

Połączone Biblioteki WFIS UW, IFIS PAN i PTF

P.80939



19080939000000

HENRYK DOMAŃSKI  
ZBIGNIEW SAWIŃSKI  
KAZIMIERZ M. SŁOMCZYŃSKI

# **NOWA** **KLASYFIKACJA** **i SKALE** **ZAWODÓW**

Socjologiczne wskaźniki  
pozycji społecznej  
w Polsce

WYDAWNICTWO IFIS PAN

<http://rcin.org.pl>

Klasyfikacje i skale zawodów są niezbędnymi narzędziami empirycznych badań struktury społecznej. Umożliwiają dokładne określenie przedmiotu badań, rzetelny pomiar różnicowań społecznych, analizę danych z różnych badań i analizę zmian w czasie. Zmiany społeczne w Polsce uczyniły koniecznym opracowanie nowej klasyfikacji zawodów. Autorzy, specjaliści od ilościowych badań struktury społecznej wykonali to zadanie. Książka przedstawia klasyfikację i skale zawodów, dostosowane do struktury społecznej w Polsce początku XXI wieku. Narzędzia te powinny stać się standardem w badaniach nad strukturą społeczną oraz we wszystkich badaniach, w których badaczy interesuje pozycja społeczna jednostek i wyjaśnianie różnic między ludźmi.

Antoni Sułek



INSTYTUT  
FILOZOFII  
I SOCJOLOGII  
POLSKIEJ  
AKADEMII  
NAUK



# **NOWA KLASYFIKACJA I SKALE ZAWODÓW**





HENRYK DOMAŃSKI  
ZBIGNIEW SAWIŃSKI  
KAZIMIERZ M. SŁOMCZYŃSKI

# NOWA KLASYFIKACJA I SKALE ZAWODÓW

Socjologiczne wskaźniki  
pozycji społecznej  
w Polsce

H- 93805

Wydawnictwo **IFIS PAN**  
Warszawa 2007

Wydanie publikacji dofinansowane  
przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego  
w ramach grantu nr 1H02E 03926 (26.05.2004–5.05.2006).



Projekt okładki  
*Andrzej Lubniewski*

Połączone Biblioteki WFIS UW, IFiS PAN i PTF

**P.80939**



1908093900000

Copyright © by Wydawnictwo IFiS PAN and Authors, 2006

ISBN 978-83-7388-130-3

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Żadna część niniejszej publikacji nie może być reprodukowana, przechowywana jako źródło danych i przekazywana w jakiegokolwiek formie zapisu bez pisemnej zgody posiadacza praw.

D.  
06.03.2004v.

A.20/07

<http://rcin.org.pl>



# Spis treści

*Henryk Domański*

**Wstęp: cel i założenia** .....9

*Henryk Domański*

**Rozdział 1. Dlaczego zawód jest wskaźnikiem pozycji społecznej?** .....15

1.1 Klasyfikacje zawodów .....20

1.2 Posługiwanie się klasyfikacjami na etapie analiz .....25

1.3 Skale zawodów .....32

1.4 Ograniczenia i nierozwiązane problemy .....38

*Zbigniew Sawiński*

**Rozdział 2. Prace nad klasyfikacjami zawodów w Polsce** .....43

2.1 Systematyczne klasyfikacje zawodów w Polsce .....44

2.2 Kryteria uwzględniane w społecznych klasyfikacjach  
zawodów .....47

2.3 Społeczna Klasyfikacja Zawodów .....48

2.4 Trudności w posługiwaniu się Społeczną Klasyfikacją  
Zawodów .....52

2.5 Prace nad modyfikacjami Społecznej Klasyfikacji  
Zawodów 1978 .....54

2.6 Prace nad adaptacją międzynarodowej standardowej  
klasyfikacji ISCO .....55

2.7 Polska Socjologiczna Klasyfikacja Zawodów PSKZ-94.....59

2.8 Podsumowanie .....64

*Zbigniew Sawiński*

**Rozdział 3. Jak respondenci odpowiadają na pytania o zawód: wnioski  
z kodowania wyników badań** .....67

3.1 Cele analizy, metoda i wykorzystane źródła danych.....68

3.2 Analiza najczęściej wybieranych kategorii kodowych.....71

3.3 Analiza spójności wielkich grup zawodowych klasyfikacji SKZ ..87

3.4. Wnioski dotyczące budowy klasyfikacji zawodów.....91

*Zbigniew Sawiński, Kazimierz M. Słomczyński, Henryk Domański*

**Rozdział 4. Społeczna Klasyfikacja Zawodów-2007** .....93

4.1 Kryteria modyfikacji SKZ .....94

4.2 Nowe zasady przynależności zawodów do grupy 0 „Kierownictwo i wyższe kadry” .....	95
4.2.1 Nowy podział stanowisk w administracji publicznej.....	102
4.2.2 Kierownictwo partii politycznych i organizacji społecznych.....	102
4.2.3 Menedżerowie i kierownicy zakładów pracy .....	103
4.2.4 Rozszerzenie grupy 0 nowej SKZ-2007 o stanowiska kierownicze z grupy 1 „Specjaliści” dotychczasowej wersji SKZ.....	104
4.2.5 Dołączenie do grupy 0 stanowisk kierowniczych niższych szczebli .....	109
4.2.6 Dołączenie do grupy 0 stanowisk kierowniczych w handlu i usługach.....	114
4.3 Grupa 1: Specjaliści.....	115
4.3.1 Socjologiczna interpretacja składu zawodowego grupy 1 „Specjaliści” .....	115
4.3.2 Poszerzenie grupy 1 o zawody i specjalności związane z marketingiem i zarządzaniem zasobami wewnętrznymi przedsiębiorstwa.....	117
4.4 Grupa 2: Technicy i wyspecjalizowani pracownicy administracyjno-biurowi .....	119
4.5 Grupa 3: Inni pracownicy umysłowi średniego szczebla.....	120
4.6 Grupa 4: Pracownicy fizyczno-umysłowi.....	122
4.7 Grupa 5: Wykwalifikowani pracownicy fizyczni .....	125
4.7.1 Zmiany w strukturze podgrupy brygadzystów .....	125
4.7.2 Problem zróżnicowania wewnętrznego kategorii zawodów robotniczych o największym udziale.....	127
4.7.3 Możliwości redukcji liczby kategorii szczełowych w grupie 5 .....	130
4.8 Grupa 6: Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni .....	132
4.9 Grupa 7: Rolnicy .....	141
4.10 Grupa 8: Właściciele zakładów wytwórczych i usługowych .....	142
4.11 Podsumowanie .....	147

*Kazimierz M. Słomczyński*

<b>Rozdział 5. Skale zawodów według wymogów kwalifikacyjnych, złożoności pracy, wynagrodzenia materialnego i prestiżu .....</b>	<b>149</b>
5.1 Skala wymogów kwalifikacyjnych.....	150
5.2 Skala złożoności pracy .....	152



5.3 Skala wynagrodzenia materialnego .....	161
5.4 Skala prestiżu.....	164
5.5 Zakończenie.....	168
Załącznik 5.1 Skala Wymogów Kwalifikacyjnych i Skala Złożoności Pracy.....	170
Załącznik 5.2 Skala Statusu Społeczno-Ekonomicznego 1979, Skala Wynagrodzenia Materialnego 2007, Skala Prestiżu Zawodów 1979 i Skala Prestiżu Zawodów 2007 .....	183

*Zbigniew Sawiński*

## **Rozdział 6. Kodowanie i skalowanie zawodów według SKZ-2007**

<b>ze wspomaganie komputerym .....</b>	<b>199</b>
6.1 Zasady kodowania zawodów z wykorzystaniem aplikacji wspomagającej .....	199
6.2 Format i zawartość danych wymaganych do kodowania zawodów .....	199
6.3 Przygotowanie parametrów sterujących działaniem aplikacji.....	204
6.3.1 Składnia instrukcji.....	205
6.3.2 Instrukcja definiująca identyfikator rekordu .....	206
6.3.3 Zestaw instrukcji definiujących kodowany zawód.....	207
6.4. Plik danych zawierający symbole kodowanych zawodów.....	214
6.5 Przebieg kodowania .....	219
6.5.1 Uruchomienie aplikacji .....	219
6.5.2 Zakodowanie zawodu .....	220
6.5.3 Nawigacja wewnątrz pliku kodowanych zawodów .....	224
6.5.4 Pozostałe funkcje realizowane przez aplikację.....	227
6.6 Prawa użytkownika aplikacji oraz odpowiedzialność właściciela praw autorskich .....	228

*Henryk Domański*

<b>Rozdział 7. Analiza trafności Społecznej Klasyfikacji Zawodów-2007 .....</b>	<b>231</b>
7.1 Schematy grupowania zawodów .....	232
7.2 Podział na 14 kategorii społeczno-zawodowych .....	234
7.3 Analiza granic między kategoriami.....	243
7.4 Możliwości łączenia .....	254
7.5 Zastosowanie SKZ w badaniach opinii i rynku - ESOMAR Social Grade .....	258
7.6 Podsumowanie.....	260
Załącznik 7.1 .....	262
Załącznik 7.2 .....	264

Załącznik 7.3 .....	266
Bibliografia .....	269
Aneks 1. Społeczna Klasyfikacja Zawodów 2007 .....	279
Aneks 2. Porównanie Społecznej Klasyfikacji Zawodów 2007 z SKZ-1978 .....	311



Henryk Domański

## WSTĘP: CEL I ZAŁOŻENIA

Przedstawione tu analizy sytuują się w nurcie poświęconym problematyce pomiaru struktury społecznej. Słowo „pomiar” rozumiemy szeroko – polega on na przypisaniu zjawiskom społecznym wartości liczbowych. Naszym celem było skonstruowanie klasyfikacji i skal zawodów, które są w socjologii podstawowym narzędziem pomiaru pozycji społecznej. Przesłanką podjęcia tych prac były mankamenty istniejących narzędzi pomiaru. Jedyną, stosowaną do chwili obecnej, polską socjologiczną klasyfikacją zawodów jest Społeczna Klasyfikacja Zawodów (SKZ), którą opracowali Michał Pohoski i Kazimierz Słomczyński (1978), wykorzystując wcześniejsze doświadczenia (Pohoski, Słomczyński i Mielczarek 1974). Rok po ukazaniu się SKZ opublikowano skale zawodów – na podstawie rezultatów specjalnie w tym celu zaprojektowanych badań przypisano każdej z podstawowych jednostek klasyfikacyjnych SKZ wartości liczbowe w podstawowych wymiarach hierarchii społecznej: prestiżu, pozycji społeczno-ekonomicznej i złożoności pracy (Słomczyński i Kacprowicz 1979). Jeszcze później dodano skalę wymogów kwalifikacyjnych (Słomczyński 1983).

SKZ i skale zawodów stosowano kilkadziesiąt lat. Z roku na rok stawały się one coraz mniej użytecznymi narzędziami pomiaru. Na upływ czasu nałożyły się zmiany związane z kształtowaniem się stosunków rynkowych w Polsce. Z jednej strony, nastąpił znaczny wzrost sektora prywatnego, który – poza tradycyjnymi – objął nowe rodzaje działalności (takie np., jak projektowanie wyposażenia domów, ochrona osobista, windykacja, doradztwo). Z drugiej strony pojawiły się zawody nieistniejące w gospodarce socjalistycznej (np. makler giełdowy, specjalista marketingu czy *public relations*). Równocześnie przeprowadzono w wielu instytucjach zmiany strukturalne, prowadzące niekiedy do zmiany nazewnictwa zawodów i stanowisk (np. wprowadzono nowe stopnie w policji czy w straży pożarnej). Niektóre instytucje (PZPR) przestały w ogóle funkcjonować, co pociągnęło za sobą likwidację rozbudowanej struktury stanowisk, natomiast powstały nowe (np. firmy komputerowe, stacje telewizyjne i rozgłośnie radiowe, partie polityczne), na bazie których wyodrębniły się nowe zawody.



Niezależnie od zmian strukturalnych, przez kilkadziesiąt lat stosowania Społecznej Klasyfikacji Zawodów zebrano wiele doświadczeń, dotyczących trudności praktycznych, które wskazywały, co należałoby zmienić. Między innymi, posługując się SKZ przy kodowaniu zawodów, stwierdzono, że brakuje w niej pewnych profesji i stanowisk, stosunkowo często pojawiających się w materiale empirycznym, uzyskiwanym na podstawie wywiadów. Próbowano temu zaradzić przez dodawanie do SKZ nowych kategorii, identyfikujących nowe rodzaje zawodów, co w szczególności dotyczyło właścicieli firm i wysokiej klasy specjalistów w usługach. Jednak możliwości praktycznego uwzględnienia tych zmian ograniczone były do wąskiego kręgu użytkowników. Wprowadzano je przy kodowaniu danych z badań realizowanych w Ośrodku Realizacji Badań Socjologicznych Instytutu Filozofii i Socjologii PAN. Metoda „dopisywania” pozwalała na dostosowywanie oryginalnego schematu SKZ do rzeczywistości, ale tylko dla potrzeb określonego badania. Ponieważ modyfikacji tych dokonywano partiami, prowadziło to do osłabienia dwóch podstawowych zalet SKZ, jakimi są: standaryzacja i możliwości kumulacji wyników.

Wymienione ograniczenia dotyczyły również skal pozycji społecznej konstruowanych na podstawie zawodu. Wykorzystywane obecnie standardowe skale zawodów zostały opracowane w latach siedemdziesiątych. Dane empiryczne, które posłużyły do ich konstrukcji, nie przystają do obecnej rzeczywistości, w związku z czym ich trafność staje się coraz bardziej wątpliwa, mimo że charakteryzują się one dużą odpornością na zmiany.

Niniejszy projekt powstał na bazie grantu Komitetu Badań Naukowych nr 1 H02E 039 26<sup>1</sup>. Jego realizacja była podporządkowana trzem celom. Pierwszym celem było opracowanie nowej Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Chodzi tu zarówno o dostarczenie schematu kodowania zawodów, który uwzględniałby zmiany w strukturze społecznej, jak i o dostarczenie trafnego wskaźnika na etapie analiz. Podstawowym materiałem do konstrukcji nowej klasyfikacji zawodów były istniejące już dane dotyczące trudności, związanych z kodowaniem informacji o zawodach, uzyskane ze szczegółowych zapisów ankieterskich w badaniach realizowanych do 2005 roku przez IFiS. Punktem wyjścia naszych analiz był oryginalny, szczegółowy schemat klasyfikacyjny SKZ, istniejący w postaci 539 kategorii zawodowych. Potrzeba zachowania ciągłości wynika z przesłanek teoretycznych i praktyki badawczej. Wyniki prowadzonych w Polsce badań wskazują, że zmiany systemowe nie spowodowały tak daleko idących zmian w układzie podstawowych barier i dystansów społecznych, aby uzasadniało to konieczność opracowania klasyfikacji według całkowicie nowego schematu.

<sup>1</sup> Członkami zespołu byli: Henryk Domański (kierownik grantu), Zbigniew Sawiński, Kazimierz M. Słomczyński oraz Michał Bojanowski, Maciej Kryszczuk i Dariusz Przybysz.



Nawiązanie do oryginalnej wersji SKZ pozwala również na zachowanie porównywalności z wynikami wcześniejszych badań, w których posługiwano się dotychczasową wersją Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Z tego powodu nasze analizy zmierzały w znacznym stopniu w kierunku uzupełnienia dotychczasowej klasyfikacji o nowe zawody.

W wyniku tych prac powstała nowa klasyfikacja zawodów, którą nazwaliśmy Społeczna Klasyfikacja Zawodów-2007. Kierowaliśmy się przekonaniem, że będzie ona użytecznym wskaźnikiem pozycji społecznej, jeżeli spełni następujące warunki.

Pierwszym warunkiem jest w miarę dokładne zdefiniowanie przedmiotu pomiaru. Musi być jasne, jakie aspekty rzeczywistości społecznej ma mierzyć nowy SKZ, ponieważ tylko wtedy będzie można się nim posługiwać właściwie.

Po drugie, nowa klasyfikacja musi być rzetelna i trafna. Rzetelność – która jest charakterystyką stabilności wskaźnika – kieruje uwagę na aspekt standaryzacji przy kodowaniu zawodów. Nasza klasyfikacja powinna dostarczać tych samych wyników niezależnie od rodzaju badania. Z kolei trafność odnosi się do stopnia, w jakim kategorie SKZ-2007 identyfikują najważniejsze podziały i dystanse społeczne. Chodzi o wskaźnik usytuowania w strukturze społecznej, który znajduje zastosowanie w analizach nierówności pod względem dostępu do ważnych zasobów i dóbr, zróżnicowania szans życiowych, stylu życia i postaw. Wspólną cechą socjologicznych klasyfikacji zawodów jest to, że konstruowane są one dla potrzeb pomiaru nierówności społecznych, jednak podstawowe jednostki klasyfikacyjne zdefiniowane są w postaci zmiennej nominalnej, reprezentującej tzw. „najniższy” poziom pomiaru, w którym nie zakłada się występowania hierarchii. Należy w tym kontekście podkreślić, że również polska klasyfikacja zawodów jest z założenia zmienną nominalną, której zadaniem ma być odwzorowanie najistotniejszych podziałów społecznych, co oczywiście nie eliminuje możliwości interpretowania wyodrębnionych w niej kategorii w terminach hierarchii.

Po trzecie, warunkiem analitycznej przydatności klasyfikacji jest operjonalizacja w kategoriach ról zawodowych. Respondenci powinni być klasyfikowani na podstawie informacji dotyczących ich usytuowania w zawodowym podziale pracy, a nie na podstawie poziomu kwalifikacji, wykształcenia i innych kryteriów, wchodzących do definicji zmiennych socjologicznych, które mogą być przedmiotem analiz. Zdefiniowanie podstawowych jednostek klasyfikacyjnych w terminach ról zawodowych eliminuje niebezpieczeństwo tautologii w analizach wielozmiennowych.

Po czwarte, SKZ powinna być schematem prostym w zastosowaniu, co oznacza, że wyodrębniane w niej kategorie powinny być łatwo przekładalne na język gromadzenia i kodowania informacji uzyskiwanych w bada-



niach. Wymaga to stosowania przejrzystych zasad przypisywania respondentom symboli kodowych i jednoznacznej procedury grupowania kategorii elementarnych w kategorii wyższego rzędu na etapie analiz.

Drugim podstawowym celem projektu było skonstruowanie nowych skal wymogów kwalifikacyjnych, złożoności pracy i prestiżu. Empiryczną bazą opracowania dwóch pierwszych z wymienionych była wtórna analiza zadań, realizowanych w poszczególnych zawodach, ustalonych na podstawie zapisów ankierskich. Opisy te zawarte są w danych pochodzących z ogólnopolskich badań nad strukturą społeczną. W celu opracowania nowej skali prestiżu przeprowadziliśmy specjalne badanie na wybranej grupie „ekspertów” – specjalistów od rynku pracy i doradztwa zawodowego, mających doświadczenie praktyczne. Do tych, funkcjonujących już skal, dodajemy skalę wynagrodzenia materialnego. Podstawą jej konstrukcji były najnowsze dane Głównego Urzędu Statystycznego, dotyczące dochodów. Skala wynagrodzenia materialnego może być narzędziem identyfikacji usytuowania jednostek w ściśle ekonomicznym wymiarze hierarchii społecznej.

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. Narzędzia te załączyliśmy w tej książce, dokładnie w takiej postaci, która pozwala na ich zastosowanie w badaniach. Opracowaliśmy je również w postaci oprogramowania komputerowego, zamieszczonego w szóstym rozdziale, które umożliwi dołączanie ich do dowolnego zbioru danych.

\* \* \*

Książka ta została podzielona na siedem rozdziałów. Pierwszy poświęcony jest omówieniu roli klasyfikacji i skal zawodów w analizach nad strukturą społeczną. Przedstawiono w nim również historyczny zarys prac nad doskonaleniem wskaźników pozycji społecznej. W drugim rozdziale przedstawiamy historię prac nad polskimi klasyfikacjami zawodów. Z kolei rozdział trzeci zawiera wyniki analiz, dotyczących posługiwania się dotychczasowymi wersjami SKZ w praktyce badawczej. Chodzi tu przede wszystkim o doświadczenia wynikające z kodowania zawodów i płynące stąd implikacje, dotyczące modyfikacji dotychczas stosowanej klasyfikacji. Rozdział czwarty zaczyna się od przedstawienia przesłanek podjęcia prac nad nowymi klasyfikacjami i skalami zawodów. Dalej jest omówienie mankamentów i ograniczeń stosowanych do tej pory narzędzi i tego, co należało w nich zmienić. Główna część tego rozdziału dotyczy szczegółowego



omówienia nowej Społecznej Klasyfikacji Zawodów. W rozdziale piątym prezentujemy nowe skale zawodów według kryteriów wymogów kwalifikacyjnych, złożoności pracy, wynagradzania materialnego i prestiżu. Rozdział szósty zawiera szczegółową instrukcję posługiwania się programem komputerowym do kodowania zawodów według SKZ-2007, grupowania zawodów w szersze kategorie i przypisywania im wartości skal zawodów. Ostatni, siódmy rozdział, dotyczy posługiwania się klasyfikacjami zawodów na etapie analiz. Przedstawiamy w nim propozycję schematów grupowania zawodów w szersze segmenty – określanych mianem klas, warstw i kategorii zawodowych, które identyfikują podstawowe podziały i dystanse społeczne. Osobny fragment tego rozdziału poświęcony jest analizie trafności SKZ-2007.





## Rozdział 1.

# DLACZEGO ZAWÓD JEST WSKAŹNIKIEM POZYCJI SPOŁECZNEJ?

Podstawowym wskaźnikiem usytuowania w strukturze społecznej jest przynależność zawodowa jednostek. Odpowiadając na pytanie, dlaczego zawód, odwołamy się kolejno: do teorii, przesłanek empirycznych i praktyki badawczej.

Argumenty teoretyczne przedstawiane są w kontekście podstawowego celu analiz socjologicznych, którym jest uchwycenie centralnych ogniw, rządzących zachowaniami jednostek. Niewątpliwie takim centralnym ogniwem jest zawód. Hierarchie zawodowe zarysowały się wyraźniej na pewnym etapie rozwoju stosunków społecznych, a mianowicie w kapitalistycznych systemach rynkowych. Najważniejszymi stały się tu pozycje związane z wykonywaniem określonych zawodów, ponieważ dopiero w systemie rynkowym praca zawodowa zapewnia utrzymanie, decyduje o możliwościach konsumpcyjnych, kształtuje osobowość i styl życia jednostek. Można powiedzieć, że o ile załóżki zawodowego podziału pracy istniały od początku ludzkości, to dopiero system rynkowy wykreował role zawodowe, utożsamiane z realizacją wyodrębnionych zadań na podstawie określonych kwalifikacji, wyznaczających pozycję społeczną. Dotyczy to nie tylko osób pracujących, ale i osób pozostających poza rynkiem pracy, a mających jakiś zawód w przeszłości: zaczynając od emerytów, rencistów, kończąc zaś na bezrobotnych i gospodyniach domowych. W przeciwieństwie do społeczeństw stanowych, zawody są tym rodzajem pozycji, jakie muszą być osiągnięte indywidualnym wysiłkiem, na podstawie własnych umiejętności, treningu, doświadczenia i wiedzy. Każdy, komu na tym zależy, kto posiada kwalifikacje i odpowiednie zdolności, ma szansę wejścia do określonego zawodu. Wyeliminowanie formalnych blokad dostępu

do tego rodzaju pozycji było impulsem, który wywołał masowe procesy ruchliwości i ukształtował główną płaszczyznę nierówności społecznych.

Argumentów na rzecz słuszności tego poglądu dostarczyła funkcjonalna teoria uwarstwienia społecznego, sformułowana przez Kingsleya Davisa i Williberta Moore'a (1945) i podlegająca twórczym reinterpretacjom na gruncie analiz (Blau i Duncan 1967; Siegel 1971; Treiman 1977; Featherman i Hauser 1978). Podstawowa jej teza głosi, że konstytutywnym wymiarem uwarstwienia jest hierarchia pozycji, różniących się funkcjonalną ważnością ze względu na zaspokajanie potrzeb społecznych. Pozycje te muszą być obsadzone według poziomu kwalifikacji i umiejętności jednostek, a za ich zajmowanie przysługują niejednakowe nagrody. Warto zwrócić uwagę na trzy elementy, które uwydatniają funkcjonalne znaczenie zawodu.

Po pierwsze, o ważności tych ról rozstrzyga ich funkcja – w biografii jednostek role zawodowe są formą „stacji” przekąźnikowych, do których prowadzą określone kariery edukacyjne i inne formy aktywności, podejmowane z myślą o karierze i pracy. Wejście do zawodu stanowi zakończenie pewnego etapu, a równocześnie jest punktem przejścia do dalszej kariery. Pozycja zawodowa zapewnia dostęp do cenionych dóbr, umożliwia ich kumulację, a jeżeli chodzi o aspekty psychologiczne, to kształtuje samoocenę, orientację i poglądy jednostek. Gdyby sięgać do znanych metafor, to jedną z nich może być często cytowane stwierdzenie Otisa D. Duncana (1961a: 116–117), że zawód jest zmienną pośredniczącą pomiędzy dwoma innymi kluczowymi ogniwami stratyfikacji. Z jednej strony są to kwalifikacyjne wymogi obsadzania ról zawodowych, z drugiej zaś – rozmaite nagrody (jak dochody i prestiż) otrzymywane za wykonywanie zawodów. Fakt, że zawód jest ogniwem pośredniczącym, przesądza o jego centralnej roli w ramach cyklu życiowego jednostek.

Drugim elementem jest uniwersalny charakter mechanizmów stratyfikacji społecznej. Teza ta znalazła uzasadnienie w teoriach „społeczeństwa przemysłowego” (Kerr i in. 1960), a w analizach empirycznych jednymi z jej pierwszych wyrazieli stali się Peter Blau i Otis D. Duncan (1967): we współczesnych społeczeństwach – jak argumentują w ostatnim rozdziale książki *The American Occupational Structure* – role zawodowe mają zbliżoną treść, są zorganizowane według podobnych reguł, a ponadto obowiązują podobne zasady ich obsadzania i wynagradzania, odpowiednio do funkcjonalnej ważności zawodu. Empirycznych dowodów na rzecz uniwersalnego zasięgu dostarczają wyniki międzykrajowych badań porównawczych nad procesami rekrutacji do ról zawodowych i dystrybucją zarobków. U ich podłoża – jak wskazują wyniki analiz – tkwią wspólne prawidłowości, niezależnie od różnic poziomu gospodarczego między krajami, dominujących wartości i odmiennych tradycji (Treiman i Roos 1983; Treiman i Yip 1989; Ganzeboom i in. 1989; Erikson i Goldthorpe 1992; Müller i Gangl 2003; Breen red. 2004; Müller 2005).



Po trzecie, role zawodowe są nie tylko funkcjonalnymi ogniwami fizjologii systemów społecznych. Zasilają je również – by użyć terminologii marksistów – przez tworzenie grup interesów, rozumianych jako aktywne podmioty historii. Przykładem mogą tu być strategie podejmowane przez korporacje zawodowe o wysokim statusie (lekarzy, prawników) w celu uzyskania korzystnych relacji płac i zapewnienia wysokiej pozycji rynkowej. Strategie te polegają na zaostrzaniu warunków rekrutacji do zawodów, przez wymagania dotyczące posiadania określonych dyplomów czy ukończenia specjalistycznych kursów, egzekwowanych przez specjalne komisje. Deklarowanym celem tych działań jest zapewnienie wysokiego poziomu kwalifikacji wśród członków profesji. Oczywiście strategie te nie mają zastosowania w odniesieniu do pracowników umysłowych o niskich kwalifikacjach i pracowników fizycznych. Zadania korporacji realizują tu związki zawodowe, posługujące się różnymi rodzajami przetargów z pracodawcami i organizowaniem akcji strajkowych. Należy stwierdzić, że określone usytuowanie kategorii zawodowych w sieci tych działań różnicuje ich szanse życiowe. Jest to płaszczyzna „wykluczania” słabszych grup przez silniejsze – z dostępu do wyższych zarobków, lepszych warunków zatrudnienia, gwarancji stałej pracy i unormowanych zasad awansu. Z kolei słabsi próbują zrekompensować mniejszą siłę rynkową przez stosowanie strategii „uzurpacji”, jeżeli odwołać się do terminologii pochodzącej ze znanej teorii Franka Parkina (1979).

Wymienione tu perspektywy teoretyczne uwydatniają różne aspekty wpływu podziałów zawodowych na nierówności i dystanse społeczne. Odwoływanie się do zawodu wydaje się więc zabiegiem naturalnym i dotyczy praktycznie każdej analizy socjologicznej, w której istnieje potrzeba „strukturalnego wyjaśniania” procesów i zjawisk. Pozycja zawodowa rzutuje na osobowość i poczucie tożsamości jednostek, wypełnia im życie, jest również czynnikiem formowania się trwałych podziałów i więzi społecznych, gdy weźmiemy pod uwagę, że na bazie interakcji zawodowych formują się bariery towarzyskie i homogamia w doborze małżonków (Goldthorpe 1980; Domański i Sawiński 1992; Domański i Przybysz 2006).

Przechodząc do empirycznych przesłanek trafności zawodu, można je podsumować stwierdzeniem, że przynależność zawodowa jest silnym korelatem wielu cech położenia społecznego jednostek. Z wyjątkiem poziomu wykształcenia, żaden inny atrybut położenia społecznego nie jest skorelowany w znaczącym stopniu z tak wieloma zjawiskami jak zawód. Aby to udokumentować odwołajmy się do danych dla Polski. Dane w tabeli 1.1 pochodzą z Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego, przeprowadzonego w 2002 roku na próbie dorosłej ludności (Domański i in. 2005). Przedstawiamy w niej wielkości, pokazujące siłę związku między wskaźnikami wybranych postaw a przynależnością zawodową, poziomem wykształcenia,



dochodami rodzin i stanowiskiem w hierarchii organizacyjnej.<sup>1</sup> Zapewne zgodzimy się, że świadectwem trafności zawodu byłby fakt identyfikowania przez niego tych aspektów pozycji społecznej nie mniej silnie, w porównaniu z pozostałymi zmiennymi.

**Tabela 1.1. Siła zależności między przynależnością zawodową, poziomem wykształcenia, wielkością dochodów i stanowiskiem kierowniczym a wybranymi wskaźnikami postaw**

Zmienne wyjaśniane:	Zawód	Wykształcenie	Dochody rodzin	Stanowisko rodzin
Akceptacja aborcji	0,16	0,16	0,13 **	0,002
Legitymizacja systemu polityczno-ekonomicznego	0,14	0,20	0,11 **	0,002
Liberalizm ekonomiczny	0,25 **	0,28	0,22 **	0,020 **
Tradycjonalizm - nowoczesność (ocena homoseksualizmu, zdrady małżeńskiej, seksu przed ślubem)	0,24 **	0,28	0,11 **	0,006
Akceptacja socjalizmu	0,19 **	0,26	0,20 **	0,008 **
Poczucie szczęścia	0,12	0,18	-0,16 **	0,007 **
Zaufanie do innych	0,14 **	0,13	0,09 *	0,008 **
Samoocena zdrowia	0,19 **	0,29	0,05	0,001
Zadowolenie finansowe	0,24 **	0,26	0,35 **	0,014 **
Samoocena na skali lewica-prawica	0,13	0,15	-0,02	0,058
Skala chęci życia	0,13 **	0,16	0,09 *	0,080
Średnia wartość korelacji	0,175	0,214	0,106	0,019

\*\* p<0,01; \* p<0,05

<sup>1</sup> Przynależność zawodowa zoperacjonalizowana jest w postaci 11 kategorii EGP (zob. Domański i Przybysz 2003). Wykształcenie jest podzielone na 10 kategorii, zaczynając od osób deklarujących brak wykształcenia, a kończąc na kategorii z ukończonym wyższym. Stanowisko jest trzystopniową skalą: 1) kierownicy, których podwładnymi są kierownicy niższego szczebla, 2) niżsi kierownicy, 3) osoby na stanowiskach niekierowniczych. Dochody rodzin zdefiniowane są w postaci logarytmu średniego dochodu na osobę. Jeżeli chodzi o wskaźniki postaw, to są nimi, zdefiniowane w postaci zero-jedynkowej: deklarowana akceptacja aborcji, gdy kobieta, tego chce, nawet jeżeli nie ma powodów zdrowotnych i zaufanie (odpowiedź na pytanie, „czy P. zdaniem większości ludzi można ufać, czy też ostrożności nigdy nie za wiele?”). „Liberalizm ekonomiczny” jest sumą odpowiedzi na 4 pytania ujęte w czteropunktowych skalach: (1) oceny respondenta, jak duże są w Polsce różnice w dochodach ludności, oraz (2) na ile obowiązkiem rządu powinno być zmniejszanie nierówności dochodów, (3) zapewnienie pracy każdemu, kto chce pracować i (4) pomaganie dzieciom z ubogich rodzin w podejmowaniu nauki. Zmienna „legitymizacja systemu polityczno-

Pamiętając, że w analizach socjologicznych wielkość współczynników korelacji rzadko przekracza poziom 0,3-0,4, wielkości przedstawione w tabeli 1.1 trzeba uznać za nieodbiegające od normy (w przypadku zawodu). Średnia korelacja pozycji zawodowej z analizowanymi tu wskaźnikami postaw pozycji wyniosła 0,175. Okazuje się, że tylko poziom wykształcenia jest (na ogół) lepszą, sumaryczną charakterystyką wielu ważnych cech naraz.

Niezależnie od racji teoretycznych i argumentów dotyczących empirycznej trafności, istnieje kwestia „operacyjności” zmiennych, która musi być brana pod uwagę przy wyborze wskaźnika. Za najważniejsze należałoby uznać dwie rzeczy: pierwsza dotyczy dostępności informacji wykorzystywanych przy konstrukcji wskaźników. Informacje o wykonywanym zawodzie jest stosunkowo łatwo ustalić. W badaniach typu surveyowego uzyskuje się je za pomocą pytań, zrozumiałych dla respondenta i prostych. Na ogół ludzie chętnie rozmawiają z ankieterami na temat ich pracy. Pytania te nie poruszają drażliwych kwestii, zazwyczaj nie powodują więc zafałszowań i odmów. Mniej wiarygodne są odpowiedzi na pytania o poziom wykształcenia, dochody, standard materialny i aktywność kulturalną jednostek (chodzenie do teatru, czytanie książek).

Druga zaleta dotyczy sposobu posługiwania się wskaźnikami pozycji społecznej na etapie analiz. Zwykło się je operacjonalizować w standardowych postaciach skal lub klasyfikacji zawodów – oznacza to, że można je dołączać do jakiegokolwiek zbioru danych, który zawiera informacje o zawodzie badanych. Posiadanie standardowych narzędzi jest dużym ułatwieniem, jako że badacz nie musi konstruować za każdym razem nowych

-ekonomicznego” jest sumą dwóch skal, z których pierwsza dotyczy zadowolenia z demokracji w Polsce, a druga – zadowolenia z kierunku rozwoju gospodarki; „tradycjonalizm-nowoczesność” jest sumą trzech skal dotyczących akceptacji homoseksualizmu, zdrady małżeńskiej i stosunków seksualnych przed ślubem; „samoocena zdrowia” jest pięciopunktową skalą utworzoną z odpowiedzi na pytanie, „jak bardzo jest P. zadowolony ze swego stanu zdrowia?” (od „bardzo zadowolony” do „bardzo niezadowolony”); zadowolenie z sytuacji finansowej jest czteropunktową skalą utworzoną z odpowiedzi na pytanie dotyczące zadowolenia z sytuacji finansowej rodziny; skala „poczucia szczęścia” jest czteropunktową skalą, zaczynającą się od 1 („czuję się bardzo szczęśliwy”) do 4 („bardzo nieszczęśliwy”); skala chęci do życia jest dziesięciopunktową skalą od 1 („w ogóle nie chce mi się żyć”), a kończącą się na 10 („bardzo chce mi się żyć”); samoocena „lewica-prawica” jest dziesięciopunktową skalą, gdzie respondenci proszeni są o wskazanie swego miejsca na tej skali, zaczynając od 1 (skrajna lewica) do 10 (skrajna prawica); „akceptacja socjalizmu” jest pięciopunktową skalą – od silnej akceptacji do zdecydowanego sprzeciwu. Wielkości przedstawione w tabeli dla zawodu, wykształcenia i stanowiska są stosunkami korelacyjnymi (zmienne te reprezentują tu nominalny poziom pomiaru), a dla dochodów – wartościami współczynnikami korelacji Pearsona (w tym ostatnim przypadku wyższe wartości informują o zależnościach dodatnich).



wskaźników. Istnieje gotowe narzędzie, w postaci klucza kodowego lub oprogramowania komputerowego, które pozwala na „dopisanie” standardowych wskaźników do zbioru.

## 1.1 Klasyfikacje zawodów

Klasyfikacje zawodów są zestawem kategorii, których zadaniem jest identyfikacja podstawowych segmentów struktury społecznej, jednak bez przesądzania, w jakim stopniu podziały między tymi kategoriami są odzwierciedleniem jakiegoś wymiaru hierarchii. Założenie o występowaniu hierarchii przyjmowane jest w odniesieniu do skal zawodów, reprezentujących wyższy poziom pomiaru. Skale zawodów są zestawem kategorii społeczno-zawodowych z przypisanymi im wartościami liczbowymi, określającymi miejsce tych kategorii w hierarchii, utożsamianej z wymiarem pozycji społecznej.

Pytanie o zawód wchodziło już do podstawowego zestawu danych w powszechnych spisach ludności. Spisy te, znane od czasów starożytności, w nowoczesnej formie zaczęto realizować od końca XVIII wieku, przede wszystkim w takich krajach jak Stany Zjednoczone czy Szwecja. Warto nadmienić, że na ziemiach polskich pierwsze badanie spisowe przeprowadzono w 1807 i 1809 roku w Księstwie Warszawskim. Jeżeli chodzi o socjologiczne klasyfikacje zawodów, zaczęli je konstruować badacze amerykańscy i brytyjscy; historycznie rzecz biorąc, o kilkadziesiąt lat wyprzedziły one skale zawodów. Za autora pierwszej klasyfikacji uznawany jest pracownik amerykańskiego Biura Spisów, William C. Hunt. W 1897 roku, opierając się na danych spisowych wyodrębnił on w Stanach Zjednoczonych cztery podstawowe segmenty pracującej ludności, identyfikowane przez zawód. Hunt określał je mianem klas. Byli to: właściciele, pracownicy umysłowi, robotnicy wykwalifikowani i pracownicy fizyczni bez kwalifikacji (*labouring*) [Caplow 1954]. Jak się uważa, czteroklasowy podział Hunta zapoczątkował prowadzone do dzisiaj analizy nad doskonaleniem klasyfikacji zawodów.

Niezależnie prowadzono też te prace w Anglii. W 1913 roku skonstruowano tam pierwszą klasyfikację, znaną pod nazwą *UK Registrar General Class Scheme*, której zadaniem – w zamierzeniu autorów – była identyfikacja pozycji społecznej (*social standing*), utożsamianej z poziomem kultury i stylu życia (Stevenson 1928). Wyodrębniono 5 grup zawodowych (przypisując im miano „klas”) w postaci hierarchicznego wymiaru, zaczynając od „Klasy I” – obejmującej głównie specjalistów w zawodach umysłowych i kadry kierownicze – a kończąc na „Klasie V”, grupującej robotników niewykwalifikowanych. Schemat *Registrar General* stał się w Anglii najpopular-



niejszą klasyfikacją zawodów, znajdując zastosowanie w badaniach urzędów statystycznych i w badaniach społecznych.

Równoległym torem postępowaly prace w Stanach Zjednoczonych. W 1917 roku Alba Edwards (1917) skonstruował szczegółową klasyfikację „grup społeczno-ekonomicznych”, opierając się na kryterium poziomu kwalifikacji i charakteru pracy – w podziale na „umysłowi-fizyczni”. Kulminacyjnym punktem jego analiz była klasyfikacja, przygotowana na potrzeby spisu powszechnego zrealizowanego w 1940 roku. W dziedzinie badań nad stratyfikacją stała się ona swego rodzaju kanonem, modyfikowanym, w zależności od potrzeb, przez kolejne pokolenia badaczy. Edwards wyróżnił następujące kategorie:

1. Specjalistów umysłowych (*professionals*)
2. Właścicieli, menedżerów, urzędników państwowych
  - (a) Farmerów
  - (b) Pracowników zajmujących się sprzedażą
  - (c) Pozostałych właścicieli, menedżerów, urzędników państwowych
3. Pracowników umysłowych niższego szczebla (*clerical*)
4. Mistrzów i robotników wykwalifikowanych (*craftsmen*)
5. Robotników półwykwalifikowanych
6. Robotników niewykwalifikowanych
  - (a) Robotników rolnych
  - (b) Pozostałych robotników poza rolnictwem
  - (c) Pracowników usług w zawodach fizycznych (*servant classes*)

Schemat Edwardsa miał, w zamierzeniu autora, identyfikować podstawowe kategorie struktury społecznej różniące się: „pod względem ekonomicznym, stylu życia, intelektu i w sensie społecznym” (*Sixteenth Census* 1943: 179). Były to – i pozostają nimi nadal – najważniejsze aspekty pozycji jednostek. Twórcy późniejszych klasyfikacji posługiwali się podobnymi kryteriami podziału zawodów. W przypadku Stanów Zjednoczonych najbardziej reprezentatywną wersją schematu Edwardsa w analizach socjologicznych stała się klasyfikacja przedstawiona przez Blaua i Duncana (1967) w cytowanej już książce *The American Occupational Structure*. W najbardziej rozwiniętej postaci obejmowała ona 17 kategorii zawodowych, utożsamianych z podstawowymi segmentami systemu uwarstwienia. W socjologii amerykańskiej pozostaje ona standardowym narzędziem, stosowanym w analizach nad ruchliwością i stratyfikacją społeczną (Featherman i Houser 1978; Hout 1988).

Należy w tym miejscu wyjaśnić, że są dwa podstawowe cele stosowania klasyfikacji zawodów. Po pierwsze, klasyfikacje są narzędziami kodowania informacji uzyskiwanych w badaniach. W badaniach surveyowych respondentom zadawane jest „otwarte” lub „zamknięte” pytanie o zawód. W pyta-



niu zamkniętym klasyfikacja jest integralnym elementem ankiety lub kwestionariusza wywiadu – respondenci proszeni są o zaliczenie się do jednej z przedstawionych im kategorii, zaczynając (na przykład) od „inteligencji”, kończąc zaś na robotnikach rolnych lub właścicielach gospodarstw.

Możliwość dokładniejszego pomiaru zapewnia zadanie „otwartego” pytania o zawód. W badaniach realizowanych metodą bezpośredniego wywiadu ankietier zaczyna od pytania o nazwę wykonywanego przez respondenta zawodu, następnie prosi o podanie krótkiego opisu czynności, zajmowanego stanowiska, ustala, czy respondent jest właścicielem, czy pracownikiem najemnym, i na końcu – w jakiej gałęzi gospodarki pracuje. Wszystkie te informacje wykorzystywane są przy kodowaniu, czyli przypisaniu respondentów do jednej z kategorii zawodowych. Można powiedzieć, że klasyfikacje są rodzajem książki kodowej, obejmującej od kilkudziesięciu do kilkuset kategorii, które identyfikują miejsce respondenta w ramach szczegółowego podziału. Zastosowanie klasyfikacji umożliwia: większą standaryzację informacji i możliwość elastycznego postępowania na etapie analiz, ponieważ szczegółowo zakodowane kategorie można dowolnie grupować w zależności od preferencji teoretycznych badacza.

Drugim celem posługiwania się klasyfikacjami zawodów jest wykorzystywanie ich do operacjonalizacji pozycji społecznej w trakcie analiz. Ponieważ we współczesnych społeczeństwach funkcjonuje kilkadziesiąt tysięcy zawodów, trzeba je sprowadzić do mniej szczegółowego podziału. Chodzi o wyodrębnienie kategorii, będących możliwie trafnym odzwierciedleniem istotnych dystansów społecznych. Posługiwanie się klasyfikacjami wywodzi się z tradycji analizowania struktury społecznej w postaci układu kategorii złożonych z jednostek o podobnym dostępie do ważnych zasobów i dóbr, podobnie usytuowanych w sieci stosunków społecznych, mających podobne szanse awansu i napotykających na podobne bariery w dostępie do wykształcenia i zdrowia. Kategorie te utożsamiane są na ogół z klasami społecznymi, przynależność do których kształtuje zachowania i orientacje życiowe (Breen i Rotman 1995; Marshall 1997).

W prowadzonych na świecie badaniach stosowane są różne klasyfikacje zawodów. Nie pretendując do wyczerpania tematu, zwrócimy uwagę na cztery zasadnicze rodzaje klasyfikacji wykorzystywanych, czy to w postaci książki kodowej, czy schematu analiz. Klasyfikacjami tymi są: (i) International Standard Occupational Classification (ISCO), (ii) standardowe klasyfikacje urzędów statystycznych, (iii) standardowe klasyfikacje socjologiczne oraz (iv) klasyfikacje konstruowane *ad hoc*, dla potrzeb określonego badania.

Jeżeli chodzi o ISCO, to można powiedzieć, że jest ona najbardziej znaną „książką kodową”. Pierwsza wersja ISCO została opracowana w 1958 roku przez Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie. Zmodyfikowano ją



w 1968 i 1988 roku; w międzynarodowym obiegu funkcjonuje obecnie czwarta, poprawiona wersja, z 1994 roku, występująca pod nazwą ISCO 1988 (COM).

ISCO jest najczęściej stosowanym schematem kodowania zawodów w badaniach porównawczych. Z jej najbardziej znanych zastosowań należy wymienić takie przedsięwzięcia badawcze jak International Social Survey Program (ISSP), European Social Survey (ESS), Programme for International Student Assessment (PISA) oraz badania nad stratyfikacją i ubóstwem w krajach postkomunistycznych (Social Stratification in Eastern Europe after 1989 i Poverty, Ethnicity and Gender in Transitional Societies z 2000 roku). Konstrukcja ISCO opiera się na wyróżnieniu czterech szczebli podziału. Najbardziej szczegółowy obejmuje 390 kategorii; są one pogrupowane w 116 kategorii wyższego szczebla na drugim poziomie. Na trzecim poziomie jest 28 grup, a na najwyższym, czwartym – dziesięć (Hoffmann 2003: 144). Te ostatnie zamieszczamy, dla ilustracji poniżej, z podaniem wartości kodowych.

#### 0. Wojskowi

1. Wysocy rangą 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.

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 miarą trafności klasyfikacji jest uwzględnianie cech wyznaczających miejsce w strukturze społecznej. W przypadku ISCO dominującym kryterium podziału na kategorie jest podobieństwo treści ról zawodowych, natomiast w znacznie mniejszym stopniu uwzględniane są takie aspekty jak stosunek do własności i zakres władzy, związanej z usytuowaniem w hierarchii stanowisk. Ograniczenie to stwarza poważne trudności na etapie przypisywania respondentów do podstawowych kategorii struktury społecznej. Posługując się ISCO nie można np. oddzielić mechaników samochodowych, posiadających własną firmę od mechaników – pracowników najemnych.



Ze względu na te ograniczenia ISCO rzadko kiedy funkcjonuje w postaci samodzielnego wskaźnika miejsca jednostek w strukturze społecznej. Zastosowanie jej w roli takiego wskaźnika wymaga uwzględnienia przynajmniej dwóch dodatkowych informacji: stanowiska respondenta i usytuowania w stosunkach własności. Przykładem zastosowania tej dyrektywy w praktyce badawczej jest schemat operacjonalizacji, znany pod nazwą EGP, który omówimy poniżej.

Niezależnie od tych rozwiązań pojawiają się próby dostosowania ISCO do potrzeb badań społecznych, chociaż modyfikacje w kierunku jej „socjologicznienia” nie mogą być daleko idące. Z bardziej znanych należy wymienić dodanie kilku nowych zawodów i rozbitcie na kilka kategorii dużej grupy zawodów wojskowych (wyższych i niższych oficerów, podoficerów itd.), które przypisano do innych grup, odpowiednio do usytuowania w hierarchii społecznej (Ganzeboom i Treiman 2003). Równoległe prowadzone są analizy podjęte z inicjatywy Międzynarodowego Biura Pracy, których celem jest przygotowanie nowej wersji ISCO. Do 2006 roku (gdy piszemy te książki) odbyło się kilka konferencji zorganizowanych przez MBP z udziałem przedstawicieli narodowych urzędów statystycznych. Koordynatorem tych prac jest międzynarodowy zespół ekspertów, którego zadaniem jest przygotowanie najnowszej wersji ISCO do 2008 roku (Elias 2000; Elias i Birch 2005).

Oprócz ISCO, które jest międzynarodowym standardem, w różnych krajach stosowane są klasyfikacje urzędów statystycznych – dla potrzeb gospodarki, szkolenia zawodowego, ewidencji zasobów siły roboczej i prognozowania rozwoju. W Polsce Główny Urząd Statystyczny posługuje się Klasyfikacją Zawodów i Specjalności, wprowadzoną na podstawie Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 roku. Mankamentem tych klasyfikacji, analogicznie jak w ISCO, jest uwzględnianie w małym stopniu socjologicznych wyznaczników zróżnicowania zawodowego, co ogranicza możliwości analiz.<sup>2</sup> Nie zmienia to faktu, że klasyfikacje „statystyczne” stosowane są również przez badaczy zjawisk społecznych, co w szczególności dotyczy wykorzystania danych z badań realizowanych dla potrzeb statystyki społecznej. Szczegółowy przegląd tych klasyfikacji w odniesieniu do Polski przedstawiamy w rozdziale 2.1.

W niektórych krajach funkcjonują standardowe socjologiczne klasyfikacje zawodów lub standardowe klasyfikacje statystyczne dostosowane do potrzeb badań społecznych. W przypadku Anglii jest to National Statistics Socio-economic Classification (NS-SEC), we Francji PCS, W Stanach

<sup>2</sup> Niektóre klasyfikacje statystyczne uwzględniają socjologiczne kryteria podziału zawodów, czego pozytywnym przykładem mogą być amerykańska klasyfikacja Biura Spisów i angielska Registrar General, wymienione powyżej.



Zjednoczonych Standard Occupational Classification (SOC), w Polsce rolę tę spełnia Społeczna Klasyfikacja Zawodów. W porównaniu z klasyfikacjami statystycznymi, klasyfikacje socjologiczne charakteryzują się większą trafnością i zapewniają kumulatywność informacji uzyskiwanych z różnych badań, ponieważ sytuacja zawodowa respondentów kodowana jest według jednakowego schematu.

Czwarty z wyróżnionych rodzajów klasyfikacji – *ad hoc* – funkcjonuje na ogół w postaci włączenia ich do kwestionariusza wywiadu w postaci „zamkniętego” pytania o zawód. Klasyfikacje *ad hoc* opracowane są dla potrzeb jednego, określonego, badania. Mogą być one trafnym wskaźnikiem pozycji społecznej, natomiast ich ograniczeniem jest brak kumulatywności. Z definicji (konstrukcja *ad hoc*) nie dostarczają one informacji porównywalnych z wynikami żadnego innego badania.

## 1.2 Posługiwanie się klasyfikacjami na etapie analiz

Przechodząc do analizy danych należy dokonać agregacji kodów zawodowych w kategorii identyfikujące istotne podziały społeczne. Na pytanie, ile tych kategorii wyróżnić, elementarna odpowiedź brzmi, że jak zwykle zależy to od celu analiz. (W przypadku Polski kategorie te powinny – powiedzmy – identyfikować inteligencję, robotników, właścicieli firm i rolników.) W przypadku odwołania się do założeń innej teorii możemy – przykładowo – dokonać podziału respondentów na trzy „klasy”: robotników, klasę średnią i wyższą. Wybór schematu zależy od preferencji teoretycznych badacza.

W praktyce badawczej funkcjonują dwa podstawowe rodzaje strategii posługiwania się klasyfikacjami zawodów na etapie analiz. Czynnikiem decydującym jest to, czy mamy do czynienia z socjologiczną czy niesocjologiczną klasyfikacją zawodów. W przypadku posługiwania się socjologicznymi klasyfikacjami zawodów wszystkie potrzebne informacje zakodowane są w jednej zmiennej. (Ponieważ socjologiczna definicja „zawodu” uwzględnia najistotniejsze charakterystyki usytuowania w strukturze społecznej, informacje zawarte w klasyfikacji zawodów są wystarczającą podstawą do skonstruowania wskaźnika.) W rozdziale siódmym przedstawimy kilka możliwości agregowania kodów zawodowych w kategorii utożsamiane z klasami, warstwami i innymi podstawowymi segmentami struktury społecznej.

W przypadku posługiwania się niesocjologicznymi klasyfikacjami zawodów informacja o zawodzie jest tylko jedną ze zmiennych potrzebnych do konstrukcji wskaźnika. Zilustrujemy to na przykładzie wskaźnika przynależności klasowej, funkcjonującego pod nazwą EGP, stosowanego



w analizach porównawczych między krajami, który w opinii większości badawczy jest narzędziem pomiaru usytuowania w strukturze społecznej o uniwersalnej trafności. Pierwsza wersja EGP (nazwa składa się inicjałów nazwisk trzech autorów) została zastosowana w 1979 roku w analizach porównawczych dla Anglii, Francji i Szwecji (zob. Erikson i in. 1979). Autorami jej byli Robert Erikson, John Goldthorpe i Lucienne Portocarero. Z czasem EGP weszła do międzynarodowego obiegu, stając się standardowym narzędziem analiz porównawczych nad strukturą społeczną.

Zadaniem EGP ma być identyfikacja podstawowych nierówności społecznych określonych przez zatrudnienie i stosunki produkcji. W ramach najbardziej szczegółowego podziału funkcjonuje ona w postaci kilkunastu „klas”, chociaż można stosować ją w mniej szczegółowej postaci, co oczywiście zależy od celu analiz (zob. Erikson i Goldthorpe 1992). Charakteryzując istotę tego podziału Erikson i Goldthorpe (1992: 37) odwołują się przede wszystkim do tradycji Webera. Przekładając weberowskie pojęcia na realia nowoczesnych społeczeństw, wyodrębniają oni „klasy społeczne” na podstawie kilku cech różnicujących położenie rynkowe jednostek. W ramach najbardziej szczegółowego podziału w EGP wyróżnia się 11 klas. Są nimi: (i) inteligencja, wyższe kadry kierownicze przedsiębiorstw i urzędnicy państwowi, wraz z przedstawicielami wielkiego biznesu, określanymi przez twórców EGP mianem *service class*, (ii) specjaliści w zawodach umysłowych średniego szczebla, tacy jak kierownicy wydziałów, technicy, pielęgniarki, księgowi (*lower service*), (iii) pracownicy umysłowi wykonujący rutynowe prace biurowe, (iv) pozostali pracownicy umysłowi w handlu (głównie sprzedawczynie lub sprzedawcy) i usługach (recepjonistki, pracownicy poczty), (v) właściciele firm poza rolnictwem, zatrudniający pracowników, (vi) właściciele poza rolnictwem, niezatrudniający nikogo, (vii) fizyczni pracownicy nadzoru, którzy są przybliżonym odpowiednikiem polskiej kategorii brygadzystów i mistrzów, (viii) robotnicy wykwalifikowani, (ix) robotnicy niewykwalifikowani, (x) robotnicy rolni i (xi) właściciele gospodarstw, czyli farmerzy w krajach zachodnich, a chłopcy w Polsce.

Twórcy EGP nie opublikowali dokumentacji, zawierającej zasady operacjonalizacji tego schematu w języku kodów i zmiennych. Trud ten podjęli Paul De Graaf, Harry Ganzeboom, Matthijs Kalmijn (1989), a następnie Ganzeboom i Treiman (1996), opracowując standardowy moduł zawierający procedurę konstrukcji EGP. Do utworzenia EGP potrzebne są trzy zmienne: (i) zawód respondenta zakodowany według International Standard Occupational Classification z 1988 roku, (ii) stanowisko definiowane według liczby podwładnych, (iii) podział na właścicieli firm i pracowników najemnych.

W istocie rzeczy EGP jest schematem kodowania zawodów wzbogaconym o dwa inne, kluczowe wyznaczniki pozycji rynkowej. Uwzględnienie



zmiennej określającej stosunek do własności wymaga zadania odpowiedniego pytania respondentom. Informacja o tym, czy respondent jest właścicielem, czy nie, pozwala, z jednej strony, odróżnić rolników (właściciele gospodarstw) od najemnych robotników rolnych, z drugiej – prywatnych przedsiębiorców i właściciele firm od rozmaitych kategorii robotników i pracowników umysłowych.

Drugą zmienną jest stanowisko – wyrażone w postaci zestawu kategorii: zaczynając od szeregowych pracowników, przez kierowników o wzrastającej liczbie podwładnych. Autorzy EGP traktują stanowisko jako wskaźnik władzy organizacyjnej i siły rynkowej. Dołączenie jej do EGP służy trzem celom.

Po pierwsze, pozwala wyznaczyć granicę między dwiema najwyższymi kategoriami EGP (odpowiadającymi wyższej i niższej *service class*). Autorzy EGP rekomendują rozwiązanie, zgodnie z którym fakt kierowania w pewnych zawodach więcej niż 10 pracownikami pociąga zaliczenie do klasy wyższej, a posiadanie co najwyżej 10 podwładnych jest równoważne z zaliczeniem do niższego segmentu. Rozstrzygnięcie to jest ważne dla wyodrębnienia kategorii specjalistów niższego szczebla, których profesjonalny status (określany w krajach anglosaskich mianem *semi-professions*) jest świeżej daty i bywa kwestionowany. Chodzi tu np. o pielęgniarki, operatorów komputerowych czy nauczycieli w szkołach podstawowych. Przyjęcie tej reguły precyzuje, że reprezentanci tych samych zawodów mający więcej niż 10 podwładnych wchodzi do najwyższej kategorii EGP, a ich odpowiednicy, usytuowani na poziomie cezury „dziesięciu” i wyżej, zaliczeni są do kategorii *lower service*.

Po drugie, na podstawie liczby pracowników dokonywany jest podział wśród właścicieli firm. Ci, którzy zatrudniają siłę najemną, wyodrębniani są od właścicieli pracujących na własny rachunek.

Po trzecie, informacja ta służy do identyfikacji kategorii pracowników nadzoru najniższego szczebla – techników i brygadzystów. W EGP są oni wyodrębniani w postaci osobnego, „granicznego”, segmentu, usytuowanego między kategoriami umysłowymi i światem pracy fizycznej. Jeżeli więc, np. górnik, ślusarz czy kucharz mają kilku podwładnych, wchodzi oni do kategorii 7 – „personel nadzoru”.

Oczywiście kryterium „dziesięciu podwładnych” jest decyzją w znacznym stopniu umowną. Granice zaliczenia do wyższych i niższych kierowników mogą się w różnych analizach przesuwac w zależności od analizowanego problemu i od tego, jak szczegółowe są informacje na temat liczby podwładnych. Na przykład w badaniach realizowanych w sześciu krajach, w ramach międzynarodowego projektu Social Stratification in Eastern Europe after 1989, w pytaniu o stanowisko wyodrębniono trzy kategorie: pracowników szeregowego szczebla, kierowników mających co najwyżej 9



podwładnych i kierowników mających co najmniej 10 podwładnych (Domański 1996). Z kolei Ganzeboom i Treiman (2003), we wspomnianym przed chwilą module EGP, wyodrębnili cztery kategorie stanowisk, dodając kierowników najniższego szczebla, mających jednego podwładnego.

Zreasumujmy, EGP można „dopisać” do jakiegokolwiek zbioru, jeśli tylko zawiera on informacje na temat: zawodu respondenta (zakodowanego w ISCO 1988), stanowiska (mierzonego przez liczbę podwładnych) i stosunku do własności. Analityczną użyteczność EGP potwierdzają wyniki analiz empirycznych. Posługując się tą klasyfikacją stwierdzono, że wyodrębniane w niej kategorie w istotnym stopniu różnicują dochody jednostek, ich zasoby materialne, zagrożenie bezrobociem, deklarowane zachowania wyborcze i poglądy na temat spraw, uznawanych przez socjologów za czynniki tożsamości i elementy podziałów społecznych. Upadek komunizmu i wynikające stąd przeobrażenia społeczne, upodabniają kształt i mechanizmy strukturalizacji do prawidłowości występujących w społeczeństwach rynkowych, z czego wynika, że standardy stosowane w krajach zachodnich, stają się coraz bardziej trafne i u nas. Za słusznością tego stwierdzenia przemawiałyby wyniki analiz wskazujące, że kategorie wyróżnione w EGP identyfikują w Polsce znaczące hierarchie i wzory dystansów – zarówno w płaszczyźnie cech położenia społecznego, jak i poglądów i orientacji życiowych (Domański i Sawiński 1995; Domański i Przybysz 2003).

Użyteczność EGP nie zmienia faktu, że wiele można by temu schematowi zarzucić. W 2001 roku z inicjatywy Eurostatu podjęto prace nad skonstruowaniem klasyfikacji, zaspokajającej potrzeby zintegrowanego europejskiego systemu, który powinien zaspokajać potrzeby narodowych urzędów statystycznych i badań społecznych (Rose i in. 2001; Rose i Pevalin 2005). Wykonawcą tego projektu, finansowanego w ramach 6. Programu Ramowego UE, jest zespół badaczy angielskich z uniwersytetów w Essex i Warwick. Jest to element szerszej zakrojonego przedsięwzięcia nazwanego „harmonizacją” mierników statystycznych w Unii Europejskiej. Pierwszym krokiem ma być uzgodnienie wspólnych definicji zmiennych i klasyfikacji (Ostby i in. 2000).

Rezultatem prac tego zespołu, kierowanego przez Davida Rose'a, jest klasyfikacja występująca pod nazwą European Socio-economic Classification (ESEC). Pod względem koncepcyjnym ESEC nawiązuje do EGP. Chodzi o skonstruowanie schematu pozwalającego na przypisanie jednostek do szczegółowej klasyfikacji traktowanej jako odzwierciedlenie mapy podziałów społecznych. ESEC jest, w istocie, skondensowaną typologią wynikającą ze skrzyżowania czterech cech: (i) zawodu zakodowanego według ISCO88 (COM), (ii) stosunku do własności w podziale na: pracodawców, samozatrudniających się i pracowników najemnych, (iii) wielkości zakładu pracy mierzonego liczbą pracowników i (iv) dychotomicznego podziału



na osoby aktywne i bierne zawodowo. Zgodnie z tradycją, główną osią podziału w ramach ESEC są różnice między właścicielami i szeroką kategorią pracowników najemnych, a w ramach tych drugich – zróżnicowanie według stosunku zatrudnienia, gdzie główny nacisk położony jest na pracowników zatrudnionych na zasadzie kontraktu (*labour contract*), na podstawie wymiany usług na linii pracodawca–pracownik (*service relationship*), lub na podstawie jakiegoś połączenia tych zasad. Zatrudnienie kontraktowe dominuje w kategoriach pracowników fizycznych. Praca robotników może na ogół podlegać ścisłej kontroli, a pracodawca jest w stanie ocenić ich efektywność, co pozwala na zawieranie określonych umów i wynagradzanie w stosunkowo krótkiej perspektywie czasowej. Umowa na czas określony wynika z charakteru pracy fizycznej, którą łatwiej zastąpić. Z kolei „wymiana usług” jest typową formą rozliczania się z kategoriami *professions*. Wykonują oni role zawodowe o wysokiej złożoności, wymagającej autonomii, która nie poddaje się wymiernym kryteriom nadzoru. Realizacja tych zadań wymaga inwestycji z obu stron, które zwracają się w długiej perspektywie czasowej, stąd też w interesie pracowników i pracodawców jest „delegacja władzy”, oparcie wzajemnych stosunków na zaufaniu i minimalizacja ryzyka (Goldthorpe 2000). W tej sytuacji bardziej racjonalnym rozwiązaniem jest zapewnienie pracownikowi uprzywilejowanej pozycji, która znajduje wyraz w długoterminowej umowie o pracę.

Odwołując się do wymienionych kryteriów, autorzy ESEC wyróżnili na najniższym poziomie kilkaset szczegółowych kategorii. Na wyższym poziomie agregacji jest ich 44, a na najbardziej podstawowym 9. Są nimi: (i) reprezentanci wielkiego biznesu, wyższe kadry kierownicze przedsiębiorstw i specjaliści, (ii) kierownicy i specjaliści niższego szczebla, (iii) kategorie pośrednie (głównie pracownicy biurowi średniego szczebla) (iv) właściciele firm poza rolnictwem, zatrudniający pracowników i właściciele pracujący na własny rachunek, (v) właściciele gospodarstw rolnych, (vi) fizyczni pracownicy nadzoru, robotnicy wykwalifikowani i pracownicy umysłowi wykonujący proste prace biurowe, (vii) robotnicy półwykwalifikowani, szeregowy personel usług, sprzedawcy, (viii) robotnicy niewykwalifikowani, (ix) osoby na długotrwałym bezrobociu i osoby nigdy niepracujące (nie-mające zawodu).

Trudno byłoby uznać ESEC za całkiem oryginalne narzędzie pomiaru. Zastosowane w niej schematy grupowania zawodów nawiązują koncepcyjnie do EGP, a z kolei jej operacyjną podstawą jest ISCO. Niemniej, w porównaniu z EGP stanowi ona istotny krok naprzód. ESEC konstruowano z intencją dostarczenia standardowego wskaźnika pozycji społecznej u możliwie szerokiego odbiorcy, które znalazłoby zastosowanie nie tylko w badaniach akademickich, ale również statystycznych i komercyjnych. Autorzy wychodzą od dobrze zdefiniowanych pojęć, przedstawiają jedno-



znaczne reguły ich przełożenia na informacje uzyskiwane w badaniach i wskazują na możliwości konstruowania ESEC w różnych wariantach, świadomi ograniczeń praktycznych, jakie można napotykać. Przykładem może być przedstawienie możliwości wyjścia na ESEC zarówno z czterocyfrowego, jak i trzycyfrowego kodu ISCO, w zależności od szczegółowości zakodowania zmiennej „zawód”.

Wskazując na najważniejsze zalety tego schematu warto podkreślić, że, po pierwsze, ESEC wychodzi naprzeciw postulatowi, wskazującym na konieczność stworzenia wskaźnika obejmującego swym zakresem całą populację – spełnia je, wyodrębniając w postaci osobnej kategorii osoby nigdy niepracujące, takie jak gospodynie domowe czy niepracujący studenci. Po drugie, ESEC może być stosowany w dwóch wersjach – jako narzędzie operacjonalizacji usytuowania w strukturze społecznej jednostek i gospodarstw domowych (rodzin), odpowiadając tym samym na zapotrzebowanie autorów, którzy argumentują, że rodzina jest konstytutywnym ogniwem struktury społecznej (Bakker i Jol 1997). Po trzecie, schemat ten poddawany był różnym testom metodologicznym na etapie konstrukcji. Analizy te, prowadzone na danych z Anglii, Holandii i Niemiec, potwierdziły stosunkowo wysoką trafność ESEC jako narzędzia „wyjaśniania” różnych zjawisk społecznych (Rose i Harrison 2005; Kunst i in. 2005).

Istnieją też inne „klasowe” schematy, których podstawą są klasyfikacje zawodów. Zwracamy tu uwagę na model, który ma pewną tradycję zastosowań w Polsce (Słomczyński i Kohn 1989; Słomczyński i Shabad 1997; Słomczyński i Janicka 2005), a także odzwierciedla specyfikę transformacji ustrojowej. Schemat ten uwzględnia dziewięć kategorii klasowych:

1. *Przedsiębiorcy*, do których zaliczamy tylko te osoby, które posiadają własną firmę i zatrudniają siłę roboczą poza własną rodziną. Jest to kategoria, która w istocie rozwinęła się dopiero w procesie transformacji postkomunistycznej. W epoce socjalizmu stosunkowo nieliczni przedsiębiorcy, którzy zatrudniali siłę roboczą zwykle byli zaliczani razem z samodzielnymi pracownikami do inicjatywy prywatnej.

2. *Menedżerowie*, którzy oznaczają tu wyższe kadry kierownicze w zakładach produkcyjnych i usługowych, a także wyższe kadry administracyjne. W socjalizmie – a więc do 1989 roku – kategoria ta odpowiadała klasie dysponentów mienia publicznego. W okresie transformacji postkomunistycznej jest to elita zarządzająca instytucjami państwowymi i prywatnymi.

3. *Eksperci* – zwani także *specjalistami* – są kategorią skupiającą tych wszystkich, którzy pracują w zawodach wymagających przygotowania na poziomie wykształcenia wyższego. Tradycyjnie są to górne warstwy inteligencji. Choć rola tej klasy uległa zmianie w procesie ewolucji systemu ekonomicznego i politycznego, jej cechą wyróżniającą pozostają wysokie kwalifikacje.



4. *Kierownicy*, czyli bezpośredni kontrolerzy procesu pracy. Są to kierownicy najmniejszych zespołów roboczych, którzy zwykle nadzorują pracę od 2 do 25 osób. To, co ich odróżnia od menedżerów, to ograniczenie ich władzy do jednej sfery: procesu pracy.

5. *Samodzielni* – pracujący na własny rachunek. Są to ci właściciele warsztatów pracy, którzy nie zatrudniają – poza rodziną – siły roboczej. W socjalizmie stanowili oni trzon prywatnej inicjatywy i byli względnie homogeniczną grupą rzemieślników, a także drobnych producentów i kupców. W wyniku postkomunistycznej transformacji dokonało się wewnętrzne zróżnicowanie tej kategorii; z niej to wyodrębniła się klasa przedsiębiorców.

6. *Wykonawczy pracownicy umysłowi*. Konieczność znacznego wysiłku mentalnego w procesie pracy jest kryterium pozwalającym odróżnić wykonawczych pracowników umysłowych od pracowników fizycznych. Jednakże wykonawczy pracownicy umysłowi – tak, jak tu są rozumiani – nie obejmują ekspertów, którzy stanowią odrębną kategorię klasową.

7. *Wykwalifikowani pracownicy fizyczni*. Są to przede wszystkim robotnicy fabryczni. W czasach socjalizmu byli oni nazywani awangardą klasy robotniczej, ale ich rola w procesie postkomunistycznej transformacji uległa zasadniczej zmianie, szczególnie w przemyśle ciężkim.

8. *Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni* są pracownikami, których w zasadzie można przyznać do wykonywania czynności roboczych w stosunkowo krótkim czasie, na ogół nie dłuższym niż pół roku. Znaczna część tych pracowników pracuje w usługach, przy prostych pracach.

9. *Rolnicy*. Jest to kategoria bardzo zróżnicowana pod względem kwalifikacji i zamożności, ale to co ich łączy, to posiadanie i uprawianie ziemi. W socjalizmie rolnicy byli w dużym stopniu zależni od państwa, ze względu na zakup sprzętu i innych środków produkcji, a także ze względu na kontrakty na rolniczą produkcję. W okresie transformacji postkomunistycznej konkurencja rolnych produktów zachodnich stała się istotnym problemem dla polskich rolników.

Powyższe kategorie mogą być tworzone na podstawie ISCO lub SKZ z uwzględnieniem dodatkowych informacji pozwalających odróżnić przedsiębiorców od pracowników samodzielnych, oraz menedżerów od kierowników. Tak więc wchodzi tu kryteria zatrudniania siły roboczej i rodzaju stanowiska z liczbą podwładnych. Jak pokazano, cały ten schemat dobrze różnicuje klasy społeczne w Polsce ze względu na wykształcenie, pozycje społeczno-ekonomiczną i dochód, nawet w ujęciu dynamicznym, obejmującym okres 1978–2003 (Słomczyński i Janicka 2005; por. też Słomczyński 2000 i 2002). Schemat ten stosowano także do analizy porównawczej Polski, Czech i Węgier (Słomczyński i Shabad 1997).



### 1.3 Skale zawodów

Klasyfikacje zawodów konstruowane są w celu operacjonalizacji podziałów społecznych, wtedy gdy nie zakłada się, że występują one w postaci hierarchii. Interpretacja w terminach hierarchii może być nietrafna lub nieważna z punktu widzenia analiz. Natomiast, gdy jest to uzasadnione i ważne, stosowane są skale zawodów. Podstawową przesłanką konstrukcji skal zawodów jest założenie o hierarchicznej naturze struktury społecznej. Wymiarami tymi mogą być prestiż, pozycja materialna, dochody, wymagania kwalifikacyjne czy stopień złożoności zadań, przypisanych do określonego zawodu. Respondenci otrzymują na skali zawodów określone wartości, które jednoznacznie sytuują ich w ramach rozpatrywanych hierarchii. W analizach socjologicznych dwoma najczęściej stosowanymi rodzajami skal są skale prestiżu i skale pozycji społeczno-ekonomicznej.

Skale zawodów według kryterium prestiżu konstruowane są na podstawie badań surveyowych. Badania te zaczęto realizować w Stanach Zjednoczonych w latach dwudziestych. Jedno z pierwszych przeprowadził w 1925 roku George S. Counts (1925) wśród 450 nauczycieli, studentów i uczniów szkół średnich, gdzie respondentów poproszono o dokonanie rankingu 45 kategorii według kryterium prestiżu. Przez kilkadziesiąt lat realizowano je wyłącznie na próbach lokalnych (Degg i Paterson 1947; Smith 1943), a w 1947 roku, po raz pierwszy, National Opinion Research Center, przeprowadził je na reprezentacyjnej próbie ogólnokrajowej (North i Hatt 1947). Wszystkie badania realizowane są według podobnego schematu. Respondentom przedkłada się listę wybranych kategorii zawodowych, będących reprezentatywnym spektrum stratyfikacji społecznej. Lista ta obejmuje od kilkunastu do kilkudziesięciu pozycji, zaczynając od sędziego, lekarza czy ministra; przez nauczyciela, księgowego, sekretarkę, kierowcę – kończąc zaś na dozorczy domu czy pomocniku murarza (oczywiście obowiązują zasada rotacji, tzn. różnym respondentom zawody te prezentowane są w różnej kolejności).

Następnie prosi się o dokonanie oceny każdej z tych kategorii według kryterium prestiżu, na przykład: „gdyby P. miał dokonać oceny tych zawodów według prestiżu, czy P. zdaniem, prestiż sędziego jest w (nazwa kraju): bardzo wysoki, raczej wysoki, średni, raczej niski, bardzo niski, nie wiem – trudno powiedzieć”. Przy opracowywaniu danych, ocenom przypisywane są punkty, np. od 1 do 5, następnie są one sumowane dla każdego zawodu, a na końcu obliczana jest średnia. W badaniach prowadzonych w krajach anglosaskich termin „prestiż” stosowany jest wymiennie z terminami *social standing*, *social status* i *social position*. Jeżeli chodzi o badania realizowane w Polsce, od początku utrzymała się tradycja pytania o „poważanie społeczne” zawodu, zakładając, że słowo to brzmi mniej obco niż prestiż



dla przeciętnego Polaka, a znaczy mniej więcej to samo (Wesołowski i Sarapata 1961).

Czytelnikowi należy się wyjaśnienie, dlaczego skale prestiżu zawodów traktowane są jako wskaźnik pozycji społecznej. Wynika to z inspirującego wpływu teorii. W Stanach Zjednoczonych skale prestiżu zaczęto stosować w późnych latach czterdziestych. Prawdopodobnie nieprzypadkowo zbiegło się to ze stworzeniem teoretycznych przesłanek badań nad stratyfikacją społeczną, których dostarczyła funkcjonalna teoria Talcotta Parsonsa (1951) i Kingsleya Davisa i Williberta Moore'a (1945). Prestiż (obok dochodów) traktowany był w tych teoriach jako jedna z dwóch podstawowych nagród determinujących pozycję społeczną jednostek. W późniejszych latach drugim źródłem inspiracji stał się wpływ teorii Maxa Webera, po przetłumaczeniu jego prac na język angielski. Najważniejszy wpływ wywarły rozważania Webera nad położeniem stanowym, jako jednym z trzech podstawowych wymiarów stratyfikacji społecznej. Założenia teorii Webera dostosowano do realiów amerykańskiego kontekstu, utożsamiając weberowski termin „stan” (*Stände*) ze statusem społecznym. Weberowski honor (*Ehre*), który był nieodłącznym atrybutem przynależności stanowej, stał się odpowiednikiem prestiżu zawodów, chociaż Weber nie posługiwał się takim pojęciem prestiżu.

Posługiwanie się tymi skalami uzyskało dodatkowe wzmocnienie w wynikach analiz wskazujących, że prestiż zawodów jest bardzo silnym korelatem różnych cech położenia społecznego jednostek. Okazało się, że zmienność ta, konstruowana na podstawie percepcji i ocen, ma unikatową właściwość syntetyzowania różnych atrybutów pozycji społecznej. Pokazali to jako pierwsi Joseph Kahl i James A. Davis (1955), porównując wielkości współczynników korelacji między kilkudziesięcioma zmiennymi, a prestiżem zawodów. Analizy Kahla i Davisa uzyskały potwierdzenie w innych krajach, takich jak Anglia, Australia czy Holandia (Hall i Jones 1950; Blaikie 1977). Prawidłowości te stwierdzono też w Polsce (Domański 1981).

Otrzymywane tą drogą skale prestiżu zawodów zaczęto stosować w badaniach, do operacjonalizacji globalnej pozycji społecznej. Były one wskaźnikiem trafnym, ekonomicznym i wyjątkowo rzetelnym. To ostatnie wynika z bardzo silnej stabilności ocen prestiżu zawodów – charakterystyczną ich cechą jest stałość w czasie, czego świadectwem jest silna korelacja między hierarchiami prestiżu uzyskiwanymi z badań realizowanych w różnych punktach czasowych. Można to ująć w ten sposób, że w świadomości społecznej funkcjonuje jakby uniwersalny ranking wyższości i niższości społecznej, gdzie najwyższą ocenę uzyskują pozycje zawodowe wymagające wyższego wykształcenia i kwalifikacji, które trudno zastąpić (takie jak naukowiec czy lekarz), w których uzyskuje się wysokie dochody (dyrektor firmy, reprezentant wielkiego biznesu), i które wyróżniają się użytecznością



ze względu na utrzymywanie ładu, porządku i socjalizację jednostek (minister, nauczyciel czy sędzia). W Stanach Zjednoczonych współczynnik korelacji między hierarchiami ustalonymi w 1925 i 1964 roku wyniósł 0,98 (Hodge i in. 1964). W przypadku Polski korelacja między ocenami prestiżu uzyskanymi w 1958 i 1987 roku kształtowała się na poziomie 0,94 (Domański i Sawiński 1991; por. też Pohoski, Słomczyński i Wesołowski 1976, gdzie przedstawiono analizę stabilności prestiżu dla lat 1958–1975, podając również wysokie współczynniki).

Należy wskazać na jeszcze dwie cenne właściwości prestiżu zawodów. Pierwszą z nich jest „inwariancja” hierarchii prestiżu między kategoriami społecznymi. Wyniki analiz we wszystkich krajach, w których prowadzono badania, dowodzą, że w świadomości członków różnych grup – wieku, płci, regionu zamieszkania, poziomu wykształcenia czy kategorii dochodów – funkcjonuje bardzo podobna wizja rankingu pozycji zawodowych w wymiarze prestiżu.

Drugą właściwością jest „inwariancja” w perspektywie międzykrajowej. Międzykrajowe analizy porównawcze nad prestiżem zawodów mają bogaty dorobek. Już pierwsze porównania, które przeprowadzili dla sześciu krajów Alex Inkleles i Peter H. Rossi (1956), wykazały zaskakujące podobieństwo między hierarchiami prestiżu w tak różnych krajach jak Stany Zjednoczone, Niemcy Zachodnie, Anglia, ZSRR, Nowa Zelandia i Japonia. Było to punktem wyjścia do wysunięcia hipotezy o występowaniu „zasadniczych podobieństw” między społeczeństwami o różnym typie kultury i poziomie rozwoju. Hipoteza Inkelesa i Rossiego uzyskała potwierdzenie na gruncie wielu analiz. Podsumowaniem ich były analizy przeprowadzone na danych z sześćdziesięciu społeczeństw przez Donalda Treimana. Średni współczynnik korelacji między ustalonymi dla tych krajów hierarchiami zawodów wyniósł 0,80, a więc był stosunkowo wysoki (Treiman 1977). Zdaniem Treimana, najistotniejszą przyczyną uniwersalnego charakteru tych wzorów jest występowanie we współczesnych społeczeństwach podobnej organizacji systemu zawodowego, hierarchii ról i treści zawodów. Drugą przyczyną – w aspekcie świadomości – jest występowanie podobnych kryteriów oceny, wynikających z normatywnej wspólnoty wartości.

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 Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Zawodów ISCO 1968. Badaczom, prowadzącym porównania międzykrajowe dostarczono w ten



sposób ściśle porównywalnego narzędzia analiz. Zastosowanie tej skali pozwoliło też na zwiększenie precyzji pomiaru. Głównym mankamentem dotychczasowych skal prestiżu była zbyt mała liczba kategorii zawodowych (na ogół była ona mniejsza od stu). Te same wartości trzeba było więc przypisywać reprezentantom bardzo różnych zawodów, a skala Treimana, która zawiera ponad 500 kategorii, pozwala tego ograniczenia uniknąć. Nie kwestionując użyteczności SIOPS, nie można zapominać, że skonstruowano ją na podstawie danych, pochodzących głównie z lat sześćdziesiątych XX wieku. Powoduje to, że w miarę upływu czasu staje się ona stosunkowo mniej trafnym wskaźnikiem pozycji społecznej, nawet jeżeli weźmiemy poprawkę na stabilność ocen prestiżu. Dotychczas jedyną zmianą było dostosowanie starych punktacji SIOPS do kategorii zmodyfikowanej wersji ISCO 1988 (Ganzeboom i Treiman 2003).

Drugim najczęściej stosowanym wskaźnikiem usytuowania w hierarchii społecznej są skale pozycji społeczno-ekonomicznej zawodów. 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 czy poziom zarobków. W socjologii empirycznej funkcjonują one od wczesnych lat sześćdziesiątych w kilku wariantach. Najbardziej znanymi i najczęściej stosowanymi są dwa rodzaje tych skal; pierwszy opiera się na danych dotyczących przeciętnego wykształcenia i średnich zarobków w zawodach (Blisshen 1958; Nam i Powers 1983), natomiast drugi polega na łączeniu tych zmiennych z prestiżem zawodów (Duncan 1961 a i b).

Metodologia konstruowania skal pierwszego rodzaju jest historycznie wcześniejsza. Najczęściej przywoływanym przykładem jest skala, którą skonstruowali Charles B. Nam i Mary G. Powers odwołując się do amerykańskich danych spisowych. W pierwszym etapie sporządzili oni dwie hierarchie – obejmujące w sumie kilkaset szczegółowych kategorii zawodowych – według średniego poziomu wykształcenia i średniego poziomu zarobków. Jednak wykształcenie i zarobki należało wyrazić w porównywalnych jednostkach. Nam i Powers zaczęli od ustalenia rozkładów częstości występowania tych kategorii w procentowym szeregu kumulacyjnym (dla każdej hierarchii), zaczynając od kategorii usytuowanych najniżej. Uzyskano w ten sposób dwie nowe hierarchie kilkuset kategorii zawodowych według rosnących częstości. W następnym kroku należało wyznaczyć punktacje określające miejsce każdej kategorii w procentowych rozkładach poziomu wykształcenia i wielkości zarobków. Zrobiono to posługując się względnie prostą metodą. Jeżeli np. najniższa kategoria wykształcenia obejmowała 4,6% ludności, to środkowy punkt tego przedziału wynosi w przybliżeniu 2,3. Liczbę tę można traktować jako wskaźnik pozycji dla osób w najniższej



kategorii na skali wykształcenia. Postępując w ten sposób wyznaczono punktacje dla wszystkich kategorii zawodowych dla obu gradacji. W ostatnim kroku obydwie hierarchie połączono, wyznaczając dla każdej kategorii średnią punktów z obydwu gradacji. Średnie te można było interpretować jako syntetyczny wskaźnik pozycji społecznej jednostek wykonujących odpowiednie zawody. Skala Nama i Powers, skonstruowana w oryginalnej wersji na podstawie danych spisowych z 1950 roku, podlegała kilku modyfikacjom opartym na danych pochodzących z kolejnych spisów ludności.

Drugi rodzaj skal społeczno-ekonomicznego statusu odwołuje się do danych dotyczących prestiżu zawodów. Autorem pierwszej skali, która następnym pokoleniom badaczy posłużyła za model, jest Otis D. Duncan. W 1961 roku opublikowany został jego artykuł *A Socio-economic Index for All Occupations*, w którym przedstawił on propozycję wskaźnika pozycji społeczno-ekonomicznej (Socioeconomic Index – SEI). Analizy Duncana wyznaczyły pewien standard, jeżeli chodzi o teoretyczne przesłanki i logikę pomiaru. SEI jest wypadkową wykształcenia, prestiżu zawodów i poziomu zarobków. W uzasadnieniu Duncan (1961a: 116–117) wskazuje na szczególny charakter relacji zachodzących między tymi zmiennymi. Z jednej strony, wykształcenie jest głównym kanałem alokacji jednostek do określonych zawodów (identyfikowanych na skali prestiżu), z drugiej – za ich wykonywanie uzyskuje się odpowiednie nagrody, znajdujące odzwierciedlenie w poziomie zarobków. Pozwala to zatem uchwycić kluczowe ogniwa procesu stratyfikacji społecznej, a mianowicie – „przyczyny”, „skutki”, jak również same pozycje.

W celu wyznaczenia wartości SEI zastosowano analizę regresji prestiżu na wykształcenie i poziom zarobków. Zmienną wyjaśnianą były średnie oceny prestiżu dla 45 zawodów (pochodzących ze znanego badania NORC zrealizowanego w 1947 roku na próbie ogólnokrajowej), a zmiennymi wyjaśniającymi – odsetek męskich wykonawców tych zawodów, mających ukończonych co najmniej 4 klasy szkoły średniej i, odpowiednio, odsetek mężczyzn, których miesięczne zarobki kształtowały się (w 1949 roku) powyżej poziomu 3,5 tys. dolarów. Wartości metrycznych współczynników regresji dla wykształcenia i poziomu zarobków, otrzymanych w ramach tego modelu, posłużyły Duncanowi do estymacji wartości SEI dla kilkuset kategorii zawodowych, dla których nie istniały oceny prestiżu. Otrzymane w ten sposób wartości skali SEI zawierały się w przedziale od 0 do 96. Od 1961 roku skala Duncana była poddawana sukcesywnym „rewizjom”, w celu dostosowania jej do zmian w strukturze społecznej, w oparciu o nowe dane dotyczące wykształcenia, zarobków i prestiż zawodów. Osobną uwagę poświęcono opracowaniu wersji SEI uwzględniających charakterystyki dla obu płci (Hauser i Warren 1997; Warren i in. 1998). Niewątpliwą zaletą tego podejścia jest połączenie przejrzystej metodologii z teorią stra-



tyfikacji społecznej. W odróżnieniu od omówionej powyżej skali Nama i Powers, ograniczonej do amerykańskiego kontekstu, SEI stała się wzorem do naśladowania o międzynarodowym zasięgu.

Przeważa pogląd, że skale pozycji społeczno-ekonomicznej są bardziej trafnym odzwierciedleniem głównych ogniw procesu stratyfikacji w porównaniu ze skalami prestiżu, co znajduje swój wyraz w ich szerszym wykorzystaniu w praktyce badawczej. Poza dwiema wymienionymi powyżej, skonstruowano jeszcze kilka innych tego rodzaju narzędzi. W każdym przypadku były one ważoną sumą kilku zmiennych: najczęściej brano tu pod uwagę wykształcenie, poziom dochodów i – rzadziej – wielkość bogactwa i pochodzenie społeczne jednostek (Duncan-Jones 1972).

Odpowiednikiem skali prestiżu Treimana w dziedzinie międzykrajowych analiz porównawczych stał się Socio-Economic Index of Occupational Status (ISEI) (Ganzeboom i in. 1992). Skonstruowano go na podstawie danych z badań surveyowych dla szesnastu krajów – w populacji ograniczonej do mężczyzn. Wartości ISEI, czyli Międzynarodowego Indeksu Społeczno-ekonomicznego Statusu, są wypadkową trzech zmiennych: poziomu wykształcenia, pozycji zawodowej i wielkości zarobków. Posługując się techniką optymalnego skalowania, na połączonym, międzynarodowym zbiorze danych, cytowani autorzy dokonali estymacji wartości ISEI, a następnie przypisali je do kategorii ISCO z 1968 roku. Analizy te powtórzono kilka lat później na tym samym zbiorze danych, przystosowując wartości ISEI do ISCO 1988 (Ganzeboom i Treiman 1996; Ganzeboom i Treiman 2003).

Skoncentrowaliśmy się na najczęściej stosowanych skalach zawodów, jednak warto podkreślić, że – po pierwsze – w obiegu funkcjonują również inne skale pozycji społecznej. W analizach dotyczących wpływu pozycji społecznej na osobowość jednostki najczęściej stosowanym standardem są skale zawodów według kryterium złożoności pracy (Kohn i Schooler 1986; por. też Słomczyński i Kohn 1988; Janicka 1997). Równocześnie, w zależności od rodzaju analiz, konstruowane są skale *ad hoc*, analogicznie jak w przypadku klasyfikacji zawodów. Jeszcze inne skale pozostały tylko propozycjami, co dotyczy np. skali „pożądanego zawodu” (Index of Job Desirability), której autorami są Christopher Jencks, Lauri Perman i Lee Rainwater (1988). IJD miał być narzędziem identyfikacji sukcesu zawodowego, mierzonego w terminach sumy nagród materialnych i niematerialnych. Do skonstruowania IJD posłużono się 13 zmiennymi, gdzie oprócz poziomu zarobków i wymaganego wykształcenia, uwzględniono też m.in. średnią liczbę godzin pracy w tygodniu, długość urlopu, ryzyko utraty pracy i rodzaj zawieranej umowy o pracę.

Po drugie, problematyka ta pozostaje przedmiotem analiz i wysuwane są propozycje konstrukcji skal identyfikujących różne aspekty pozycji



społecznej. Warto wspomnieć o dwóch propozycjach, sygnalizujących kierunek poszukiwań badawczych, którym warto podążać. W obu przypadkach chodzi o skale identyfikujące tzw. relacyjne aspekty hierarchii społecznej.

Pierwsza z nich, funkcjonująca pod nazwą Cambridge Scale jest skalą dystansu, definiowanego w postaci barier stosunków towarzyskich między przedstawicielami różnych zawodów. Teoretyczną przesłanką konstrukcji Cambridge Scale jest – nawiązująca do rozważań Webera – teza o hierarchicznym charakterze stosunków towarzyskich, mówiąca o tym, że stosunki te występują tym rzadziej, im większy jest dystans między pozycją społeczną jednostek. Autorzy tej skali – A. Stewart, Kenneth Prandy i Robin Blackburn (1980) – konstruują ją na podstawie tabeli, w boczku której są kategorie zawodowe respondenta, a w główce – analogicznie wyodrębnione kategorie „najbliższego znajomego”. Posługując się określonymi technikami statystycznymi można – dla każdej z tych kategorii – wyznaczyć wartości, które informują o „odległościach” między kategoriami, definiowanymi w terminach dystansów. Cytowani autorzy przedstawili kilka wersji tej skali opierając się na badaniach prowadzonych w Anglii, głównie na próbach lokalnych.

Autorem drugiej propozycji jest Steve Rytina (1992). Podobnie jak w przypadku Cambridge Scale, hierarchia społeczna ujmowana jest tu w postaci układu dystansów, definiowanych tym razem w terminach ruchliwości i dziedziczenia pozycji. Empiryczną podstawą konstrukcji tej skali była klasyczna tabela ruchliwości międzypokoleniowej, w główce której są kategorie respondenta, a w boczku kategorie ojca. Rytina odwołuje się do danych z dużego zbioru danych, pochodzących z General Social Survey 1972–1986, liczącego prawie 8 tys. respondentów. Opierając się na połączonym zbiorze z tych badań wyodrębnił 308 kategorii dla respondenta i ojca, a następnie posługując się techniką modelowania logarytmiczno-liniowego ustalił dla poszczególnych kategorii wartości, uzyskując w ten sposób skalę, która może być traktowana jako narzędzie pomiaru pozycji społecznej.

## 1.4 Ograniczenia i nierozwiązane problemy

Jakkolwiek operacjonalizacja pozycji społecznej przez zawód jest podejściem dominującym i akceptowanym przez ogół, nie rozstrzyga kilku istotnych problemów, z którymi muszą się uporać badacze. Przedmiotem kontrowersji były zawsze dwie kwestie: (i) sposobu identyfikowania w strukturze społecznej niepracujących jednostek, (ii) wykonywania przez pracujące osoby kilku zawodów. Warto mieć jasność, w jakim stopniu ogranicza to możliwości posługiwania się zawodem w roli wskaźnika.



Pierwsza z tych kwestii jest oczywista. Nie wszyscy respondenci wykonują jakiś zawód w momencie realizacji badania. Fakt ten ogranicza – lub wręcz uniemożliwia – możliwości uogólniania wniosków, jak utrzymują niektórzy autorzy nastawieni krytycznie do praktyki posługiwania się zawodem w roli wskaźnika pozycji społecznej (Duke i Edgell 1987). Łatwo stwierdzić, obejmując niepracujących respondentów całościowym spojrzeniem, że kategoria ta obejmuje: emerytów, rencistów, bezrobotnych, studentów, uczniów i gospodynie domowe. Pozycji społecznej tych osób nie można zidentyfikować w kategoriach aktualnie wykonywanego zawodu, jednak można to zrobić w odniesieniu do kategorii o nieco węższym zakresie. Zwróćmy uwagę, że zbiorowość osób niepracujących dzieli się na dwa podstawowe segmenty. Pierwszy z nich obejmuje wszystkie osoby, które nigdy nie miały zawodu. Z punktu widzenia metodologii pomiaru są to przypadki stracone, ponieważ nie można im przypisać żadnego statusu zawodowego i uwzględnić na etapie analiz (istnieje możliwość identyfikacji pozycji niepracujących matek i żon przez przynależność zawodową męża lub ojca – sygnalizowana przez analityków teorii funkcjonalnej – ale niestosowana w praktyce). Drugi segment obejmuje respondentów, którzy nie pracują obecnie, ale pracowali w przeszłości. Ich usytuowanie w strukturze społecznej można określić przez zawód, a w związku z tym nie muszą być oni wyeliminowani z analiz.

W istocie procedura ta stosowana jest przez większość badaczy. W badaniach realizowanych metodą surveyową do pytania o zawód zwykle się dołącza instrukcję, aby w przypadkach gdy respondenci nie pracują, pytać ich o ostatnio wykonywaną pracę zarobkową, nazwę zawodu, stanowisko, rodzaj firmy i stosunek do własności. Na etapie analiz informacje te łączone są z danymi uzyskanymi od osób, które aktualnie pracują, z czego tworzona jest jedna zmienna, która określa pozycję społeczną zarówno osób pracujących, jak i niepracujących w momencie badania. Analogicznie konstruowane są zmienne dotyczące zajmowanego stanowiska, profilu firmy i stosunku do własności.

Rozwiązanie to należy oceniać w terminach bilansu korzyści i strat. Z jednej strony, pozwala ono zwiększyć zakres zbiorowości osób, których pozycję społeczną można zidentyfikować przez zawód. Jest to zaleta, jako że operowanie na większej liczbie przypadków wzbogaca możliwości analityczne, wzmacnia siłę testów statystycznych i rzetelność wniosków. Z drugiej strony, korzyści te powinno się rozpatrywać z punktu widzenia ich kosztów. Wynikają one z osłabienia trafności zawodu jako wskaźnika pozycji społecznej.

Istnieje bowiem różnica między respondentami aktywnymi zawodowo i respondentami, których doświadczenia zawodowe dotyczą bardziej lub mniej odległej przeszłości. Fakt ten pociąga za sobą kolejne różnice ze



względu na kluczowe wyznaczniki usytuowania w strukturze społecznej, rozsądnie jest bowiem założyć, że pracujący i niepracujący respondenci różnią się pod względem wielkości dochodów, stylu życia, poglądów i postaw. Jak wiadomo, klasyfikacje i skale zawodów są trafnymi wskaźnikami pozycji społecznej w tym stopniu, w jakim różnicują położenie społeczne jednostek. Trafność jest pochodną ich mocy rozdzielczej, co oznacza, że wyodrębniane kategorie powinny się charakteryzować maksymalną spójnością. Niewątpliwie występowanie znaczących różnic między kategoriami osób aktywnych i nieaktywnych zawodowo w tym samym zawodzie powoduje osłabienie wskaźnikowej roli zawodu. Przemawiałoby to na niekorzyść rozwiązania polegającego na uwzględnianiu w analizach danych o zawodzie niepracujących jednostek.

Zagadnienie to jest przedmiotem osobnych analiz. Chodzi w nich o odpowiedź na następujące pytanie: czy rzeczywiście respondentom, którzy nie pracują w momencie badania, można przypisać ostatnio wykonywany zawód nie osłabiając trafności dokonanego pomiaru. Analizy takie podjęli Gordon Marshall, Steven Roberts i Carolyn Burgoyne (1996) opierając się na danych z badań zrealizowanych w Stanach Zjednoczonych i w Anglii. Respondenci proszeni byli m.in. o wskazanie, z jakimi partiami politycznymi sympatyzują, z jakimi klasami się identyfikują, jak głosowaliby w najbliższych wyborach, próbowano też ustalić postawy „fatalizmu” i rezygnacji (np. czy zgadzają się z tym, że „bogaci zawdzięczają swe bogactwo systemowi politycznemu, w którym żyją”, i że „władze państwowe nie biorą w ogóle pod uwagę, czego chcą tacy ludzie jak my”). Odpowiedzi te potraktowane zostały jako kryteria testu mającego na celu ustalenie różnic między respondentami należącymi do tych samych kategorii zawodowych, ale różniących się tym, czy wykonują – lub nie wykonują – pracę zawodową w momencie badania. Okazało się, że istotnych różnic nie było. Stwierdzono, po pierwsze, występowanie podobnych rozkładów odpowiedzi dla osób pracujących i niepracujących w tych samych zawodach; po drugie, po zastosowaniu dokładniejszego testu w postaci analizy regresji, okazało się, że dychotomiczna zmienna „pracuje--nie pracuje” nie różnicowała (w żadnym z tych krajów) rozpatrywanych cech położenia społecznego i postaw.

Oczywiście należałoby ostrożnie podejść do tego wyniku i nie traktować go jako uniwersalnej rekomendacji na rzecz definiowania pozycji społecznej niepracujących osób w kategoriach ostatnio wykonywanego zawodu. W przypadku Polski różnice między tymi kategoriami okazały się bowiem znaczące. Posługując się analogicznym schematem analiz, jaki zastosowali cytowani autorzy brytyjscy, próbowano ustalić wpływ dychotomicznego podziału na respondentów aktywnych zawodowo i biernych na kilkadziesiąt cech i postaw – m.in. takich, jak stanowisko, wielkość dochodu, religij-

ność, orientacje egalitarne, zadowolenie z życia i samoidentyfikacje klasowe. Okazało się, że w 21 na 23 (w sumie) modele regresji, osoby aktywne zawodowo w znaczącym stopniu różniły się od osób nieaktywnych w momencie badania, ale mających jakiś zawód w przeszłości (Domański 1997).

Zestawienie przytoczonych wyników analiz dla Anglii, Stanów Zjednoczonych i Polski, ilustruje złożony charakter problemu. Posługiwanie się pozycją zawodową w celu identyfikacji pozycji społecznej osób niewykonywujących zawodu jest wypadkową kilku okoliczności. Zależy to przede wszystkim od tego, czy różnica pomiędzy pracującymi i niepracującymi respondentami jest rzeczywiście znacząca i w jakim stopniu wyeliminowanie niepracujących respondentów spowoduje zmniejszenie liczby analizowanych przypadków, a w konsekwencji - osłabi siłę testów statystycznych zmniejszając wiarygodność ustaleń.

Drugi z zasygnalizowanych powyżej problemów związanych z użytecznością zawodu, dotyczy pytania, który zawód ma być wskaźnikiem pozycji społecznej, jeżeli są respondenci wykonujący kilka zawodów. Większość badaczy odwołuje się w tej sytuacji do danych dotyczących głównego zawodu zakładając, że pozostaje on najlepszą, sumaryczną charakterystyką położenia społecznego jednostek. Zwykło się przyjmować, że dwoma podstawowymi czynnikami rozstrzygającymi o ważności zawodu są wielkość uzyskiwanych dochodów i to, ile czasu zajmuje. Taką też dyrektywę formuluje się w instrukcjach do badań.

Oczywiście całkiem innym problemem jest kwestia wykorzystania informacji o wykonywaniu przez respondenta kilku zawodów. Najważniejsze jest kryterium merytoryczne - badacz musi rozstrzygnąć, czy uwzględnianie tych danych zwiększa w istotnym stopniu trafność pomiaru pozycji społecznej. Na etapie analiz najbardziej oczywistym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie do rozpatrywanego modelu kilku zmiennych, identyfikujących zawód główny i dodatkowe zawody.





## Rozdział 2.

# PRACE NAD KLASYFIKACJAMI ZAWODÓW W POLSCE

W rozdziale tym omówione zostaną prace nad klasyfikacjami zawodów, jakie miały miejsce w Polsce w okresie powojennym. Na początku krótko omówimy „systematyczne” klasyfikacje zawodów, które zostały opracowane przede wszystkim z myślą o zastosowaniach w statystyce państwowej. Następnie przedstawione zostaną założenia klasyfikacji społecznych, czyli narzędzi ukierunkowanych na identyfikację podstawowych segmentów społecznego podziału pracy. Najwięcej uwagi poświęcone zostanie klasyfikacji znanej pod nazwą Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Stanowi ona najczęściej stosowane narzędzie kodowania zawodów w badaniach akademickich. Omówiona również zostanie Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Zawodów ISCO-88, która została adaptowana dla potrzeb polskiego rynku i od początku lat dziewięćdziesiątych stosowana jest w badaniach akademickich i komercyjnych<sup>1</sup>. Ostatnia część poświęcona zostanie omówieniu Polskiej Socjologicznej Klasyfikacji Zawodów PSKZ-94 będącej, jak dotąd (przed skonstruowaniem SKZ-2007), jedyną w socjologii polskiej próbą zmodyfikowania oryginalnego schematu Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Mimo że klasyfikacja ta nie przyjęła się, wiele z zastosowanych w niej rozwiązań zostało wykorzystanych w propozycjach przedstawionych w dalszych rozdziałach książki.

<sup>1</sup> Ścisłej jest to – jak sygnalizowaliśmy w poprzednim rozdziale – ISCO-88 (COM), będąca ostatnią wersją klasyfikacji ISCO. Została ona wprowadzona dla potrzeb badania Eurostat i jest odąd najczęściej stosowanym narzędziem klasyfikowania informacji dotyczących struktury zawodowej w krajach UE (Elias i Birch 2005).



## 2.1 Systematyczne klasyfikacje zawodów w Polsce

Problem systematyzacji danych dotyczących zawodów pojawia się w wielu kontekstach. Być może najbardziej znaczącym przykładem 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 1970). 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 tabeli 2.1). Klasyfikacja ta wzorowana w dużym stopniu była na International Standard Occupational Classification przygotowanej przez Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie (wersja z 1968 roku).

**Tabela 2.1. 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 1970). Łatwo można

natomiast poddać krytyce propozycje łączenia kategorii elementarnych w szersze grupy. Na przykład, w kategorii „specjalistów w zawodach nie-technicznych” 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 (tabela 2.2), które dzieliły się na 94 podgrupy drugiego szczebla oraz 288 podstawowych kategorii klasyfikacyjnych.

W klasyfikacji z 1978 roku podstawowe jednostki klasyfikacyjne zostały wyodrębnione na nieco innych zasadach niż we wcześniejszej wersji, 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.

### Tabela 2.2. 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

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 zostały wyznaczone poprzez 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 – przy czym chodziło głównie o to, czy mają one związek z produkcją czy nie.

Z klasyfikacji systematycznych opracowanych poza Głównym Urzędem Statystycznym wspomnieć należy o *Klasyfikacji zawodów i specjalności* przygotowanej przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (1983). Z założenia miała ona 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. Innymi charakterystycznymi cechami są brak odwołania do zajmowanego stanowiska (np. dyrektor, brygadzysta) oraz nieuwzględnienie kwestii 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 administracyjnych czy wręcz politycznych, które nie identyfikują podziałów społecznych związanych z wykonywaniem różnych zawodów.

Należy sądzić, że brak owych reguł agregacji jest przyczyną niewielkiego zainteresowania badaczy klasyfikacjami systematycznymi<sup>2</sup>. Badacze w pierwszej kolejności dążą do zastosowania narzędzia, pozwalającego odwzorować poprzez zawód istniejące podziały społeczne. Z reguły pomiar

<sup>2</sup> Uwaga ta odnosi się bezpośrednio do Polski, chociaż można sądzić, że wskazuje ona na ogólnie ograniczone możliwości posługiwania się klasyfikacjami systematycznymi w socjologii. W krajach Europy Środkowo-Wschodniej wyjątkiem są Węgry, gdzie socjologowie od początku posługiwali się klasyfikacjami zawodów Centralnego Urzędu Statystycznego (Andorka i Kolosi 1984).



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 społecznym podziałem pracy.

## 2.2 Kryteria uwzględniane w społecznych klasyfikacjach zawodów

Należy zaznaczyć, że zdecydowana większość społecznych klasyfikacji zawodów – i to nie tylko w Polsce – 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). Podobne zjawisko wystąpiło też w polskiej socjologii.

Klasyfikacje zawodów tworzone z myślą o identyfikacji podstawowych podziałów społeczno-warstwowych opierają się na kryteriach społecznego podziału pracy. Zawód definiowany jest 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 omówione zostały w rozdziale pierwszym. W tym miejscu przedstawimy jedynie systematyzację tych kryteriów.

**Charakter pracy.** Zasadniczym 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.

**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 wewnątrz i między strukturami układów czynności myślowych i motorycznych.

**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. W PRL tradycyjnie uwzględniano podział na sektor państwowy, spółdzielczy i prywatny. Rozwój struktur rynkowych wykreował nową kategorię współwłasności prywatyzowanych zakładów pracy.

**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.

Warto zwrócić uwagę na fakt, że wielość uwzględnianych kryteriów pozostaje w konflikcie z ograniczeniami, wynikającymi z logicznej struktury społecznej klasyfikacji zawodów. Klasyfikacja w logicznym sensie 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.

## 2.3 Społeczna Klasyfikacja Zawodów

W Polsce pierwszą próbę stworzenia klasyfikacji zawodów dla potrzeb socjologicznych badań surveyowych podjął w połowie lat sześćdziesiątych zespół pod kierunkiem Włodzimierza Wesółowskiego w badaniach ludno-



ści wybranych miast (Wesołowski 1970; Słomczyński i Wesołowski 1973). Klasyfikacja ta była rozwijana i stosowana w tzw. badaniach łódzkich (Słomczyński 1972; Janicka 1987; Słomczyński, Janicka i Wesołowski 1994). Według teoretycznej koncepcji tych badań podział ludności na kategorie zawodowe był traktowany jako podstawa zróżnicowania społecznego. W projektach badań łódzkich przyjęto zasadę stosunkowo dokładnej klasyfikacji respondentów ze względu na ich miejsce w zawodowym podziale pracy, wyróżniając 42 wąskie kategorie zawodowe. Schemat ten jest omówiony szczegółowo w wielu pracach (Wesołowski 1970; Słomczyński 1972; Słomczyński, Janicka i Wesołowski 1994).

Oparcie klasyfikacji zawodów na wąskich kategoriach zawodowych miało na celu:

- *wprowadzenie względnie prostego zapisu dla bogatego wachlarza zawodów charakterystycznych dla ludności miejskiej;*
- *uniknięcia błędów, jakie mogły powstać, gdyby respondentów od razu zaliczać do szerokich kategorii społeczno-zawodowych;*
- *zachowanie możliwości różnego łączenia zawodów w szersze całości, w zależności od potrzeb badawczych* (Słomczyński, Janicka i Wesołowski 1994: 26).

Nawiązując do tej tradycji badawczej, Michał Pohoski i Kazimierz Słomczyński opracowali 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, wewnętrznie 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: 1).

Pierwsza wersja Społecznej 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. Społeczna 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 omówieniu proponowanego narzędzia piszą, że poprawne posługiwanie się Społeczną Klasyfikacją Zawodów wymaga zebrania danych nie tylko na temat nazwy 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 wyróżnionych 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 (elementarnych jednostek klasyfikacyjnych), które pogrupowano w 75 małych, 29 średnich i 9 wielkich grup zawodowych. Zestawienie grup najwyższego szczebla zostało przedstawione w tabeli 2.3.

**Tabela 2.3. Kategorie zawodowe najwyższego szczebla w Społecznej Klasyfikacji Zawodów z 1974 roku**

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

Zaproponowana klasyfikacja miała 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 na symbolach kodowych - posługiwanie się wszystkimi czterema szczeblami podziału, w tym stosowanie najwyższego szczebla klasyfikacji (10 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.

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

**Tabela 2.4. Kategorie zawodowe najwyższego szczebla w Społecznej Klasyfikacji Zawodów z 1978 roku**

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

Dlatego też w 1978 roku opublikowano nowe, poprawione wydanie Społecznej Klasyfikacji Zawodów (Pohoski i Słomczyński 1978). Wprowadzone zmiany nie naruszały istoty klasyfikacji jako narzędzia operacjonalizacji podziałów społecznych i kodowania danych z badań socjologicznych. Zmiany te 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 zdezagregowano



do kategorii niższego poziomu, odpowiadających grupom zawodowym podwładnych przy zachowaniu odrębności kategorii kierowników na szczeblu podstawowych kategorii klasyfikacyjnych. Dokonano także podziału 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 tabeli 2.4.

Rok później dokonano istotnego uzupełnienia Społecznej Klasyfikacji Zawodów o skale zawodów, pozwalające przypisać każdej z podstawowych kategorii 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:

- (i) ogólna złożoność pracy,
- (ii) złożoność pracy z ludźmi,
- (iii) złożoność pracy z symbolami,
- (iv) złożoność pracy z przedmiotami,
- (v) prestiż - skala polska,
- (vi) prestiż - skala międzynarodowa,
- (vii) indeks społeczno-ekonomiczny SEI (dwie wersje skali).

Społeczna Klasyfikacja Zawodów 1978 wraz ze skalami stanowiła mocne, wszechstronne narzędzie badawcze. Do chwili obecnej znalazło ono zastosowanie w wielu projektach empirycznych w Polsce, w tym w większości najbardziej doniosłych projektów o charakterze akademickim.

## 2.4 Trudności w posługiwaniu się Społeczną Klasyfikacją Zawodów

Mimo swych zalet, Społeczna Klasyfikacja Zawodów nie upowszechniła się w środowisku badawczym w takim stopniu, w jakim można byłoby 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 Społecznej Klasyfikacji Zawodów jest jej szczegółowość. Przypomnijmy, że SKZ w wersji z 1978 roku zawierała prawie 400 kategorii elementarnych, przy czym

zawartość każdej z nich została opisana za pomocą kilku lub kilkunastu terminów kluczowych (głównie nazwy zawodów i stanowisk). Aczkolwiek kodowane zawody ułożone zostały według przejrzystego klucza, opartego na społecznym podziale pracy (dzięki czemu w dużym stopniu odzwierciedla potoczne wyobrażenia lub stereotypy), koderzy mieli trudności w odnalezieniu adekwatnych kategorii kodowych.

Trudności te wynikają z dwóch powodów. Pierwszym z nich jest niejednakowe osadzenie uwzględnionych kryteriów społecznego podziału pracy w istniejących realnie zasadach jej organizacji. Istnieją 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, którym trudno przypisać odpowiedniki empiryczne. Przykład stanowić może podział robotników na wykwalifikowanych, półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. W przypadku niektórych zawodów robotniczych (zwłaszcza w przemyśle) trudno jest w fazie kodowania wyników badania rozstrzygnąć, do której z wyróżnionych kategorii klasyfikacyjnych zaliczyć dany zawód. W takich sytuacjach koderzy odwołują się do pewnych dodatkowych – pozazawodowych kryteriów, np. do poziomu wykształcenia, co nie zawsze jest uzasadnione i dopuszczalne.

Druga 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 w praktyce kodowania funkcję informacji uzupełniających. W efekcie 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 prowadzić może do pewnych uproszczeń, ponieważ w sposób naturalny pojawia się tendencja do stereotypizacji rzeczywistych ról zawodowych i naginania ich do uproszczonego schematu klasyfikacyjnego.

Aby uniknąć wymienionych trudności w niektórych ośrodkach badawczych dąży się do powierzania 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 Społecznej 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. Klasyfikacja ma układ dziesiętny, przez co przejście na proponowany układ 10 wielkich grup zawodowych jest bezpośrednie. Jeśli jednak użytkownik pragnie zastosować jakiś inny schemat, krzyżujący się z oryginalnym, to musi w sposób drobiazgowy poddać analizie przynajmniej znaczną część z prawie 400 elementarnych 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, jeśli przewidują wykorzystanie w analizach odmiennych schematów wyodrębnienia dużych grup społeczno-zawodowych.

## 2.5 Prace nad modyfikacjami Społecznej Klasyfikacji Zawodów 1978

W obliczu zmian, jakie dokonały się po 1989 roku, potrzeba zmodyfikowania dotychczasowej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów stawała się coraz bardziej oczywista. Pojawiło się jednak pytanie, jak daleko modyfikacje te powinny sięgać. Z jednej wydawało się, 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 argumentowano, 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.

Lista argumentów na rzecz zachowania Społecznej Klasyfikacji Zawodów w dotychczasowych ramach była zresztą dłuższa. W wielu badaniach gromadzono bowiem nie tylko dane o aktualnie wykonywanych zawodach, lecz również o zawodach wykonywanych w przeszłości (np. pierwsza praca respondenta, zawody rodziców). Ponieważ historia zawodowa nawiązuje w takich przypadkach o okres gospodarki socjalistycznej, klasyfikacja SKZ-78 w oryginalnej postaci byłaby bardziej trafnym narzędziem operacjonalizacji miejsca w strukturze społecznej niż jakakolwiek klasyfikacja adekwatna dla aktualnej rzeczywistości.

W pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych podjęto prace nad zmodyfikowaniem i uzupełnieniem wcześniejszej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Prace te cechowało przeświadczenie, że dokonywane zmiany

nie powinny ingerować w dotychczasową strukturę klasyfikacji. Dlatego zdecydowano się pozostawić dotychczas istniejące kategorie, uzupełniając je o nowe tytuły zawodowe w przypadkach pominięcia pewnych zawodów we wcześniejszej wersji klasyfikacji. Niekiedy dodawano nowe kategorie elementarne – lecz starano się robić to oszczędnie.

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

Poprawioną i zmodyfikowaną wersję klasyfikacji poddano testowaniu podczas kodowania trzech dużych ogólnopolskich badań (Cichomski i Sawiński 1993; Domański i in. 1993; Słomczyński 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 Społecznej Klasyfikacji Zawodów<sup>3</sup>. Wersja ta – zwana wersją z 1993 roku – nie doczekała się nigdy publikacji w postaci książkowej, funkcjonując w formie materiałów powielonych. Dostępna również była w postaci komputerowego programu wspomagającego kodowanie zawodów na podstawie danych gromadzonych w badaniach.

## 2.6 Prace nad adaptacją międzynarodowej standardowej klasyfikacji ISCO

Udział badaczy z Polski w międzykrajowych projektach badań porównawczych spowodował wzrost zainteresowania klasyfikacjami zawodów, które mogłyby stanowić wspólną płaszczyznę identyfikacji podziałów społeczno-zawodowych w różnych krajach. W większości tego rodzaju projektów stosowana jest Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Zawodów, znana też jako ISCO (skrót od International Standard Occupational Classification). Klasyfikacja ta została opracowana przez Międzynarodowe Biuro Pracy (International Labour Office) w Genewie jeszcze w latach pięćdzie-

<sup>3</sup> Prace nad zmodyfikowaną wersją Społecznej Klasyfikacji Zawodów prowadził zespół badawczy, w którego skład weszli: Kazimierz M. Słomczyński, Henryk Domański, Elżbieta Kucharska i Zbigniew Sawiński.



siątych. Celem opracowania tego narzędzia było ujednoczenie sposobów klasyfikowania zawodów w różnych krajach, głównie w statystyce i sprawozdawczości. Klasyfikacja ISCO została przetłumaczona przez wiele krajów i jest w nich oficjalnie stosowana. W Polsce adaptacji takiej dokonał Główny Urząd Statystyczny.

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 międzykrajowych badań porównawczych, jak na przykład w International Social Survey Programme (Davis i Smith 1991), European Social Survey (Sztabiński 2004; Sztabiński i Sztabiński 2006), czy w realizowanym w Polsce Polskim Generalnym Sondżu Społecznym (Cichomski i Sawiński 1993).

**Tabela 2.5. 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

Klasyfikacja ISCO ma charakter klasyfikacji przedmiotowej, to znaczy podstawą wyróżnienia poszczególnych kategorii klasyfikacyjnych jest treść wykonywanej pracy. W najczęściej obecnie stosowanej wersji z 1994 roku, występującej pod nazwą ISCO-88 (COM)<sup>4</sup>, wyróżniono cztery szczeble agregacji zawodów. Na najwyższym szczeblu wyodrębniono 10 kategorii (tabela 2.5). Kategorie te dzielą się na 28 grup drugiego szczebla, 116 grup trzeciego szczebla, zaś na najniższym szczeblu występuje 390 podstawo-

<sup>4</sup> Posługując się nazwą ISCO-88 w dalszej części książki odwołujemy się do ISCO-88 (COM) w wersji z 1994 roku.

wych kategorii klasyfikacyjnych. Wszystkie kategorie, obok nazw i cztero-cyfrowych 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.

O popularności klasyfikacji ISCO zadecydowała jej znaczna uniwersalność. Uwzględnia ona pełne *spectrum* zróżnicowania zawodowego, obejmując 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 nie jest, z założenia, klasyfikacją społeczną. W szczególności polskiego badacza może w pierwszej chwili zaskoczyć fakt, że w swoisty sposób potraktowano trzy kryteria, które w prowadzonych w Polsce analizach zróżnicowania społecznego z wykorzystaniem klasyfikacji zawodów pełnią kluczową rolę. Są to następujące wymiary:

(1) **Stanowisko w formalnej organizacji pracy.** Poza kategorią „kierowników przedsiębiorstw i organizacji”, wyodrębnionych w grupie 1 (która w części obejmuje osoby zajmujące się podejmowaniem decyzji i planowaniem, co nie oznacza konieczności kierowania pracą innych), w żadnej innej kategorii nie znajdziemy odwołania do faktu kierowania pracą innych osób, mimo że w wielu przypadkach może to stanowić o istocie danego stanowiska (np. brygadziści). Wręcz przeciwnie, raczej podkreśla się, że kryterium to nie powinno być brane pod uwagę podczas klasyfikowania zawodów. W niektórych fragmentach klasyfikacji postępowanie takie prowadzi do kategorii o znacznym stopniu heterogeniczności. Przykładem są „wojskowi” – stanowiący jedną kategorię niezależnie od stopnia czy pełnionej funkcji.

(2) **Własność warsztatu pracy.** Kryterium to jest zupełnie nieuwzględnione w ISCO. Właścicieli klasyfikuje się identycznie jak pracowników najemnych, według przedmiotu wykonywanej pracy (np. właścicieli sklepów w kategorii „pracowników placówek handlowych”, właścicieli fabryk w kategorii „kierowników przedsiębiorstw i organizacji” 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 posługiwania się jedną z dostępnych klasyfikacji społecznych, coraz większe grono decyduje się na wykorzystywanie 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.

Powszechność zastosowań klasyfikacji ISCO w projektach międzynarodowych skłoniła również badaczy w Polsce do podjęcia prac nad adaptacją klasyfikacji ISCO dla potrzeb klasyfikowania informacji gromadzonych w badaniach socjologicznych. Prace w tym zakresie zostały zapoczątkowane w 1991 roku, w związku z projektem Polski Generalny Sondaż Społeczny (zob. Cichomski i Sawiński 1993), mającym liczne powiązania z podobnymi projektami realizowanymi równolegle w innych krajach.

Od początku zdawano sobie sprawę z ograniczonej przydatności klasyfikacji ISCO-88 do analizy struktury społecznej w Polsce, toteż przyjęto założenie, że narzędzie to może pełnić jedynie funkcje uzupełniające (dla celów analiz porównawczych) w stosunku do wybranej klasyfikacji społecznej. Punktem odniesienia dla adaptacji klasyfikacji ISCO-88 stała się Polska Socjologiczna Klasyfikacja Zawodów PSKZ-94, przygotowywana w tym samym czasie (omówiona w części 2.7).

Kluczowym założeniem całego przedsięwzięcia było wzajemne dopasowanie do siebie obu klasyfikacji w taki sposób, aby opierały się one na pewnym wspólnym zestawie słów kluczowych i haseł, opisujących sklasyfikowane zawody. Przyjęto, że system taki pozwoli na równoległe kodowanie tych samych zawodów do obu klasyfikacji z wykorzystaniem komputerowego programu wspomagającego, korzystającego z bazy deskrypcji wspólnej dla obu klasyfikacji. Dlatego też zrezygnowano z wiernego tłumaczenia treści opisów poszczególnych kategorii klasyfikacyjnych ISCO-88



na rzecz stworzenia nowych opisów, opartych na terminologii i nazewnictwie adekwatnym dla różnicowania zawodowego w Polsce. Ścisłe zachowano natomiast sam szkielet klasyfikacji ISCO-88, co obejmuje oryginalne symbole klasyfikacyjne, nazwy kategorii, ich merytoryczny sens oraz wzajemne powiązania w ramach czteroszczeblowej struktury.

Drugą fazą prac było systematyczne testowanie przygotowanego narzędzia poprzez zakodowanie rezultatów dwóch dużych ogólnopolskich badań, w których zbierano informacje nie tylko o zawodzie respondenta, lecz również jego współmałżonka oraz ojca i matki (Cichomski i Sawiński 1993; Domański i in. 1993). W fazie tej starano się zidentyfikować te wszystkie sytuacje, w których zamieszczony w kwestionariuszu opis sytuacji pracy prowadził do trudności w wyborze kategorii klasyfikacyjnej ISCO-88. W przypadku stwierdzenia tego rodzaju sytuacji dokumentacja klasyfikacji była na bieżąco uzupełniana lub modyfikowana. Testowanie prowadzono z wykorzystaniem przygotowanego komputerowego programu wspomagającego.

Zaproponowana polska wersja klasyfikacji ISCO-88 znalazła wiele zastosowań nie tylko w badaniach akademickich. Od połowy lat dziewięćdziesiątych jest również stosowana w badaniach komercyjnych. Między innymi według wspomnianej wersji klasyfikacji ISCO kodowane są zawody w syndykatom badaniu czytelnictwa prasy połączonym z badaniem konsumenckim Target Group Index (projekt realizowany przez Millward Brown SMG/KRC). Zarówno pod względem liczby badanych osób (36 tys. rocznie), jak też pod względem liczby użytkowników danych (ponad 200 firm) jest to największe w Polsce przedsięwzięcie w dziedzinie badań konsumenckich.

## 2.7 Polska Socjologiczna Klasyfikacja Zawodów PSKZ-94

Polska Socjologiczna Klasyfikacja Zawodów PSKZ-94 jest przykładem klasyfikacji społecznej stworzonej specjalnie pod kątem analizy różnicowań w społeczeństwie polskim pierwszej połowy lat dziewięćdziesiątych. W stosunku do innych klasyfikacji społecznych punktu jej wyjścia nie stanowiła jedna z istniejących klasyfikacji systematycznych, tak jak to miało np. miejsce w przypadku polskiej Społecznej Klasyfikacji Zawodów czy międzynarodowej klasyfikacji EGP.

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 pod-



stawie realnych zapisów ankierskich, z drugiej zaś uzupełnienie słowników terminów pojawiających się w opisach ról zawodowych.

Najpierw analizą 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 Społeczną Klasyfikację Zawodów (Pohoski i Słomczyński 1978) jako narzędzie kodowania danych dotyczących zawodu. Dodatkowo, w niektórych z projektów, jako klasyfikację uzupełniającą stosowano Międzynarodową Standardową Klasyfikację Zawodów ISCO-88. 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 i 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 pierwsze edycje zrealizowano w latach 1992–1993. W projekcie tym Społeczna 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 Zawodów 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 wyszukiwaniu 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 zawartości 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.



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 różnicowania 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 (jak 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 komputerowego. Program ten miał charakter interakcyjnej bazy danych, pozwalającej na sprawne przeglądanie, przeszukiwanie i klasyfikowanie całości zebranego materiału 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 kodera. Nie mając z góry narzuconej liczby docelowych grup koderzy dzielili materiał na około 300 kategorii (od 276 do 374). Po drugie, przyjęte kryteria klasyfikowania zawodów są zależne od poziomu kompetencji kodera. 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 wyodrębnienie 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 wyodrębniali 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.

Rezultaty wymienionych poczynań badawczych, to jest analiza doświadczeń zebranych przez ankietatorów 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 warunki.

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



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

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

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

Wyjściowym schematem proponowanej klasyfikacji, która została nazwana Polską Socjologiczną Klasyfikacją Zawodów, był Klucz Klasyfikacyjny Zawodów opracowany w połowie lat osiemdziesiątych dla potrzeb CBOS (Sawiński 1995: 63-4, 70-3). Klucz ten zawierał 94 kategorie elementarne pogrupowane w 14 dużych grup zawodowych. Potencjalnie w grę wchodziły różne punkty odniesienia, między innymi – omówiona wcześniej – Społeczna Klasyfikacja Zawodów Pohoskiego i Słomczyńskiego (1978). Dwa względy przesądziły jednak o posłużeniu się wspomnianym kluczem kategoryzacyjnym. Po pierwsze narzędzie to zostało wszechstronnie przetestowane i dobrze sprawdzało się podczas kodowania. Biorąc pod uwagę liczbę realizowanych badań CBOS należał w drugiej połowie lat osiemdziesiątych i w pierwszych latach dziewięćdziesiątych do wiodących ośrodków badawczych w Polsce. Po drugie, konstrukcja klucza kodowego oparta została na schemacie 14 dużych grup społeczno-zawodowych, który stanowi trafne odzwierciedlenie podstawowych barier i dystansów w społeczeństwie polskim (argumenty na rzecz trafności tego schematu przedstawiamy w rozdziale siódmym).

Prace nad nową klasyfikacją sprowadzały się do modyfikacji oryginalnego klucza kodowego klasyfikacji CBOS 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 elementy 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).

## 2.8 Podsumowanie

Dotychczasowe prace nad klasyfikacjami zawodów w Polsce z całą pewnością cechowała wszechstronność spojrzenia na problem przełożenia istniejących podziałów społecznych na układ kategorii klasyfikacyjnych. Odwoływano się tu zarówno do przesłanek teoretycznych, jak też do praktycznych aspektów stosowania klasyfikacji - w tym do trudności powstających w fazie kodowania wyników badań empirycznych.

Mimo podjęcia znacznego wysiłku oraz zaproponowania wielu oryginalnych rozwiązań do chwili obecnej nie wypracowano schematu klasyfikacyjnego, który byłby powszechnie akceptowany. Sytuacja ta nie jest zresztą specyficzna dla Polski. Przyczyn takiego stanu rzeczy jest wiele. Jedną z nich jest niski stan świadomości badaczy co do trafności klasyfikacji społecznych i ich funkcjonalności wobec szerokiego spektrum badanych zjawisk. Brak zaufania wynikać również może z dążenia do globalizacji badań i stosowania narzędzi cechujących się międzykrajową porównywalnością. Trafność klasyfikacji społecznych w większym lub mniejszym stopniu wiąże się ze specyfiką systemów nierówności w poszczególnych krajach, przez co nie dziwi fakt, że tego rodzaju klasyfikacji nie zaproponowano dotychczas na poziomie międzynarodowym.

Ważnym czynnikiem zawężającym pole zastosowań klasyfikacji społecznych jest również fakt, że obecnie zdecydowana większość badań empirycznych realizowana jest nie przez instytucje akademickie czy publiczne, lecz przez instytuty komercyjne. Te ostatnie ze względu na stosunkowo krótki cykl realizacji badań oraz powszechne stosowanie komputerowo wspomaganym procedur gromadzenia danych dążą do upraszczania schematów kodowania - wymagających dodatkowych środków i czasu. Tendencje te dają przewagę klasyfikacjom systematycznym, w których podstawą kodowania jest tytuł zawodowy, nie zaś miejsce jego wykonawcy w społecznym podziale pracy.

W następnym rozdziale przechodzimy do omówienia zmian, które należałoby wprowadzić do Społecznej Klasyfikacji Zawodów - narzędzia stosowanego w Polsce od 1978 roku przede wszystkim lub prawie wyłącznie w badaniach akademickich. Biorąc pod uwagę ogół realizowanych w Polsce badań - w których gromadzi się informacje na temat zawodu respon-

denta lub członków jego rodziny – dotychczasowe zastosowania Społecznej Klasyfikacji Zawodów należy uznać za nieliczne. Niemniej, klasyfikacja ta posiada niewątpliwą zaletę, jaką stanowi ciągłość jej stosowania przez prawie 30 lat, dzięki czemu może stać się unikatowym narzędziem badania przemian systemu uwarstwienia w okresie fundamentalnych zmian społecznych i ustrojowych.





## Rozdział 3.

# JAK RESPONDENCI ODPOWIADAJĄ NA PYTANIA O ZAWÓD: WNIOSKI Z KODOWANIA WYNIKÓW BADAŃ

Socjologiczna klasyfikacja zawodów powinna uwzględniać perspektywę respondenta, ponieważ udzielane przez niego informacje na temat własnej roli zawodowej oraz ról zawodowych innych osób stanowią główną dziedzinę zastosowań klasyfikacji. Wymóg ten stanowił jedną z przesłanek towarzyszących nam przy konstrukcji SKZ-2007. W rozdziale tym przedstawiamy wyniki wtórnej analizy materiału pochodzącego z kodowania informacji o 14,6 tys. zawodach, zgromadzonego podczas badań prowadzonych techniką wywiadu kwestionariuszowego. Zbierane informacje dotyczyły zarówno zawodu respondenta – wykonywanego w obecnej pracy i w pracach wcześniejszych, jak też zawodów innych osób – jak współmałżonek czy rodzice. Badanym zadawano pytania dotyczące nazwy zawodu, nazwy stanowiska oraz opisu czynności wykonywanych w pracy, a także pytano o dodatkowe charakterystyki sytuacji pracy – o wielkość zakładu czy też stosunek do własności warsztatu pracy. Wszystkie informacje zapisywane były przez ankierów w kwestionariuszach wywiadów i w tej postaci podane były kodowaniu.

Cechą specyficzną materiału uwzględnionego w analizie jest to, że w przypadku wszystkich wykorzystanych badań kodowanie zostało przeprowadzone równolegle przy użyciu dwóch klasyfikacji. Pierwszą z nich jest Społeczna Klasyfikacja Zawodów (Pohoski i Słomczyński 1978), będącą jedną z niewielu klasyfikacji o charakterze socjologicznym, od ponad 20 lat stanowiącą najczęściej stosowane w Polsce narzędzie systematyzacji podziałów zawodowych w badaniach akademickich. Drugim narzędziem jest międzynarodowa klasyfikacja zawodów ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations; ISCO COM 1994). Choć klasyfikacja ta



z założenia nie jest narzędziem operacjonalizacji podziałów społecznych, jej faktyczna rola jako narzędzia badawczego systematycznie się zwiększa. W ostatnich latach stała się najczęściej stosowanym standardem w międzykrajowych badaniach porównawczych.

### 3.1 Cele analizy, metoda i wykorzystane źródła danych

Zasadniczym przedmiotem analiz przedstawionych w tym rozdziale jest Społeczna Klasyfikacja Zawodów w wersji z 1993 roku<sup>1</sup>. Celem analiz jest próba rozstrzygnięcia, czy i na ile SKZ stanowić może trafne narzędzie operacjonalizacji podziałów zawodowych we współczesnej Polsce. Czy klasyfikacja ta może być stosowana w swojej oryginalnej wersji, czy też wymaga pewnej rewizji co do układu i zawartości szczegółowych kategorii, bądź też wymaga samych zasad klasyfikowania do poszczególnych kategorii wykonawców poszczególnych ról zawodowych. Warto pamiętać, że Społeczna Klasyfikacja Zawodów powstała prawie 30 lat temu w czasach, gdy spojrzenie na problemy struktury i nierówności społecznych było silnie naznaczone ideologią państwa socjalistycznego. Obok zmian ustrojowych i społecznych, od tego czasu miał również miejsce znaczny postęp technologiczny, który bez wątpienia wywarł wpływ na zasady organizacji pracy oraz wymogi kwalifikacyjne, formułowane wobec wykonawców ról zawodowych. Pewne zawody w tym czasie zanikły całkowicie, pojawiły się nowe. Nasuwa się pytanie, na ile klasyfikacja zaproponowana 30 lat temu, wytrzymała próbę czasu i zachowała swoją aktualność również dziś?

Należy zaznaczyć, że testując trafność klasyfikacji za pomocą opisanych wyżej metod ograniczymy się wyłącznie do trafności operacyjnej, zwanej też formalną. Poza obszarem zainteresowań pozostawimy jej trafność teoretyczną (zob. np. Domański 1985).

Zagadnienia związane z operacyjną trafnością klasyfikacji zahaczają przede wszystkim o problemy i trudności ujawniające się podczas kodowania materiału zebranego w badaniu. Nawet najlepiej przemyślana klasyfikacja pod względem zrównoważenia i dodefiniowania szczegółowych kategorii może nie sprawdzić się w konfrontacji z charakterem informacji uzyskiwanych w badaniach. Informacje te nie zawsze obejmują elementy pozwalające jednoznacznie rozstrzygnąć, do której z kategorii należy zaklasyfikować dany zawód. Podstawowym problemem jest niejednakowy po-

<sup>1</sup> Do kodowania wyników badań omawianych w tym rozdziale stosowano wersję Społecznej Klasyfikacji Zawodów pochodzącą z 1993 roku. W stosunku do oryginalnej wersji (Pohoski i Słomczyński 1978) posiada ona liczne uzupełnienia szczegółowych kategorii klasyfikacyjnych – głównie w segmencie właścicieli firm.



ziom precyzji czy występująca niekiedy powierzchowność tych informacji. Wynika to nie tyle z uchybień proceduralnych ankietatorów prowadzących wywiady, ile przede wszystkim z niejednakowych schematów myślenia respondentów na temat wykonywanych zawodów. Co więcej, dane gromadzone w typowych badaniach obejmują nie tylko zawód wykonywany przez respondenta w aktualnej pracy, lecz również zawody innych osób, o których informacji dostarcza respondent (np. zawód ojca czy współmałżonka). Poziom wiedzy respondenta na temat zawodów wykonywanych przez inne osoby może być dość powierzchowny, czego efektem będą lakoniczne bądź stereotypowe odpowiedzi. Podobne zjawisko występuje, gdy respondenta pytamy o prace wykonywane w przeszłości, np. o zawód wykonywany w pierwszej pracy. Czas niekiedy zacierza szczegóły, w miarę upływu lat tworzy się ugruntowany stosunek emocjonalny do faktów mających miejsce w przeszłości – stąd też trudno niekiedy uzyskać równie wiarygodne informacje, jak w przypadku pracy wykonywanej w momencie badania.

Kluczową cechą materiału poddanego wtórnej analizie jest to, że do komputerowych plików danych zostały wprowadzone pełne deskrypcje wykonywanych zawodów w takiej postaci, w jakiej zostały zanotowane przez ankietatorów w kwestionariuszach wywiadów. Tego rodzaju materiał należy uznać za niezwykle przydatny, ponieważ pozwala zilustrować ograniczenia, na które napotykają koderzy podejmując decyzje co do wyboru konkretnej kategorii w ramach rozwiązań proponowanych przez daną klasyfikację. Dostępność opisów zawodów na nośniku komputerowym pozwala na dość łatwe ich porządkowanie i prezentację w różnych ujęciach. W szczególności pozwala zilustrować zróżnicowanie bądź homogeniczność każdej z kodowanych kategorii, a także spójność i rzetelność decyzji koderskich. Elementy te łatwo zobrazować analizując stopień, w jakim zbliżone opisy zawodów trafiają do tych samych oraz do różnych kategorii kodowych.

Realizacji celów projektu sprzyja względnie duża liczba analizowanych zawodów (14,6 tys.). Pozwala to na podjęcie próby identyfikacji kategorii klasyfikacyjnych, w których kodowane są zawody różniące się swoim charakterem i specyfiką. Stwierdzenie takiego zjawiska stanowić może podstawę do zaproponowania podziału niektórych kategorii klasyfikacji na bardziej szczegółowe. Z drugiej strony duża liczba zawodów pozwala wskazać te obszary klasyfikacji, z których koderzy korzystają rzadko i które być może zostały pierwotnie zdefiniowane zbyt szczegółowo.

Wiele możliwości analitycznych wynika z równoległego zastosowania do tych samych zawodów klasyfikacji ISCO. Przede wszystkim porównanie wybranych parametrów rozkładów kodowanych zawodów pozwala ocenić poziom zrównoważenia klasyfikacji SKZ, czyli pozwala ustalić – czy



i na ile poszczególne fragmenty klasyfikacji opisują odpowiadające im segmenty zróżnicowania zawodowego na podobnym poziomie szczegółowości. We wszystkich uwzględnionych badaniach zawody do obu klasyfikacji kodowano niezależnie. Pozwala to między innymi prześledzić, na ile wyrażenie w wypowiedziach respondentów ujawniają się podziały i kryteria stanowiące kluczowe osie każdej z klasyfikacji (np. podział stanowisk na kierownicze i niekierownicze, czy na właścicieli i pracowników najemnych). Czy wypowiedzi te są rozumiane jednoznacznie i efekt kodowania przez niezależnie pracujących koderów okazuje się podobny, czy też sposób interpretacji zależy od kodera – co wskazywałoby na potrzebę doprecyzowania kryteriów stosowanych w danej klasyfikacji.

Ostatecznym celem wszystkich wymienionych analiz jest sformułowanie rekomendacji w dwóch kwestiach. Po pierwsze, czy Społeczna Klasyfikacja Zawodów stanowi skuteczne narzędzie operacjonalizacji podziałów społecznych w kontekście zmian, jakie nastąpiły od momentu jej powstania do chwili obecnej. Po drugie, jakiego rodzaju zmiany należałoby wprowadzić w układzie i zawartości szczegółowych kategorii Społecznej Klasyfikacji Zawodów.

W analizach szczegółowych wykorzystano dane pochodzące z czterech badań. Wszystkie one zostały zrealizowane przez Instytut Filozofii i Socjologii PAN. Są to następujące badania.

1. *Europejski Sondaż Społeczny 2002*. Badanie to zrealizowano na reprezentatywnej próbie mężczyzn i kobiet w wieku 15 lub więcej lat (Sztabiński 2004). W badaniu kodowano informacje o zawodzie respondenta i zawodzie współmałżonka. Łącznie w analizie wykorzystano symbole kodowe ISCO i SKZ dotyczące 2506 zawodów.

2. *Polpan 2003*. Była to już czwarta transza panelu realizowanego na tych samych respondentach od 1988 roku w cyklach pięcioletnich. Ogólnopolska próba o liczebności 1699 objęła mężczyzn i kobiety w wieku 21 lub więcej lat. W badaniu pytano o następujące zawody:

- aktualny zawód respondenta;
- zawód w pracy dodatkowej respondenta;
- do pięciu zawodów wykonywanych między rokiem 1998 a 2003;
- aktualny zawód współmałżonka;
- zawód ojca respondenta gdy respondent miał 14 lat;
- zawód ojca respondenta, gdy był w obecnym wieku respondenta.

W danych Polpan dostępne były symbole kodowe ISCO i SKZ każdego zawodu oraz pełne tekstowe deskrypcje zawodów zapisane przez ankietatorów w kwestionariuszach. W sumie w badaniu uzyskano informacje o 5449 zawodach.

3. *Mieszkańcy Warszawy 2003*. Badanie zrealizowane na losowej próbie mężczyzn i kobiet, mieszkańców Warszawy w wieku 18 lub więcej lat.



Liczebność próby wyniosła 2013 osób. W badaniu tym gromadzono informacje o aktualnym zawodzie respondenta, zawodzie ostatnio wykonywanym w pracy oraz zawodzie w pracy dodatkowej. W sumie zgromadzono opisy 1900 zawodów.

4. *Europejski Sondaż Społeczny 2004*. Badanie to przeprowadzono na ogólnopolskiej próbie mężczyzn i kobiet w wieku 15 lub więcej lat (Sztabiński i Sztabiński 2006). Gromadzono dane na temat aktualnego zawodu respondenta, zawodu współmałżonka, zawodu ojca, gdy respondent miał 14 lat oraz zawodu matki, gdy respondent miał 14 lat. W ESS 2004 archiwizowano w zbiorze danych pełny zapis nazwy zawodu, stanowiska oraz czynności wykonywanych w pracy. W sumie uzyskano informacje o 4774 zawodach pochodzących od 1774 respondentów.

### 3.2 Analiza najczęściej wybieranych kategorii kodowych

Jedną z własności klasyfikacji zawodów jest jej *poziom zrównoważenia* (rozumiany jako odwrotność stopnia koncentracji). Według tego kryterium idealna sytuacja to taka, w której wszystkie szczegółowe kategorie zawodowe klasyfikacji są wykorzystywane w podobnym stopniu i każda z nich obejmuje zbliżony odsetek kodowanych zawodów. Najmniej korzystna jest natomiast sytuacja, w której wykorzystywane kategorie ograniczają się do kilku lub kilkunastu, zaś pozostała część kategorii nie jest w ogóle wykorzystywana.

W tabeli 3.1 przedstawiono ranking kategorii kodowych najniższego szczebla klasyfikacji SKZ uporządkowanych według częstości ich wykorzystywania przez koderów. Prezentowane zestawienie obejmuje 30 kategorii, które w sumie obejmują 50% kodowanych zawodów. Pozostałe 50% zawodów było kodowane przy użyciu 398 kategorii. Natomiast 111 kategorii szczegółowych SKZ nie zostało ani razu użyte wśród 14629 analizowanych zawodów.

Kategoria najczęściej wykorzystywana podczas kodowania odpowiada zawodowi rolnika indywidualnego (symbol SKZ-7111). Kategoria ta została zastosowana w przypadku 16,1% wszystkich kodowanych zawodów. Tak wysoki poziom koncentracji wyborów na pojedynczej kategorii wymaga z pewnością rozważenia z punktu widzenia użyteczności tej kategorii (heterogeniczność wewnętrzna), jak też siły dyskryminacyjnej całej klasyfikacji.

Analizowane badania prowadzone były na próbach reprezentatywnych, obejmując mężczyzn i kobiety, osoby o pełnym przekroju wieku, mieszkańców miast i wsi. W stosunku do tych ostatnich można oczekiwać, że nawet jeśli utrzymują się na roli, to mają zróżnicowany stosunek do własności



gospodarstwa rolnego i pełnią w nim różnorodne funkcje. Łatwo to zauważyć, gdy uświadomimy sobie, że w próbach reprezentatywnych są podobne szanse wylosowania poszczególnych osób z mieszkających na wsi rodzin wielopokoleniowych. Pozwala to wnioskować, że koderzy (a zapewne również sami respondenci) mają skłonność do stereotypizacji roli rolnika i stosowania w przypadku osób związanych z pracą w gospodarstwie rolnym jednego i tego samego symbolu kodowego.

**Tabela 3.1. Zestawienie najczęściej wybieranych szczegółowych kategorii klasyfikacji SKZ**

Symbol SKZ	Nazwa kategorii	Liczba wyborów	Odsetek wyborów	Odsetek skumulowany
7111	Samodzielni rolnicy-właściciele gospodarstw rolnych	2351	16,1%	16,1%
5274	Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów	472	3,2%	19,3%
5232	Murarze, betoniarze, tynkarze, monterzy konstrukcji budowlanych	357	2,4%	21,7%
2323	Księgowi i rachmistrze	265	1,8%	23,5%
1135	Nauczyciele w szkołach podstawowych i zasadniczych	244	1,7%	25,2%
4121	Sprzedawcy w sklepach spożywczych	234	1,6%	26,8%
8115	Właściciele sklepów i zakładów gastronomicznych	219	1,5%	28,3%
5234	Cieśle, stolarze, tapiczerzy	215	1,5%	29,8%
6234	Sprzątacze pomieszczeń, sprzątaczk	211	1,4%	31,2%
4411	Magazynierzy	191	1,3%	32,5%
5262	Robotnicy produkcji i napraw odzieży i galanterii	181	1,2%	33,8%
6231	Stróże, dozorczy dzienni i nocni, portierzy	177	1,2%	35,0%
5249	Ślusarze i mechanicy narzędziowi	173	1,2%	36,2%
5212	Górnicy	169	1,2%	37,3%
3213	Referenci administracyjno-gospodarczy, organizacyjni	142	1,0%	38,3%
1143	Pozostali specjaliści kierunków społecznych i humanistycznych	138	0,9%	39,2%
5221	Wytapiacze, walcownicy, kowale, odlewnicy itp.	137	0,9%	40,2%
6311	Pół- i niewykwalifikowani pracownicy rolni	137	0,9%	41,1%
3122	Pielęgniarki, położne, felczerzy	133	0,9%	42,0%
5253	Młynarze, piekarze, cukiernicy, ubojowi, wędliniarze	121	0,8%	42,8%
4123				

Symbol SKZ	Nazwa kategorii	Liczba wyborów	Odsetek wyborów	Odsetek skumulowany
1134	Nauczyciele w szkołach średnich	106	0,7%	45,9%
5223	Elektrycy, elektromonterzy, elektromechanicy	104	0,7%	46,7%
4111	Kierownicy domów towarowych, sklepów, działów sprzedaży	103	0,7%	47,4%
5235	Operatorzy maszyn do obróbki drewna-frezerzy, strugacze, tokarze	101	0,7%	48,0%
5132	Brygadziści robót budowlano-montażowych	100	0,7%	48,7%
3231	Kanceliści i sekretarki	95	0,6%	49,4%
4321	Kucharze, cukiernicy, kawiarki	92	0,6%	50,0%

Z całą pewnością Społecznej Klasyfikacji Zawodów nie można zarzucić, że jej układ wymusza tego rodzaju praktyki. Klasyfikacja ta dostarcza w przypadku rolników szeregu alternatywnych możliwości, z których jednak koderzy korzystają rzadko. Jedną z tych możliwości jest szczegółowy symbol 7131 oznaczający „osoby pomagające w prowadzeniu gospodarstwa rolnego”. Symbol ten był wybierany tylko w 0,1% przypadków. Podobna liczba wyborów (0,1%) miała miejsce w przypadku kategorii 7121 „Ogrodnicy, pszczelarze, hodowcy, rybacy”. Ani razu w kodowaniu nie zastosowano kategorii 7112 „Samodzielni rolnicy – dzierżawcy, użytkownicy gospodarstw rolnych”, zaś kategorie 7132 „Członkowie rodziny pomagający w pracy prywatnym właścicielom ogrodów, szklarni, ferm hodowlanych itp.” oraz 7211 „Członkowie spółdzielni rolnych” używane były sporadycznie (poniżej 0,05%).

W przypadku rolników indywidualnych występuje więc silna koncentracja stosowanych symboli kodowych na kategorii wiodącej 7111 „Samodzielni rolnicy – właściele gospodarstw rolnych”. Nie uwzględnia się ani podziału pracy wewnątrz gospodarstwa (rolnik vs. osoby pomagające), ani też orientacji gospodarstwa na produkcję mieszaną (uprawa i hodowla) bądź na określoną specjalizację (np. ogrodnictwo, sadownictwo, hodowla trzody, produkcja mleka, drobiu itp.).

Z powyższej obserwacji płynie wniosek, że Społeczna Klasyfikacja Zawodów nie może pełnić funkcji narzędzia identyfikacji podziałów zawodowych wśród osób pracujących na roli. W praktyce zbierania informacji przez ankieterów i późniejszego kodowania zawodów szczegółowe informacje o charakterze tej pracy są bowiem pomijane i prawie zawsze zawód jest kodowany tym samym symbolem. Społeczna Klasyfikacja Zawodów – bez utraty swoich funkcji – mogłaby zatem zawierać tylko jeden symbol szczegółowy dla oznaczenia „rolnika”.

Analiza danych przedstawionych w tabeli 3.1 prowadzi do wniosku, że zawód rolnika – jako pojedyncza kategoria – wybierany jest dużo częściej



niż dowolna z pozostałych. Druga, kolejna kategoria SKZ „Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych i autobusów” (5274) wybierana była ponadpięciokrotnie rzadziej. W przypadku dalszych kategorii różnice w liczbie wyborów nie są już tak duże, przez co trudno wskazać cezurę dzielącą kategorie wykorzystywane bardziej intensywnie od wykorzystywanych mniej intensywnie. Zestawienie przedstawione w tabeli 3.1 umownie ograniczono do 30 najczęściej stosowanych symboli kodowych, które w sumie obejmują 50% wszystkich zastosowań klasyfikacji.

Szczegółowe kategorie kodowe umiejscowione w górnej części listy zdają się potwierdzać tezę, że również w zawodach pozarolniczych występują wiązki ról i tytułów zawodowych, w przypadku których klasyfikacja nie oferuje dostatecznej mocy dyskryminacyjnej. Występująca na drugim miejscu kategoria „kierowców” (o symbolu 5274) obejmuje zawody zbliżone istotą i zakresem wykonywanych czynności związanych z prowadzeniem pojazdu, lecz różniące się kontekstem sytuacji pracy. Kierowca autobusu wykonuje pracę w firmach usługowych zajmujących się przewozem osób. Są to przedsiębiorstwa komunikacji miejskiej, przewoźnicy komunikacji lokalnej, dalekobieżnej lub międzynarodowej. We wszystkich tych przypadkach kluczowym elementem roli jest ciągły kontakt z ludźmi (pasażerami), obejmujący udzielanie informacji, egzekwowanie porządku i przestrzegania zasad korzystania z pojazdu, niekiedy sprzedaż biletów. Praca kierowcy autobusu ma najczęściej narzucony reżim czasowy i przestrzeny jej wykonywania w postaci rozkładów jazdy i ustalonych tras. Zupełnie pod tym względem inaczej wygląda praca kierowcy ciężarówki. Charakteryzuje się ona brakiem ciągłego kontaktu z ludźmi, wyjątkowością i zmiennością powierzanych zadań, a także pewną swobodą w zakresie sposobu ich wykonania (wybór czasu i konkretnej trasy przejazdu). Pracy kierowcy ciężarówki towarzyszą niekiedy czynności fizyczne przy załadunku i wyładunku towarów. Elementem pracy kierowców pojazdów dostawczych bywa też rozliczanie dostaw przewożonych produktów, co może obejmować elementy negocjacji dotyczących ilości i cen. Jeszcze inaczej wygląda praca kierowcy samochodu osobowego. Może to być etatowy taksówkarz, kierowca sanitarki, bądź kierowca samochodu służbowego. Tak różnorodny charakter pracy kierowców prowadzących różnego typu pojazdy rodzi wątpliwości co do trafności stosowania jednej kategorii kodowej, która obejmuje dość znaczny segment zróżnicowania zawodowego.

W tabeli 3.2 zamieszczone zostało zestawienie pełnych zapisów ankierskich nazwy zawodu oraz opisu wykonywanych czynności w przypadku zawodów zaliczonych do omawianej kategorii 5274 „Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów”. Istotną cechą uzyskiwanych w badaniach zapisów ankierskich jest to, że niekiedy są one lakoniczne i ograniczają się podania nazwy zawodu („kierowca”). Sytuacja ta występu-

je częściej w pytaniach dotyczących zawodu ojca niż zawodu respondenta. Może to świadczyć o tym, że wiedza respondenta na temat zawodu innych osób (ojca, matki, współmałżonka) ograniczona jest do tytułu zawodowego, bez znajomości szczegółów dotyczących charakteru wykonywanej pracy. Z tego punktu widzenia poziom szczegółowości kategorii 5274 należałoby uznać za wystarczający, gdyż w części przypadków i tak nie można odtworzyć bardziej precyzyjnych cech wykonywanego zawodu, np. rodzaju prowadzonego pojazdu.

**Tabela 3.2. Verbatimy zawodów kodowanych do kategorii SKZ „Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów” (symbol 5274)**

Treść zapisu ankierskiego w kwestionariuszu	Zawód będący przedmiotem pytania
kierowca	ojciec gdy resp. miał 14 lat
kierowca	ojciec gdy resp. miał 14 lat
kierowca	ojciec gdy resp. miał 14 lat
kierowca - transportował piwo/rozwoził piwo	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca "Nysy" osobowej/dowózanie ludzi do pracy i w ciągu dnia według potrzeb	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca "Stara" na budowie/przewóz samochodem materiałów budowlanych	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca autobusowy/kierował autobusem miejskim	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca autobusów/prowadzenie autobusów MPK	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca autobusu miejskiego	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca autobusu/kierowca	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca autobusu/kierowca autobusu	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca autobusu/prowadzenie autobusu	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca autobusu/przewoził ludzi-komunikacja miejska	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca ciężarówki/kierował ciężarówką	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca ciężarówki/nie wiem	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca ciężarówki/prowadził samochód	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca ciężarówki/przewóz towarów w Polsce	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca ciężarówki/transport szkła	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca karetki pogotowia/kierował karetką pogotowia ratunkowego, przewóz chorych, bez przenoszenia ich	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca magazynier/dostawa paliw na stacje benzynowe	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca maszyn drogowych/kierowanie i obsługiwanie maszyn drogowych (walec)	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca mechanik/kieruje	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca PKS/kierowanie samochodami ciężarowymi i autobusami	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca PKS-transport towarów/kierował samochodem	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca sam. ciężarowego/przewóz materiałów	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodów ciężarowych/kierowca samochodów ciężarowych	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodów ciężarowych/kierowca samochodów ciężarowych, przewoził towary przemysłowe i inne	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu - wywrotki/obsługa wywrotki	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu ciężarowego/dowóz towarów do sklepów	ojciec gdy resp. 14 lat



## Treść zapisu ankierskiego w kwestionariuszu

Treść zapisu ankierskiego w kwestionariuszu	Zawód będący przedmiotem pytania
kierowca samochodu ciężarowego/kierował samochodem ciężarowym	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu ciężarowego/kierowanie samochodem ciężarowym, kontrola załadunku i wyładunku	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu ciężarowego/kierowca samochodu ciężarowego	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu ciężarowego/kierowca samochodu ciężarowego	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu ciężarowego/prowadzenie samochodu ciężarowego	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu ciężarowego/prowadził pojazdy ciężarowe	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu ciężarowego/prowadził samochody ciężarowe, rozładowywał i załadowywał towary	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu ciężarowego/przewoził wapno, węgiel i materiały budowlane	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu ciężarowego/przewóz towarów	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu ciężarowego/rozwożenie tkanin po Polsce	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu dostawczego, pracował za granicą/jeździł samochodem dostawczym	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu dostawczego/rozwoził towar po sklepach w Spółdzielni Zaopatrzenia	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu dostawczego-ciężarowego/kierowca samochodu dostawczego-ciężarowego	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu osobowego/kierowca	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu strażackiego/uczestnictwo w akcjach ratunkowych (przy pożarach)	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca samochodu/prowadził samochód, jeździł nim	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca sanitarki w pogotowiu ratunkowym	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca taksówki osobowej/przewóz osób	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca w kopalni węgla brunatnego/przewóz towarów w kopalni	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca w kopalni węgla brunatnego/przewóz wykopalisk z kopalni	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca w mieszalni pasz [PGR/rozwożenie pasz	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca w MPK/prowadzenie autobusu miejskiego	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca w żwirowni/kierował pojazdem	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca zawodowy/przewóz produktów rolnych	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca, mechanik	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/autobus	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/jazda samochodem	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/kierował pojazdem	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/kierowanie pojazdami	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/kierowca	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/kierowca	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/kierowca ciężarówki	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/kierowca samochodu	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/kierowca samochodu ciężarowego	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/kierowca samochodu dostawczego	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/kierowca samochodu osobowego i ciągnika	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/kierowca samochodu osobowego i samochodów ciężarowych	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/kierowca w cywilu	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/prowadzenie autobusu	ojciec gdy resp. 14 lat

Treść zapisu ankierskiego w kwestionariuszu

	Zawód będący przedmiotem pytania
kierowca/prowadzenie pojazdów	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/prowadzenie pojazdów samochodowych	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/prowadzenie pojazdu samochodowego	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/prowadzenie samochodów dostawczych o różnym tonażu	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/prowadzenie samochodu	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/prowadzenie samochodu	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/prowadził samochód	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/prowadził samochód	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/przewóz osób	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/przewóz osób i towarów	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/przewóz towarów	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/transport	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca/transport samochodowy mebli w Polsce i za granicą	ojciec gdy resp. 14 lat
kierowca-mechanik/kierowca	ojciec gdy resp. 14 lat
konwojent/dostarczanie towarów do wyznaczonego punktu	ojciec gdy resp. 14 lat
pracownik w ambulansie pocztowym PKP/pracownik fizyczny w ambulansie PKP	ojciec gdy resp. 14 lat
taksówkarz/przewóz osób	ojciec gdy resp. 14 lat
taksówkarz/przewóz osób taksówką	ojciec gdy resp. 14 lat
(PTHiW) kierowca/kierowca	ojciec w wieku respondenta
kierowca	ojciec w wieku respondenta
kierowca	ojciec w wieku respondenta
kierowca	ojciec w wieku respondenta
kierowca	ojciec w wieku respondenta
kierowca	ojciec w wieku respondenta
kierowca	ojciec w wieku respondenta
kierowca	ojciec w wieku respondenta
kierowca	ojciec w wieku respondenta
kierowca	ojciec w wieku respondenta
kierowca	ojciec w wieku respondenta
kierowca	ojciec w wieku respondenta
kierowca autobusu PKS	ojciec w wieku respondenta
kierowca autobusu/kierowca w PKS	ojciec w wieku respondenta
kierowca ciężarówek/kierowca ciężarówek w firmie elektrycznej - woził słupy do montażu na progach	ojciec w wieku respondenta
kierowca ciężarówki	ojciec w wieku respondenta
kierowca ciężarówki/pracownik najemny	ojciec w wieku respondenta
kierowca ciężarówki/pracownik najemny	ojciec w wieku respondenta
kierowca mechanik/kierowca autobusu miejskiego	ojciec w wieku respondenta
kierowca PKS	ojciec w wieku respondenta
kierowca samochodu ciężarowego	ojciec w wieku respondenta



Treść zapisu ankieterskiego w kwestionariuszu	Zawód będący przedmiotem pytania
kierowca samochodu ciężarowego	ojciec w wieku respondenta
kierowca samochodu dostawczego	ojciec w wieku respondenta
kierowca samochodu dostawczego Żuka	ojciec w wieku respondenta
kierowca samochodu dostawczego/kierowca transport jaj	ojciec w wieku respondenta
kierowca transportowy	ojciec w wieku respondenta
kierowca w zakładzie wyrobów metalowych	ojciec w wieku respondenta
kierowca zawodowy	ojciec w wieku respondenta
kierowca zawodowy/kierowca (pracownik)	ojciec w wieku respondenta
kierowca zawodowy/kierowca samochodu ciężarowego i samochodów specjalistycznych	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca autobusów	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca autobusów pasażerskich	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca autobusu	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca autobusu	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca ciężarówki	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca ciężarówki	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca ciężarówki na budowie	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca ciężarówki w Wojewódzkiej Spółdzielni Transportu Wiejskiego	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca PKS	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca samochodu ciężarowego	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca samochodów ciężarowych specjalnych	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca samochodu ciężarowego	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca samochodu ciężarowego	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca samochodu ciężarowego	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca samochodu ciężarowego	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca samochodu ciężarowego	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca samochodu ciężarowego	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca samochodu ciężarowego TIR	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca samochodu dostawczego	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca samochodu półciężarowego	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca wojskowy-samochód osobowy	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca-konwojent	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca-przewóz towarów budowlanych	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca-wozi towary	ojciec w wieku respondenta
kierowca/operator maszyn drogowych	ojciec w wieku respondenta
kierowca/praca w charakterze kierowcy samochodu ciężarowego	ojciec w wieku respondenta
kierowca/robotnik fizyczny	ojciec w wieku respondenta
kierowca/robotnik wykwalifikowany-kierowca	ojciec w wieku respondenta
kierowca/rozwożenie różnych materiałów budowlanych	ojciec w wieku respondenta
kierowca/zaopatrzeniowiec w MIFAM-ie	ojciec w wieku respondenta
kierowca-mechanik/kierowca samochodów osobowych	ojciec w wieku respondenta
kierowca/kierowca tirów ciężarowych, kierownik bazy kierowców	ojciec w wieku respondenta

## Treść zapisu ankietarskiego w kwestionariuszu

Treść zapisu ankietarskiego w kwestionariuszu	Zawód będący przedmiotem pytania
mechanik/kierowca samochodu ciężarowego	ojciec w wieku respondenta
szofer	ojciec w wieku respondenta
ślusarz mechanik/kierowca	ojciec w wieku respondenta
zawodowy kierowca/kierowca (dostawczy - zaopatrzenie)	ojciec w wieku respondenta
kierowca TIRa/kierowanie samochodem, rozwożenie towarów	respondent dodatkowa praca
kierowca	respondent obecny
kierowca - inkasent/rozładunek, załadunek towaru	respondent obecny
kierowca - konwojent - kasjer/rozwożenie chipsów	respondent obecny
kierowca (samochodu osobowego)/kierowca (w urzędzie miasta) /prowadzenie samochodu (różne wyjazdy w sprawach służbowych)	respondent obecny
kierowca autobusowy/kierowca	respondent obecny
kierowca autobusów miejskich MPK/kierowca	respondent obecny
kierowca autobusu komunikacji miejskiej/kierowanie autobusem - przewóz pasażerów	respondent obecny
kierowca autobusu/kierował autobusem PKS	respondent obecny
kierowca autobusu/kierował autobusem, wyjazdy zagraniczne, przegląd, przygotowanie samochodu	respondent obecny
kierowca autobusu/przewóz osób	respondent obecny
kierowca branzysta, handlowiec, zaopatrzeniowiec/kierowca, branzysta, handlowiec, zaopatrzeniowiec/rozwożenie towaru, montaż sprzętu elektronicznego	respondent obecny
kierowca budowlany/kierowca na budowie	respondent obecny
kierowca busa/dowóz ludzi na miejsce pracy	respondent obecny
kierowca ciężarówki/pracownik najemny	respondent obecny
kierowca mechanik/kierowca samochodu ciężarowego	respondent obecny
kierowca MPK/przewóz ludzi na terenie miasta	respondent obecny
kierowca PKS Mielec-Tarnobrzeg/kierowałem autobusem	respondent obecny
kierowca samochodu ciężarowego/kierowanie pojazdem	respondent obecny
kierowca samochodu ciężarowego/kierowca TIRa /kierowca samochodu ciężarowego TIR	respondent obecny
kierowca samochodu ciężarowego/pomoc przy załadunku i rozładunku, prowadzenie (kierowanie) samochodu ciężarowego	respondent obecny
kierowca samochodu ciężarowego/prowadzenie samochodu ciężarowego	respondent obecny
kierowca samochodu ciężarowego/przewozi towary	respondent obecny
kierowca samochodu ciężarowego/przewożenie materiałów budowlanych	respondent obecny
kierowca samochodu ciężarowego/przewóz różnych towarów	respondent obecny
kierowca samochodu ciężarowego/przewóz towarów	respondent obecny
kierowca samochodu ciężarowego/przewóz towarów, załadunek i rozładunek	respondent obecny
kierowca samochodu/kierowanie samochodem	respondent obecny
kierowca sanitarki/przewóz chorych osób	respondent obecny
kierowca w pogotowiu ratunkowym/jazda karetka pogotowia ratunkowego	respondent obecny
kierowca zaopatrzeniowiec/rozwożenie i przywożenie towaru	respondent obecny
kierowca/był osobistym kierowcą Dyrektora Urzędu Statystycznego	respondent obecny
kierowca/jazda samochodem	respondent obecny
kierowca/kierowanie pojazdem, dowóz towaru do hurtowni budowlanej	respondent obecny
kierowca/kierowca autobusu MKS/prowadzenie pojazdu	respondent obecny
kierowca/kierowca samochodu ciężarowego/transport ciężarowy	respondent obecny



Treść zapisu ankietarskiego w kwestionariuszu	Zawód będący przedmiotem pytania
kierowca/kierowca w kolumnie transportu "Poczta Polska" /prowadzenie pojazdu (respondent nie może udzielać informacji na temat czynności zawodowych)	respondent obecny
kierowca/kierowca w mleczarni	respondent obecny
kierowca/kierowca zawodowy pojazdu osobowego/kierowanie pojazdem osobowym (służbowym),wożenie pracowników	respondent obecny
kierowca/kierowca, operator maszyn pralniczych	respondent obecny
kierowca/kieruje pojazdem	respondent obecny
kierowca/pracownik fizyczny/krajowy transport samochodowy, przewóz np. mebli, samochodów, materiałów budowlanych	respondent obecny
kierowca/prowadzenie i obsługa pojazdu	respondent obecny
kierowca/prowadzenie pojazdów mechanicznych	respondent obecny
kierowca/prowadzenie samochodu	respondent obecny
kierowca/prowadzenie samochodu	respondent obecny
kierowca/prowadzenie samochodu ciężarowego, załadunek i rozładunek towaru	respondent obecny
kierowca/przewóz ludzi podczas pracy busem	respondent obecny
kierowca/przewóz ładunków samochodem ciężarowym	respondent obecny
kierowca/przewóz osób	respondent obecny
kierowca/przewóz osób i towaru	respondent obecny
kierowca/przewóz towarów	respondent obecny
kierowca/rozwożenie posiłków po szpitalach	respondent obecny
kierowca/samochody ciężarowe z przyczepami	respondent obecny
kierowca-akwizytor/akwizytor/prowadzenie samochodu i dostarczanie bądź odbiór towaru	respondent obecny
kierowca-handlowiec (przedstawiciel handlowy)/kierowca handlowiec /kierowanie samochodem półciężarowym, sprzedaż towaru	respondent obecny
kierowca-magazynier/kierowca w hurtowni napoi gazowanych	respondent obecny
kierowca-mechanik/kierowca	respondent obecny
kierowca-mechanik/warsztat, obsługa maszyn samobieżnych, wszystkie prace	respondent obecny
kierowca-zaopatrzeniowiec/jazda samochodem	respondent obecny
konserwator dróg i mostów-kierowca/kierowca Żuka/kieruje samochodem, przewozi pracowników, zaopatrzenie	respondent obecny
mechanik kierowca/kierowca zawodowy/jeżdżę samochodem ciężarowym w urzędzie gminy	respondent obecny
mechanik-kierowca/kierowca/obsługa samochodów ciężarowych i osobowych	respondent obecny
motorniczy/prowadzenie pojazdu	respondent obecny
kierowca 3,5 t/prowadzenie samochodu	respondent praca pośrednia
kierowca ciężarówki/pracownik najemny	respondent praca pośrednia
kierowca inkasent	respondent praca pośrednia
kierowca samochodowy/przewóz materiałów budowlanych	respondent praca pośrednia
kierowca samochodu ciężarowego i autobusu,dowożenie ludzi oraz materiałów budowlanych	respondent praca pośrednia
kierowca samochodu ciężarowego/prowadzenie samochodu ciężarowego	respondent praca pośrednia
kierowca samochodu dostawczego/kierowca-załadunek i rozładunek towaru w Domu Dziecka	respondent praca pośrednia
kierowca samochodu osobowego/przewóz osób, pomoc przy składaniu domków	respondent praca pośrednia

Treść zapisu ankierskiego w kwestionariuszu

Zawód będący przedmiotem pytania

w Niemczech

kierowca sprzedawca (narzędzia)/dystrybucja narzędzi	respondent praca pośrednia
kierowca w mleczarni/usługi rolnicze, rozwożenie art. nabiałowych do sklepów	respondent praca pośrednia
kierowca/kierowca karetki	respondent praca pośrednia
kierowca/kierowca ładowacz/kierowanie pojazdem dostawczym, prace ładunkowe i rozładunkowe	respondent praca pośrednia
kierowca/kierowca małego samochodu ciężarowego	respondent praca pośrednia
kierowca/kierowca samochodu ciężarowego/przewóz towarów	respondent praca pośrednia
kierowca/kierowca sanitarki/prowadzenie pojazdu	respondent praca pośrednia
kierowca/kierowca sanitarki/prowadzenie samochodu	respondent praca pośrednia
kierowca/kierowca sanitarki/prowadzenie samochodu	respondent praca pośrednia
kierowca/kierowca-mechanik/przewoził ludzi, naprawiał samochody, konserwacja samochodów	respondent praca pośrednia
kierowca/pracownik fizyczny/transport materiałów budowlanych	respondent praca pośrednia
kierowca/prowadzenie pojazdu	respondent praca pośrednia
kierowca/rozwóz mączki ziemniaczanej	respondent praca pośrednia
kierowca-kurier/odbieranie-dostarczanie przesyłek	respondent praca pośrednia
kierowca-mechanik/rozwożenie towarów	respondent praca pośrednia
kierowca-mechanik/transport-drobne naprawy	respondent praca pośrednia
prace pomocnicze w firmie, w której resp. pracuje/kierowca dowożący materiały przy wykańczaniu nowej hali zakładu/prace budowlane wykończeniowe	respondent praca pośrednia
kierowca - samochód ciężarowy/transport materiałów budowlanych	współmałżonek obecny
kierowca busa/kierowanie samochodem	współmałżonek obecny
kierowca ciężarowy/kierowca	współmałżonek obecny
kierowca ciężarówek/przewozy towarów, prowadzenie samochodu	współmałżonek obecny
kierowca ochroniarz/prowadzi samochód ciężarowy transport ciężarowy	współmałżonek obecny
kierowca PKS Żywiec/jazda autobusem	współmałżonek obecny
kierowca samochodów ciężarowych TIR/przewozy i transport towarów w ruchu krajowym i międzynarodowym	współmałżonek obecny
kierowca samochodu ciężarowego/rozwożenie materiałów opałowych	współmałżonek obecny
kierowca samochodu dostawczego/przewożenie towarów do magazynów i do sklepów (w zakładzie krawieckim)	współmałżonek obecny
kierowca samochód osobowy/transport gości z lotniska do firmy	współmałżonek obecny
kierowca TIR-a/prowadzenie samochodu ciężarowego	współmałżonek obecny
kierowca w firmie/rozwożenie towaru do sklepów spożywczych	współmałżonek obecny
kierowca zawodowy/kierowca (pracownik)/kierowca ciężarówki (jeździ ciężarówką)	współmałżonek obecny
kierowca/kierowanie autobusami komunikacji miejskiej	współmałżonek obecny
kierowca/kierowanie autobusem	współmałżonek obecny
kierowca/kierowanie samochodem ciężarowym	współmałżonek obecny
kierowca/kierowanie samochodem dostawczym	współmałżonek obecny
kierowca/kierowca	współmałżonek obecny
kierowca/kierowca autobusu PKS	współmałżonek obecny
kierowca/kierowca autobusu PKS	współmałżonek obecny
kierowca/kierowca autobusu/prowadzenie autobusu PKS	współmałżonek obecny



Treść zapisu ankietarskiego w kwestionariuszu	Zawód będący przedmiotem pytania
kierowca/kierowca autobusu/prowadzenie autobusu, przewóz osób	współmałżonek obecny
kierowca/kierowca samochodów ciężarowych/rozwożenie towaru za granicę kraju	współmałżonek obecny
kierowca/kierowca samochodu ciężarowego/kierowanie samochodem ciężarowym	współmałżonek obecny
kierowca/kierowca samochodu ciężarowego/TIR transport ciężarowy	współmałżonek obecny
kierowca/kierowca samochodu dostawczego/kierowanie pojazdem, załadunek, rozładunek, akwizycja	współmałżonek obecny
kierowca/kieruje autem	współmałżonek obecny
kierowca/prowadzenie autobusu	współmałżonek obecny
kierowca/prowadzenie samochodu osobowego	współmałżonek obecny
kierowca/prowadzi pojazd	współmałżonek obecny
kierowca/przewożenie leków ciężarówką	współmałżonek obecny
kierowca/przewóz materiałów budowlanych	współmałżonek obecny
kierowca/przewóz materiałów budowlanych	współmałżonek obecny
kierowca/przewóz osób/przewóz osób	współmałżonek obecny
kierowca/przewóz surowców wydobytych w kopalni	współmałżonek obecny
kierowca/przewóz towarów	współmałżonek obecny
kierowca/rozwożenie ludzi, dokumentów	współmałżonek obecny
kierowca/samochodu ciężarowego	współmałżonek obecny
kierowca/usługi transportowe, rozwożenie leków	współmałżonek obecny
kierowca-mechanik samochodowy/rozwozi płatki w firmie prywatnej	współmałżonek obecny
mechanik kierowca/kierowca/samochody ciężarowe i osobowe	współmałżonek obecny
ślusarz/kierowca/prowadzenie pojazdów	współmałżonek obecny
technik mechanik/kierowca/rozwóz towaru	współmałżonek obecny

Podobne uwagi dotyczą kolejnej kategorii SKZ „Murarze, betoniarze, tynkarze, monterzy konstrukcji budowlanych” oznaczonej symbolem 5232 (Sawiński 2005: aneks A-2). W ramach tej kategorii występuje szereg deskrypcji ograniczających się do pojedynczego tytułu zawodowego. Są to głównie określenia „murarz”. Niekiedy umieszczone w zapisach ankietarskich dookreślenia tego zawodu nie wnoszą nic więcej, gdyż ograniczają się do powtórzenia nazwy zawodu w formie wykonywanych czynności („muruje”) lub wskazaniu, że praca wykonywana jest w obrębie branży budowlanej, np.:

*murarz/budował, murował różnego rodzaju obiekty*

*murarz/murarz w firmie budowlanej*

*robotnik budowlany/murarz/praca na budowie.*

Zdarzają się również deskrypcje zawodów, które świadczą o wymienności funkcji i wykonywaniu wielu różnych specjalności w ramach prac przy budowie i wykańczaniu budynków, np.:

*murarz/prace budowlane, murowanie, tynkowanie, szpachlowanie, malowanie, zbrojenie*

*budowlaniec/murarz, cieśla, malarz-praca na budowach za granicą*

*elektryk, betoniarz/pracownik fizyczny/wszystkie czynności budowlane na dużych budowach*

*murarz i malarz/muruję, szpachluję ściany, maluję-wykonuję prace remontowo-budowlane.*

Równolegle występują deskrypcje, które świadczą o wąskiej specjalizacji wykonawcy danego zawodu w zakresie wykonywanych czynności lub miejsca ich wykonywania, np.:

*malarz, szpachlarz w budownictwie/malowanie i szpachlowanie klatek schodowych w blokach*

*robotnik budowlany/skręcanie rur*

*tapeciarz/nakładanie tapet w domach prywatnych*

*betoniarz/pracownik fizyczny/bezpośrednia praca przy betoniarce.*

Deskrypcje zawodów uzyskane w przypadku kategorii 5232 dobrze ilustrują pewien paradoks, który ujawnia się przy próbie dopasowania kategorii SKZ do zróżnicowania ról zawodowych i sposobu ich przedstawiania przez respondentów. Z jednej strony wyodrębnienie w klasyfikacji wąskich specjalności nie jest wcale sprzeczne z lakonicznością wypowiedzi respondentów. Wypowiedzi lakoniczne odwołują się często do konkretnego tytułu zawodowego, jak murarz, malarz, dekarz, cieśla, zdun itp. Z drugiej jednak strony bardziej szczegółowe i rozbudowane wypowiedzi dowodzą, że faktycznie wykonywane role zawodowe polegają na łączeniu bądź przemianym wykonywaniu zadań właściwych dla wąskich specjalności zawodowych, co wymagałoby kodowania ich do kategorii ogólnych. Paradoks – o którym mowa – polega więc na tym, że wypowiedzi lakoniczne wymagałyby kategorii szczegółowych, zaś wypowiedzi precyzyjne – kategorii ogólnych, co na pierwszy rzut oka nie wydaje się wcale oczywiste.

**Tabela 3.3. Zestawienie najczęściej wybieranych szczegółowych kategorii klasyfikacji ISCO**

Symbol	Nazwa kategorii	Liczba użyć	Odsetek użyć	Odsetek skumulowany
6130	Rolnicy indywidualni	2384	16,3%	16,3%
5220	Sprzedawcy w sklepach i na targowiskach	660	4,5%	20,8%
3433	Księgowi	314	2,1%	23,0%
8324	Kierowcy samochodów ciężarowych	308	2,1%	25,1%
9132	Pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	283	1,9%	27,0%
7122	Murarze, kamieniarze i pokrewni	226	1,5%	28,5%
4131	Referenci magazynowania	217	1,5%	30,0%



Symbol	Nazwa kategorii	Liczba użyć	Odsetek użyć	Odsetek skumulowany
7222	Ślusarze narzędziowi i pokrewni	212	1,4%	31,5%
7124	Cieśle i stolarze budowlani	188	1,3%	32,8%
2331	Nauczyciele w szkołach podstawowych	186	1,3%	34,0%
7111	Górnicy i pokrewni	182	1,2%	35,3%
9211	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie	176	1,2%	36,5%
9152	Portierzy, woźni i pokrewni	161	1,1%	37,6%
7241	Elektromechanicy i elektrycy	157	1,1%	38,6%
5169	Pozostali pracownicy ochrony	153	1,0%	39,7%
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	149	1,0%	40,7%
3231	Pielegniarki	146	1,0%	41,7%
4122	Referenci ekonomiczni, finansowi, statystyczni i pokrewni	139	1,0%	42,7%
1210	Prezesi i dyrektorzy generalni	136	0,9%	43,6%
1319	Pozostali kierownicy małych zakładów pracy	125	0,9%	44,4%
7129	Pozostali robotnicy budowlani i pokrewni	124	0,8%	45,3%
0100	Siły zbrojne	112	0,8%	46,1%
7433	Krawcy, kapelusznicy i pokrewni	111	0,8%	46,8%
7136	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	108	0,7%	47,6%
8312	Dyżurni ruchu, manewrowi i pokrewni	107	0,7%	48,3%
9320	Robotnicy pomocniczy w przemyśle przetwórczym	107	0,7%	49,0%
7212	Spawacze i pokrewni	105	0,7%	49,7%
5122	Kucharze	101	0,7%	50,4%

Problem heterogeniczności części kategorii klasyfikacyjnych nie ogranicza się do Społecznej Klasyfikacji Zawodów. W tabeli 3.3 zestawione zostały najczęściej stosowane przez koderów kategorie klasyfikacji ISCO. I w tym przypadku na pierwszym miejscu znalazła się kategoria obejmująca rolników prowadzących własne gospodarstwa. Pominiemy omówienie tego faktu<sup>2</sup> prze-

<sup>2</sup> Kategorie SKZ-7111 oraz ISCO-6130 są na ogół sobie równoważne na mocy konwencji przyjmowanej podczas kodowania. Z reguły koderom zaleca się stosowanie jednego konkretnego symbolu ISCO jako odpowiednika „rolnika indywidualnego”, ponieważ z klasyfikacji ISCO nie wynika, która z dostępnych szczegółowych kategorii klasyfikacyjnych jest w tym przypadku najbardziej odpowiednia. Problem sprowadza się więc do stereotypizacji zachodzącej już w fazie raportowania przez respondenta zawodu ankieterowi, która ma zapewne podłoże w kulturowej specyfice rolników jako grupy zawodowej.

chodząc od razu do drugiej, najczęściej stosowanej kategorii zawodowej, jaką w przypadku klasyfikacji ISCO stanowią „Sprzedawcy w sklepach i na targowiskach” (oznaczeni w ISCO symbolem 5220).

Analiza dokonanych przez ankietatorów opisów zawodów i stanowisk zaklasyfikowanych do tej kategorii (Sawiński 2005: aneks A-3) pozwala stwierdzić, że stanowiska te charakteryzuje znaczna heterogeniczność w co najmniej kilku wymiarach. Jednym z nich jest stosunek do własności. Obok sprzedawców, będących pracownikami najemnymi, kategoria ISCO obejmuje również właścicieli sklepów i hurtowni, np.:

*współwłaścicielka (z mężem) kwiaciarni/współwłaścicielka kwiaciarni, sprzedaż kwiatów, wiązanki, rozliczenia, towar*  
*właściciel hurtowni z art. mleczarskimi/sprzedaż hurtowa wyrobów mleczarskich*

*współwłaściciel firmy handlowej/kieruje pracą supermarketu-jest jego współwłaścicielem*

*współwłaściciel sklepu/razem z mężem prowadzimy dwa sklepy spożywcze-zaopatrzenie, nadzór, sprzedaż*

*własna firma-sprzedaż paliw/nadzór nad działalnością firmy.*

Zakres obowiązków związanych z wykonywaniem roli sprzedawcy może być szeroki i obejmuje niekiedy czynności wyodrębniające się w postaci osobnych ról zawodowych, takich jak:

*sprzedawca w sklepie spożywczym (pieczywo)/sprzedawca-pełnomocnik/obsługa kas fiskalnych, odbieranie towaru z hurtowni, sprzedaż pieczywa, negocjacja cen, kontrola sklepowych, kontakt z Sanepidem, wypłata poborów, rozliczanie utargów*

*sprzedawca w sklepie spożywczym/przyjmowanie towarów, wyliczanie cen, sprzedaż, sprzątnięcie*

*sprzedawca-handlowiec/sprzedawca zaopatrzeniowiec/sprzedawanie i jeżdżenie po towar*

*sprzedawca właściciel sklepu/zamawia i przywozi towar, sprzedaje, rozlicza się z Urzędem Skarbowym*

*sprzedawca w sklepie optycznym/dopasowywanie oprawek do okularów, szlifowanie szkieł okularowych, oprawa.*

Również samo miejsce wykonywania pracy różnić się może pod względem wielkości i charakteru, co pośrednio rzutuje na zakres wykonywanych czynności. Ilustrują to następujące wypowiedzi:

*sprzedawca/sprzedaje towar w sklepiku szkolnym, wydaje słodycze, pomoce szkolne itp.*

*sprzedawca/sprzedawca na straganie odzieżowym/rozłożenie stoiska, sprzedaż towaru, zamknięcie, zwinięcie szmat i łóżek do sprzedaży prowadził kiosk z piwem i jedzeniem/sprzedawał*

*sprzedawca w kiosku „Ruchu”/sprzedaż artykułów w kiosku „Ruchu”*



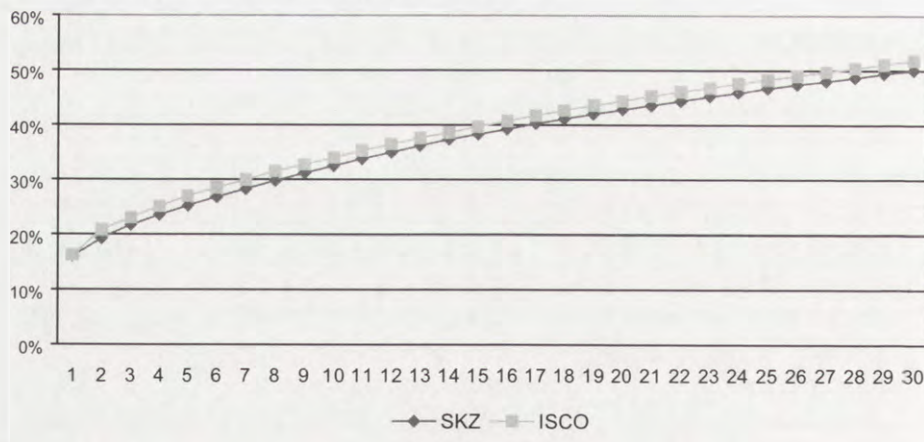
*(gazety, artykuły przemysłowe, spożywcze)  
obsługujący na stacji benzynowej/brygadzysta/wydawanie paliwa  
i sprzedaż w sklepie przy stacji benzynowej  
sprzedawca w hipermarkecie/uzupełnianie towaru na półkach.*

Podsumowując omówienie kategorii ISCO „Sprzedawcy w sklepach i na targowiskach” (oznaczonej symbolem 5220) wypada stwierdzić, że jest ona znacznie zróżnicowana wewnętrznie pod względem wymiarów, które można uznać za podstawowe przy wyodrębnianiu kategorii w klasyfikacji zawodów.

Kolejne najczęściej wybierane przez koderów kategorie ISCO nie cechują się już tak dużym zróżnicowaniem – co wynika po części z faktu, że odsetki ich występowania są niższe. Trzecia kategoria w rankingu ISCO „Księgowi” (o symbolu 3433) jest ponad 2 razy rzadziej wybierana niż sprzedawcy. Dalsze kategorie charakteryzuje stopniowy spadek częstości – bez przerw i „skoków” wskazujących na szczególny czy nietypowy charakter pewnych kategorii.

Mimo że Społeczna Klasyfikacja Zawodów oraz klasyfikacja ISCO oparte są na odmiennych założeniach, wyniki ich zastosowań pod względem stopnia koncentracji wykorzystanych kategorii kodowych są zbliżone. W obu przypadkach na czele rankingu znajduje się kategoria rolników. Dla następnych kategorii krzywe koncentracji mają podobny kształt, co zostało graficznie zobrazowane na rysunku 3.1. Krzywa koncentracji dla ISCO leży nieco wyżej ze względu na znaczną inkluzywność kategorii 5220 „Sprzedawcy”. W klasyfikacji SKZ, 30 najczęściej używanych kategorii obejmuje 50% wszystkich przypadków kodowania. W klasyfikacji ISCO analogiczny wskaźnik osiągany jest dla 28 najczęściej stosowanych symboli kodowych. W obu klasyfikacjach *gros* kategorii było używane sporadycznie lub nie zostało użyte ani razu.

**Rysunek 3.1. Skumulowana liczba wyborów najczęściej stosowanych kategorii kodowych w klasyfikacjach SKZ i ISCO**



Wymienione fakty prowadzą do wniosku, że SKZ nie odbiega na niekorzyść od ISCO pod względem zrównoważenia pokrycia zróżnicowania zawodowego, a co za tym idzie – homogeniczności wyodrębnionych kategorii kodowych najniższego rzędu.

### 3.3 Analiza spójności wielkich grup zawodowych klasyfikacji SKZ

Wiele analiz zróżnicowania społecznego, korzystających z klasyfikacji zawodów ogranicza się do wykorzystania proponowanych w ramach klasyfikacji wielkich grup zawodowych. Obie rozważane klasyfikacje – zarówno SKZ, jak i ISCO – stosują dziesiętny system oznaczania grup kolejnych szczebli. W efekcie na poziomie wielkich grup zawodowych w obu klasyfikacjach proponuje się 10 takich grup, oznaczonych kolejnymi cyframi od 0 do 9. Jednakowa liczba grup najwyższego szczebla pozwala na bezpośrednie porównanie własności obu klasyfikacji. Punktem odniesienia dokonanych porównań będą omawiane wcześniej dane, dotyczące sposobu wykorzystania obu klasyfikacji do kodowania zawodów.

Tabela 3.4. Parametry kodowania wielkich grup zawodowych klasyfikacji SKZ

Symbol	Wielkie grupy zawodowe	Odsetek wyborów kategorii	Liczba szczególnych kategorii klasyfikacyjnych	Liczba zakodowanych zawodów	Odsetek kategorii wybieranej najczęściej	Indeks Giniego
0	Kierownictwo i wyższe kadry	2,0%	58	295	16,6%	0,722
1	Specjaliści	9,6%	83	1400	17,4%	0,725
2	Technicy, mistrzowie i wyspecjalizowani pracownicy biurowi	8,4%	62	1231	21,5%	0,674
3	Inni pracownicy umysłowi	8,1%	56	1185	12,0%	0,686
4	Pracownicy fizyczno-umysłowi	8,7%	48	1267	18,5%	0,763
5	Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	26,4%	94	3859	12,2%	0,705
6	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni	11,6%	68	1696	12,4%	0,651
7	Rolnicy	16,3%	14	2387	98,5%	0,995
8	Właściciele zakładów wytwórczych i usługowych	6,9%	35	1014	21,6%	0,729
9	Inni i niesklasyfikowani	2,0%	21	290	17,6%	0,706
	Ogółem (suma lub mediana)	100,0	539	14624	17,5%	0,714



W tabeli 3.4 zostały przedstawione wybrane charakterystyki klasyfikacji SKZ obliczone na podstawie danych, dotyczących kodowania zawodów (analogiczne charakterystyki klasyfikacji ISCO zawiera tabela 3.5). Spośród 14624 kodowanych zawodów koderzy najczęściej wybierali kategorie szczegółowe, należące do rozległej grupy 5 „Wykwalifikowani pracownicy fizyczni”. W sumie w grupie tej zakodowano 3859 zawodów, to jest 26,4%. Na drugim biegunie znajdują się dwie najrzadziej wybierane grupy: 9 „Inni i niesklasyfikowani” (290 zawodów, tj. 2,0%) oraz grupa 0 „Kierownictwo i wyższe kadry” (295 zawodów, tj. 2,0%). Dalsze grupy – rozpatrywane według częstości wyboru – mają odsetki występowania przynajmniej 6,9%. Dokonane obserwacje można interpretować jako świadectwo faktu, że Społeczna Klasyfikacja Zawodów *de facto* wyodrębnia nie 10 – a 8 wielkich grup zawodowych. Grupy o odsetkach w granicach 2% można bowiem uznać za marginalne. Jeśli przeciętny sondaż w Polsce realizowany jest na próbie 1000 osób, to niewielkie liczebności obu grup nie pozwalają na zasadne wypowiedzanie się o ich pozycji czy jakichkolwiek charakterystykach.

W dwóch ostatnich kolumnach tabeli 3.4 przedstawione zostały miary wewnętrznego zrównowżenia w obrębie grup. Odsetek zawodów kodowanych do kategorii najczęściej wykorzystywanej w obrębie grupy (prawdopodobieństwo modalnej) jest najprostszym wskaźnikiem charakteryzującym koncentrację wyborów koderskich. Najwyższą wartość wskaźnik, ten osiąga w przypadku licznej grupy 7 „Rolnicy”, co omówione zostało w podrozdziale 3.2. W pozostałych grupach odsetki te wahają się od 12 do 21 procent, co świadczy o zbliżonym zrównowżeniu wewnętrznym poszczególnych grup. Wniosek taki potwierdzają zbliżone wartości indeksu Giniego, które – w odróżnieniu od odsetka wystąpień najczęściej wybieranej kategorii – uwzględniają pełny rozkład częstości wystąpienia wszystkich elementarnych kategorii kodowych w obrębie grupy.

Jest rzeczą godną podkreślenia, że bardzo podobny obraz uzyskany został dla klasyfikacji ISCO (tabela 3.5). W tym przypadku kategorię rezydualną stanowi grupa 0 „Siły zbrojne”, do której podczas kodowania trafia zaledwie 0,8% zawodów. Tak niski odsetek oznacza, że w fazie analizy danych kategoria ta – ze względu na niewielką liczbę kodowanych zawodów – musi być pominięta lub włączona do innej grupy. Wysoki poziom wewnętrznej koncentracji występuje w grupie 6 „Rolnicy i wykwalifikowani robotnicy rolni” – co jest analogią do grupy rolników w SKZ. Natomiast pozostałe grupy wydają się wewnątrznie zrównoważone w podobnym stopniu – może za wyjątkiem grupy 5 „Pracownicy usług i sprzedawcy”, która w ponad połowie przypadków (54,3%) sprowadza się do pojedynczego zawodu (o symbolu 5220 – sprzedawcy; co omówione zostało w podrozdziale 3.2).

**Tabela 3.5. Parametry kodowania wielkich grup zawodowych klasyfikacji ISCO-88**

Symbol	Wielkie grupy zawodowe	Odsetek wyborów kategorii	Liczba szcze-gółowych kategorii klasyfikacyj-nych	Liczba zakodowa-nych zawodów	Odsetek kategorii wybiera-nej naj-częściej	Indeks Giniego
0	Siły zbrojne	0,8%	1	112	100,0	1,000
1	Parlamentarzyści, politycy, wyżsi urzędnicy rządowi i menedżerowie	7,5%	38	1096	12,4%	0,567
2	Specjaliści	9,1%	72	1328	14,0%	0,674
3	Technicy i specjaliści średniego szczebla	12,7%	87	1857	16,9%	0,650
4	Pracownicy biurowi	6,3%	31	918	23,6%	0,724
5	Pracownicy usług i sprzedawcy	8,3%	27	1216	54,3%	0,861
6	Rolnicy i wykwalifikowani robotnicy rolni	17,2%	17	2510	95,0%	0,988
7	Rzemieślnicy i wykwalifikowani robotnicy	19,3%	89	2824	8,0%	0,722
8	Operatorzy maszyn	10,7%	89	1567	19,7%	0,736
9	Robotnicy do prac prostych w przemyśle i usługach	8,2%	32	1193	23,7%	0,747
	Ogółem (suma lub mediana)	100,0	483	14621	18,3%	0,730

W przypadku klasyfikacji ISCO uwagę zwraca fakt braku tak silnej koncentracji wyborów na jednej z grup, jak to miało miejsce w przypadku klasyfikacji SKZ – gdzie grupa 5 „Wykwalifikowani pracownicy fizyczni” obejmowała 26% kodowanych zawodów. W klasyfikacji ISCO największy udział (19,3%) ma grupa 7 „Rzemieślnicy i wykwalifikowani robotnicy”. Dodatkowo, grupa ta jest pod pewnymi względami wewnątrznie zrównoważona. Kategoria najczęściej wykorzystywana wewnątrz tej grupy reprezentuje odsetek jedynie 8% wyborów, podczas gdy w grupie 5 klasyfikacji SKZ było to 12,2%. Omawiane zjawisko wynika częściowo z faktu, że w klasyfikacji SKZ zawody robotnicze kodowane są do dwóch wielkich grup (grupa 5 i 6), podczas gdy w ISCO do trzech (grupy 7, 8, 9). Należy jednak uwzględnić również to, że część zawodów kodowanych w ISCO jako robotnicze trafia w SKZ do wielkiej grupy „Właścicieli”. W sumie relacje obu klasyfikacji w tej sferze zróżnicowania zawodowego nie są proste i otrzymanie jakich-



kolwiek wniosków praktycznych wymaga odwołania się do kompozycji szczegółowych kategorii zawodowych obu klasyfikacji.

Różnice między obiema klasyfikacjami występują również w sferze zróżnicowania zawodowego odpowiadającego kategorii pracowników umysłowych. W obu klasyfikacjach segment ten podzielono na 4 wielkie grupy. W klasyfikacji SKZ są nimi: grupa 0 „Kierownictwo i wyższe kadry”, grupa 1 „Specjaliści”, grupa 2 „Technicy, mistrzowie i wyspecjalizowani pracownicy biurowi” oraz grupa 3 „Inni pracownicy umysłowi”. W klasyfikacji ISCO pracowników umysłowych obejmują następujące grupy: grupa 1 „Parlamentarzyści, politycy, wyżsi urzędnicy rządowi i menedżerowie”, grupa 2 „Specjaliści”, grupa 3 „Technicy i specjaliści średniego szczebla” oraz grupa 4 „Pracownicy biurowi”. Grupy „specjalistów” w obu klasyfikacjach zawierają podobne odsetki kodowanych zawodów, co jest wynikiem oczekiwanym i świadczy o podobnych zasadach wyodrębnienia tej grupy, opartym na kryterium kwalifikacji na poziomie wykształcenia wyższego. Pewne różnice występują natomiast w przypadku pracowników umysłowych niższych szczebli, podzielonych w obu klasyfikacjach na dwie grupy. W klasyfikacji SKZ relacje obu grup są bardziej zrównoważone, zarówno pod względem odsetka kodowanych zawodów, jak też pod względem liczby kategorii klasyfikacyjnych najniższego szczebla. W ISCO mamy natomiast do czynienia z wyraźną dysproporcją na rzecz wyżej usytuowanej grupy „Techników i specjalistów średniego szczebla”. Pod względem ogólnej rozdzielczości klasyfikacji rozwiązanie zastosowane w SKZ należy ocenić jako lepsze.

Największa różnica między obiema klasyfikacjami występuje jednak w przypadku pierwszej grupy segmentu pracowników umysłowych, którą w SKZ stanowi grupa 0 „Kierownictwo i wyższe kadry”, zaś w ISCO grupa 1 „Parlamentarzyści, politycy, wyżsi urzędnicy rządowi i menedżerowie”. W SKZ grupa ta zawiera 58 kategorii klasyfikacyjnych najniższego szczebla, zaś obejmuje jedynie 2% kodowanych zawodów. W ISCO kategorii klasyfikacyjnych jest 38, zaś udział grupy pod względem liczby kodowanych zawodów wynosi 7,5%. Wynik ten potwierdza wcześniejszy wniosek, że w grupie 0 klasyfikacji SKZ liczba wyodrębnionych kategorii szczegółowych nie przekłada się na użyteczność grupy w fazie analiz zróżnicowania zawodowego, prowadzonych na poziomie wielkich grup. Z drugiej strony niska wartość indeksu Giniego dla grupy 1 klasyfikacji ISCO (najniższa spośród wszystkich grup) dowodzić może jej znacznej heterogeniczności. Powstaje pytanie, czy wynik ten jest zgodny z generycznym spojrzeniem na strukturę społeczną, które zakłada jej piramidalny kształt, czyli większą spójność kategorii usytuowanych na szczycie, zaś większą heterogeniczność czy rozmycie w kategoriach usytuowanych na dole piramidy.



Dokonane obserwacje potwierdzają, że zasady wyodrębnienia najwyżej usytuowanych grup w klasyfikacji zawodów są istotnym problemem, gdyż w różnych klasyfikacjach postępuje się tu różnie. Do kwestii tej powrócimy w rozdziale 4, omawiając proponowane modyfikacje SKZ.

### 3.4. Wnioski dotyczące budowy klasyfikacji zawodów

Przedmiotem analizy była praktyka stosowania Społecznej Klasyfikacji Zawodów do kodowania wypowiedzi badanych na temat zawodów wykonywanych w momencie badania, a także zawodów wykonywanych w przeszłości bądź zawodów wykonywanych przez inne osoby – jak małżonek czy rodzice.

Analiza sposobu kodowania zawodów do poszczególnych kategorii pozwala sformułować wniosek, że w niektórych fragmentach klasyfikacji uzasadnione byłyby korekty zawartości kategorii i zasad kodowania zawodów. Zmiany te polegałyby na podzieleniu niektórych kategorii na bardziej szczegółowe, pogrupowaniu istniejących kategorii, usunięciu z klasyfikacji kategorii pojawiających się sporadycznie bądź odpowiadających zawodom, które przestały występować na rynku pracy.

Przeprowadzona analiza wykazała również, że pod względem własności formalnych Społeczna Klasyfikacja Zawodów nie odbiega od Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Zawodów ISCO. Wniosek ten dotyczy układu klasyfikacji, jej wewnętrznego zrównoważenia oraz homogeniczności kategorii kodowych najniższego szczebla. Podstawowe różnice między obiema klasyfikacjami dotyczą natomiast kompozycji wielkich grup zawodowych, a zwłaszcza zasad wyodrębnienia grupy, którą według podstawowych kryteriów stratyfikacyjnych można byłoby uznać za usytuowaną najwyżej.

Istotne wydają się też wnioski dotyczące ograniczeń, jakie istnieją w przypadku stosowania klasyfikacji zawodów do kodowania wyników badań ankietowych. Badani określają swoje zawody w siatce terminów i pojęć, które nie są homomorficzne wobec zasad wyodrębniania szczegółowych kategorii klasyfikacyjnych. W pewnych obszarach badani stosują stereotypy i uproszczenia (np. rola zawodowa rolnika), w innych zaś odwołują się do nazw zawodów, wykonywanych czynności czy też miejsca wykonywania pracy – przy czym elementy te stanowiąc mogą splot trudny do analizy za pomocą rozłącznych kategorii klasyfikacyjnych. Generalnie więc klasyfikacji zawodów nie można uznać za narzędzie odpowiadające zasadom postrzegania i opisu ról zawodowych przez ich wykonawców.

Dlatego też konstruując klasyfikację zawodów oprócz się raczej należy na koncepcjach teoretycznych oraz wymogach analitycznych, uwzględnia-



jąc przede wszystkim przydatność klasyfikacji do analizy zróżnicowania zawodowego. Kwestią wtórną jest natomiast sprawa trafnego zakodowania wypowiedzi badanych do szczegółowych kategorii klasyfikacyjnych. Skonstruowane w tym celu narzędzie powinno być ukierunkowane na maksymalizację owej trafności, natomiast charakter i szczegółowość gromadzonych w badaniach informacji o zawodach nie powinny narzucać sposobu wyodrębnienia kategorii klasyfikacyjnych. Zwłaszcza, że nawet w przypadku tych samych zawodów mogą istnieć różnice co do sposobów ich przedstawienia w zależności między innymi od tego, czy jest to zawód wykonywany przez respondenta czy jedynie opisany przez respondenta zawód innej osoby, bądź też czy zawód dotyczy obecnej pracy czy pracy wykonywanej w przeszłości. Specyficzny sposób opisu roli zawodowej występuje również w przypadku, gdy pytamy nie o zawód wykonywany, lecz o zawód planowany na przyszłość. Swoistym językiem „wyobrażeń” posługują się dzieci, opisując zawody wykonywane przez rodziców. Dodatkowo, precyzja i charakter zgromadzonych informacji zależy również od pytań zadanych w kwestionariuszu: czy oprócz pytania o zawód i stanowisko pytano o opis czynności wykonywanych w pracy, czy zadano osobne pytanie o fakt kierowania pracą podwładnych, o własność warsztatu pracy itp.

Klasyfikacja zawodów okaże się użytecznym narzędziem, jeśli jej układ nie będzie zależał od sposobu gromadzenia informacji, ich charakteru czy stopnia szczegółowości. Jej podstawowym atrybutem jest bowiem uniwersalność, co implikuje możliwość zastosowania w jak najszerszej gamie sytuacji badawczych.

*Zbigniew Sawiński  
Kazimierz M. Słomczyński  
Henryk Domański*

## Rozdział 4.

# SPOŁECZNA KLASYFIKACJA ZAWODÓW-2007

Niniejszy rozdział prezentuje nową klasyfikację zawodów. Jest ona w znacznym stopniu zmodyfikowaną i zaktualizowaną wersją Społecznej Klasyfikacji Zawodów pochodzącej z 1978 roku (Pohoski i Słomczyński 1978).

Należy podkreślić, że Społeczna Klasyfikacja Zawodów była pierwszą w Polsce i jedną z pierwszych na świecie klasyfikacji zawodów, zaliczanych do klasyfikacji społecznych (lub socjologicznych). Zmiany na rynku pracy i w strukturze społecznej, związane ze zmianą ustroju po 1989 roku, nasuwały potrzebę skonstruowania nowego narzędzia. W przedstawionej poniżej propozycji uwzględniliśmy wieloletnie doświadczenia, zebrane podczas stosowania klasyfikacji w praktyce, zarówno do kodowania wyników badań empirycznych, jak też w fazie analiz danych. Doświadczenia te wyznaczyły główne kierunki proponowanych modyfikacji. Mieliśmy przy tym na uwadze fakt, aby zmodyfikowana wersja spełniała wymóg kompatybilności klasyfikacji z poprzednimi wersjami – zarówno z oryginalną wersją z 1978 roku – jak też z modyfikacjami wprowadzonymi w późniejszym czasie, głównie w roku 1993, które zostały omówione w rozdziale drugim.

Podstawowe zmiany w strukturze klasyfikacji dotyczą przede wszystkim wyodrębnienia stanowisk kierowniczych w postaci jednej grupy, obejmującej wszystkich kierowników. Oprócz tego dokonano szeregu zmian dotyczących łączenia kategorii klasyfikacyjnych, usunięcia kategorii uznanych za nieprzydatne lub niewykorzystywane, oraz dodania pewnej liczby nowych kategorii klasyfikacyjnych w obszarach zróżnicowania zawodowego, które podlegają szczególnie szybkim przeobrażeniom. W przypadku wielu dotychczasowych kategorii zmodyfikowano lub całkowicie zmieniono ich



nazwy, tak aby w większym stopniu odzwierciedlały obecnie stosowane nazewnictwo zawodów i stanowisk.

Przedstawimy teraz kryteria modyfikacji oryginalnego schematu SKZ, a następnie omówimy je odnosząc się do kolejnych wielkich grup zawodowych. Pełna wersja zmodyfikowanej Społecznej Klasyfikacji Zawodów 2007 została zamieszczona w Aneksie 1.

## 4.1 Kryteria modyfikacji SKZ

Dokonując modyfikacji Społecznej Klasyfikacji Zawodów opieraliśmy się na trzech grupach kryteriów: teoretycznych, analitycznych i semantycznych.

Teoretyczne podstawy SKZ zostały przedstawione w rozdziale pierwszym. W tym miejscu pragniemy jedynie wspomnieć, że analizując drobiazgowo strukturę dotychczasowej wersji SKZ staraliśmy się zidentyfikować te wszystkie jej fragmenty, które z punktu widzenia założeń teoretycznych mogą wydawać się wątpliwe. Podstawową przyczyną nieadekwatności SKZ są zmiany na rynku pracy i zmiany w strukturze społecznej, jakie nastąpiły od 1978 roku. W okresie tym miały miejsce zmiany ustroju, systemu ekonomicznego, politycznego, dynamicznie rozwijały się nowe technologie i dziedziny produkcji. Nie pozostało to bez wpływu na miejsce niektórych ról zawodowych w społecznym podziale pracy, a równocześnie wyłoniły się nowe zawody.

Grupa kryteriów analitycznych obejmuje te aspekty klasyfikacji, które wiążą się z jej zastosowaniem do wyjaśniania i opisu procesów społecznych w modelach statystycznych w fazie analiz. Doświadczenia zebrane przez lata dowiodły, że niektóre z pierwotnie wyodrębnionych kategorii przestały być użyteczne, ponieważ ich udział w całości zróżnicowania zawodowego stał się marginalny. Kategorie te mogą być bez szkody usunięte w celu uproszczenia klasyfikacji i zwiększenia jej przejrzystości. W przypadku innych podziałów i kategorii szczegółowych okazało się, że grupują one role zawodowe, których wykonawcy różnią się znacznie zajmowaną pozycją. W przypadku najbardziej heterogenicznych kategorii zaproponowaliśmy ich podział na bardziej szczegółowe, a zarazem bardziej spójne.

Trzecia grupa kryteriów - nazwanych semantycznymi - odwołuje się do specyficznego typu informacji na temat ról zawodowych, jakie są gromadzone w badaniach realizowanych techniką wywiadu ankietarskiego. Gromadzenie tych charakterystyk jest zapośredniczone przez sposób postrzegania zróżnicowania zawodowego przez badanych. W grę wchodzi nie tylko selektywne spojrzenie na sytuację pracy przez pryzmat doświadczeń i nawyków nabytych w okresie jej wykonywania, lecz również pew-



na kategoryzacja ról zawodowych, oparta na systemie znaczeń i stereotypów. Pewne zawody określa już sama ich nazwa lub tytuł, inne wymagają zdania sprawy z charakteru czynności wykonywanych podczas pracy, jeszcze inne definiowane są przez stanowisko w formalnej organizacji pracy czy udokumentowane kwalifikacje. Wiele ról zawodowych wiąże w sobie różne zasady ich wyodrębniania, zaś badany często ogranicza się do eksplicacji jedynie tych kryteriów, które uznaje za najważniejsze. Do tego dochodzi fakt niejednakowej wiedzy badanych na temat ról zawodowych pełnionych przez inne osoby, których również dotyczyć mogą pytania kwestionariusza (np. współmałżonka lub ojca). W badaniach pyta się niekiedy również o role zawodowe pełnione w przeszłości. W takich przypadkach jest rzeczą naturalną, że pamięć działa selektywnie, uwypuklając pewne elementy pełnionych w przeszłości ról zawodowych, zacierając inne elementy częściowo lub całkowicie.

Niezwykle pomocna do identyfikacji kryteriów analitycznych i semantycznych okazała się – omówiona w rozdziale trzecim – analiza zbioru wypowiedzi respondentów na temat własnych ról zawodowych oraz ról pełnionych przez inne osoby. Do materiału tego odwoływać będziemy się wielokrotnie, gdy zajdzie potrzeba weryfikacji hipotezy o nieadekwatności szczegółowego rozwiązania, zawartego w dotychczasowej wersji klasyfikacji oraz zaproponowania jego modyfikacji. Omawiany materiał wykorzystany między innymi zostanie do analizy rozkładów kodowanych zawodów w każdej z wielkich grup w celu identyfikacji trzonu grupy na podstawie kategorii klasyfikacyjnych najczęściej wykorzystywanych, a także wskazania zawodów, które ze względu na niewielką częstość występowania mogą być w danej grupie uznane za peryferyjne. Poddamy też analizie, czy w obrębie grupy wyodrębnia się jedna czy więcej wiązek zawodów i czy ze względu na to kryterium grupa może być uznana za wewnętrznie spójną. Wyniki tych analiz posłużą jako uzasadnienie wielu spośród proponowanych modyfikacji dotychczasowej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów.

## 4.2 Nowe zasady przynależności zawodów do grupy 0 „Kierownictwo i wyższe kadry”

W dotychczasowej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów grupa „Kierownictwo i wyższe kadry” (oznaczona symbolem 0) dzieliła się na dwie podgrupy: 01 „Kierownictwo i wyższe kadry centralnej i terenowej administracji państwowej oraz działalności politycznej” oraz 02 „Kadra kierownicza zakładów pracy”. W praktyce drugą kategorię wykorzystywano zdecydowanie częściej. W rankingu kategorii najniższego rzędu uporządkowanym według częstości ich stosowania w kodowaniu (Sawiński 2005: tabela



B-0) dwie pierwsze pozycje zajmują dyrektorzy naczelni firm zatrudniających do 500 pracowników – rozdzieleni w SKZ na dwie kategorie jedynie ze względu na branżę firmy. Najwyższa kadra kierownicza różnego rodzaju organizacji gospodarczych kodowana była także w innych kategoriach, takich jak „Prezesi i kierownicy spółdzielni” (symbol 0222), „Kierownicy i prezesi banków” (0234), czy „Dyrektorzy naczelni central handlowych” (0212). Obok dyrektorów naczelnych, w grupie tej kodowani byli także ich zastępcy – jednakże wyłącznie wtedy, gdy przedsiębiorstwo zatrudniało ponad 500 pracowników.

Dominację, w ramach grupy 0, dyrektorów kierujących organizacjami gospodarczymi widać najlepiej, gdy zsumuje się wszystkie kategorie szczegółowe i porówna z pozostałymi segmentami wchodzącymi w skład tej grupy. Zestawienie to – dokonane na podstawie analizy kodowania danych z badań omówionych w rozdziale trzecim – przedstawia tabela 4.1. Obok dyrektorów organizacji gospodarczych wyodrębniono w nim kierownictwo administracji centralnej i terenowej, kierownictwo organizacji społecznych i politycznych, a także kierownictwo instytucji użyteczności publicznej w szkolnictwie, służbie zdrowia, w nauce, kulturze itp.

**Tabela 4.1. Odsetki zawodów kodowanych w SKZ-1978 do grupy 0 „Kierownictwo i wyższe kadry” pogrupowane ze względu na typ organizacji**

Grupa szczegółowych kategorii kodowych	Liczba kodowanych zawodów	Odsetek
Dyrektorzy i kadra kierownicza organizacji gospodarczych	219	74,2%
Kierownictwo administracji państwowej i samorządowej, centralnej oraz terenowej, kierownictwo urzędów centralnych	36	12,2%
Kierownictwo organizacji społecznych i politycznych	20	6,8%
Kierownictwo instytucji użyteczności publicznej (szkolnictwo, służba zdrowia, nauka, kultura, media publiczne itp.)	20	6,8%
Ogółem	295	100,0%

Przeprowadzona analiza wykazała, że około 75% – a więc trzech na czterech przedstawicieli tej wąskiej grupy zawodowej – to dyrektorzy **organizacji gospodarczych**. Spośród pozostałych ponad połowa to osoby pełniące najwyższe funkcje w administracji publicznej. Kierownicy organizacji społecznych czy politycznych stanowią w grupie tej niewielki odsetek, podobnie jak kierownicy instytucji sfery budżetowej.

Otrzymany rezultat był jeden z powodów proponowanych modyfikacji w grupie 0. Przede wszystkim z rozkładów odpowiedzi wynika, że pewne

aktualnie istniejące kategorie mogą być pogrupowane bez straty precyzji całej klasyfikacji. Proponujemy w związku z tym wprowadzenie wewnątrz tej grupy nowego układu, który przedstawiony został w tabeli 4.2. Poszczególne elementy proponowanych modyfikacji zostały przedstawione w kolejnych sekcjach tego podrozdziału.

**Tabela 4.2. Układ grupy 0 „Kierownictwo i wyższe kadry” w SKZ z 1978 roku i w proponowanej Społecznej Klasyfikacji Zawodów 2007**

Kategorie SKZ-2007	Symbol 2007	Symbol 1978	Kategorie SKZ-1978
Najwyżsi urzędnicy państwowi, kierownictwo organizacji, dyrektorzy przedsiębiorstw, menedżerowie	0000	0000	Kierownictwo i wyższe kadry
Kierownicy centralnej i terenowej administracji państwowej, samorządowej, organizacji społecznych i politycznych	0100	0100	Kierownictwo i wyższe kadry centralnej i terenowej administracji państwowej oraz działalności politycznej
Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej	0110	0110	Kierownictwo i wyższe kadry centralnej administracji państwowej
Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim	0111	0111	Kierownicy urzędów centralnych, ministerstw, administracji państwowej na najwyższym szczeblu, placówek dyplomatycznych, konsularnych
		0112	Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych urzędów centralnych na szczeblu departamentu
Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej szczebla terenowego - powiatów, miast, gmin	0112	0120	Kierownictwo administracji terenowej i wymiaru sprawiedliwości
		0121	Kierownicy administracji terenowej na szczeblu województw
		0122	Kierownicy i ich zastępcy wojewódzkich jednostek urzędów centralnych
		0123	Kierownicy administracji terenowej na szczeblu miast, dzielnic i gmin
		0124	Kierownicy wymiaru sprawiedliwości na szczeblu województw
		0125	Kierownicy wymiaru sprawiedliwości na szczeblu miast, dzielnic i gmin



Kierownictwo partii politycznych i organizacji społecznych	0170	0130	Pracownicy działalności politycznej aparatu partyjnego (była PZPR)
		0140	Pracownicy partii i organizacji politycznych
		0150	Pracownicy działalności społecznej (w tym ruch związkowy)
		0160	Pracownicy organizacji młodzieżowych
Kierownictwo partii politycznych i organizacji społecznych na szczeblu centralnym i wojewódzkim	0171	0131	Kierownicy aparatu partyjnego na szczeblu centralnym i wojewódzkim
		0141	Kierownicy partii i organizacji politycznych na szczeblu centralnym i wojewódzkim
		0151	Kierownicy organizacji zawodowych na szczeblu centralnym i wojewódzkim
		0152	Kierownicy centralnych i wojewódzkich organów organizacji społecznych
		0161	Kierownicy organizacji ruchu młodzieżowego na szczeblu centralnym i wojewódzkim
Kierownictwo partii politycznych oraz organizacji społecznych szczebla terenowego – powiatów, miast, gmin	0172	0132	Kierownicy aparatu partyjnego na szczeblu miast, dzielnic i gmin
		0133	Kierownicy wewnętrznych jednostek aparatu partyjnego na szczeblu miast, dzielnic i gmin
		0142	Kierownicy organizacji społeczno-politycznych na szczeblu miast, dzielnic i gmin
		0153	Kierownicy, prezesi, przewodniczący i sekretarze miejskich, dzielnicowych i gminnych organów organizacji społecznych, związków zawodowych
		0162	Kierownicy organizacji ruchu młodzieżowego na szczeblu miast, dzielnic i gmin
Wyższe kadry wojska i policji	0180	9111	Wyżsi oficerowie i generałowie w wojsku – od majora wzwyż
		9121	Wyżsi oficerowie milicji, policji i MSW – od majora wzwyż
Menedżerowie i kierownicy zakładów pracy	0200	0200	Kadra kierownicza zakładów pracy
Wyższe kadry menedżerskie	0290	0210	Kadra kierownicza zjednoczeń, centralnych zarządów i wielkich zakładów pracy

Wyższe kadry menedżerskie firm produkcyjnych i usług gospodarczych – dyrektorzy, prezesi, członkowie zarządów i rad nadzorczych organizacji gospodarczych	0291	0211	Dyrektorzy naczelni zjednoczeń, centralnych zarządów, kombinatów		
		212	Dyrektorzy naczelni central handlowych		
		0213	Dyrektorzy naczelni i ich zastępcy w przedsiębiorstwach zatrudniających 500 lub więcej pracowników		
		0220	Kadra kierownicza średnich i małych zakładów pracy		
		0221	Dyrektorzy naczelni i ich zastępcy w przedsiębiorstwach zatrudniających 499 lub mniej pracowników		
		0222	Prezesi i kierownicy spółdzielni		
		0223	Dyrektorzy domów towarowych		
		0224	Dyrektorzy pozostałych zakładów zatrudniających 499 i mniej pracowników		
		0234	Dyrektorzy i prezesi banków		
		0271	Dyrektorzy naczelni kombinatów gospodarstw rolnych, hodowlanych, ogrodniczych i leśnych		
		0272	Dyrektorzy gospodarstw rolnych, hodowlanych, ogrodniczych i leśnych, stacji hodowli roślin, spółdzielni mleczarskich; nadleśniczowie		
		Dyrektorzy i kierownicy w instytucjach centralnych i instytucjach szczególnego znaczenia w nauce, kulturze, oświacie, służbie zdrowia i innych instytucjach życia publicznego	0292	0240	Kadra kierownicza instytucji naukowych oraz instytucji oświatowych średniego szczebla
				0241	Kierownicy wyższych uczelni i instytucji naukowych
				0242	Dyrektorzy szkół pomaturalnych i średnich
0250	Kadra kierownicza instytucji kultury				
0251	Dyrektorzy bibliotek, archiwów i muzeów				
0252	Dyrektorzy teatrów, oper, operetek, baletów, filharmonii, estrady				
0253	Redaktorzy naczelni				
0260	Kadra kierownicza instytucji zdrowia i opieki społecznej				
0261	Dyrektorzy instytucji zdrowia				
0262	Dyrektorzy instytucji opieki społecznej				
1111	Kierownicy artystyczni				



Dyrektorzy i kierownicy lokalnych jednostek organizacyjnych w kulturze, oświacie, służbie zdrowia i innych dziedzinach życia publicznego	0293	1131	Dyrektorzy szkół podstawowych, zasadniczych zawodowych, zakładów poprawczych
		1132	Dyrektorzy przedszkoli, domów dziecka, internatów, żłobków, świetlic, ośrodków turystyczno-wypoczynkowych
		1171	Kierownicy przychodni lekarskich; ordynatorzy
		1172	Kierownicy laboratoriów medycznych, protezowni dentystycznych
		1182	Kierownicy lecznic zwierząt
		1183	Kierownicy przychodni i punktów weterynaryjnych
Dyrektorzy i kierownicy administracji gospodarczej w instytucjach na szczeblu centralnym, wojewódzkim i terenowym	0294	0230	Kadra kierownicza administracji gospodarczo-finansowej
		0231	Kierownicy ekonomiczni i finansowo-księgowi w urzędach centralnych i wielkich zakładach pracy
		0232	Kierownicy administracyjno-gospodarczy, transportu i magazynowania w urzędach centralnych i wielkich zakładach pracy
		0233	Główni księgowi w urzędach centralnych i wielkich zakładach pracy zatrudniających 500 lub więcej pracowników
		0235	Inni kierownicy w komórkach organizacyjnych urzędów centralnych i wielkich zakładów pracy
Główni i naczelnicy inżynierowie w firmach przemysłowych i usług gospodarczych	0295	1210	Główni inżynierowie i kierownicy techniczni
		1211	Naczelnicy inżynierowie, technolodzy, szefowie produkcji
		1213	Kierownicy oddziałów produkcyjnych i technicznych
		1214	Kierownicy ośrodków zakładowych: studiów i projektów, konstrukcyjno-projektowych
Wyższe kadry menedżerskie pozostałych instytucji	0296	0270	Kadra kierownicza gospodarstw rolnych, hodowlanych ogrodniczych i leśnych
		0280	Kadra kierownicza pozostałych instytucji
		0281	Kapitanowie portów oraz statków żeglugi wielkiej
		0282	Naczelnicy zarządu ruchu i trakcji

Kierownicy techniczni i administracyjno-organizacyjni	0300		
Kierownicy techniczni	0310		
Kierownicy techniczni w firmach produkcyjnych	0311	1215	Pozostali kierownicy techniczni
		2110	Kierownicy techniczni na stanowiskach techników lub równorzędnych
		2114	Kierownicy techniczni nie sklasyfikowani gdzie indziej
		2200	Mistrzowie
		2210	Nadmistrzowie i mistrzowie zmianowi
		2211	Nadmistrzowie, nadsztygarzy górniczy, mistrzowie zmianowi
		2220	Pozostali mistrzowie
		2221	Majstrowie, mistrzowie, sztygarzy
Kierownicy techniczni w firmach budowlanych	0312	1212	Kierownicy budów i baz sprzętu
Kierownicy techniczni w transporcie	0313	0283	Kapitanowie i kierownicy załóg samolotów
		2112	Dyżurni ruchu na stacji PKP, PKS, PLL
		2113	Kierownicy pociągu, ambulansu pocztowego
		2141	Kapitanowie statków żeglugi przybrzeżnej i śródlądowej
		2142	Kierownicy kutrów i łodzi rybackich
Kierownicy organizacyjni	0320		
Kierownicy działów i referatów w administracji państwowej i samorządowej	0321	1151	Kierownicy wydziałów w sądach i biurach notarialnych
		2318	Pozostali kierownicy działów i referatów w administracji państwowej
Kierownicy obsługi finansowej i gospodarczej urzędów i firm	0322	2311	Główni księgowi w przedsiębiorstwach zatrudniających 499 i mniej pracowników
		2312	Kierownicy ekonomiczno-handlowi i finansowo-księgowi w przedsiębiorstwach przemysłowych, budowlanych i transportowych
		2313	Kierownicy magazynowania i transportu oraz administracyjno-gospodarczy w przedsiębiorstwach przemysłowych, budowlanych i transportowych
		2314	Kierownicy ekonomiczno-handlowi i finansowo-księgowi w handlu, usługach, administracji państwowej
		2315	Kierownicy magazynowania i transportu oraz administracyjno-gospodarczy w handlu i usługach, administracji państwowej
		2317	Kierownicy magazynowni i ekspedycji
		3141	Kierownicy gospodarstwa pomocniczego, doświadczalno-naukowego, farmy sadu



Kierownicy samodzielnych jednostek organizacyjnych w handlu i usługach	0323	2111	Kierownicy central telefonicznych i urzędów pocztowych
		3111	Kierownicy bibliotek szkolnych, wypożyczalni, pracowni w muzeach
		4110	Kierownicy sklepów i punktów usługowych
		4111	Kierownicy domów towarowych, sklepów, działów sprzedaży
		4112	Kierownicy restauracji i kawiarni
		4113	Kierownicy barów, stolówek,
		4114	Kierownicy punktów skupu
Kierownicy działów i referatów w administracji firm	0340	2310	Kierownicy działów i referatów w biurach
		2316	Kierownicy sekretariatu, hali maszyn, kancelarii

#### 4.2.1 Nowy podział stanowisk w administracji publicznej

W przypadku kierownictwa administracji publicznej w nowej SKZ-2007 proponuje się jedynie podział na szczebel centralny (0111) i szczebel terenowy (0112). Przy czym do szczebla centralnego zaliczono stanowiska w instytucjach o zasięgu wojewódzkim, zaś do szczebla terenowego stanowiska w jednostkach administracyjnych powiatów, miast i gmin. Włączenie administracji szczebla wojewódzkiego do szczebla centralnego wynika z faktu, że obecne województwa są jednostkami organizacyjnymi wyższej rangi niż województwa wprowadzone na mocy reformy z 1973 roku - oparte w przeważającej części na dawnych powiatach.

Jednocześnie zrezygnowano ze stosowanych w dotychczasowej wersji SKZ odrębnych kategorii dla wyższych rangą urzędników wymiaru sprawiedliwości (dawne oznaczenia 0124 i 0125), łącząc osoby piastujące te stanowiska z pozostałymi stanowiskami administracji publicznej. Obok merytorycznych powodów dla takiej decyzji o jej podjęciu zdecydował również fakt, że żadna z tych kategorii nie została ani razu użyta w materiale pochodzącym z kodowania wyników badań.

W nowej wersji klasyfikacji pozostawiono zatem kategorię 0110 „Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej”, aczkolwiek obecnie dzieli się ona na dwie kategorie klasyfikacyjne najniższego szczebla w miejsce dotychczasowych siedmiu.

#### 4.2.2 Kierownictwo partii politycznych i organizacji społecznych

„Kierownictwo partii politycznych oraz organizacji społecznych” zdecydowaliśmy się wyodrębnić w postaci nowej kategorii, oznaczonej symbolem 0170 niewykorzystanym w wersji klasyfikacji pochodzącej z 1978 roku

(tabela 4.2). Decyzja utworzenia nowej kategorii wynika z faktu, że obecny system partii politycznych i organizacji społecznych różni się zasadniczo od systemu funkcjonującego w momencie powstawania klasyfikacji SKZ. W oryginalnej wersji wyodrębniono odrębne kategorie klasyfikacyjne dla działaczy aparatu partyjnego, związków zawodowych i ruchu młodzieżowego – rezerwując jednocześnie osobne kategorie dla osób pełniących stanowiska w organizacjach szczebla centralnego i terenowego.

W obecnej wersji zachowano jedynie podział na szczebel centralny (0171) oraz terenowy (0172) – rezygnując z osobnych kodów dla różnych organizacji. Nowe kategorie nie odpowiadają dotychczasowym, stąd też oznaczone zostały symbolami niewykorzystywanymi w klasyfikacji z 1978 roku. Niemniej, nowa klasyfikacja zachowuje kompatybilność z wersją wcześniejszą, ponieważ dotychczasowe symbole mogą zostać zreklasyfikowane do nowego schematu w sposób przedstawiony w tabeli 4.2.

### 4.2.3 Menedżerowie i kierownicy zakładów pracy

W przypadku tej kategorii proponujemy całkowicie nowy układ klasyfikacyjny. Dlatego też kategorii „Wyższe kadry i menedżerowie” przypisaliśmy nowy – niewykorzystany uprzednio – symbol 0290 (kategoria nadrzędna „Menedżerowie i kierownicy zakładów pracy” uzyskuje kod 0200).

Pierwszą podkategorię tej grupy stanowią „Wyższe kadry menedżerskie firm produkcyjnych i usług gospodarczych” (oznaczeni symbolem 0291). W ich przypadku rezygnujemy z kryterium wielkości zakładu pracy. W dotychczasowej klasyfikacji SKZ osobno kodowano kierownictwo organizacji zatrudniających powyżej i poniżej 500 pracowników. W przypadku organizacji o rozbudowanej strukturze – posiadającej swoje lokalne przedstawicielstwa lub podległe zakłady pracy – w fazie kodowania pojawiają się trudności z określeniem jej wielkości i potencjału, gdyż badani podają na ogół wielkość jedynie tej jednostki, którą kierują (np. kilkudziesięcioosobowa centrala zarządza organizacją zatrudniającą wiele tysięcy osób). Wyniki przeprowadzonej analizy kodowania przekonują ponadto, że kategorie zawodów menedżerskich odpowiadających przedsiębiorstwom zatrudniającym ponad 500 osób są stosowane rzadko<sup>1</sup>.

Kolejna propozycja dotyczy nowego ujęcia zawodów, związanych z kierowaniem instytucjami sfery budżetowej (publicznej). Proponujemy wyodrębnić je w postaci osobnych kategorii z tego względu, że instytucje te re-

<sup>1</sup> Na przykład kategorię 0213 „Dyrektorzy w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 500 osób” wybrano w 3,4% sytuacji wobec 74,2% wszystkich zakodowanych dyrektorów organizacji gospodarczych; kategorii 0233 „Główni księgowi w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 500 osób” nie wybrano ani razu (Sawiński 2005: tabela B-0).



alizują cele nierynkowe. Od ludzi, którym powierza się kierowanie tymi instytucjami, w mniejszym stopniu wymaga się kwalifikacji i predyspozycji menedżerskich, zaś w większym kompetencji przedmiotowych, związanych z dziedziną funkcjonowania instytucji (np. dyrektorami szpitali są na ogół lekarze, rektorami wyższych uczelni profesorowie itp.). Role osób kierujących instytucjami sfery budżetowej zawierają istotny komponent ról charakterystycznych dla innej wielkiej grupy zawodowej – specjalistów. Upoważnia to do wyodrębnienia ich jako osobnego segmentu, różniącego się pod wieloma względami od dyrektorów organizacji gospodarczych.

Specyficzna pozycja osób kierujących instytucjami sfery budżetowej prowadzi do licznych dylematów podczas kodowania – czy osobę zaliczyć do odpowiedniej kategorii przedmiotowej czy do dyrektorów. Problemów tych nie uniknęli również twórcy SKZ z 1978 roku, umieszczając niektóre zawody związane z kierowaniem instytucjami publicznymi w grupie 1 „Specjaliści”. Przykładem jest kategoria 1131 „Dyrektorzy szkół podstawowych i zasadniczych”, wybrana w analizowanych wynikach kodowania 44 razy – to jest ponad dwa razy częściej niż w sumie wszystkie zawody związane z kierowaniem instytucjami sfery publicznej zakodowane na poziomie wielkiej grupy 0 (20 przypadków).

Wyższe kadry zarządzające instytucjami sfery publicznej proponujemy wyodrębnić w nowej klasyfikacji jako kategorie 0292 „Dyrektorzy i kierownicy w instytucjach centralnych i instytucjach szczególnego znaczenia w nauce, kulturze, oświacie, służbie zdrowia i innych instytucjach życia publicznego” oraz 0293 „Dyrektorzy i kierownicy lokalnych jednostek organizacyjnych w kulturze, oświacie, służbie zdrowia i innych dziedzinach życia publicznego”.

W kategorii „Wyższe kadry menedżerskie” pozostawiamy bez zmian kategorię, którą w SKZ-1978 nazwano „kadrą kierowniczą administracji gospodarczo-finansowej” (0230). Kategoria ta obejmuje dyrektorów i wyższych rangą kierowników pionu gospodarczo-ekonomicznego, zajmującego się również administrowaniem w zakresie magazynowania i transportu. W SKZ-2007 przypisujemy jej symbol 0294.

#### **4.2.4 Rozszerzenie grupy 0 nowej SKZ-2007 o stanowiska kierownicze z grupy 1 „Specjaliści” dotychczasowej wersji SKZ**

Jednym z założeń pierwotnej klasyfikacji SKZ było to, że grupa 0 obejmuje wyłącznie stanowiska kierownicze najwyższego szczebla. Oznaczało to, że w przypadku organizacji gospodarczych i instytucji życia publicznego do grupy 0 zaliczono wyłącznie stanowiska wchodzące w skład ciał w randze zarządu, przy czym intencyjnie przyjęto, że w grę wchodzi tu wyłącznie duże zakłady pracy. Zarówno stanowiska związane z pośrednimi

szczeblami zarządzania, jak też najwyższe stanowiska w niewielkich, samodzielnych firmach, bądź w firmach stanowiących oddziały lub placówki podległe zrzeszeniom organizacji gospodarczych, zdecydowano się klasyfikować do grup zawodowych niższych szczebli.

Takie rozwiązanie – choć koncepcyjnie klarowne – prowadziło w praktyce posługiwania się klasyfikacją do pewnych problemów. Najwięcej dylematów dotyczyło stanowisk kierowniczych kodowanych w grupie 1 „Specjaliści”. Wiązało się to z faktem, że w przypadku tego rodzaju ról zawodowych występuje przemieszanie wymagań menedżerskich – dotyczących zarządzania zasobami – z wymogami w zakresie specjalistycznej wiedzy i kompetencji.

Występowanie tego rodzaju trudności interpretacyjnych ilustruje analiza sposobu klasyfikowania zawodów do szczegółowej kategorii 1213 „Kierownicy oddziałów produkcyjnych i technicznych”. W SKZ-1978 kategoria ta lokuje się w wielkiej grupie 1 „Specjaliści”. Powstaje pytanie, czy fakt zajmowania stanowiska kierowniczego – które wcale nie jest konstytutywne dla grupy 1 – upoważnia do zaklasyfikowania takiego zawodu do kategorii odpowiadającej angielskim „professionals”?

#### Tabela 4.3. Verbatimy zawodów kodowanych do kategorii „Kierownicy oddziałów produkcyjnych i technicznych” oznaczonej w SKZ-1978 symbolem 1213

Treść zapisu ankietarskiego w kwestionariuszu	Zawód będący przedmiotem pytania
Kierownik Działu Ekonomicznego/praca biurowa, kierowanie zespołem, sprawy finansowe	matka gdy resp. miał 14 lat
cieśla-kierownik budowy/nadzór nad pracownikami, praca samodzielna na budowie w różnych zawodach	ojciec gdy resp. miał 14 lat
kierownik bazy samochodowej i rzeczoznawca PZMOT/odpowiadał za remonty samochodów Polskiego Związku Motorowego	ojciec gdy resp. miał 14 lat
kierownik BHP w zakładzie produkującym artykuły chemiczne/odpowiadał za bezpieczeństwo w zakładzie pracy	ojciec gdy resp. miał 14 lat
kierownik budowy	ojciec gdy resp. miał 14 lat
kierownik budowy/kierował i nadzorował prace innych	ojciec gdy resp. miał 14 lat
kierownik budowy/kierowanie robotami na budowie	ojciec gdy resp. miał 14 lat
kierownik działu kontroli technicznej/organizacja pracy wydziału obróbki mechanicznej, kontrola wytwarzanych detali	ojciec gdy resp. miał 14 lat
kierownik kolumny remontowej/praca biurowa, planowanie działań, organizacja pracy zespołu remontowego	ojciec gdy resp. miał 14 lat
kierownik piekarni/zarządzał piekarnią, nadzorował prace	ojciec gdy resp. miał 14 lat



majster budowlany/kierowanie budową	ojciec gdy resp. miał 14 lat
zastępca kierownika działu/(kopalnie granitu)	ojciec gdy resp. miał 14 lat
inżynier mechanik/kierownik wydziału	ojciec w wieku respondenta
inżynier kolejnictwa/kierownik działu napraw wagonów	ojciec w wieku respondenta
inżynier mechanik/kierownik działu produkcji	ojciec w wieku respondenta
inżynier rolnik/kierownik Wydziału Rolnictwa	ojciec w wieku respondenta
kierownik produkcji w mleczarni	ojciec w wieku respondenta
mechanik maszyn/kierownik działu mechanicznego	ojciec w wieku respondenta
pracownik umysłowy biura zbytu elementów maszyn/zastępca kierownika działu	ojciec w wieku respondenta
technik drogerzysta (produkcja kosmetyków)/kierownik produkcji na wydziale plastrów	ojciec w wieku respondenta
technik włókiennik w zakładzie włókienniczym/kierownik działu racjonalizatorskiego	ojciec w wieku respondenta
inżynier mechanik/prezes/zarządzanie firmą w zakresie produkcji tworzyw sztucznych i poligrafii	respondent obecny
kierownik działu-zarządzanie/kiernuje działem produkcji	respondent obecny
kierownik gorzeleni/nadzór nad produkcją spirytusu i nadzór nad załogą	respondent obecny
kierownik zespołu/opiniowanie, sporządzanie raportów, kierowanie zespołem	respondent obecny
kierownik zespołu/rozdzielanie obowiązków pracownikom, nadzór wykonywanej pracy	respondent obecny
kierownik/nadzór pracy robotników-elektryków	respondent obecny
mistrz-zastępca kierownika na budowie/organizacja pracy podległych pracowników, sprawy BHP, nadzór nad pracami	respondent obecny
naczelnik wydziału/kierownictwo zespołu rachuby plac	respondent obecny
członek zarządu ds. technicznych/zarządzanie	respondent praca pośrednia
inżynier mechanik/kierownik programu wdrożeń technologicznych, firma Cessna/nadzór nad zespołem pracowniczym, koordynacja działań nad programem	respondent praca pośrednia
inżynier odlewnik/kierownik wydziału odlewniczego /kierownik wydziału odlewniczego	respondent praca pośrednia
kierownik/kierownik działu produkcji/kierowanie zespołem pracowników, odpowiedzialność za produkcję	respondent praca pośrednia
inżynier mechanik/dyrektor do spraw produkcji/nadzór nad produkcją	współmałżonek obecny
kierownik budowy dróg i mostów/nadzór nad wykonywanymi pracami budowlanymi	współmałżonek obecny
kierownik budowy/nadzoruje inwestycje w zakresie budowy obiektów przemysłowych i mostów	współmałżonek obecny
kierownik robót budowlanych/kierowanie pracami budowlanymi przy pracach drogowych	współmałżonek obecny
kierownik/przygotowanie i nadzór	współmałżonek obecny
menedżer/dyrektor firmy dystrybucyjnej napojów /kierowanie działalnością firmy	współmałżonek obecny

W tabeli 4.3 przedstawiono opisy zawodów kodowanych do kategorii 1213. W wielu przypadkach na podstawie samego opisu trudno jest ustalić szczebel zarządzania, wielkość podległego zespołu czy specyfikę wykonywanych zadań. Są to na przykład:

*kierownik piekarni/zarządzał piekarnią, nadzorował prace  
majster budowlany/kierowanie budową  
kierownik/nadzór pracy robotników-elektryków  
kierownik robót budowlanych/kierowanie pracami budowlanymi  
przy pracach drogowych.*

Nie można w tych przypadkach wykluczyć, że opisane prace mogą być skutecznie nadzorowane i kierowane przez technika lub nawet doświadczonego robotnika (brygadzystę). Należy więc sądzić, że klasyfikując opisane zawody do kategorii 1213 koderzy kierowali się faktem posiadania wyższego wykształcenia przez ich wykonawcę, co można było łatwo ustalić śledząc odpowiedzi na inne pytania kwestionariusza. Możliwe jest też inne wyjaśnienie, w myśl którego koderzy – nie mogąc w klasyfikacji znaleźć adekwatnej kategorii kierowników na niższych szczeblach – zdecydowali się użyć kategorii 1213 uznając, że sam fakt kierowania należy traktować za równoważnik kwalifikacji na poziomie studiów wyższych.

Pewna część zawodów zakodowana została w sposób budzący wątpliwości. Takimi zawodami są:

*kierownik gorzelni/nadzór nad produkcją spirytusu i nadzór nad za-  
łogą  
menedżer/dyrektor firmy dystrybucyjnej napojów/kierowanie działal-  
nością firmy  
inżynier mechanik/prezes/zarządzanie firmą w zakresie produkcji  
tworzyw sztucznych i poligrafii.*

W powyższych przykładach bardziej adekwatny wydaje się symbol z grupy 0, gdyż podane osoby zarządzają odrębną firmą. Zakodowanie podanych zawodów w kategorii 1213 może świadczyć, że dla koderów nie są przejrzyste kryteria, w jakich sytuacjach zawód zaklasyfikować do kategorii 1213, a w jakich do grupy 0.

Jeszcze inną prawidłowość ilustruje następujący przykład:  
*inżynier mechanik/kierownik programu wdrożeń technologicznych  
firma Cessna/nadzór nad zespołem pracowniczym, koordynacja dzia-  
łań nad programem.*

Jest to typowy opis zakresu zadań dyrektora R&D (research & develop-ment). Jak wynika z opisu, do celów realizacji zadań dysponuje on „zespołem pracowniczym”, którego pracę nadzoruje. Fakt kierowania nie jest jednak konstytutywnym elementem opisanej roli, lecz jedynie elementem funkcjonalnym. Dlatego posłużenie się kodem 1213 należy uznać w tym przypadku za wątpliwe. Może to być przejawem skłonności koderów



do poszukiwania w opisach zawodów elementów łatwo identyfikowalnych, zwłaszcza w sytuacjach, gdy opisy są lakoniczne lub – tak jak w powyższym przykładzie – w klasyfikacji nie ma kategorii dobrze dopasowanej do opisu danego zawodu.

Wątpliwości związane z kodowaniem stanowisk kierowniczych w grupie 1 skłoniły nas do przeniesienia tych zawodów do grupy 0. Tego rodzaju rozwiązanie stosowane jest w klasyfikacji ISCO. W omówieniu zasad klasyfikowania zawodów do kategorii ISCO 1200 „Corporate managers” autorzy klucza kodowego do klasyfikacji ISCO-88 COM piszą:

„W sytuacjach, gdy pewne zawodowe, techniczne, lub operacyjne kwalifikacje wymagane są od wykonawców ról menedżerskich – może być trudno podjąć decyzję, czy zawód zakodować do tej [tzn. do „corporate managers”], czy do innej szczegółowej kategorii. W takich przypadkach kryterium powinny stanowić dodatkowe informacje o zadaniach wykonywanych w ramach stanowiska. Jeśli podstawowe zadania wymagają bieżącego stosowania profesjonalnej wiedzy lub szczególnych umiejętności technicznych, to zawód należy zakodować w innej grupie. Jeśli jednak profesjonalna wiedza lub umiejętności techniczne są warunkiem wykonywania zadań menedżerskich, to zawód należy zakodować do tej grupy. Na przykład, jeśli podstawowe wykonywane zadania to formułowanie diagnoz i ustalanie kuracji w przypadku chorób, to zawód należy zakodować w grupie 2 Specjaliści. Natomiast jeśli głównym zadaniem jest alokacja środków przeznaczonych na badania między różne projekty w ramach organizacji na podstawie wiedzy medycznej, to zawód należy zakodować do omawianej grupy” (ISCO-88 COM 1994: 10).

Należy zaznaczyć, że przeniesienie zawodów i stanowisk kierowniczych z grupy 1 do grupy 0 nie było łatwą decyzją, ponieważ prowadzi do zmiany struktury klasyfikacji na poziomie wielkich grup, przez co klasyfikacja traci swój istotny walor, jakim jest porównywalność wyników obecnie prowadzonych badań z badaniami realizowanymi i kodowanymi w przeszłości. Niemniej, utrzymywanie dotychczasowych zasad też nie jest pozbawione wad, z których najpoważniejsza to sztuczne klasyfikowanie do grupy „Specjaliści” stanowisk kierowniczych tylko na podstawie posiadania przez ich wykonawcę wyższego wykształcenia. Wykształcenie powinno być brane pod uwagę przy posługiwaniu się klasyfikacją wyłącznie w tym zakresie, w jakim stanowi jeden z atrybutów wykonywanej roli zawodowej.

Kategoria 1213 stanowiła jeden z przykładów wyodrębnionych w ramach wielkiej grupy 1 „Specjaliści” szczegółowych kategorii, których wykonawcy piastują stanowiska kierownicze. Tego rodzaju kategorii jest więcej. Należą do nich wszystkie szczegółowe kategorie grupy 1210 „Główni inżynierowie i kierownicy techniczni”, a także kategorie szczegółowe obejmujące



jące stanowiska kierownicze w obrębie dziedzin i specjalności zawodowych. Na przykład, wśród nauczycieli wyodrębniono dwie kategorie stanowisk kierowniczych: 1131 „Dyrektorzy szkół podstawowych, zasadniczych zawodowych, zakładów poprawczych” oraz 1132 „Dyrektorzy przedszkoli, domów dziecka, internatów, żłobków, świetlic, ośrodków turystyczno-wypoczynkowych”. Podobnie wśród specjalistów medycyny wyodrębniono kategorie kierownicze 1171 i 1172, wśród specjalistów weterynarii 1182 i 1183. Wśród prawników kategorią taką jest 1151 „Kierownicy wydziałów w sądach i biurach notarialnych”.

Przeniesienie stanowisk kierowniczych z grupy 1 do grupy 0 wymaga utworzenia w tej grupie nowych podkategorii, odpowiadających instytucjom i szczeblom zarządzania nieuwzględnionym w wersji klasyfikacji SKZ z 1978 roku. W tym celu zaproponowaliśmy dwie nowe kategorie szczegółowe.

0293 „Dyrektorzy i kierownicy lokalnych jednostek organizacyjnych w kulturze, oświacie, służbie zdrowia i w innych dziedzinach życia publicznego”. Kategoria obejmuje zawody dyrektorów i kierowników instytucji sfery publicznej, których wykonawcy nie byli klasyfikowani do grupy 0 ze względu na lokalny zasięg działania ich instytucji. Przykładem są dyrektorzy szkół podstawowych (oznaczeni w wersji SKZ z 1978 roku symbolem 1131).

0295 „Główni i naczelnicy inżynierowie w firmach przemysłowych i usług gospodarczych”. Do kategorii zaliczono zawody kodowane uprzednio w podgrupie 1210 – specjalistów technicznych, kierujących wydziałami przedsiębiorstw.

Szczegółowe zasady przypisania dotychczasowych kategorii klasyfikacyjnych z grupy 1 do nowych kategorii grupy 0 przedstawione zostały w tabeli 4.2.

#### 4.2.5 Dołączenie do grupy 0 stanowisk kierowniczych niższych szczebli

Podobnie jak w przypadku wielkiej grupy 1 „Specjaliści”, również w grupie 2 „Technicy, mistrzowie i wyspecjalizowani pracownicy biurowi” występuje przemieszanie stanowisk kierowniczych i wykonawczych. Prowadzi to do podobnych trudności w kodowaniu. Prawdopodobnie bowiem pewne zawody zaliczane są do tej grupy ze względu na wykształcenie ich wykonawców.

Przykładem może być kategoria 2221 „Majstrowie, mistrzowie, sztygarzy”. Na podstawie analizy zapisów ankierskich (Sawiński 2005: tabela A-6) kodowane zawody podzielić można na dwie grupy. Pierwsza z grup obejmuje zawody związane z kierowaniem wydziałami przedsiębiorstwa lub zmianą w ruchu ciągłym, które to zawody powinny być raczej kodowane



w dotychczasowej podgrupie 1210 „Główni inżynierowie i kierownicy techniczni”, czy w – omawianej wcześniej – kategorii szczegółowej 1213 „Kierownicy oddziałów produkcyjnych i technicznych”. Są to na przykład:

*sześć produkcji odzieży/nadzór nad produkcją*  
*mistrz, specjalista ds. produkcji i odlewania stali w hucie/nadzór nad pracą zw. z przygotowaniem ciekłej stali do odlewania*  
*mistrz odlewnik/kierowanie produkcją*  
*mistrz kierownik zmiany/nadzorował prace zmiany.*

Z kolei druga grupa obejmuje zawody, których istota sprowadza się do bezpośredniego nadzoru pracy robotników, niewykluczającego wykonywania pewnych prac fizycznych – jak np. przygotowanie materiałów lub naprawa urządzeń, co odpowiada de facto stanowisku brygadzysty. Na przykład są to:

*kierownik hali spedycyjnej materiałów budowlanych/rozdzielał pracę ludziom, którzy pracowali jako suwnicowci*  
*technik budownictwa ogólnego/majster na budowach*  
*mistrz tkacki/naprawa maszyn tkalniczych, nadzorowanie pracy tkaczek*  
*mistrz obwodu grzewczego/kierowanie grupą palaczy CO*  
*mistrz farbiarni/segregował przędzę do farbowania, nadzorował pracowników.*

W wielu przypadkach trudno zresztą rozstrzygnąć, o jaki szczebel zarządzania chodzi. Koderzy stając przed takim dylematem wybierają grupę 2, kierując się zapewne wykształceniem lub tytułem „technika”. Na skutek tej praktyki do kategorii trafiają zawody, których istotę pracy stanowi kierowanie pracownikami lub wykonywanie pracy fizycznej. Fakt ten nie wydaje się zgodny z oczekiwanym sposobem interpretacji tej grupy, które raczej idzie w kierunku „specjalisty średniego szczebla” (*semi-professional*). Nie jest też zgodne z materiałem empirycznym, który jednoznacznie świadczy, że trzon grupy 2 wyznaczają zawody związane z pracą biurową, zaś zawodem mającym ponaddwudziestopięcioprocentowy udział w grupie jest księgowy.

Z wymienionych powodów proponujemy całkowite wyłączenie z grupy 2 zawodów dotychczas kodowanych do kategorii „kierowników”. W konsekwencji tego rodzaju zawody powinny być rozdzielone do trzech kategorii:

- (i) do kategorii kierowników średniego szczebla przeniesionej do grupy 0;
- (ii) do kategorii brygadzystów (klasyfikowanych w SKZ-1978 w grupie 5);
- (iii) do kategorii stanowisk wykonawczych w ramach poszczególnych zawodów i specjalności. Na przykład zawód „elektryk/majster” byłby zakodowany do kategorii 5223 „Elektrycy, elektromonterzy, elektromechanicy”,

ponieważ z jego opisu nie wynika, że dominującym elementem roli zawodowej jest nadzorowanie pracy innych.

W tabeli 4.4 zestawiono wszystkie szczegółowe kategorie grupy 2, które dotychczas wiązały się bezpośrednio lub pośrednio z kierowaniem pracą innych. W sumie zawody zaliczone do tych kategorii stanowią 36,7% wszystkich zawodów grupy 2. Z tego też względu warto bliżej prześledzić konsekwencje likwidacji tych kategorii i włączenia kodowanych do nich zawodów do innych kategorii i grup.

Najliczniejszą grupę stanowią zawody kodowane do podgrupy 2310 „Kierownicy działów i referatów w biurach” i do jej szczegółowych kategorii 2311–2318. W sumie zawody te stanowią 23,5% wszystkich zawodów kodowanych w grupie 2. W ramach tej podgrupy najliczniejsza jest kategoria szczegółowa 2314 „Kierownicy ekonomiczni w handlu, usługach, administracji”. Analiza zapisów ankierskich (Sawiński 2005: tabela A-7) prowadzi do wniosku, że niekiedy z opisów tych zawodów wcale nie wynika, że kierowanie pracownikami stanowi istotę pełnionej roli zawodowej. Ilustrują to następujące przykłady:

*asystent ds. leasingu/negocjacje z klientami, zmierzające do zawarcia umów leasingowych i kredytowych*

*ekonomista*

*kierownik kadr/zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę, opracowywanie regulaminów, nadzór nad pracownikami, organizowanie szkoleń, przygotowywanie materiałów na walne zgromadzenia*

*psycholog/dyrektor ds. personalnych/odpowiadam za realizowanie polityki personalnej przedsiębiorstwa, administrowanie i rozwój personelu, bezpieczeństwo i higienę pracy*

*referent ds. gospodarki komunalnej i nieruchomości/zamówienia publiczne, organizowanie przetargów*

*sekretarka medyczna w sanatorium/maszynopisanie, wypisywanie recept, transport leków.*

Fakt zakodowania wymienionych wyżej zawodów w kategorii 2314 „Kierownicy ekonomiczni w handlu, usługach, administracji” wziął się prawdopodobnie stąd, że w innym pytaniu kwestionariusza zaznaczony był fakt kierowania pracownikami przez wykonawcę danej roli. Jeśli jednak kierowanie pracownikami stanowi konstytutywny element roli zawodowej, to powinno znaleźć również wyraz w opisie zawodu. Jeśli element taki nie został wyszczególniony, to nie ma podstaw do podjęcia decyzji, że mamy tu do czynienia ze stanowiskiem „kierowniczym”.



Tabela 4.4. Szczegółowe kategorie grupy 2 SKZ-1978 zawierające elementy kierowania pracą innych

Symbol	Nazwa kategorii	Odsetek zakodowanych zawodów	Proponowana kategoria
2110	Kierownicy techniczni	0,4%	0311
2111	Kierownicy central telefonicznych i urzędów pocztowych	1,6%	0323
2112	Dyżurni ruchu na stacji PKP i PKS	1,5%	0313
2113	Kierownicy pociągu, ambulansu pocztowego	0,4%	0313
2114	Pozostali kierownicy techniczni	3,0%	0311
2141	Kapitanowie statków żeglugi przybrzeżnej i śródlądowej	0,0%	0313
2142	Kierownicy kutrów i łodzi rybackich	0,0%	0313
2200	Mistrzowie	0,0%	0311
2210	Nadmistrzowie i mistrzowie zmianowi	0,0%	0311
2211	Nadmistrzowie, nadsztygarzy górniczy, mistrzowie zmianowi	1,3%	0311
2220	Pozostali mistrzowie	0,0%	0311
2221	Majstrowie, mistrzowie, sztygarzy	5,0%	0311
2310	Kierownicy działów i referatów w biurach	1,9%	0340
2311	Główni księgowi w firmach poniżej 500 zatrudnionych	4,8%	0322
2312	Kierownicy ekonomiczni w przemyśle, budownictwie, transporcie	2,4%	0322
2313	Kierownicy magazynowania i transportu	2,9%	0322
2314	Kierownicy ekonomiczni w handlu, usługach, administracji	6,5%	0322
2315	Kierownicy administracyjny w handlu, usługach, administracji	2,2%	0322
2316	Kierownicy sekretariatu, hali maszyn, kancelarii	0,8%	0340
2317	Kierownicy magazynowni i ekspedycji	0,7%	0322
2318	Pozostali kierownicy w administracji państwowej	1,3%	0321

Na marginesie warto zauważyć, że sam tytuł zawodowy „kierownika” lub „dyrektora” nie implikuje we współczesnych organizacjach faktu posiadania podległych pracowników i kierowania ich pracą. Niekiedy tytuł taki wynika z przyjętego nazewnictwa stanowisk, które może mieć źródło w kulturze korporacyjnej – niekiedy wspólnej dla przedstawicielstw tej samej organizacji w różnych krajach. Na przykład, często stosowaną praktyką jest nadawanie tytułu dyrektora *senior accountant*, którzy prowadzą rozmowy handlowe i negocjacje z przedstawicielami innych organizacji. Desygnowanie do tych rozmów „dyrektora” jest wyrazem szacunku dla partnera, podkreśla rangę negocjacji i w ostatecznym bilansie służy uzyskaniu korzystnego porozumienia.

Obok zawodów, których istotą nie jest kierowanie podległymi pracownikami, do kategorii 2314 trafiają również zawody związane ściśle z kiero-

waniem, które jednakże powinny być zakodowane na innym szczeblu. Oto przykłady takich zawodów (Sawiński 2005: tabela A-7):

*ekonomista/stanowisko kierownicze Dyrektor Instytutu Włókiennictwa [zawód ojca]*

*kierownik działu w zakładzie odzieżowym/kierowanie działem*

*kierownik piekarni/pieczenie chleba, bułek, przygotowanie mąki, ważenie, urabianie ciasta itp.*

*ekonomista/naczelnik wydziału w banku/koordynowanie pracy zespołu*

*kierownik wytwórni wód gazowanych/organizacja pracy, dokumentacja, naprawy maszyn.*

W wymienionych przypadkach mamy do czynienia albo z najwyższymi stanowiskami w organizacjach gospodarczych, albo ze stanowiskami średniego szczebla w dużych organizacjach, albo ze stanowiskami właścicieli niewielkich firm – mimo że słowo „właściciel” nie zostało użyte w opisie zawodu. Można domniemywać, że koder decydując o zaliczeniu wymienionych zawodów do kategorii 2314 kierował się wykształceniem średnim wykonujących te role respondentów.

Podobnej analizie można poddać każde ze szczegółowych stanowisk kierowniczych wyszczególnionych w tabeli 4.4. Nie twierdzimy bynajmniej, że wyłączenie tych kategorii z grupy 2 jest rozwiązaniem, które rozstrzygnie wszelkie wątpliwości. Wręcz przeciwnie – wiele z nich zostanie. Pojawia się też trudności w ich zaklasyfikowaniu w przypadkach, gdy opis zawodu jest lakoniczny i jedyne dostępne elementy to tytuł „kierownika” i fakt posiadania wykształcenia średniego przez wykonawcę, w rodzaju: „manager/zarządcze” czy „kierownik administracji/organizował prace zespołu administracyjnego”. Kategorie podgrupy 2310 stanowią wygodne rozwiązanie dla tego typu opisów, które – w rzeczywistości – niewiele jednak mówią na temat wykonywanego zawodu. Powstaje w związku z tym pytanie, na ile posługiwanie się tymi kategoriami pozwala trafnie operacjonalizować pozycję społeczną wykonawców tych ról?

Dodatkowym argumentem za wyłączeniem zawodów kierowniczych z grupy 2 jest to, że odpowiadająca jej w mniejszym lub większym stopniu grupa 3 klasyfikacji ISCO „Technicy i specjaliści średniego szczebla” nie posiada wyodrębnionych stanowisk kierowniczych. Mimo tego koderzy nie sygnalizują, aby stanowiło to dla nich szczególną niedogodność.

Opierając się na tej argumentacji wprowadziliśmy w Społecznej Klasyfikacji Zawodów 2007 podgrupę 0300 zawierającą stanowiska kierownicze średniego szczebla. Podgrupa ta obejmuje stanowiska kierownicze klasyfikowane dotychczas w kategoriach szczegółowych grupy 2 „Technicy, mistrzowie i wyspecjalizowani pracownicy biurowi”. Podkreśliśmy raz jeszcze, że chodzi tu wyłącznie o role zawodowe, w przypadku których fakt kierowania pracą podległych pracowników stanowi element konstytutywny. Je-



śli o istocie roli zawodowej stanowią elementy charakterystyczne dla stanowisk wykonawczych, to zawód powinien zostać zaklasyfikowany do odpowiedniej kategorii zawodowej, zgodnie z treścią pracy. Natomiast gdy chodzi o stanowiska nadzoru nad pracownikami fizycznymi, łączące w sobie kierowanie pracą i jednocześnie wykonywanie tej pracy, to zawód powinien być zaklasyfikowany do kategorii brygadzystów.

Podział nowej podgrupy 0300 – nazwanej „Kierownicy techniczni i administracyjno-organizacyjni” – przedstawiony został w tabeli 4.2. Została ona utworzona na bazie dotychczasowych kategorii szczegółowych z grupy 2 „Technicy, mistrzowie i wyspecjalizowani pracownicy biurów”, obejmujących stanowiska kierownicze średniego szczebla (tabela 4.4). Warto jednakże zwrócić uwagę na fakt, że do podgrupy 0300 zaliczyliśmy również niektóre kategorie szczegółowe, należące w oryginalnej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów do grup 0 lub 1. Są to np. „Kapitanowie i kierownicy załóg samolotów” (0283) czy „Kierownicy budów i baz sprzętu” (1212). Uznaliśmy bowiem, że mimo pewnej samodzielności tych jednostek stanowią one część składową większych organizacji gospodarczych, przez co bardziej trafne jest zaklasyfikowanie pozycji osób kierujących nimi do kategorii kierowników średniego szczebla.

#### 4.2.6 Dołączenie do grupy 0 stanowisk kierowniczych w handlu i usługach

Również w przypadku grupy „Pracownicy fizyczno-umysłowi” (oznaczonej w SKZ-1978 symbolem 4) pojawiają się wątpliwości co do tego, na ile uzasadnione jest wyodrębnianie w niej stanowisk kierowniczych. Zestawienie zawodów w tej grupie obejmujących stanowiska kierownicze zawiera tabela 4.5.

**Tabela 4.5. Kategorie stanowisk kierowniczych wchodzących w skład grupy 4 „Pracownicy fizyczno-umysłowi” SKZ-1978**

Symbol	Nazwa kategorii	Odsetek kodowanych zawodów
4100	Kierownicy i pracownicy sklepów i punktów usługowych	0,2%
4110	Kierownicy sklepów i punktów usługowych	0,1%
4111	Kierownicy domów towarowych, sklepów, działów sprzedaży	8,1%
4112	Kierownicy restauracji i kawiarni	0,9%
4113	Kierownicy barów, stolówek	1,2%
4114	Kierownicy punktów skupu	0,2%
4115	Kierownicy punktów usługowych	2,7%

Najczęściej klasyfikowanym zawodem kierowniczym w grupie 4 jest kategoria 4111 „Kierownicy domów towarowych, sklepów, działów sprzedaży”. Jak dowodzą wyniki analizy kodowania, część osób klasyfikowanych do tej kategorii wykonuje zadania menedżerskie i nadzoruje pracę podległych pracowników w sposób charakterystyczny dla stanowisk kierowniczych. Na przykład:

*kierownik sieci sklepów „Lidl”/nadzór i rozdysponowanie pracy wśród sprzedawców, dostawy do placówki handlowej*

*sprzedawca/kierownik sklepu spożywczego/nadzór nad personelem, rozliczanie dochodu, zabezpieczenie towaru*

*kierownik (sprzedawca)/kierownik działu w sklepie sportowym/nadzór nad sprzedażą, przyjmowanie ludzi do pracy, wypełnianie dokumentacji.*

Znaczna część zakodowanych zawodów odpowiada jednakże opisom charakterystycznym dla ról sprzedawców, którym przysługuje jedynie tytuł „kierownika”, np.:

*kierownik sklepu sportowego/przyjmowanie towaru, rozkładanie, sprzedaż*

*z-ca kierownika sklepu/sprzedaż art. spożywczych*

*ekspedientka i kierownik zmiany/obsługa klientów, przyjmowanie zwrotów, reklamacji.*

Zdarzają się też opisy lakoniczne, na podstawie których trudno podjąć decyzję co do zaklasyfikowania zawodu, np.:

*sprzedawczyni/kierownik sklepu*

*kierownik sklepu*

*dyrektor/prowadzenie sklepu mięsnego.*

W przypadku grupy 4 modyfikacja klasyfikacji SKZ z 1978 roku polegałaby na rezygnacji z kategorii odpowiadających stanowiskom kierowniczym, podobnie jak zrobiliśmy to dla grup 1 i 2. Oznacza to wyłączenie z grupy 4 kategorii oznaczonych symbolami 4100–4115 (tabela 4.5). Zawody te zostały przeniesione do nowej kategorii 0323 „Kierownicy samodzielnych jednostek organizacyjnych w handlu i usługach” utworzonej w SKZ-2007 w ramach grupy 0.

## 4.3 Grupa 1: Specjaliści

### 4.3.1 Socjologiczna interpretacja składu zawodowego grupy 1 „Specjaliści”

Wśród badaczy i użytkowników SKZ grupa „Specjaliści” kojarzona jest przede wszystkim z przedstawicielami tradycyjnej inteligencji i wolnych zawodów, takich jak: lekarz, prawnik, literat, aktor itp. Odnotujemy więc – co



może być zaskakujące dla wielu badaczy – że wyniki analizy kodowania zawodów wykazały, iż trzonem grupy „Specjaliści” są nauczyciele. Ilustrują to dane zamieszczone w tabeli 4.6, w której przedstawiono 6 szczegółowych kategorii zawodowych obejmujących w sumie 50% całej grupy specjalistów<sup>2</sup>.

**Tabela 4.6. Udziały procentowe najczęściej kodowanych kategorii grupy 1 „Specjaliści” SKZ-1978**

Symbol	Nazwa kategorii	Odsetek zawodów	Odsetek skumulowany
1135	Nauczyciele w szkołach podstawowych i zasadniczych	17,4%	17,4%
1143	Pozostali specjaliści kierunków społecznych i humanistycznych	9,9%	27,3%
1134	Nauczyciele w szkołach średnich	7,6%	34,9%
1173	Lekarze medycyny	5,1%	39,9%
1213	Kierownicy oddziałów produkcyjnych i technicznych	5,1%	45,0%
1122	Pomocniczy pracownicy naukowo-dydaktyczni	4,9%	49,9%

Jeśli zsumujemy obie kategorie nauczycieli (1134 i 1135), to otrzymamy 25% udziału obu tych kategorii wśród ogółu specjalistów. Jeśli doliczymy do tego kategorie 1131 „Dyrektorzy szkół podstawowych i zasadniczych” (3,1%), 1132 „Dyrektorzy przedszkoli, domów dziecka” (1,3%) oraz 1130 „Nauczyciele (bez informacji o poziomie szkoły, w której uczy)” (1,6%), to udział nauczycieli w grupie specjalistów wzrośnie do 31%. Jeśli definicję oświaty rozszerzyć na poziom kształcenia wyższego, to dojdą dwie kolejne kategorie: 1122 „Pomocniczy pracownicy naukowo-dydaktyczni” (4,9%) oraz 1121 „Samodzielni pracownicy naukowo-dydaktyczni” (1,1%). W sumie okazuje się, że kształceniem zajmuje się w Polsce 39% inteligencji.

Celem tych uwag nie jest wyodrębnienie nauczycieli w postaci wielkiej grupy w SKZ. Rozwiązania przyjęte w Społecznej Klasyfikacji Zawodów w dostatecznym stopniu pozwalają na identyfikację kategorii „nauczycieli” i jej wyodrębnienie do celów analitycznych. Przedstawiając te obserwacje chcieliśmy raz jeszcze zwrócić uwagę na znaczenie rutynowych interpretacji związanych ze stosowaniem klasyfikacji zawodów.

<sup>2</sup> Pełne zestawienie wszystkich kategorii przedstawione zostało w opracowaniu Sawińskiego 2005: tabela B-1.

### 4.3.2 Poszerzenie grupy 1 o zawody i specjalności związane z marketingiem i zarządzaniem zasobami wewnętrznymi przedsiębiorstwa

Innego typu rozwiązań wymaga kategoria, która wśród najczęściej stosowanych znalazła się na drugim miejscu (z prawie 10-procentowym udziałem). Chodzi o kategorię 1143 „Pozostali specjaliści kierunków społecznych i humanistycznych”. Kategoria ta z założenia powinna mieć charakter pomocniczy i służyć zakodowaniu zawodów, które nie wchodzą w skład szczegółowych kategorii szerszej grupy 1140 „Socjologowie, psychologowie, historycy”. Chodziło tu o węższe czy rzadziej występujące specjalności, takie jak archeolog, antropolog, etnograf, demograf itp. Kategoria 1143 wykorzystywana jest również do kodowania nowych zawodów.

Przemiany na rynku pracy związane ze zmianami ustroju spowodowały znaczny liczebny wzrost segmentu specjalności związanych z marketingiem i zarządzaniem nowoczesnymi korporacjami, opartych na kwalifikacjach uzyskiwanych przede wszystkim w uczelniach ekonomicznych. Ponieważ w SKZ z 1978 roku nie wyodrębniono kategorii zawodowej odpowiadającej tej grupie, koderzy wykorzystują w tym celu kategorię 1143. Dowodzą tego szczegółowe opisy zawodów kodowanych do tej kategorii (Sawiński 2005: tabela A-4).

**Tabela 4.7. Rozszerzenie podgrupy 1140 o zawody i specjalności związane z marketingiem, rozwojem przedsiębiorstwa oraz zarządzaniem zasobami ludzkimi**

Kategorie w SKZ-1978	Dawny symbol	Nowy symbol	Kategorie w SKZ-2007
Socjologowie, psychologowie, historycy	1140	1140	Specjaliści kierunków ekonomicznych i społecznych
Socjologowie	1141	1141	Socjologowie i politolodzy
Psychologowie	1142	1142	Psychologowie
		1144	Ekonomiści, specjaliści bankowości i finansów
		1145	Specjaliści ds. strategii, rozwoju, zarządzania i zasobów ludzkich
		1146	Specjaliści ds. marketingu, promocji, reklamy i PR (public relations)
		1147	Specjaliści pomocy społecznej i pracy socjalnej
Pozostali specjaliści kierunków społecznych i humanistycznych	1143	1149	Pozostali specjaliści kierunków społecznych i humanistycznych



Nowa klasyfikacja SKZ powinna być z pewnością uzupełniona o nowe kategorie, które odpowiadają zawodom związanym z marketingiem, w co wchodzi sprzedaż produktów i usług przedsiębiorstwa, promocja i reklama, oraz zarządzaniem ludzkimi zasobami. W SKZ-2007 uzupełnienia te zostały wprowadzone do kategorii 1140. Przedstawiamy je w tabeli 4.7.

W miejsce dotychczasowej kategorii 1143 proponujemy wprowadzić kilka nowych. Pierwsza z nich to 1144 „Ekonomiści, specjaliści bankowości i finansów”. Pozwoli ona nie tylko poprawnie klasyfikować zawody związane z bankowością i finansami, jak na przykład: analityk giełdowy, doradca inwestycyjny czy audytor. Takie rozwiązanie umożliwi też trafne kodowanie zawodów w przypadkach, gdy opis ogranicza się do podania kierunku wykształcenia czy specjalizacji, natomiast brak jest danych na temat specyfiki wykonywanych zadań. Sytuację tę ilustrują następujące przykłady zaczerpnięte z opisów zawodów kodowanych dotychczas w kategorii SKZ-1143 (Sawiński 2005: tabela A-4):

*ekonomista/sporządzanie kosztorysów wydatków*

*ekonomista/nie pamiętam*

*ekonomista/praca w banku.*

Dotychczasową kategorię rezydualną 1143 proponujemy przenieść na koniec podgrupy 1140 i oznaczyć ją symbolem 1149. Kategoria ta jest bez wątpienia potrzebna, gdyż w obszarze nauk społecznych i humanistycznych występuje szereg wąkospecjalistycznych zawodów i specjalności, jak chociażby wymieniony wcześniej antropolog, etnograf czy demograf.

Istotę naszej modyfikacji podgrupy 1140 stanowi natomiast dodanie trzech nowych kategorii szczegółowych oznaczonych symbolami 1145-1147. Kategoria 1145 „Specjaliści ds. strategii, rozwoju, zarządzania i zasobów ludzkich” obejmuje zawody, których zasadniczą treść stanowi doradztwo strategiczne, formułowanie strategii rynkowych przedsiębiorstwa, analiza danych dotyczących rynku, rozwijanie nowych produktów, wykonywanie analiz symulacyjnych i formułowanie prognoz. Działania osób należących do tej kategorii skierowane są przede wszystkim do wewnątrz firmy. Zaliczają się tu również pracownicy odpowiedzialni za pozyskiwanie kadr, ich należyte wykszolenie, tworzenie systemów motywacyjnych, budowanie wizerunku firmy wśród jej pracowników (tzw. PR wewnętrzny), a także za prowadzenie wewnątrz firmy badań o charakterze ewaluacyjnym. Poniżej przedstawiamy przykłady opisów zawodów, które mogłyby zostać zakodowane do tej kategorii (Sawiński 2005: tabela A-4):

*pracownik umysłowy/specjalista ds. zarządzania kryzysowego/opracowywanie; dokumentów (dotyczących zarządzania kryzysowego)*

*mgr bankowości/specjalista/zarządzanie projektami*

*samodzielny ekonomista/zarządzanie*



*ekonomista/specjalista ds. analiz ekonomicznych/analiza i budżetowanie kosztów*

*manager/ocena ryzyka ubezpieczeniowego*

*kontroler wewnętrzny/kontrola i raportowanie*

*specjalista ds. szkoleń/organizacja szkoleń.*

Kolejna nowa kategoria 1146 „Specjaliści ds. marketingu, promocji, reklamy i PR” – objęłaby zawody, których istotę stanowią działania skierowane na zewnątrz firmy. Chodzi o rozpoznanie rynku, otoczenia konkurencyjnego, potrzeb konsumentów, formułowanie na tej podstawie strategii komunikacyjnych w postaci działań promocyjnych, reklamowych i PR-owych. Ilustrują to następujące przykłady opisów zawodów (Sawiński 2005: tabela A-4):

*specjalista ds. eksportu/realizacja zamówień na eksport, pozyskiwanie klientów, logistyka, reklama*

*specjalista do spraw marketingu/kierownik działu marketingu/kontakt z mediami, prasą, reklama hotelu, określanie strategii na okres działania z wyprzedzeniem, reprezentacja hotelu na zewnątrz*

*specjalista ds. promocji i reklamy/opracowywanie materiałów reklamowych firmy, kontakt z drukarniami*

*informatyk/specjalista ds. marketingu/kontakt z klientami zagranicznymi*

*specjalista ds. marketingu/zajmuje się reklamą i promocją miasta Białystok*

*specjalista ds. marketingu/zdobywanie klientów dla firm.*

Trzecią z wprowadzonych kategorii są „Specjaliści pomocy społecznej i pracy socjalnej” (oznaczeni symbolem 1147). Zawody te wymagają na ogół wyższego wykształcenia i z tej racji powinny być zaliczane do grupy specjalistów. W dotychczasowej wersji klasyfikacji SKZ nie przewidziano odrębnej kategorii dla tej grupy zawodowej, stąd też podczas kodowania klasyfikowano je według specjalności wyuczzonej (np. psycholog, socjolog, lekarz medycyny) bądź do kategorii rezydualnej 1143, gdy danej specjalności w klasyfikacji nie uwzględniono (np. mgr resocjalizacji).

#### **4.4 Grupa 2: Technicy i wyspecjalizowani pracownicy administracyjno-biurowi**

Podstawowe zmiany dotyczące tej grupy dotyczą wyłączenia z niej stanowisk kierowniczych i przeniesienia ich w nowej klasyfikacji SKZ-2007 do grupy 0. Uzasadnienie tej modyfikacji – wraz z zestawieniem przenoszonych zawodów – przedstawione zostało w części 4.2.5. Należy przypuszczać, że dzięki tej zmianie grupa 2 w nowej klasyfikacji stanie się bardziej homogeniczna.



W SKZ-2007 zdecydowaliśmy się pozostawić tradycyjną nazwę tej grupy, gdyż uważamy, że przyjęła się wśród użytkowników klasyfikacji. Należy mieć na uwadze, że odbiega to od rozpowszechnionego w socjologii nazewnictwa tej grupy, którą – w języku angielskim – zwykło się określać mianem „semi-professions”. We współczesnych społeczeństwach grupa ta zdominowana jest przez zawody związane z operacjami finansowymi, takie jak księgowy. Potwierdza to również analiza wyników kodowania (tabela 4.8). Po wyłączeniu zawodów kierowniczych przeklasyfikowanych do grupy 0 okazuje się, że w grupie 2 najliczniejszą kategorią są „Księgowi i rachmistrze” (symbol 2323). W każdym razie w grupie 2 nie dominują bynajmniej klasyczni „technicy” o specjalnościach przemysłowych.

**Tabela 4.8. Udziały procentowe najczęściej kodowanych kategorii grupy 2 „Technicy, mistrzowie i wyspecjalizowani pracownicy biurów” SKZ-1978**

Symbol	Nazwa kategorii	Odsetek zawodów	Odsetek skumulowany
2323	Księgowi i rachmistrze	21,5%	21,5%
2314	Kierownicy ekonomiczni w handlu, usługach, administracji	6,5%	28,0%
2221	Majstrowie, mistrzowie, sztygarzy	5,0%	33,0%
2324	Ekonomiści ds. planowania, transportu, zatrudnienia i płac	4,9%	37,9%
2311	Główni księgowi w firmach poniżej 500 zatrudnionych	4,8%	42,6%
2123	Technicy elektrycy, elektronicy, energetycy	4,7%	47,4%
2328	Inspektorzy ds. administracyjno-gospodarczych, osobowych	4,3%	51,7%

#### 4.5 Grupa 3: Inni pracownicy umysłowi średniego szczebla

Grupa 3 Społecznej Klasyfikacji Zawodów rodzi chyba najwięcej wątpliwości co do zasad jej wyodrębnienia i kompozycji zawodowej. Dotychczasowa nazwa grupy („Inni pracownicy umysłowi”) mówi jedynie tyle, że są to pracownicy umysłowi niesklasyfikowani w innych grupach SKZ. Na podstawie układu klasyfikacji można ponadto oczekiwać, że jest to grupa ulokowana „niżej” od innych kategorii pracowników umysłowych. Podczas kodowania zawody z grupy 3 nie następują szczególnych trudności, ponieważ większość należących do niej kategorii opisana jest za pomocą

jednoznacznych i unikatowych nazw. Wątpliwości dotyczą jedynie składu grupy „innych pracowników umysłowych”.

**Tabela 4.9. Podgrupy wchodzące w skład grupy 3 „Inni pracownicy umysłowi” SKZ-1978**

Symbol	Nazwa kategorii	Odsetek kodowanych zawodów
3100	Specjaliści nietechniczni średniego szczebla	
3110	Specjaliści działalności kulturalnej i oświatowej	13,7%
3120	Pielęgniarki i średni personel medyczny	18,7%
3130	Towaroznawcy i podobni	0,8%
3140	Specjaliści agronomii i zootechniki średniego szczebla	1,7%
3150	} Specjaliści średniego szczebla w finansach i handlu	14,4%
3160		
3200	Pracownicy biurowi	
3210	Wyspecjalizowani pracownicy biurowi	26,7%
3220	Kasjerzy	5,1%
3230	Sekretarki i maszynistki	17,1%
3240	Inni	0,5%

W skład grupy 3 wchodzi kilka różniących się podgrup. Zostały one wyszczególnione w tabeli 4.9. Podgrupa 3110 obejmuje pracowników oświaty i kultury. Są to takie zawody, jak: bibliotekarze, nauczyciele zawodu, przedszkolanki. W podgrupie 3120 dominują pielęgniarki. W klasyfikacji ISCO obie te podgrupy klasyfikowane są bądź szczebel bądź dwa szczeble wyżej, w zależności od tego, czy wykonawcy zawodów mają wykształcenie wyższe, czy też nie.

Podobna sytuacja dotyczy podgrupy 3140 „Specjaliści agronomii i zootechniki średniego szczebla”, obejmującej zawody wykonywane w rolnictwie. W ISCO zawody te klasyfikowane są o szczebel wyżej, na równi z technikami innych specjalności. Ostatnia kategoria łącząca podgrupy 3150 i 3160 – „Specjaliści średniego szczebla w finansach i handlu” – obejmuje specjalności, które w ISCO również kodowane są szczebel wyżej. Zawody te nie występują w oryginalnej wersji SKZ z 1978 roku i zostały dodane podczas jej późniejszych modyfikacji.

Druga część zawodów w grupie 3 odpowiada w przybliżeniu kategorii „Clerks” w klasyfikacji ISCO. Podczas kodowania według SKZ zawody te



identyfikowane są poprzez specyficzne określenia, takie jak referent, sekretarka, maszynistka, kasjer, recepcjonistka. Na skutek utożsamiania omawianej kategorii z określonymi nazwami trafia do niej mniej zawodów niż do kategorii „Clerks” w ISCO. W kodowanym materiale koderzy zastosowali symbole 3200-3249 w przypadku 589 zawodów, natomiast do grupy 4 w ISCO trafiło 918 zawodów. Podstawowe przyczyny to skłonność do kodowania niektórych zawodów w grupie 2 „Technicy” i w grupie 4 „Pracownicy fizyczno-umysłowi”, gdy w ich określeniach nie występują tytuły zawodowe typowe dla grupy 3.

Trudno sformułować niebudzące wątpliwości ewentualne korekty grupy 3 dla SKZ-1978. Z merytorycznego punktu widzenia najprostszym zabiegiem byłoby przeniesienie zawodów z podgrup 3110-3160 „Specjaliści nietechniczni średniego szczebla” do grupy 2. Rozwiązanie to znacznie jednak ingerowałoby w strukturę klasyfikacji i utrudniało dokonywanie porównań aktualnych danych z danymi gromadzonymi we wcześniejszych latach. Z tego też względu zdecydowaliśmy się pozostawić dotychczasowe zawody wchodzące w skład grupy 3.

Grupę 3 uzupełniliśmy natomiast o dwie kategorie:

3300 Funkcjonariusze policji, wojska i ochrony państwa

3400 Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu.

Do pierwszej z tych kategorii przeniesione zostały zawody ze zlikwidowanej w dotychczasowym SKZ grupy 9 „Inni i niesklasyfikowani”, obejmującej między innymi żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy policji. Natomiast do kategorii 3400 przeniesiliśmy z grupy 4 kategorię 4500 „Artyści cyrkowi i estradowi, sportowcy”. Prestiż i pozycja społeczna wykonawców ról zawodowych należących do tej kategorii jest bowiem odmienna od większości zawodów należących do grupy 4 „Pracowników fizyczno-umysłowych”. Warto zaznaczyć, że obie modyfikacje są zgodne z rozwiązaniami przyjętymi w klasyfikacji ISCO.

## 4.6 Grupa 4: Pracownicy fizyczno-umysłowi

Wielka grupa 4 Społecznej Klasyfikacji Zawodów z 1978 roku „Pracownicy fizyczno-umysłowi” odpowiada w ISCO grupie 5 „Service workers and shop and market sales workers”. Jak zostało przedstawione w rozdziale 3, w klasyfikacji ISCO grupa ta zdominowana jest przez jedną kategorię „Sprzedawcy” (oznaczoną symbolem 5220). W SKZ -1978 nie występuje tego rodzaju kumulacja zawodów w jednej kategorii, ponieważ sprzedawcy podzieleni są na 5 podkategorii według rodzaju sklepu, w którym sprzedają. Oprócz tego, osobno wyodrębniono kategorie: 4127 „Kasjerów w sklepach” i 4111 „Kierowników sklepów” (tabela 4.10). Po zsumowaniu wszyst-

kich kategorii sprzedawców w ramach grupy 4 otrzymujemy odsetek równy 51,3%, który zbliżony jest do udziału kategorii 5220 „Sprzedawcy” w grupie 5 klasyfikacji ISCO (54,3%). Również wśród wszystkich analizowanych zawodów udziały kategorii sprzedawców są podobne (4,4% w SKZ i 4,5% w ISCO). Należy jeszcze dodać, że w klasyfikacji ISCO do kategorii sprzedawców trafiają właściciele sklepów, którzy jednocześnie w sklepach tych sprzedają. W Społecznej Klasyfikacji Zawodów są oni kodowani w grupie „Właściciele” w kategorii 8115.

**Tabela 4.10. Odsetki zawodów kodowanych do kategorii grupy 4 SKZ-1978 obejmujących sprzedawców i zawody pokrewne**

Symbol	Nazwa kategorii	Odsetek kodowanych zawodów
4100	Kierownicy i pracownicy sklepów i punktów usługowych	0,2%
4110	Kierownicy sklepów i punktów usługowych	0,1%
4111	Kierownicy domów towarowych, sklepów, działów sprzedaży	8,1%
4120	Sprzedawcy	4,1%
4121	Sprzedawcy w sklepach spożywczych	18,5%
4122	Sprzedawcy artykułów odzieżowych i obuwniczych	3,9%
4123	Sprzedawcy artykułów technicznych i przemysłowych	9,2%
4124	Pozostali sprzedawcy sklepowi	0,9%
4125	Kioskarze i straganiarze	1,6%
4127	Kasjerzy w sklepach i punktach usługowych	4,7%

Powstaje pytanie, na ile stosowany w SKZ podział sprzedawców na szczegółowe kategorie jest zabiegiem uzasadnionym. Formalnie rozbija on stosunkowo liczną kategorię na pewne podgrupy. W praktyce prowadzi jednak do trudności podczas kodowania, ponieważ zastosowane podziały są nierozłączne. W szczególności brak jest możliwości zakodowania sprzedawcy w sklepie wielobranżowym, w którym sprzedaje się zarówno produkty spożywcze, jak i przemysłowe (np. chemię gospodarczą). Podobna trudność występuje, gdy sprzedawca pełni zarazem funkcję kierownika sklepu lub funkcję kasjera. W niewielkich sklepach łączenie tych funkcji jest regułą.

Zarazem stosowany w dotychczasowej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów podział sprzedawców według branży sklepu nie uwzględnia



zróznicowania sklepów według kryterium, które z punktu widzenia zachowań zakupowych konsumentów pełni kluczową rolę. Chodzi o podział na kanały handlu tradycyjnego i nowoczesnego. Kanał tradycyjny obejmuje sklepy, w których towar podaje sprzedawca „zza lady”, natomiast kanał handlu nowoczesnego obejmuje sklepy samoobsługowe. W ramach tego kanału szczególne znaczenie mają sklepy wielkopowierzchniowe, określane mianem hipermarketów. Rola sprzedawcy w hipermarkecie w niewielkim stopniu przypomina rolę sprzedawcy w sklepie tradycyjnym, sprowadzając się głównie do porcjowania towaru i uzupełniania produktów na półkach. Nie występuje tu najbardziej istotny element tradycyjnej roli sprzedawcy, jaki stanowi interakcja z klientem.

Z wymienionych powodów zdecydowaliśmy się na wprowadzenie w nowej wersji klasyfikacji SKZ dwóch nowych kategorii, odpowiadających kanałom handlu tradycyjnego i nowoczesnego. Są to:

4131 Sprzedawcy w sklepach wielkopowierzchniowych: hipermarketach, supermarketach, domach towarowych, sklepach samoobsługowych;

4132 Sprzedawcy w sklepach tradycyjnych.

Kategorie te uzupełnione zostały o „Sprzedawców na bazarach i targowiskach” (4133) oraz „Kasjerów w sklepach” (4135). W sumie z kategorią residualną „Pozostali sprzedawcy” (4134), wszystkie te kategorie tworzą nową podgrupę 4130 „Sprzedawcy i kasjerzy w sklepach”, która zastępuje dawną podgrupę „Sprzedawcy” (oznaczoną w SKZ-1978 symbolem 4120).

Druga modyfikacja dotyczy wprowadzenia nowej kategorii szczegółowej „Pracownicy ochrony obiektów i osób”, której przypisaliśmy symbol 4510. Kategoria ta jest odpowiednikiem kategorii ISCO „Protective service workers not elsewhere classified” (o symbolu 5169), która to kategoria w grupie 5 ISCO uzyskała drugie miejsce pod względem częstości wybierania przez koderów (Sawiński 2005: tabela A-8). W dotychczasowej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów nie ma kategorii, którą można byłoby uznać za ekwiwalentną wobec 5169 z ISCO. Najbliższą jej kategorią pod względem zawartości byli w SKZ-1978 „Stróże, dozorczy nocni, portierzy” (6231). Wydaje się, że umiejscowienie pracowników ochrony wśród niewykwalifikowanych pracowników usług nie byłoby zaklasyfikowaniem adekwatnym. Firmy ochroniarskie coraz częściej zatrudniają pracowników wyszkolonych w dziedzinie sztuk walki, w posługiwaniu się bronią, korzystających z nowoczesnych środków łączności i działających w zespole. Zaś ochrona obejmuje nie tylko prywatne domy czy zamknięte osiedla, lecz również obiekty użyteczności publicznej, banki, urzędy, przedstawicielstwa firm zagranicznych. Nie jest to już w każdym razie stereotypowy stróż pilnujący w nocy desek na budowie. Nową kategorię umieściliśmy w gru-

pie 4 pod nazwą „Pracownicy ochrony obiektów i osób” i oznaczyliśmy symbolem 4510.

Odnotujmy na koniec, że zawody i stanowiska kierownicze klasyfikowane w Społecznej Klasyfikacji Zawodów z 1978 roku w grupie 4 zostały obecnie przeniesione do grupy 0 (zob. 4.3.6).

## 4.7 Grupa 5: Wykwalifikowani pracownicy fizyczni

Pod względem liczby wyodrębnionych kategorii szczegółowych, a także pod względem liczby kodowanych zawodów, grupa 5 jest najbardziej liczna z wszystkich wielkich grup Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Dzieli się ona na 94 kategorie szczegółowe, które w sumie obejmują 26,4% wszystkich kodowanych zawodów. Można powiedzieć, że co czwarty zawód klasyfikowany jest do tej grupy.

W porównaniu z poprzednią wersją SKZ w grupie 5 wprowadziliśmy dwa rodzaje modyfikacji. Po pierwsze, dokonaliśmy restrukturyzacji podgrupy „brygadzystów”. Po drugie, zrezygnowaliśmy z części kategorii szczegółowych, które w praktyce nie znajdowały zastosowania i mogą być bez szkody pominięte.

### 4.7.1 Zmiany w strukturze podgrupy brygadzystów

W grupie 5 jako osobny segment wyodrębniono brygadzystów. W SKZ z 1978 roku do kodowania brygadzystów przewidziane zostało 26 szczegółowych kategorii spośród wszystkich 94 wchodzących do grupy „Wykwalifikowani pracownicy fizyczni”. Kategorie brygadzystów zostały zdefiniowane w sposób bardziej ogólny, odpowiadając na ogół kilku zbliżonym kategoriom szczegółowych stanowisk robotniczych. Ilustruje to zestawienie symboli kodowych ISCO, odpowiadających poszczególnym kategoriom kodowym brygadzystów ze Społecznej Klasyfikacji Zawodów. W tabeli 4.11 zamieszczono zestawienie symboli ISCO przypisanych zawodom zakodowanym w SKZ do kategorii „Brygadziści robót budowlano-montażowych” (5132). W SKZ-1978 była to największa kategoria brygadzystów, która objęła 100 zakodowanych zawodów. W ISCO zakodowano je do 27 różnych kategorii. Kategorie te należą przy tym do 5 wielkich grup zawodowych co dowodzi, że klasyfikowanie stanowisk łączących funkcje kierownicze i wykonawcze stwarza problemy w praktyce.



**Tabela 4.11. Szczegółowe kategorie ISCO odpowiadające zawodom zakodowanym do kategorii 5132 „Brygadziści robót budowlano-montażowych” SKZ-1978**

Symbol	Nazwa kategorii	Liczba zawodów
0100	Sily zbrojne	2
1223	Dyrektorzy operacyjni w budownictwie	3
1313	Kierownicy zakładów budowlanych	2
1316	Kierownicy zakładów transportowych, łączności, magazynów	2
1319	Pozostali kierownicy małych zakładów pracy	1
3112	Technicy budownictwa	3
3115	Technicy mechanicy	2
3123	Kontrolerzy robotów przemysłowych	1
7122	Murarze, kamieniarze i pokrewni	10
7123	Betoniarze i pokrewni	6
7124	Cieśle i stolarze budowlani	5
7129	Pozostali robotnicy budowlani i pokrewni	19
7131	Dekarze	2
7132	Posadzkarze i pokrewni	3
7136	Hydraulicy i monterzy instalacji sanitarnych	8
7137	Elektrycy budowlani i pokrewni	1
7139	Pozostali robotnicy budowlanych robót wykończeniowych	2
7141	Malarze i pokrewni	5
7213	Blacharze	1
7214	Robotnicy wznoszący konstrukcje metalowe	1
7222	Ślusarze narzędziowi i pokrewni	5
7233	Mechanicy maszyn rolniczych i przemysłowych i pokrewni	3
7242	Monterzy elektronicy	1
7400	Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2
9153	Odczytujący liczniki i pokrewni	1
9312	Robotnicy pomocniczy w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	8
9313	Robotnicy pomocniczy przy budowie budynków	1

Stopień heterogeniczności kategorii brygadzystów można wyrazić za pomocą wartości współczynnika Giniego. Średnia wartość współczynnika Giniego dla kategorii brygadzystów wynosi 0,419 (jeśli jako kryterium przyjmimy koncentrację tych samych zawodów kodowanych do kategorii ISCO). Jest to wartość niższa od uzyskanej dla dowolnej wielkiej grupy zawodowej (zob. tabela 3.4), a także niższa od wartości otrzymanej dla całej grupy 5, obejmujących wszystkie kategorie robotników wykwalifikowanych (0,727).

Mimo tak silnego zróżnicowania brygadzystów jesteśmy zdania, że kategorię tę należy wyodrębnić również w SKZ-2007. Od początku brygadziści stanowili integralny element Społecznej Klasyfikacji Zawodów, wynikający z założeń tego schematu.

W SKZ-2007 liczbę kategorii brygadzystów zredukowaliśmy z 26 do 5. Nowe kategorie brygadzystów odpowiadają kluczowym działom gospodarki. Są to:

- 5161 Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w górnictwie i produkcji wyrobów metalowych
- 5162 Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru przemysłu włókienniczego, chemicznego, spożywczego
- 5163 Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru budownictwa
- 5164 Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w transporcie i magazynowaniu
- 5165 Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru robót rolnych i leśnych.

#### **4.7.2 Problem zróżnicowania wewnętrznego kategorii zawodów robotniczych o największym udziale**

Kategorią najczęściej kodowaną w grupie 5 są „Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych i autobusów”, oznaczeni w dotychczasowej wersji SKZ symbolem 5274 (zob. tabela 4.12). W rozdziale trzecim zwracaliśmy uwagę, że tak liczna kategoria (druga pod względem udziału po rolnikach) może grupować role zawodowe charakteryzujące się specyfiką i niejednakową pozycją ich wykonawców. Pewien wgląd w zróżnicowanie tej kategorii może dać zestawienie kodów ISCO przypisanych respondentom kodowanym w SKZ jako kierowcy (tabela 4.13). Ponad połowa z nich to kierowcy samochodów ciężarowych. Jednakże drugą co do wielkości kategorią są kierowcy pojazdów samochodowych bez określenia ich rodzaju (17,6%). Fakt ten dowodzi, że umieszczone w kwestionariuszach zapisy nie pozwalają w ponad jednej szóstej przypadków na rozstrzygnięcie, jakiego rodzaju pojazd prowadzi osoba, której zawód kodujemy.

Przykład z „Kierowcami samochodów osobowych, ciężarowych i autobusów” skłania ku stanowisku, że możliwości ewentualnego rozdzielenia



kategorii grupujących znaczne odsetki zawodów są ograniczone. Innym przykładem takiej kategorii są „Górnicy”, mający symbol 5121 (4,4% wielkiej grupy 5). I w tym przypadku trudno wskazać dodatkowe kryteria, według których kategoria ta mogłaby zostać rozdzielona na podgrupy. Na podstawie analizy zapisów ankierskich zawodów zakodowanych do tej kategorii (Sawiński 2005: tabela A-12) sformułować można przynajmniej trzy przyczyny, dla których podział górników na podgrupy jest trudny lub byłby nieuzasadniony. Po pierwsze, znaczna część zapisów sprowadza się do podania tytułu zawodowego „górnika”, wzbogaconego ewentualnie o określenie branży (np. „wydobycie węgla”). Szczegółowe charakterystyki wykonywanych czynności występują rzadko. Po drugie, tylko w 6 zapisach na 112 analizowanych podano, że zawód górnika wykonywany był w innej branży niż kopalnictwo węgla kamiennego (kopalnictwo soli, węgla brunatnego, pozyskiwanie kruszywa budowlanego). Tak mały udział nie gwarantuje jednak, że praca w górnictwie węgla kamiennego dominuje tę kategorię. Większość zapisów jest bowiem lakoniczna i trudno na tej podstawie cokolwiek wnioskować. Po trzecie, ponad 80% zawodów kodowanych w tej grupie dotyczy ojca respondenta. Fakt ten oznacza, że potencjalny udział zawodu „górnika” na rynku pracy systematycznie się zmniejsza.

**Tabela 4.12. Udziały procentowe najczęściej kodowanych kategorii grupy 5 „Wykwalifikowani pracownicy fizyczni” SKZ-1978**

Symbol	Nazwa kategorii	Odsetek zawodów	Odsetek skumulowany
5274	Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów	12,2%	12,2%
5232	Murarze, betoniarze, tynkarze, monterzy konstrukcji budowlanych	9,3%	21,5%
5234	Cieśle, stolarze, tapicery	5,6%	27,1%
5262	Robotnicy produkcji i napraw odzieży i galanterii	4,7%	31,7%
5249	Ślusarze i mechanicy narzędziowi	4,5%	36,2%
5212	Górnicy	4,4%	40,6%
5221	Wytapiacze, walcownicy, kowale, odlewnicy itp.	3,6%	44,2%
5253	Młynarze, piekarze, cukiernicy, ubojowi, wędliniarze	3,1%	47,3%
5247	Mechanicy samochodowi i innych środków transportu	3,0%	50,2%

**Tabela 4.13. Szczegółowe kategorie ISCO odpowiadające zawodom zakodowanym do kategorii 5274 „Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych i autobusów” SKZ-1978**

Symbol	Nazwa kategorii	Odsetek zawodów
8324	Kierowcy samochodów ciężarowych	57,0%
8320	Kierowcy pojazdów silnikowych	17,6%
8322	Kierowcy samochodów osobowych	12,5%
8323	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	12,3%
8333	Operatorzy maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych i pokrewni	0,4%
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	0,2%

Na jeszcze inny problem napotykamy w przypadku dość licznej kategorii, jaką stanowią „Murarze, betoniarze, tynkarze, monterzy konstrukcji budowlanych” (5232). Z analizy zapisów ankietarskich wynika (Sawiński 2005: tabela A-13), że praca wykonawców ról zawodowych kodowanych do tej kategorii często łączy w sobie czynności, którym odpowiadają nazwy pojedynczych zawodów, takich jak murarz, zbrojarz, malarz, cieśla, dekarz itp. Ilustrują to następujące przykłady:

*budowlaniec/murarz, cieśla, malarz-praca na budowach za granicą  
pracownik budowlany/pracownik szeregowy (fizyczny)/remont mieszkań, malowanie, układanie płytek, murarka  
murarz i malarz/muruję, szpachluję ściany, maluję-wykonuję prace remontowo-budowlane  
murarz/prace budowlane, murowanie, tynkowanie, szpachlowanie, malowanie, zbrojenie.*

Zdarza się też, że opis zawodu jest na tyle ogólny, iż nie jest możliwe przypisanie mu szczegółowego tytułu zawodowego. Na przykład:

*robotnik budowlany/roboty budowlane  
wykończeniowe prace budowlane  
budowlaniec  
pracownik fizyczny/prace budowlane.*

Mimo że w klasyfikacji ISCO omawiana kategoria rozbita jest na szereg kategorii szczegółowych, to w praktyce trudno jest posługiwać się tak drobiazgowym podziałem. Na przykład, w klasyfikacji ISCO jako osobne wyodrębniono kategorie „Murarza” (7122) i „Tynkarza” (7133). Liczne opisy kodowanych zawodów dowodzą jednak, że obie te role wykonywane są równolegle przez tych samych wykonawców. Na przykład:



*murarz tynkarz w państwowym zakładzie/robotnicze  
murarz/budowa domów, tynkowanie  
murarz/murowanie, tynkowanie bloków mieszkalnych  
pracownik budowlany/roboty murarsko-tynkarskie*

*murarz/wykonywanie murów, tynków, posadzek, prace budowlane.*

Podsumowując rozważania dotyczące możliwości ewentualnego podziału najczęściej stosowanych kategorii zawodowych grupy 5 na bardziej szczegółowe należy stwierdzić, że podział taki jest z wielu względów nieuzasadniony, a niekiedy wręcz niemożliwy do zastosowania, biorąc pod uwagę stopień szczegółowości opisów zawodów dostępnych w kwestionariuszach wywiadów. Tak więc w przypadku robotników wykwalifikowanych pewien poziom agregacji wydaje się rozwiązaniem uzasadnionym.

#### 4.7.3 Możliwości redukcji liczby kategorii szczegółowych w grupie 5

Przejdźmy obecnie do omówienia trzeciego problemu – na ile zasadne byłoby połączenie pewnych szczegółowych kategorii, należących do grupy 5 w szersze kategorie, bądź też całkowita rezygnacja z tych kategorii, jeśli są one stosowane zbyt rzadko lub nie są stosowane wcale. Zestawienie wybieranych najrzadziej kategorii szczegółowych z grupy 5 przedstawia tabela 4.14. W tabeli ograniczono się do prezentacji kategorii najniższego szczebla, to jest pominięto wszystkie kategorie, których symbole kończą się na zero.

Wśród kategorii zawodów robotniczych znajdujących zastosowanie najrzadziej pierwszą grupę stanowią takie, które prawdopodobnie zupełnie przestały występować ze względu na zmiany technologiczne w organizacji pracy. Przykładami są „Palacze parowozów” (5273) oraz „Palacze na statkach” (5282). W analizowanym materiale kategorie te nie znalazły zastosowania ani razu, dlatego też zdecydowaliśmy się usunąć te zawody z poziomu kategorii szczegółowych.

Stosunkowo rzadko pojawiają się także zawody z podgrupy „Marynarze i rybacy” (5280). Obok wymienionych już „Palaczy na statkach” (5282) w skład tej podgrupy wchodzi jeszcze 4 szczegółowe kategorie:

5281 „Marynarze, mechanicy, radiomechanicy”

5283 „Marynarze pokładowi”

5284 „Rybacy morscy na statkach i kutrach rybackich”

5285 „Rybacy śródlądowi”.

Rzadkie pojawianie się tych zawodów wynika częściowo z faktu, że ich reprezentanci są mniej uchwytni w badaniach ze względu na pozostawanie przez znaczną część czasu poza miejscem zamieszkania. Niemniej, analizowany materiał obejmuje również zawody współmałżonka oraz ojca respondenta. Niewielkie sumaryczne odsetki wskazań na zawody tej kategorii po-

twierdząc, że zawody te stanowią peryferyjny fragment struktury zawodowej w Polsce<sup>3</sup>. Nie widzimy jednak powodów, dla których należałoby je usunąć lub pogrupować inaczej.

**Tabela 4.14. Najbardziej wybierane kategorie szczegółowe z grupy 5 „Wykwalifikowani pracownicy fizyczni” SKZ-1978**

Symbol	Nazwa kategorii	Odsetek zawodów
5281	Marynarze, mechanicy, radiomechanicy	0,2%
5143	Brygadziści przy pracach przeładunkowych	0,2%
5276	Maszyniści lekkich pojazdów motorowych oraz kierowcy ciągników	0,2%
5225	Maszyniści urządzeń wytwarzających i przetwarzających energię	0,1%
5263	Robotnicy przy produkcji skóry: garbarze, barwiarze	0,1%
5293	Pobieracze prób, brakarze, sortowacze	0,1%
5211	Kombajnisci i operatorzy maszyn górniczych	0,1%
5213	Wykwalifikowani robotnicy wydobywania ropy i gazu	0,1%
5283	Marynarze pokładowi	0,1%
5285	Rybacy śródlądowi	0,1%
5144	Brygadziści w magazynach i transporcie wewnątrzzakładowym	0,1%
5152	Brygadziści w leśnictwie	0,1%
5284	Rybacy morscy na statkach i kutrach rybackich	0,1%
5145	Brygadziści w brakarniach i pakowniach	0,0%
5273	Palacze parowozów	0,0%
5282	Palacze na statkach	0,0%

Trzecią grupę kategorii szczegółowych, znajdujących rzadkie zastosowanie, stanowią niektóre kategorie brygadzystów. Są to przede wszystkim brygadziści poza produkcją: prac transportowych, przeładunkowych, nadzorujący pracę w brakarniach, magazynach itp. Rzadkie występowanie tych

<sup>3</sup> Również w innych grupach zawody związane z pracą na morzu wymieniane były rzadko. Na przykład, ani razu nie wybrano następujących kategorii: 2141 „Kapitanowie statków żeglugi przybrzeżnej i śródlądowej”, 2142 „Kierownicy kutrów rybackich”, 2145 „Asystenci mechanika, nawigatora żeglugi morskiej”, 8111 „Szyprowie, właściciele kutra lub łodzi rybackiej”.



zawodów może świadczyć o tym, że praca poza produkcją jest zorganizowana inaczej i stanowiska brygadzystów nie występują równie często, jak w sferze produkcji. W wyniku omówionej w podrozdziale 4.8.1 restrukturyzacji podgrupy brygadzystów rzadko występujące kategorie brygadzystów zostały włączone do szerszych kategorii.

#### 4.8 Grupa 6: Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni

Największe wątpliwości dotyczą podziału robotników na półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Co prawda w oryginalnym kluczu kodowym Społecznej Klasyfikacji Zawodów większość zawodów została przypisana do jednej lub do drugiej podgrupy na mocy tytułu zawodowego, to jednak nadal pozostał spory segment zawodów, co do którego decyzje takie trzeba podejmować podczas kodowania. Chodzi o robotników pracujących poza sferą usług - głównie w przemyśle. Zestawy kategorii odpowiadające „półwykwalifikowanej” i „niewykwalifikowanej” części tego segmentu przedstawiono w tabeli 4.15.

Uważne przestudiowanie nazw kategorii zawodowych obu grup prowadzi do wniosku, że niekiedy obejmują one segmenty różniące się pod względem branżowym, niekiedy zaś trudno skorzystać nawet z tego kryterium. Na przykład, robotnicy budowlani zostali zaliczeni do niewykwalifikowanych (6214), natomiast robotnicy pracujący przy produkcji materiałów budowlanych do półwykwalifikowanych (6123). Robotnicy pracujący w przemyśle włókienniczym i tekstylnym mogą być zarówno półwykwalifikowani (6125 i 6126), jak i niewykwalifikowani (6217). Robotnicy w przemyśle spożywczym mogą być wyłącznie niewykwalifikowani (6219).

Koderzy mają spore trudności z odróżnieniem robotników półwykwalifikowanych od niewykwalifikowanych. Dlatego w praktyce do kategorii tych trafiają dwa typy zawodów. Pierwszy stanowią zawody opisane w sposób lakoniczny, co prowadzi do domniemania, że ich wykonawca ma niskie kwalifikacje. Na przykład:

*pracownik fizyczny/nie pamiętam [zawód ojca]  
zawodu ojca nie znam, wiem tylko, że coś robił z samochodami.*

Drugą grupę zawodów kodowanych do tych kategorii stanowią zawody, w których nazwach występują terminy bądź sformułowania podane jako przykłady w oryginalnym kluczu kodowym klasyfikacji SKZ. W opracowaniu Sawińskiego (2005: tabela A-14) przedstawiono opisy zawodów zaklasyfikowanych przez koderów do kategorii „Robotnicy wykonujący czynności przygotowawcze i pomocnicze w produkcji i naprawach urządzeń maszyn i narzędzi” (6122). Połowa zawodów zakodowanych do tej

kategorii to lakiernicy samochodowi! Jest to wyłącznie konsekwencją umieszczenia w kluczu kodowym do tej kategorii określenia „lakiernik samochodowy”, gdyż trudno wskazać inne powody, dla których zawód ten należałoby kodować do robotników półwykwalifikowanych. Analogiczne zjawisko obserwujemy i w innych kategoriach. Kategoria „Robotnicy do prac najprostszyc w produkcji i naprawach urządzeń i maszyn” (6213) składa się głównie z robotników pracujących na kolei, chociaż z określenia tej kategorii trudno to wywnioskować (Sawiński 2005: tabela A-15).

**Tabela 4.15. Zestawienie szczegółowych kategorii robotników półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych w segmencie robotników przemysłu SKZ-1978**

Robotnicy półwykwalifikowani

Symbol	Nazwa kategorii	Odsetek zawodów
6120	Półwykwalifikowani robotnicy przemysłu	0,2%
6121	Robotnicy wykonujący czynności przygotowawcze i pomocnicze przy produkcji metali - mieszalnicy rud, układacze wsadu, załadowywacze żeliwiaków	0,1%
6122	Robotnicy wykonujący czynności przygotowawcze i pomocnicze w produkcji i naprawach urządzeń maszyn i narzędzi	1,2%
6123	Dozowacze, formowacze i wypalacze wyrobów w produkcji materiałów budowlanych, kamieniarze	1,7%
6124	Smarownicy i oczyszczacze urządzeń oraz popielarze, rusztowi i kominarze	0,2%
6125	Robotnicy bez określonej specjalności lub przyuczeni do wykonywania prostych czynności przy produkcji i naprawach odzieży i wyrobów konfekcyjnych - krojczy, dziurkacze, prasowacze, szwacze	1,0%
6126	Robotnicy wykonujący proste czynności przygotowawcze i pomocnicze w produkcji wyrobów z włókien naturalnych i sztucznych - oczyszczacze surowca, gremplarze, wiązacze nici, zwijacze przędzy	0,5%
6127	Robotnicy wykonujący czynności przygotowawcze i pomocnicze przy przebiegu procesów chemicznych oraz przy produkcji szkła i ceramiki	2,2%
6128	Robotnicy obsługi pomocniczej w procesie druku w produkcji artykułów papierniczych i włókienniczych	0,7%
6129	Pracownicy fizyczni laboratoriów przemysłowych	0,1%



## Robotnicy półwykwalifikowani

Symbol	Nazwa kategorii	Odsetek zawodów
6210	Robotnicy bez specjalności w przemyśle i uczniowie	0,8%
6211	Robotnicy do prac najprostszyc przy produkcji metali	0,4%
6212	Robotnicy do prac najprostszyc przy wytwarzaniu i rozprowadzaniu energii elektrycznej i cieplnej	0,4%
6213	Robotnicy do prac najprostszyc w produkcji i naprawach urządzeń i maszyn	1,9%
6214	Robotnicy przyuczeni do prostych czynności w produkcji materiałów budowlanych i budownictwie	4,4%
6215	Robotnicy wykonujący proste czynności przy obróbce drewna	1,1%
6216	Robotnicy przyuczeni do prac najprostszyc przy przebiegu procesów chemicznych oraz przy produkcji szkła i ceramiki	0,4%
6217	Robotnicy przyuczeni do wykonywania najprostszyc czynności w produkcji z włókien sztucznych i naturalnych	0,2%
6218	Robotnicy przyuczeni do wykonywania prostych czynności w produkcji i naprawach wyrobów obuwniczych i galanteryjnych	0,4%
6219	Robotnicy przyuczeni do wykonywania prostych czynności w przemyśle spożywczym	4,4%

W przypadku wielu zawodów powstają wątpliwości, czy powinny być one kodowane do robotników wykwalifikowanych czy do kategorii umiejscowionych niżej. Przykładów może dostarczyć porównanie zawodów kodowanych do kategorii „Robotnicy bez określonej specjalności lub przyuczeni do wykonywania prostych czynności przy produkcji i naprawach odzieży i wyrobów konfekcyjnych – krojczy, dziurkacze, prasowacze, szwacze” (symbol 6125; Sawiński 2005: tabela A-17) oraz do kategorii robotników wykwalifikowanych „Przędzarze, tkacze, dziewiarze włókna, tkanin i odzieży” (symbol 5261; Sawiński 2005: tabela A-18). Do tej pierwszej kategorii odpowiadającej w SKZ robotnikom półwykwalifikowanym zaliczono takie zawody, jak:

*obsługa maszyn/pilnowanie i obsługa maszyn dziewiarskich  
krawiec -szwacz/szycie metodą taśmową męskich koszul  
szwaczka/szyję  
prasowaczka/prasowanie.*

Natomiast do kategorii 5261 odpowiadającej robotnikom wykwalifikowanym zaklasyfikowano między innymi:

*tkacz materiałów/obsługiwała maszyny tkackie  
pracownik fizyczny/przędka/praca na maszynie włókienniczej*

*robotnica fabryczna, prządka/przędla nici w fabryce operator maszyny prasującej/operator prasowalniczy/obsługa prasowalnicy w zakładzie dziewiarskim.*

W przypadku cytowanych opisów nasuwają się wątpliwości co do kryteriów, jakimi kierowali się koderzy, klasyfikując część zawodów jako wykwalifikowane, część zaś jako niewykwalifikowane. Można przypuszczać, że decydowały tu inne kryteria niż opis stanowiska, np. wykształcenie wykonawców zawodów. Powstaje pytanie, czy zastosowany w SKZ z 1978 roku podział robotników na pół- i niewykwalifikowanych rzeczywiście pozwala zidentyfikować **istotnie różne segmenty struktury społecznej**.

Na problem podziału robotników na półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych nakłada się dodatkowo pewna konwencja, która w Społecznej Klasyfikacji Zawodów została przyjęta w sposób odmienny w stosunku do rozwiązania zaproponowanego w klasyfikacji ISCO. Segment, który w okresie powstawania SKZ określano w mediach jako „wielkoprzemysłową klasę robotniczą” przyjęto kodować do robotników wykwalifikowanych, podczas gdy w ISCO jest on kodowany raczej do „Operatives” niż do „Crafts”. W efekcie krawiec, który posiada umiejętności w zakresie wszystkich faz szycia odzieży w ISCO powinien zostać zakodowany do kategorii „Krawcy, kapelusznicy i pokrewni” (7433) w wielkiej grupie „Crafts”, zaś w SKZ niekoniecznie trafi do robotników wykwalifikowanych. Jeśli bowiem wykonuje on swój zawód w formie pracy nakładczej, to właściwą kategorią są „Chałupnicy w zakresie produkcji odzieży, obuwia” (6112), która to kategoria należy do grupy robotników pół- i niewykwalifikowanych. Natomiast tkaczka obsługująca krosna w fabryce jest w SKZ z 1978 roku kodowana do kategorii „Przędzarze, tkacze, dziewiarze włókna, tkanin i odzieży” (5261) - czyli do robotników wykwalifikowanych, zaś w ISCO trafi do kategorii „Operatorzy maszyn dziewiarskich i tkackich” (8262).

Pewne niespójności koncepcyjne i trudności praktyczne w rozdzielaniu robotników na wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych podczas kodowania nie oznaczają jednak, że obie kategorie robotników należałoby połączyć. Przeciwno takiemu rozwiązaniu przemawia tradycja stosowania Społecznej Klasyfikacji Zawodów, a także fakt, że w obrębie segmentu pracowników fizycznych podział na podsegmenty ma uzasadnienie zarówno teoretyczne, jak i empiryczne. Doprecyzowania wymagają natomiast kryteria, jakimi należy posługiwać się podejmując decyzję, czy wykonawcy zawodu przypisać status robotnika wykwalifikowanego czy niewykwalifikowanego.

Przygotowując nową wersję Społecznej Klasyfikacji Zawodów zastosowaliśmy następujące kryteria.

1. Jeżeli w opisie zawodu występują określenia wskazujące na fakt, że wykonywane czynności mają charakter pomocniczy wobec właściwego



procesu przetwarzania surowców lub materiałów, to zawód kodujemy do robotników niewykwalifikowanych. Na przykład:

*prac. fizyczny/pomoc stolarza*

*pomocnik murarza/przygotowanie materiału dla murarza, dostarczenie go na stanowisko murarza*

*pomocnik budowlany/podawanie cegieł, kucie, wiercenie.*

2. Jeżeli z opisu zawodu wynika, że wykonawca nie posiada pełnych kwalifikacji do wykonywania danego zawodu, to kodujemy go jako robotnika niewykwalifikowanego. Na przykład:

*bez zawodu/robotnik niewykwalifikowany budowlany*

*krawiec miarowy ciężki/czeladnik/szycie ubrań*

*bez zawodu-przyuczenie do zawodu/kucharka w szkole podstawowej/gotowanie i podawanie posiłków*

*robotnik przyuczony/konfeksjoner i rozlewacz impregnatów/rozlewanie impregnatów do pojemników.*

3. Jeżeli z opisu zawodu wynika, że rezultat pracy jest przede wszystkim funkcją włożonego wysiłku fizycznego, zaś wykonywane czynności są wspomagane jedynie za pomocą prostych narzędzi, to zawód kodujemy do kategorii robotników niewykwalifikowanych. Na przykład:

*pracownik budowlany/noszenie cementu, kopanie*

*pomaga rolnikom przy zwózce zboża, siana, przy wywożeniu obornika, zbiera trzcinę na bagnach*

*pr. fizyczny – tragarz/praca fizyczna przy przenoszeniu mebli.*

4. Jeżeli żadne z kryteriów 1-3 nie jest spełnione, to zawód kodujemy do kategorii robotników wykwalifikowanych. Proponujemy, aby kryterium 4 stosować konsekwentnie również w sytuacjach, gdy opis zawodu jest lakoniczny, lecz nie ma podstaw do przypuszczeń, że zachodzi co najmniej jeden z warunków 1-3 (np. „kolejarz”). Rozwiązanie takie pozwala uchronić się przed konsekwencjami faktu, że mniej precyzyjne określenia występują częściej w przypadku opisywania przez respondenta zawodów innych osób niż swojego własnego. Łatwo zauważyć, że może to prowadzić do artefaktów – np. pozornego międzypokoleniowego awansu respondenta w stosunku do pozycji ojca, jeśli ojcu przypisano niższy status tylko z tego powodu, że informacje o jego zawodzie były mniej precyzyjne.

O ile problem rozróżnienia robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych wydaje się możliwy do rozwiązania na gruncie kryteriów merytorycznych, o tyle dokonanie podziału robotników na półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych może być dokonane wyłącznie na pod-

stawie kryteriów formalnych, takich jak tytuł zawodowy czy branża. Omawiając rozwiązanie przyjęte w oryginalnej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów zwróciliśmy uwagę, że kryteria te są stosowane w sposób niekonsekwentny (niektórych branż brakuje), zaś w ostatecznym bilansie do poszczególnych kategorii trafiają zawody klasyfikowane nie według poziomu „kwalifikacji” (obojętnie, co miałyby to znaczyć), lecz według szczegółowych tytułów zawodowych (kolejarz, szwaczka, lakiernik itp.).

Z podanych powodów podjęliśmy decyzję o połączeniu w nowej wersji klasyfikacji Społecznej Klasyfikacji Zawodów robotników półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Ponieważ układy kategorii szczegółowych stosowanych w obu podgrupach w obecnej wersji klasyfikacji SKZ są wzajemnie niekompatybilne, proponujemy jednoczesne pogrupowanie niektórych kategorii szczegółowych. Na najniższym szczeblu robotnicy niewykwalifikowani (którzy otrzymają obecnie nazwę „robotnicy do prac prostych”) zostali podzieleni na cztery szczegółowe kategorie w sposób przedstawiony w tabeli 4.16.

**Tabela 4.16. Zmiany podziału robotników półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych w Społecznej Klasyfikacji Zawodów-2007 w porównaniu z SKZ-1978**

Nowy symbol	Nazwa kategorii	Kategorie SKZ-1978
6150	Robotnicy do prac prostych w przemyśle, budownictwie, transporcie	
6151	Robotnicy do prac prostych w przemyśle	6110-6113, 6120-6129, 6210-6213, 6215-6219
6152	Robotnicy do prac prostych zatrudnieni przy wznoszeniu budynków	6214
6153	Robotnicy do prac prostych przy budowie i utrzymaniu dróg i linii komunikacyjnych	6130-6136
6154	Robotnicy do prac prostych w transporcie, zatrudnieni przy pakowaniu, ładowaniu i przewożeniu towarów i osób	6137-6138, 6220-6226
6159	Pozostali robotnicy do prac prostych	6100, 6200



Proponowany podział oparty został na podziale robotników niewykwalifikowanych stosowanym w klasyfikacji ISCO (grupa 9 „Elementary occupations”). Proponowane symbole nie kolidują z dotychczasowym układem symboli szczegółowych kategorii w grupie 6. Podkreślmy raz jeszcze, że istotą tej modyfikacji jest rezygnacja ze zbyt szczegółowego podziału robotników pół- i niewykwalifikowanych, co zapewnia prostotę koncepcyjną i ułatwia posługiwanie się nową wersją klasyfikacji w praktyce.

Obok robotników przemysłu, budownictwa i transportu, w grupie 6 dotychczasowej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów wyodrębnione są dwie dalsze podgrupy: robotników niewykwalifikowanych w rolnictwie i niewykwalifikowanych pracowników usług.

Robotnicy niewykwalifikowani w rolnictwie zostali wyodrębnieni w postaci podgrupy „Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni” (8300). Podział kodowanych zawodów w ramach tej podgrupy przedstawiony został w tabeli 4.17. Zwraca uwagę fakt rzadkiego wykorzystywania kategorii „Niewykwalifikowani pracownicy najemni w gospodarstwach rolnych” (6312). Specyfika tej kategorii w stosunku do kategorii 6311 nie wynika z zasad konstrukcji klasyfikacji, toteż koderzy preferują stosowanie symbolu 6311. Można przyjąć, że kategoria 6312 jest zbędna i bez szkody może być usunięta. Warto podkreślić, że w przypadku robotników rolnych w dotychczasowej wersji klasyfikacji stosowano jedną kategorię dla zawodów, które we wcześniej omawianym segmencie robotników przemysłu, budownictwa i transportu dzielone były na podsegmenty półwykwalifikowanych i niewykwalifikowanych.

**Tabela 4.17. Udziały zawodów kodowanych w ramach podgrupy 6300 „Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni” SKZ-1978**

Symbol	Nazwa kategorii	Odssetek zawodów
6300	Pół- i niewykwalifikowani pracownicy rolni i leśni	0,4%
6310	Pół- i niewykwalifikowani pracownicy rolni i leśni	1,8%
6311	Pół- i niewykwalifikowani pracownicy rolni	8,1%
6312	Niewykwalifikowani pracownicy najemni w gospodarstwach rolnych	0,4%
6313	Pół- i niewykwalifikowani pracownicy leśni, drwale	2,2%

Na zakończenie omówimy podkategorię niewykwalifikowanych pracowników usług. Podkategoria ta stanowi trzon grupy 6 SKZ z 1978 roku, co ilustrują udziały kodowanych zawodów przedstawione w tabeli 4.18. Sporą niedogodnością jest to, że segment niewykwalifikowanych pra-

owników usług nie został wyodrębniony w postaci osobnej kategorii. Wchodzą tu zawody 6140–6142 z segmentu robotników „półwykwalifikowanych” oraz zawody 6230–6264 z segmentu robotników „niewykwalifikowanych”.

**Tabela 4.18. Udziały procentowe najczęściej kodowanych kategorii grupy 6 „Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni” SKZ-1978**

Symbol	Nazwa kategorii	Odsetek zawodów	Odsetek skumulowany
6234	Sprzątacze pomieszczeń, sprzątaczk	12,4%	12,4%
6231	Stróże, dozorc	10,4%	22,9%
6311	Pół- i niewykwalifikowani pracownicy rolni	8,1%	31,0%
6222	Pakowacze, znakowacze, stemplarze, fasowacze apteczni	4,6%	35,6%
6214	Robotnicy przyuczeni w budownictwie	4,4%	40,0%
6219	Robotnicy w przemyśle spożywym	4,4%	44,4%
6232	Dozorcy domów mieszkalnych (gospodarze domów)	3,4%	47,8%
6233	Woźni, szatniarze, bileterzy	2,5%	50,4%

Najczęściej wykorzystywaną szczegółową kategorią kodową zarówno wśród niewykwalifikowanych pracowników usług, jak też w całej wielkiej grupie 6, jest kategoria „Sprzątacze pomieszczeń, sprzątaczk” (6234). W klasyfikacji ISCO kategoria ta jest rozbita na dwie: „Pomoce domowe i sprzątaczk” (9131) oraz „Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i zawody podobne” (9132). Okazuje się jednak, że 96% zawodów trafia do drugiej z wymienionych kategorii, a tylko 4% do pierwszej. Zawód sprzątaczk wiąże się prawie zawsze z pracą na rzecz instytucji – wykonywanie pracy na rzecz osób prywatnych jest rzadkie. Prowadzi to do wniosku, że kategoria 6234 Spolecznej Klasyfikacji Zawodów jest wyjątkowo homogeniczna i nie ma potrzeby jej dzielić.

Inaczej ma się rzecz z kolejną kategorią „Stróże, dozorc dzienni i nocni, portierzy” (6231). W klasyfikacji ISCO mniej więcej połowa tych zawodów została zakodowana do kategorii „Portierzy, woźni i podobni” (9152) – czyli do niewykwalifikowanych pracowników usług, natomiast druga połowa do „Pozostali pracownicy ochrony” (5169) w wielkiej grupie 5 „Pracownicy usług i sprzedawcy”. Omawiając w podrozdziale 4.7 grupę 4 SKZ „Pracownicy fizyczno-umysłowi” zwracaliśmy uwagę, że w dotychczasowej wersji SKZ brakuje kategorii do kodowania profesjonalnej ochrony,



w związku z czym w SKZ-2007 wprowadziliśmy nową kategorię „Pracownicy ochrony obiektów i osób” (oznaczoną symbolem 4510).

W przypadku innych kategorii niewykwalifikowanych pracowników usług nie występują problemy dotyczące ich heterogeniczności czy niedostatecznego wykorzystania. Wyodrębniliśmy ich jednak w postaci osobnej kategorii, dokonując zmiany symboli kodowych odpowiadających poszczególnym kategoriom. Polega to na wprowadzeniu podkategorii 6400 „Niewykwalifikowani pracownicy usług” i przeniesieniu do niej szczegółowych kategorii dotychczasowej klasyfikacji. Rozwiązanie to zostało przedstawione w tabeli 4.19.

**Tabela 4.19. Kategorie szczegółowe nowej podgrupy 6400 „Niewykwalifikowani pracownicy usług” w Społecznej Klasyfikacji Zawodów 2007**

Symbol 2006	Symbol 1978	Nazwa kategorii	Odsetek
6410	6230	Stróże, woźni i sprzątacze	0,0%
6411	6231	Stróże, dozorczy dzienni i nocni, portierzy	10,4%
6412	6232	Dozorczy domów mieszkalnych (gospodarze domów)	3,4%
6413	6233	Woźni, szatniarze, bileterzy	2,5%
6414	6234	Sprzątacze pomieszczeń, sprzątaczk	12,4%
6415	6235	Zamiatacze ulic, zmywacze	1,4%
6416	6236	Grabarze	0,0%
6420	6240	Gońcy i pokrewni	0,0%
6421	6241	Gońcy i pokrewni	0,4%
6422	6242	Bagażowi, doręczyciele i dostarczyciele	1,8%
6430	6250	Pomoce domowe i osoby zatrudnione przy sporządzaniu posiłków	0,0%
6431	6251	Pomoce domowe	1,9%
6432	6263	Pomoc przy przyrządzaniu posiłków	2,5%
6440	nie było	Niewykwalifikowani pracownicy handlu	
6450	6260	Pozostali niewykwalifikowani pracownicy usług	0,1%
6451	6261	Salowi, salowe, sterylizatorzy	2,2%
6452	6262	Łazienni, dezynfektorzy, dezynsektorzy	0,0%
6453	6141	Sanitariuszowi, gipsowi, sterylizatorzy, zabiegowi	2,1%
6459	6264	Pozostali niewykwalifikowani pracownicy usług	0,9%

## 4.9 Grupa 7: Rolnicy

W SKZ-1978 grupa 7 „Rolnicy” składała się z 14 kategorii szczegółowych (tabela 4.20), z których kategoria „Samodzielni rolnicy – właściciele gospodarstw rolnych” (7111) praktycznie dominuje całą tę grupę (98,5%). Z innych kategorii przy kodowaniu wykorzystywani byli jeszcze rolnicy prowadzący wyspecjalizowane gospodarstwa „Ogrodnicy, pszczelarze, hodowcy, rybacy” (7121) i „Członkowie rodziny pomagający w gospodarstwie rolnym” (7131). Kolejne kategorie wybierane są już sporadycznie, a niektórych nie wykorzystywano w ogóle.

**Tabela 4.20. Udziały zawodów kodowanych w grupie 7 „Rolnicy” SKZ-1978**

Symbol	Nazwa kategorii	Odsetek	Odsetek zawodów skumulowany
7111	Samodzielni rolnicy-właściciele gospodarstw rolnych	98,5%	98,5%
7121	Ogrodnicy, pszczelarze, hodowcy, rybacy	0,6%	99,1%
7131	Członkowie rodziny pomagający w gospodarstwie rolnym	0,5%	99,7%
7211	Członkowie spółdzielni rolnych	0,1%	99,8%
7110	Samodzielni rolnicy	0,1%	99,9%
7130	Pomagający członkowie rodzin w prywatnych gospodarstwach rolnych	0,1%	100,0%
7132	Członkowie rodziny pomagający prywatnym właścicielom ogrodów itp.	0,0%	100,0%
7000	Rolnicy	0,0%	100,0%
7100	Rolnicy indywidualni	0,0%	100,0%
7112	Samodzielni rolnicy-dzierżawcy gospodarstw rolnych	0,0%	100,0%
7120	Ogrodnicy i hodowcy-właściciele	0,0%	100,0%
7133	Myśliwi	0,0%	100,0%
7200	Członkowie spółdzielni rolnych	0,0%	100,0%
7210	Członkowie spółdzielni rolnych	0,0%	100,0%

Znaczna koncentracja zawodów w grupie 7 powoduje, że w praktyce sprowadza się ona do kategorii zawodowej rolników indywidualnych. Z tego względu szczegółowe podziały wewnątrz grupy nie mają znaczenia analitycznego i mogą być pominięte. W szczególności nieprzydatne są trzy dotychczasowe rozwiązania. Po pierwsze, istnienie podgrupy „Członkowie spółdzielni rolnych” (7200). Ta forma własności albo w praktyce nie wystę-



puje, albo nie ma istotnego znaczenia, skoro respondenci nie mówią o niej ankieterom. Po drugie, w kodowanym materiale nie pojawiła się ani razu kategoria „Samodzielni rolnicy-dzierżawcy gospodarstw rolnych” (7112). Po trzecie, w nowej wersji klasyfikacji zdecydowaliśmy się w ogóle zrezygnować z kategorii „pomagających członków rodziny” (7132). Status „osoby pomagającej” nie jest bowiem określony. Jeśli – przykładowo – małżonkowie wspólnie prowadzą gospodarstwo rolne, dzieląc się pracą według kryteriów funkcjonalnych, to obie osoby powinny być zaklasyfikowane jako „rolnik – współwłaściciel gospodarstwa rolnego”. Jeśli syn pracuje u ojca w gospodarstwie, otrzymując z tego tytułu pewne świadczenia, lecz nie decydując *de facto* o profilu produkcji, inwestycjach itp., to jego rola powinna być zaklasyfikowana do kategorii robotników najemnych. Rola zawodowa nie musi obejmować wszystkich elementów typowych dla danej organizacji rynku pracy czy też wymaganych przez obowiązujące przepisy prawne. W każdej gospodarce istnieją obszary zorganizowane wokół nieco odmiennych zasad. Przykładów dostarczają „praca na czarno” oraz wolontariat. Społeczna Klasyfikacja Zawodów powinna umożliwiać zaklasyfikowanie ról zawodowych wykonywanych również w ramach pewnych nietypowych schematów organizacji pracy, zasad wynagradzania czy zapewnienia opieki socjalnej. Względy te przemawiają za pominięciem wymienionych wyżej kategorii w nowej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów.

#### 4.10 Grupa 8: Właściciele zakładów wytwórczych i usługowych

Grupa właścicieli stanowi najważniejszy element odróżniający Społeczną Klasyfikację Zawodów od klasyfikacji ISCO. Właściciele stanowią trwały element przemian struktury społecznej w Polsce i trudno sobie wyobrazić klasyfikację socjologiczną, która nie uwzględniałaby tej kategorii społecznej. Właściciele są też elementem potocznego myślenia o zróżnicowaniu społecznym, stąd też użytkownicy klasyfikacji zawodów z pewnością oczekują ich uwzględnienia.

**Tabela 4.21. Udziały procentowe najczęściej kodowanych kategorii grupy 8 „Właściciele zakładów wytwórczych i usługowych” SKZ-1978**

Symbol	Nazwa kategorii	Odsetek zawodów	Odsetek skumulowany
8115	Właściciele sklepów i zakładów gastronomicznych	21,6%	21,6%
8113	Właściciele zakładów robót budowlanych	11,5%	33,1%
8114	Właściciele zakładów produkcji/napraw odzieży, obuwia itp.	8,9%	42,0%
8112	Właściciele zakładów napraw i remontów maszyn	8,7%	50,7%
8116	Właściciele taksówek i środków transportu	8,1%	58,8%
8412	Właściciele firm konsultingowych i doradztwa	7,3%	66,1%
8312	Robotnicy pracujący na własny rachunek	7,1%	73,2%
8416	Pozostali właściciele firm w sferze usług niematerialnych	5,9%	79,1%
8119	Pozostali właściciele zakładów wielobranżowych i usługowych	3,8%	82,9%

W tabeli 4.21 przedstawione zostały kategorie szczegółowe najczęściej kodowane w ramach grupy 8 „Właściciele zakładów wytwórczych i usługowych”. Już pierwsza kategoria z tej listy uświadamia, że stosowany w Społecznej Klasyfikacji Zawodów podział właścicieli niekiedy agreguje zawody różniące się pod wieloma względami. Ponad jedna piąta wszystkich kodowanych zawodów trafiła do kategorii „Właściciele sklepów i zakładów gastronomicznych” (8115). Analiza zebranych w badaniach opisów zawodów (Sawiński 2005: tabela A-10) pozwala sformułować następujące wnioski, dotyczące zróżnicowania ról zawodowych w ramach „Właściciele sklepów i zakładów gastronomicznych”.

1. Prowadzenie sklepu i prowadzenie zakładu gastronomicznego to dwa różne rodzaje działalności. Prowadzenie zakładu gastronomicznego wiązać się może z oferowaniem usług hotelarskich:

- właściciel restauracji chińskiej i sklepu/kierowanie ludźmi*
- właściciel zajazdu/nadzór i kierowanie pracą personelu zajazdu*
- właściciel firmy restauracja-hotel/kieruje firmą.*

2. Poszczególne rodzaje aktywności gospodarczej różnią się swoją skalą. Ilustrują to następujące przykłady:

- handel artykułami przemysłowymi-własna działalność/sprzedaż artykułów przemysłowych na straganie na bazarze*
- sprzedawca/sprzedaje towar w sklepiku szkolnym, wydaje słodycze, pomoce szkolne itp.*



*prowadził kiosk z piwem i jedzeniem/sprzedawał  
współwłaściciel sklepu/razem z mężem prowadzimy dwa sklepy spo-  
żywcze-zaopatrzenie, nadzór, sprzedaż  
właściciel hurtowni  
współwłaściciel firmy/rozmowy telefoniczne, pozyskiwanie klientów,  
strategia działania, analiza rynku.*

3. Prowadzone sklepy czy punkty sprzedaży dotyczą zróżnicowanych branż. Niekiedy ich prowadzenie wymaga kwalifikacji na poziomie profesjonalnym. Niektóre z nich są nastawione na specyficzne kategorie klientów (np. środki produkcji dla rolników). Występują tu takie role zawodowe, jak:

*farmaceuta – właściciel punktu aptecznego/prowadzenie i sprzedaż  
w punkcie aptecznym  
właściciel sklepu z częściami elektronicznymi/zaopatrzenie i handel  
właściciel komisum samochodowego/handel samochodami  
handel artykułami budowlanymi (okna i drzwi)/handel stolarką bu-  
dowlaną, montaż okien  
handel-wędkarstwo; zoologia-sklep detaliczny  
współwłaścicielka (z mężem) kwiaciarni/współwłaścicielka kwiaciarni,  
sprzedaż kwiatów, wiązanki, rozliczenia, towar  
hurtownia drobiu  
współwłaściciel firmy/handel nawozami i paszami.*

Na podstawie tych przykładów można sformułować tezę, że heterogeniczność kategorii zawodowych, obejmujących właścicieli, jest znacznie wyższa, niż to ma miejsce w przypadku kategorii stosowanych do opisu ról i pozycji pracowników najemnych. Zjawisko to można uznać za jedną z konsekwencji wyodrębnienia właścicieli jako osobnej kategorii. Sektor drobnej własności stanowi w pewnym sensie miniaturę znacznej części gospodarki korporacyjnej i odzwierciedla jej złożoność w wymiarach branży, wzorów organizacji i po części skali firmy. W kilkunastu kategoriach kodowych właścicieli zawiera się zatem zróżnicowanie zbliżone do tego, jakie ma miejsce w kilkuset kategoriach pozostałej części klasyfikacji. Jednym z efektów jest heterogeniczność tego segmentu.

Ze względu na znaczną heterogeniczność „Właścicieli sklepów i zakładów gastronomicznych” (8115) oraz znaczny udział tej kategorii w grupie „Właścicieli” (21,6%) zdecydowaliśmy się na jej rozdzielenie na 3 odrębne kategorie elementarne, obejmujące właścicieli sklepów, zakładów gastronomicznych i hoteli. Są to następujące kategorie:

8610 Właściciele sklepów i placówek handlowych

8416 Właściciele hoteli i pensjonatów

8418 Właściciele restauracji i innych placówek gastronomicznych



Jak wynika z tabeli 4.21, pięć najczęściej wybieranych kategorii kodowych obejmuje 58,8% wszystkich właścicieli. Wymienione kategorie należą do zestawu, który w Społecznej Klasyfikacji Zawodów wprowadzono w 1978 roku. W 1993 roku zestaw ten uzupełniono, poszerzając między innymi grupę właścicieli o nowe kategorie, stanowiące podgrupy oznaczone symbolami 8300 i 8400.

Podgrupa 8400 miała z założenia obejmować zawody właścicieli, które nie występowały wcale lub występowały rzadko przed zmianą systemową w 1989 roku, ponieważ dane obszary działalności były obsługiwane przez gospodarkę upaństwowioną. Wśród nowo wprowadzonych kategorii największy udział ma kategoria 8412 „Właściciele firm konsultingowych i doradczych” (7,3% całej grupy właścicieli) oraz 8416 „Pozostali właściciele firm w sferze usług niematerialnych” (5,9%). Inne zawody z tej podgrupy były kodowane rzadziej - niemniej pozostawienie tych kategorii w klasyfikacji wydaje się uzasadnione.

W 1993 roku wprowadzono też podgrupę 8500 dla identyfikacji właścicieli dużych zakładów pracy (powyżej 50 zatrudnionych). Jak wynika z analizy 14,6 tys. zakodowanych zawodów właściciel firmy ponad 50 pracowników nie pojawił się ani razu. Przyczyną może być zarówno niechęć tej kategorii osób do udziału w badaniach, jak też brak w kodowanym materiale informacji o liczbie zatrudnianych pracowników. Wydaje się, że kategoria 8500 z podanych powodów nie okaże się użyteczna, dlatego zdecydowaliśmy o usunięciu jej z klasyfikacji w ogóle.

Osobnej uwagi wymaga podgrupa „Osoby prowadzące działalność na własny rachunek” (o symbolu 8300). Podgrupa ta obejmuje tylko dwie kategorie, przy czym obie mają dość liczne wskazania. Kategorię „Handlarze uliczni, obwoźni itp.” (8311) wybierano w 2,5% przypadków, zaś kategorię „Robotnicy pracujący na własny rachunek” (8312) w 7,1%. Opisy zawodów kodowane w przypadku ostatniej kategorii przedstawiono w opracowaniu Sawińskiego (2005: tabela A-10). Z opisów tych wynika, że w wielu przypadkach charakter wykonywanej pracy nie różni się od sytuacji, gdyby praca miała charakter najemny. Dotyczy to na przykład takich ról jak:

*krawcowa/szycie na maszynie*

*pielęgniarka środowiskowo-rodzinna/opieka nad chorymi w ich domach  
roznoszenie gazet reklamowych*

*osoba remontująca mieszkania, domy/remonty mieszkań, domów, malowanie, tapetowanie, układanie glazury, paneli.*

Powstaje w związku z tym pytanie - czy tego rodzaju zawody powinny być kodowane do kategorii właścicieli? Wydaje się, że kluczowym elementem wyróżniającym właścicieli jest własny warsztat pracy w postaci firmy. Firmy, która posiada odrębne zasoby, którą potencjalnie można rozbudo-



wywać, w ramach której można powierzać część zadań do wykonania pracownikom. Dysponowanie jedynie własną siłą roboczą oraz narzędziem pracy – jak to ma miejsce w przypadku robotników pracujących na własny rachunek – nie spełnia kryteriów posiadania firmy, a tym samym bycia właścicielem. Wydaje się, że podjęta w 1993 roku decyzja włączenia tej kategorii do właścicieli nie wytrzymała próby czasu. Dlatego zdecydowaliśmy się, aby z kategorii tej w ogóle zrezygnować. Robotnicy pracujący na własny rachunek powinni być kodowani tak, jak robotnicy wykonujący pracę najemną.

Próby czasu nie wytrzymała również kategoria 8200 obejmująca w SKZ-1978 osoby prowadzące działalność na zasadach agencyjnych. Rozróżnienie to uznano za ważne w okresie tworzenia Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Obecnie jednak nie ma ono praktycznego znaczenia i liczba zawodów kodowanych w tej podgrupie jest bliska zeru. W celu zwiększenia przejrzystości klasyfikacji decydujemy się na rezygnację z tej podgrupy zawodów.

Na zakończenie omawiania kategorii właścicieli analizie poddamy odpowiedzi respondentów zakodowane do kategorii 8416 „Pozostali właściciele firm w sferze usług niematerialnych” (Sawiński 2005: tabela A-11). Jest to kategoria rezydualna o dość znacznym odsetku wskazań (5,9%). Na jej przykładzie zilustrować można problemy powstające podczas kodowania zawodów należących do grupy właścicieli.

W kategorii 8416 pewną część kodowanych zawodów stanowi działalność na poziomie profesjonalnym, wykonywana jednakże „na własny rachunek”. Chodzi tu o zawody takie, jak:

*lekarz/przyjmowanie pacjentów*

*dziennikarz/pisanie artykułów*

*księgowy/obliczanie bilansów, podatków, wypełnianie PIT-ów*

*nauczyciel muzyki/uczyłem grania na instrumentach*

*stomatolog/właściciel prywatnego gabinetu/stomatologia zachowawcza, protetyka.*

W tym przypadku można posłużyć się tym samym kryterium, które zostało zaproponowane w przypadku robotników pracujących na własny rachunek i kodować wymienione zawody zgodnie z ich istotą: lekarza do kategorii lekarzy, dziennikarza do dziennikarzy itd. Trudności powstają w sytuacji, gdy w opisie zawodu zostało explicite podane, że jest wykonywany w ramach własnej firmy (jak w powyższym przykładzie „stomatolog, właściciel prywatnego gabinetu”). Tego rodzaju zawód należy raczej pozostawić w kategorii uznając, że kryterium własności warsztatu pracy jest ważniejsze od rodzaju i poziomu wymaganych kwalifikacji i predyspozycji.

## 4.11 Podsumowanie

W rozdziale omówiliśmy najważniejsze zmiany i modyfikacje wprowadzone do Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Zmiany te polegały na podzieleniu niektórych kategorii na bardziej szczegółowe, pogrupowaniu istniejących kategorii, usunięciu z klasyfikacji kategorii pojawiających się sporadycznie bądź odpowiadających zawodom, które przestały występować na rynku pracy. Dodano również nowe kategorie szczegółowe, odpowiadające rolom zawodowym, które pojawiły się w ostatnich latach.

Układ i pełną treść zmodyfikowanej Społecznej Klasyfikacji Zawodów zamieszczono w aneksie A. W tabeli 4.22 porównujemy formalne własności starej i nowej klasyfikacji. Zaproponowane modyfikacje doprowadziły do zmniejszenia o 140 pozycji liczby wyodrębnionych w klasyfikacji kategorii szczegółowych, przez co uproszczeniu uległa jej struktura.

**Tabela 4.22. Liczba kategorii w nowej (2007) i w dotychczasowej (1978) wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów**

Poziom podziału	Liczba kategorii SKZ-2007	Liczba kategorii SKZ-1978
pierwszego rzędu (wielkie grupy)	10	10
drugiego rzędu	22	30
trzeciego rzędu	76	99
czwartego rzędu (szczegółowe kategorie kodowe)	291	400
Łączna liczba kategorii	399	539

Należy podkreślić, że zaproponowane modyfikacje Społecznej Klasyfikacji Zawodów nie naruszają jej pierwotnego kształtu. Pozwalają również na zachowanie dotychczasowych symboli kodowych, przez co spełniony został warunek zachowania porównywalności symboli SKZ stosowanych we wcześniejszych latach z symbolami i podziałami stosowanymi w wersji z 2007 roku.

Większość proponowanych rozwiązań nie zmienia przynależności zawodów do wielkich grup zawodowych. Jedynym wyjątkiem jest część stanowisk kierowniczych, pierwotnie kodowanych w wielkich grupach 1, 2 oraz 4. W nowej wersji klasyfikacji wyłączyliśmy stanowiska kierownicze z tych grup przenosząc je do grupy 1, oznaczonej symbolem 0. Obok argumentów teoretycznych, o propozycji tej zadecydowały trudności z właściwym klasyfikowaniem wykonawców tych ról w ramach dostępnej siatki



podziałów szczegółowych. Wyodrębnienie menedżerów i kierowników w postaci odrębnej grupy obliguje koderów do każdorazowego zestawiania udziału kierowniczych elementów roli zawodowej w stosunku do udziału czynności merytorycznych. Dopiero na tej podstawie możliwe jest podjęcie decyzji o zaliczeniu danej roli zawodowej do grupy kierowników, bądź do jednej z kategorii obejmujących stanowiska wykonawcze. Uznaliśmy, że ów dodatkowy wysiłek koderów procentował będzie uzyskaniem bardziej spójnych wewnątrznie wielkich grup zawodowych.

W wielu fragmentach klasyfikacji znacznie uprościliśmy i ujednoliciliśmy zasady klasyfikowania zawodów do kategorii szczegółowych. Dokonane zmiany służą między innymi zabezpieczeniu przed sytuacją, w której stopień szczegółowości uzyskanych od respondenta informacji na temat zawodu decyduje o wyborze kategorii kodowej odpowiadającej zawodom wyżej lub niżej umiejscowionym w przestrzeni społecznej. Uniknie się w ten sposób niebezpieczeństwa powstania artefaktów badawczych, polegających na przykład na pozornym generowaniu ruchliwości w analizach nad ruchliwością społeczną wyłącznie na skutek stosowania niewłaściwych kategorii kodowych.

## Rozdział 5.

# SKALE ZAWODÓW WEDŁUG WYMOGÓW KWALIFIKACYJNYCH, ZŁOŻONOŚCI PRACY, WYNAGRODZENIA MATERIALNEGO I PRESTIŻU

Aczkolwiek w wielu analizach empirycznych z zakresu socjologii klas i warstw społecznych badacze posługują się indeksami (skalami) pozycji zawodowej, dwie podstawowe kwestie teoretyczne nadal pozostają otwarte: jakie wymiary pozycji zawodowej powinny być wzięte pod uwagę i na jakim poziomie szczegółowości. W rozdziale tym proponujemy ujęcie pozycji zawodowej w czterech wymiarach: (i) wymogów kwalifikacyjnych, (ii) złożoności pracy, (iii) wynagrodzenia materialnego i (iv) prestiżu. Zgodnie z klasycznymi już sugestiami Jacksona i Curtisa (1968), wymogi kwalifikacyjne, złożoność pracy, wynagrodzenie materialne i prestiż będziemy traktować jako konstrukty – zmienne syntetyczne inferowane bądź z zestawu właściwych wskaźników, bądź ze zbiorczych miar. Gdzie to możliwe, do ich konstrukcji będziemy stosować najniższy stopień agregacji Społecznej Klasyfikacji Zawodów.

Teoretyczne uzasadnienie wyboru tych skal czytelnik znajdzie w rozdziale pierwszym. Tutaj powtórzmy tylko, że skale wymogów kwalifikacyjnych i złożoności pracy informują o czynnikach dotyczących *nakładów*, jakie zwykle jednostki ponoszą w procesie przygotowania do ról zawodowych i w procesie wykonywania tych ról. Trzeba podkreślić, że nie są to zmienne charakteryzujące jednostki – poszczególnych pracowników – a zmienne charakteryzujące role zawodowe jako takie. To samo zresztą dotyczy wynagrodzenia materialnego i prestiżu zawodowego – dwóch zmiennych, które zwykle identyfikowane są jako *nagrody* za pełnienie ról zawodowych.]



## 5.1 Skala wymogów kwalifikacyjnych

W pierwotnej wersji (Słomczyński 1983) podstawą konstrukcji skali wymogów kwalifikacyjnych było ustalenie dla kategorii Społecznej Klasyfikacji Zawodów z najbardziej szczegółowego poziomu wartości trzech zmiennych: ogólnego rozwoju edukacyjnego, „specjalnych” kwalifikacji zawodowych i pożądanego poziomu wykształcenia formalnego. Dwie pierwsze spośród tych zmiennych – ogólnego rozwoju edukacyjnego i specjalnych kwalifikacji zawodowych – zostały określone poprzez dostosowanie kodów z amerykańskiego *Dictionary of Occupational Titles* (US Department of Labor 1965 i obecna wersja elektroniczna) do kategorii polskiej klasyfikacji zawodów. Trzecia zmienna – pożądanego wykształcenia formalnego – pochodzi z materiałów polskich.

Indeks ogólnego rozwoju edukacyjnego (*General Educational Development* – GED) mierzy to, na jakim poziomie wiedzy w danym zawodzie używa się operacji logicznych i arytmetycznych, oraz wykorzystuje się konstrukcje językowe (czytania i pisanie) niezależnie od tego, czy te umiejętności uzyskuje się w trybie wykształcenia formalnego czy praktyki. Na najniższym poziomie zakłada się, że poziom wiedzy i zasób umiejętności jest minimalny – odpowiada wymogom w początkowych klasach szkoły podstawowej. Wszakże na skali dziesięciopunktowej już poziom następny określony jest przez: (a) umiejętność dodawania, odejmowania, mnożenia i dzielenia liczb całkowitych i dziesiętnych, (b) rozumienie instrukcji i poleceń zawierających co najmniej dwa zależne od siebie kroki, oraz (c) posługiwanie się w mowie i piśmie co najmniej dwu i pół tysiącami słów. Dalsze poziomy zwiększają wymogi w zakresie matematyki, naukowego podchodzenia do otaczającej rzeczywistości, oraz używanego języka. Na najwyższym poziomie wymagana jest wiedza z algebry i geometrii – lub statystyki – na poziomie wstępnych przedmiotów uniwersyteckich, znajomość zasad nauk dedukcyjnych i indukcyjnych, a także umiejętność wyrażania się na piśmie w formie zwięzłych raportów.

Specjalne kwalifikacje zawodowe (*Special Vocational Training* – SVT) odnoszą się do czasu potrzebnego, aby dany zawód wykonywać sprawnie, co obejmuje również okres przygotowania się do danej roli zawodowej w systemie szkolnym.

Poziomy SVT są następujące:

1. Praca praktycznie nie wymaga przygotowania.
2. Przygotowanie obejmuje tylko krótkie, ustne przyuczenie.
3. Wymagane jest przyuczenie trwające do jednego miesiąca.
4. Przyuczenie trwa od 1 do 3 miesięcy.
5. Okres przygotowawczy do sprawnego wykonywania czynności zawodowych wynosi od 3 miesięcy do pół roku.



6. Okres przygotowawczy do sprawnego wykonywania czynności zawodowych wynosi od pół roku do roku.

7. Okres przygotowawczy do sprawnego wykonywania czynności zawodowych wynosi od roku do dwóch lat.

8. Przygotowanie do zawodu odpowiada okresowi trwania nauki w szkole zawodowej, od 2 do 4 lat.

9. Przygotowanie do wykonywania zawodu trwa od 4 do 10 lat.

10. Przygotowanie do wykonywania zawodu trwa ponad 10 lat.

Już w początkach socjologicznego zastosowania konstruktów GED i SVT, ich wartości przypisano kategoriom amerykańskiej klasyfikacji zawodów (Temme 1975). W pierwotnej wersji konstrukcji polskiej skali wymogów kwalifikacyjnych posłużono się kluczem przejścia z klasyfikacji amerykańskiej na Społeczną Klasyfikację Zawodów z 1978 roku. Kody te zostały wykorzystane w budowie syntetycznego wskaźnika.

Trzecia zmienna – pożądanego poziomu wykształcenia formalnego – w oryginalnej wersji pochodziła z klasyfikacji użytych w latach 1970–1980 do spisu kadrowego GUS. W materiałach z tych spisów wyróżniono poszczególne grupy zawodów, które wymagają określonego poziomu wykształcenia. I tak 122 zawody zostały sklasyfikowane na poziomie wykształcenia wyższego, 63 – na poziomie wykształcenia średniego, a 168 – na poziomie wykształcenia zasadniczego zawodowego, przyjmując dodatkowo, że znaczna część zawodów wymaga jedynie wykształcenia podstawowego. Obecnie Klasyfikacja Zawodów Szkolnictwa Zawodowego, stanowiąca załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 18 kwietnia 2002 roku, precyzuje pożądane poziomy wykształcenia dla wielu zawodów szczegółowych. W konstrukcji skali prezentowanej w Załączniku 5.1 do tego rozdziału częściowo wykorzystano te materiały. Wykorzystano także podział zawodów według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, wprowadzonej rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 roku, w której – zgodnie z Międzynarodową Klasyfikacją Standardów Edukacyjnych (*International Standard Classification of Education*, UNESCO 1997) – wyróżnia się cztery poziomy kwalifikacyjne, od poziomu studiów wyższych do poziomu uzyskiwanego w szkole podstawowej.

W ciągu ostatnich dwudziestu kilku lat zasadnicza struktura wymogów kwalifikacyjnych kategorii uwzględnionych w Społecznej Klasyfikacji Zawodów nie uległa zmianie – tak, jak nie uległy zmianie poziomy kwalifikacyjne zawodów uwzględnionych w Standardowej Międzynarodowej Klasyfikacji Zawodów ISCO-88. Dlatego też skala prezentowana w tej książce jest tylko modyfikacją skali oryginalnej (Słomczyński 1983: Załącznik, s. 141-146) – modyfikacją wynikającą z agregacji i dodania nowych kategorii w SKZ-2007. Dla stworzenia zmiennej syntetycznej zastosowaliśmy oryginalne równanie regresji:



$$\text{WYK} = - 16,4 + 4,1 \text{ GED} + 4,0 \text{ SVT} + 6,1 \text{ PKW}$$

gdzie WYK = estymowane wartości skali wymogów kwalifikacyjnych, GED = poziomy ogólnego rozwoju edukacyjnego (od 1 do 10), SVT = poziomy specjalnych kwalifikacji zawodowych (od 1 do 10), oraz PKW = poziomy pożądanego wykształcenia formalnego (od 1 do 4). Choć teoretycznie wartości tej skali przebiegają od -2 do 89,0, praktycznie – po zaokrągleniach do liczb całkowitych – wartość dolna jest wyższa, wynosi 6, a górna pozostaje na tym samym, teoretycznie możliwym najwyższym poziomie, wynoszącym 89. Trzeba przy tym dodać, że wartości skali oryginalnie zostały stworzone tylko dla trzycyfrowych grup SKZ, wewnątrz nich nie przewidywano zróżnicowania. Ze względu na wprowadzoną agregację i niezbędne poprawki, w skali podanej w tej pracy – por. Załącznik 5.1, kolumna 1 – niekiedy wprowadzono wewnętrzne zróżnicowanie grup trzycyfrowych.

Ogólnie rzecz biorąc, na skali wymogów kwalifikacyjnych najwyższe pozycje zajmują zawody wyższych kadr kierowniczych w administracji państwowej i samorządowej, wyższych kadr wojska i policji, wyższych kadr menadżerskich, oraz niektóre zawody zaliczane do grupy specjalistów – prawnicy, lekarze, architekci. Najniższe pozycje przypadają niektórym zawodom, zaliczanym do kategorii robotników niewykwalifikowanych, jak gońcy, salowe, sterylizatorzy narzędzi szpitalnych czy niektórzy pracownicy usług, a także pomoce domowe.

## 5.2 Skala złożoności pracy

W tej części rozdziału zostaną wyjaśnione podstawy konstrukcji skali złożoności pracy. W wyjaśnieniu tym wykorzystujemy dorobek w tym zakresie, a w szczególności pracę Słomczyńskiego i Kacprowicz (1979). Badacze ci jako punkt wyjścia wykorzystali następującą uwagę Wesołowskiego: „Badanie nad trudnością prac obejmuje kilka syntetycznych czynników [...]. Najważniejszym jednak elementem [...] jest złożoność pracy, która [...] odpowiada kompleksowemu zjawisku stopnia kwalifikacji potrzebnych do wykonania określonej pracy. Ponieważ wszystkie syntetyczne czynniki mogą być ujęte oddzielnie, więc badania nad czynnikiem pierwszym, tzn. złożonością pracy – mogą być podstawą do stworzenia hierarchii zawodów [...]” (Wesołowski 1970: 29).

W cytowanym tekście wskazano, że „złożoność pracy” należy do czynników syntetycznych, a więc zawiera w sobie zmienne szczegółowe, które są ze sobą powiązane. Specyfikacja i sposób analizy zmiennych szczegółowych przybiera różną postać w zależności od przyjętego schematu analizy. Będziemy się tutaj posługiwać schematem znanym pod nazwą „Ludzie – Symbole – Przedmioty” (Wiley 1969: 13-21; Kohn 1969, 1977). Schemat



ten został pierwotnie opracowany przez specjalistów z zakresu analizy pracy (Fine i Heinz 1958). Warto tu przytoczyć słowa autorów z Michigan Survey Research Center nawiązujące do tego schematu: „Stwierdziliśmy, że jednym z najbardziej owocnych rozróżnień [...] jest rozróżnienie pomiędzy pracą z symbolami, z ludźmi i z rzeczami” (Robinson 1969: 402). To rozróżnienie było też używane w klasycznych już dziś studiach na temat wyboru zawodów (Rosenberg 1957). Jest ono podstawą do podziału zawodów w amerykańskim słowniku zawodów - *Dictionary of Occupational Titles* (U.S. Department of Labor 1965), który obecnie posiada swą wersję elektroniczną.

Przedstawimy tu zasadnicze założenia tego schematu, a następnie jego operacjonalizację wykorzystaną w naszych badaniach.

W omawianym schemacie przyjmuje się wyjściowe założenie, że to wszystko, co pracownicy wykonują w ramach pełnienia swoich ról zawodowych, może być opisane w kategoriach zachowań odniesionych do ludzi, symboli i przedmiotów. Opisać daną pracę, to - innymi słowy - wskazać składowe czynności dotyczące kontaktów interpersonalnych, przetwarzania informacji oraz wysiłku fizycznego. „Ludzie”, „symbole” i „przedmioty” stanowią nazwy trzech oddzielnych wymiarów deskrypcji pracy.

Zakłada się, że w każdym z trzech wymiarów można wyróżnić wiele szczebli złożoności czynności roboczych. W opracowaniu tym szczeble w każdym rozpatrywanym wymiarze zostały przejęte, z drobnymi modyfikacjami i uzupełnieniami, z prac Kohna (1969, 1977). Liczby identyfikujące poziomy złożoności pracy czynności roboczych potraktowano - tak samo jak we wszystkich dotychczasowych analizach - jako wartości zmiennych interwałowych.

W wymiarze kontaktów z *ludźmi* najniższy szczebel to przyjmowanie prostych poleceń, co i jak należy wykonać (poziom 1), a najwyższy szczebel stanowią czynności związane z oddziaływaniem na takie cechy jednostek, które określają ich osobowość (poziom 9). Skala przedstawia się następująco.

1. Bieżąca obsługa - obejmuje wszystkie te czynności, które są bezpośrednią i zrutynizowaną reakcją na potrzeby lub życzenia innych osób. W zakres wchodzi tu odbieranie poleceń od przełożonych, przyjmowanie zleceń od klientów, zgłaszanie i przyjmowanie napraw, a także sprzedawanie towarów, kontakt z dostawcami i inne tego typu.

2. Odbieranie instrukcji pomocniczych. Udzielanie pomocy w takich zadaniach, których sposób wykonania jest ściśle określony. Są to najprostsze formy kooperacji w małych zespołach roboczych. Najważniejszą cechą tej kategorii jest to, że mieszczą się tu wszystkie te czynności, których wykonanie uzależnione jest od decyzji innych osób, a jednostka wykonująca te czynności jest nastawiona na odbiór poleceń.



3. Proste porozumiewanie się – przekazywanie lub wymiana prostych informacji. Kontakty interpersonalne krótkotrwałe i o wąskim zakresie spraw, których dotyczą. Chodzi tu o takie zrutyinizowane czynności, których wykonanie zależy od otrzymanej informacji, a wykonanie następnej czynności jest podejmowane w wyniku uzgodnienia, a więc nowych informacji.

4. Przekonywanie – wywieranie takiego wpływu na innych, który przynosi korzyści wykonywanej pracy. Bieżące pouczanie pracowników w zakresie ich czynności zawodowych i obowiązków pracowniczych. Przekazywanie poleceń w trakcie pracy i przedstawianie zrutyinizowanych rozwiązań w razie pojawienia się konfliktów między pracownikami.

5. Proste kontrolowanie pracy innych polegające na bezpośrednich, ale krótkotrwałych kontaktach z pracownikami, którzy mają już z góry ustalone zadania robocze. W zakres wchodzi tu także inspekcja stanowisk pracy we względnie prostym zakresie.

6. Nadzorowanie – określanie i interpretacja operacji roboczych. Ustalanie obowiązków dla każdego pracownika i utrzymywanie poprawnych stosunków w grupie roboczej. Wydawanie pracownikom poleceń i dyspozycji dotyczących wykonywanych przez nich czynności, przydział pracy i rozliczanie wykonanych zadań. Ta kategoria jest bardziej związana ze stanowiskiem niż z zawodem.

7. Instruowanie – nauczanie indywidualnych osób lub całych zespołów poprzez wyjaśnianie, pokazywanie i dozorowaną praktykę. Udzielanie konsultacji technicznych w oparciu o wiedzę fachową, a także kontrolowanie wiedzy fachowej innych osób. Wiedza fachowa może dotyczyć spraw nie tylko technicznych, ale i ekonomicznych czy organizacyjnych. Jej przekazywanie i kontrola mogą się odbywać zarówno poprzez kontakty bezpośrednie, jak i pośrednie.

8. Omawianie z elementami negocjacji. Taka wymiana myśli, informacji i opinii, która prowadzi do określenia programów roboczych lub do ustalenia wspólnych wniosków. Należy tu także udział w zebraniach i konferencjach poświęconych ustalaniu planów i kierunków działalności przedsiębiorstw i innych zakładów pracy. Wymaga przedstawienia swoich opinii wobec innych osób.

9. Całościowy kontakt z ludźmi w celu udzielania im porad i konsultacji ze względu na problemy, które mogą być rozwiązywane za pomocą środków prawnych, naukowych i innych intelektualnych. Wysoki stopień wykorzystania tych profesjonalnych umiejętności, które z założenia służą jawnemu lub ukrytemu wpływaniu na postępowanie innych ludzi.

Za wartości ekstremalne złożoności pracy w drugim wymiarze, a więc z *symbolami*, uważa się – z jednej strony – percepcję sygnałów, których zrozumienie wymaga minimalnego wysiłku intelektualnego (poziom 1), a z drugiej – tworzenie nowych idei i ujmowanie ich w oryginalnej formie



(poziom 8). Uwzględniono też sytuację, w której wykonywanie pracy w zasadzie nie wymaga operowania symbolami (poziom 0). Skala w szczególowej postaci obejmuje następujące poziomy.

0. Brak kontaktu lub minimalny kontakt z symbolami w czasie pracy.

1. Porównywanie – ocena łatwo porównywalnych lub częściowych charakterystyk w celu ustalenia, w jakim stopniu są one podobne w stosunku do zadanych standardów. Znakowanie przedmiotów, sprawdzanie kwitów, kontrola biletów mogą być przykładami czynności wchodzących do tej kategorii.

2. Przepisywanie danych oraz czytanie instrukcji. Wykonywanie najprostszych operacji arytmetycznych, których wynik jest bezpośrednio wykorzystywany. W zakres tych czynności wchodzi także nanoszenie informacji na faktury, podliczanie pozycji liczbowych, wpisywanie danych w rubryki i inne tego typu działania.

3. Obliczanie – wykonywanie arytmetycznych operacji i sporządzanie raportów. Bieżąca sprawozdawczość polegająca na zestawianiu danych w przyjętej z góry formie. Odczytywanie pomiarów i związane z nim proste operacje arytmetyczne.

4. Przetwarzanie danych w standardowy, z góry zadany sposób. Sporządzanie raportów wymagające czerpania prostych informacji z niezależnych źródeł i ich zestawianie. Korzystanie z prostych rysunków technicznych, aby tę informację użyć w praktyce.

5. Kompilowanie – zbieranie, klasyfikowanie lub łączenie w całość informacji dotyczących ludzi, danych i przedmiotów. Przygotowywanie raportów i wykonywanie zaleconych czynności w zależności od informacji najczęściej otrzymywanej. Stosowanie standardowych metod kontroli, aby ustalić zgodność ze wzorcem. Przeglądanie literatury fachowej.

6. Analizowanie – sprawdzanie i ocena danych. Proponowanie alternatywnych rozwiązań w zależności od wydanej oceny. Modyfikacja i adaptacja istniejących planów. Czynności te mogą wymagać wzięcia pod uwagę różnych źródeł danych, a ich głównym efektem jest działalność sprawozdawcza i planistyczna.

7. Koordynowanie – określanie czasu, miejsca i kolejności operacji, które mogą być podjęte na podstawie analizy danych. Decydowanie, w jakim stopniu pojawiły się problemy wymagające nowych rozwiązań. Poszukiwanie nowych rozwiązań w różnych źródłach i ich synchronizacja oparta na wiedzy fachowej.

8. Syntetyzowanie – opracowywanie danych prowadzące do odkrycia nowych faktów lub nowej ich interpretacji. Dostarczanie nowych ujęć istniejących problemów. Dostarczanie nowych idei, tworzenie nowych idei. Czynności te oparte są nie tylko na wykorzystywaniu istniejącej wiedzy, ale na jej wzbogacaniu i twórczym do niej stosunku.



Biorąc pod uwagę trzeci wymiar – kontaktów z *przedmiotami* – przenoszenie ciężarów bez używania jakiegokolwiek sprzętu pomocniczego utożsamiane jest ze szczeblem najniższym (poziom 1), zaś precyzyjną obróbkę obiektu materialnego za pomocą kompleksowych urządzeń identyfikuje się ze szczeblem najwyższym (poziom 8). Wprowadza się też dodatkowy szczebel dla tych sytuacji, w których w pracy brak jest istotnych kontaktów z przedmiotami, głównie dlatego, iż są one delegowane do podwładnych (poziom 9). Tak więc, w ramach skali kontaktów z przedmiotami wyróżniono 9 następujących poziomów.

1. Prosta praca ręczna. Posługiwanie się nieskomplikowanymi narzędziami, wprowadzanie w ruch materiału lub przeniesienie go. Niewielki udział decyzji w wyborze odpowiedniego narzędzia lub materiału. W zakres wchodzi takie czynności, jak sprzątanie, malowanie, ładowanie, przesuwanie i inne o podobnym stopniu złożoności.

2. Praca ręczna polegająca na manipulowaniu materiałem. Wstawianie i usuwanie materiału, operowanie nim przy maszynie lub urządzeniu, które jest obsługiwane przez innych. Praca powtarzana, o krótkim czasie trwania. Obejmuje ona takie czynności, jak ważenie i mierzenie towaru, czynności przygotowawcze przy obróbce materiału, dopasowywanie detali do montażu, łączenie elementów wyrobu za pomocą maszyny.

3. Bieżąca obsługa maszyn i innych urządzeń pozostających w długim cyklu funkcjonowania. Zapewnienie dopływu materiału do maszyny lub urządzenia i wyłączanie tego sprzętu technicznego w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości jego funkcjonowania. Brak swobody decyzji w doborze środków materialnych, ale konieczność rozeznania w zespole czynników, które prowadzą do prawidłowego wykonania zadania.

4. Manipulowanie – praca za pomocą rąk i narzędzi pozostawiająca swobodę dotyczącą sposobu wykonywania czynności. W zakres wchodzi tu czynności remontowe za pomocą narzędzi obsługiwanych ręcznie, konserwacja maszyn i urządzeń polegająca głównie na czyszczeniu i smarowaniu oraz usuwaniu bieżących drobnych usterek, a także obróbka metali, drzewa i plastiku za pomocą narzędzi obsługiwanych ręcznie i prostego sprzętu technicznego.

5. Kontrola pracy maszyn i urządzeń wymagających prostego sterowania. Uruchamianie, bieżąca obsługa i zatrzymywanie sprzętu technicznego służącego do produkcji obiektów materialnych lub transportu rzeczy, zwierząt czy ludzi. Kontrola stanu maszyn i urządzeń za pomocą aparatury pomiarowej, obserwacja wskaźników w aparaturze pomiarowej dla regulacji pracy sprzętu technicznego, prowadzenie wszelkich pojazdów transportowych i inne tego rodzaju czynności. Ustawiacz maszyn, operator ciężkiego sprzętu, kierowca – to typowe zawody dla tej kategorii.



6. Kontrola pracy maszyn i urządzeń wymagających złożonego sterowania. Uruchamianie lub obsługa maszyn i innych urządzeń przeznaczonych do wytwarzania określonych obiektów materialnych. Czynności te wymagają przystosowywania sprzętu technicznego do obrabianych materiałów lub szczególnych manipulacji samymi materiałami. Kontrola pracy maszyn i urządzeń oparta na wykorzystywaniu wyników aparatury pomiarowej.

7. Wykonywanie precyzyjnych zadań, w których pracownik może wykazać się inwencją w zakresie doboru przyrządów i materiałów. Prace te wymagają staranności i oceny, w jakim stopniu zostały osiągnięte wymagane standardy. W zakres tych prac wchodzi na przykład sporządzanie modeli badawczych, sprawdzanie funkcjonowania aparatury w różnych warunkach, obsługa względnie skomplikowanego sprzętu technicznego i inne tego typu.

8. Przygotowywanie maszyn i innych urządzeń, a także materiałów do pełnienia przez nie właściwych funkcji w procesie produkcyjnym. Prace te odznaczają się dużą możliwością swobody w zakresie doboru wszystkich środków materialnych. Mamy tu na uwadze przede wszystkim tych pracowników, którzy obsługują zróżnicowany sprzęt techniczny lub też zapewniają sprawność maszyn i urządzeń dla współpracowników i podwładnych. Brak istotnego kontaktu z przedmiotami w czasie pracy.

Nie wchodząc szczegółowo w kwestie decyzji dotyczących liczby szczebli złożoności pracy dających się wyróżnić w poszczególnych wymiarach, chcemy zwrócić uwagę na podstawowe założenie ich konstrukcji, a mianowicie – że dla każdej konkretnej pracy wynikającej z całokształtu roli zawodowej jeden szczebel w określonym wymiarze uważany jest za właściwy. Wyznacza się go na podstawie zespołów czynności najbardziej charakterystycznych dla danego rodzaju pracy. W sumie więc, opisanie ogólnej złożoności pracy polega na podaniu trzech wartości, z których każda identyfikuje szczebel złożoności pracy w określonym wymiarze.

W oryginalnej wersji (Słomczyński i Kacprowicz 1979), do wyznaczenia wartości trzech skal – złożoności pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami – dla każdej z kategorii Społecznej Klasyfikacji Zawodów posłużono się różnorodnymi materiałami. W procesie kodowania wykorzystano opisy typowych dla poszczególnych kategorii zawodowych czynności roboczych, zawarte w hasłach *Systematycznego słownika zawodów* (Główny Urząd Statystyczny 1970), taryfikatorach branżowych i „fotografiach stanowisk roboczych”, czy w wyjaśnieniach *Encyklopedycznego przewodnika: zawody i specjalności w szkolnictwie zawodowym* (Państwowe Wydawnictwo Naukowe 1973). Ostateczne kodowanie oparte było na wynikach uzyskanych z: (i) wstępnego kodowania wszystkich kategorii Społecznej Klasyfikacji Zawodów, przeprowadzonego przez trzech specjalistów, (ii) przeniesienia symboli analogicznego kodu z kategorii *Dictionary of Occupational Titles*



(U.S. Department of Labor 1965) na nasze kategorie, oraz (iii) ekspertyz fachowców z zakresu analizy pracy, jakie zostały specjalnie wykonane dla niektórych kategorii.

Nowa wersja Społecznej Klasyfikacji Zawodów-2007 wymagała szeregu modyfikacji, w tym przypisania wartości skal do nowych kategorii, oraz „uśrednienia” starych kodów, gdy w nowej klasyfikacji dokonano agregacji grup zawodowych. Na podstawie kodów dotyczących złożoności pracy z ludźmi, symbolami i przedmiotami skonstruowano ogólny indeks złożoności pracy, ZPR. Wartości tego indeksu wyliczone zostały z równania regresji:

$$\text{ZPR} = 2,33 \text{ LUD} + 4,95 \text{ SYM} + 1,43 \text{ PTY} + 13,71$$

gdzie LUD = złożoność pracy z ludźmi, SYM = złożoność pracy z symbolami, a PTY = złożoność pracy z przedmiotami. Parametry tego równania uzyskano w ramach modelu dla wybranych 30 zawodów, w którym zmiennymi niezależnymi były wartości LUD, SYM i PTY dla poszczególnych stanowisk roboczych (por. Słomczyński i Kacprowicz 1979).

Wyjaśnienia wymaga konstrukcja ZPR. Dla poszczególnych stanowisk roboczych złożoność pracy opisana jest nie tylko ze względu na każdy wymiar z osobna, ale i ze względu na relacje między nimi. Dwa rodzaje tych relacji uważa się za szczególnie istotne: (i) czasową i (ii) rzeczową. O ile pierwsza z nich określa, jaka proporcja czasu przypada na każdy wymiar, o tyle druga – kompleksowość czynności roboczych z trzech wymiarów. Kompleksowość czynności roboczych odzwierciedla, w jakim stopniu rozwiązywane problemy w pracy wymagają oryginalności i pomysłowości, oraz użycia intuicji. Gdy rozwiązywane problemy dotyczą wielu spraw, a relacje między nimi są bardzo złożone, mówimy o wysokim natężeniu kompleksowości. Na drugim biegunie ulokowana jest praca prosta, całkowicie zrutynizowana, niewymagająca namysłu. Nawet pracownik po kilkunastu godzinach przeszkoleniu może wykonywać tę pracę zadowalająco.

W sumie siedem zmiennych szczegółowych charakteryzuje złożoność pracy stanowisk roboczych ZPR. Są nimi: (1) złożoność pracy z ludźmi, (2) złożoność pracy z symbolami, (3) złożoność pracy z przedmiotami, (4) czas poświęcany na pracę z ludźmi, (5) czas poświęcany na pracę z symbolami, (6) czas poświęcany na pracę z przedmiotami, (7) kompleksowość czynności roboczych. Zmienne te poddawano szczegółowej analizie czynnikowej na podstawie materiałów z lat 1972, 1978, 1988, 1992 i 2003 (por. Słomczyński i Kacprowicz 1979; Słomczyński i Kohn 1989; Kohn i Słomczyński 1990; Słomczyński, Janicka, Mach i Zaborowski 1996).

W tabeli 5.1 przedstawiamy wyniki analizy czynnikowej przeprowadzonej na tych zbiorach danych dla wszystkich wymienionych powyżej zmiennych składowych. Pierwszy (najważniejszy) z uzyskanych tą drogą czynników okazał się najsilniej związany z dwiema zmiennymi: złożonością pracy z symbolami i z ludźmi. Wartość ładunków czynnikowych dla tych zmien-



nych wyniosła odpowiednio: od 0,63 do 0,89, oraz od 0,75 do 0,96. Ładunki dla pozostałych zmiennych (w ramach tego czynnika) zawierają się w granicach od 0,11 (złożoność pracy z ludźmi) do 0,96 (złożoność pracy z symbolami). Trzeba przy tym zwrócić uwagę, że dane dla lat 1988 i 2003 mają charakter szacunkowy – w każdym indywidualnym przypadku czas pracy ustalano na podstawie najbardziej podobnych danych z lat poprzednich. Ogólnie, należy stwierdzić, że istnieje duże podobieństwo wyników dla lat 1972–2003, chociaż w przypadku pojedynczych zmiennych zdarzają się anomalie, jak bardzo niski jest ładunek czynnikowy dla skali złożoności pracy z przedmiotami w 1992 roku.

**Tabela 5.1. Ładunki czynnikowe zmiennych określających złożoność pracy w badaniach z lat 1972–2003**

Zmienne	Badania w latach				
	1972	1978	1988	1992	2003
	Ładunki czynnikowe				
Skala złożoności pracy z ludźmi	0,78	0,89	0,65	0,69	0,63
Skala złożoności pracy z symbolami	0,96	0,87	0,80	0,82	0,75
Skala złożoności pracy z przedmiotami	0,30	0,25	0,31	0,11	0,32
Czas pracy z ludźmi	0,69	0,29	0,46	0,30	0,44
Czas pracy z symbolami	0,84	0,59	0,52	0,52	0,50
Czas pracy z przedmiotami	-0,96	-0,64	-0,67	-0,69	-0,49
Ogólna kompleksowość pracy	0,85	0,85	0,78	0,78	0,71

Wyniki tej analizy posłużyły nam do obliczenia przeciętnych wartości głównego czynnika dla wybranych kategorii zawodowych. Konstruując finalną wersję ZPR, zastosowaliśmy transformację  $ZPR = 50 F + 25$ , gdzie  $F$  odpowiada oryginalnemu czynnikowi ze średnią arytmetyczną 0 i odchyleniem standardowym 1.

W tabeli 5.2 przedstawione są dane dla wybranych 30 kategorii zawodowych dla lat 2003 i 1972. Pozwalają one stwierdzić, że wśród tych kategorii najwyższą ogólną złożonością pracy charakteryzują się lekarze medycyny, a następnie dyrektorzy małych przedsiębiorstw, inżynierowie projektanci, główni inżynierowie, kierownicy ośrodków technicznych. Środkowe pozycje zajmują magazynierzy, maszynistki i właściciele małych zakładów wytwórczych. Najniżej plasują się sprzątaczkę, niewykwalifikowani robotnicy budowlani i robotnicy rolni. Istnieje duża zgodność wartości indeksu dla lat 1972 i 2003. Skłoniło nas to do zastosowania tego samego równania dla estymacji wartości ZPR dla wszystkich kategorii nowej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów, co w przypadku wersji poprzedniej.



**Tabela 5.2. Średnie indeksu ogólnej złożoności pracy w 2003 roku w porównaniu ze średnimi indeksu ogólnej złożoności pracy w 1972 roku, w jednostkach standaryzowanych**

Zawody	Badanie w 2003 roku		Badanie w 1972 roku	
	Ranga	Średnia	Ranga	Średnia
Lekarz medycyny	1	1,63	1	1,52
Dyrektor małego przedsiębiorstwa	3	1,51	2	1,49
Inżynier projektant	4	1,44	3	1,45
Główny inżynier	2	1,52	4	1,48
Kierownik ośrodka technicznego	5	1,43	5	1,22
Technolog	7	1,11	6	1,08
Agromom	8	0,99	7	1,05
Nauczyciel w szkole podstawowej	6	1,22	8	1,03
Mistrz	9	1,03	9	0,99
Ekonomista do spraw planowania	10-11	0,65	10	0,65
Księgowy	10-11	0,65	11	0,51
Referent administracyjno-gospodarczy	13	0,49	12	0,49
Pielegniarka	12	0,54	13	0,44
Magazynier	14	0,02	14	0,30
Maszynistka / Koderka	15-16	-0,35	15	-0,13
Właściciel małego zakładu wytwórczego	15-16	-0,35	16	-0,34
Elektromonter	17	-0,33	17	-0,35
Robotnik precyzyjnej obróbki metalu	18	-0,38	18	-0,44
Sprzedawca	19-20	-0,50	19	-0,48
Kierowca samochodowy	19-20	-0,50	20	-0,54
Górnik	21	-0,53	21	-0,64
Operator żurawia	23	-0,64	22	-0,64
Tkacz(ka)	24	-0,76	23	-0,76
Wytapiacz/odlewnik	22	-0,55	24	-0,79
Palacz pieców przemysłowych	25	-0,88	25	-0,97
Murarz	26	-1,10	26	-1,03
Niewykwalfikowany robotnik w przetwórstwie	27-30	-1,30	27	-1,19
Sprzątaczką	27-30	-1,30	28	-1,21
Niewykwalfikowany robotnik budowlany	27-30	-1,30	29	-1,26
Robotnik rolny	27-30	-1,30	30	-1,26

W Załączniku 5.1 podano estymowane wartości indeksu ogólnej złożoności pracy dla wszystkich kategorii zawodowych Społecznej Klasyfikacji Zawodów-2007. Najwyższą wartość uzyskały te kategorie zawodowe, które odznaczają się najwyższym poziomem złożoności pracy z symbolami i bra-

kiem kontaktów z przedmiotami. Te kategorie zawodowe mają wartość indeksu równą w przybliżeniu 87,0 punktów. Na drugim krańcu skali znajdują się typy prac, które charakteryzują się minimalnymi kontaktami z ludźmi, minimalnym użyciem symboli i najprostszym wysiłkiem fizycznym. Kategorie te otrzymały na naszej skali 15,1 punktów.

Zwróćmy uwagę, iż na skali premiowane są te kategorie zawodowe, które odznaczają się względnie wysoką złożonością pracy z symbolami. Pozycja w tym wymiarze jest najbardziej istotna dla wartości ostatecznego indeksu. Ponadto należy podkreślić, że w najmniej istotnym wymiarze – „przedmiotowym” – najwyższą punktację uzyskują te kategorie zawodowe, w których kontakt z „przedmiotami” w czasie pracy praktycznie nie ma znaczenia. Chodzi tu w szczególności o takie sytuacje, w których kontakt ten został w drodze podziału pracy przesunięty na „symbole”. Rozumienie przedmiotów jest przy tym szerokie i na przykład niektórym kategoriom urzędniczym przypisano w tym wymiarze niskie punktacje ze względu na używanie prostego sprzętu biurowego. Niektóre kategorie urzędnicze, czy też kategorie pracowników fizyczno-umysłowych, znajdują się niżej na skali niż pewne kategorie robotników.

### 5.3 Skala wynagrodzenia materialnego

W pracy Słomczyńskiego i Kacprowicz (1979) przedstawiono różne wersje skal społeczno-ekonomicznego statusu dla kategorii pierwotnej edycji Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Najbardziej rozbudowana wersja uwzględnia takie zmienne, jak: (i) średnia arytmetyczna liczby ukończonych klas szkolnych, (ii) punktację stanowisk organizacji pracy, (iii) przeciętną wysokość płacy miesięcznej, (iv) średnią indeksu standardu mieszkaniowego, oraz (v) średnią indeksu dóbr trwałego użytku. Takie informacje wszakże były dostępne tylko dla ograniczonej liczby kategorii. W związku z tym zbiorczy indeks oparty na tych zmiennych został poddany analizie regresji na dwie zmienne, dla których informacje były dostępne dla wszystkich kategorii pierwotnej edycji Społecznej Klasyfikacji Zawodów; te dwie zmienne to przeciętne wykształcenie i przeciętny dochód. Tak więc, opracowana wówczas skala społeczno-ekonomicznego statusu była liniową funkcją wykształcenia i dochodu)

Fakt uwzględnienia wykształcenia w konstrukcji tej skali zawsze budził wątpliwości natury teoretycznej i metodologicznej. Teoretycznie – jak już wspominaliśmy – wykształcenie identyfikowane jest z nakładami, jakie jednostka ponosi w związku z przygotowaniem się do ról zawodowych, podczas gdy dochody stanowią jedną z form nagród za pełnienie tych ról. Jak wskazywał Otis Duncan (1961: 116-117) „Człowiek przygotowuje się do życia zawodowego przez zdobycie wykształcenia; w konsekwencji wykonywa-



nia zawodu otrzymuje on dochód. Zawód jest więc czynnikiem pośredniczącym między wykształceniem a dochodem. Jeśli charakteryzujemy zawód ze względu na przeważające wykształcenie i przeważający dochód ludzi w tym zawodzie pracujących, nie tylko estymujemy pozycję społeczną i pozycję ekonomiczną tego zawodu, ale opisujemy jedną z głównych przyczyn i jedną z głównych konsekwencji [funkcjonowania rynku pracy]". Duncan uważał ten fakt za przemawiający za konstrukcją skali społeczno-ekonomicznego statusu. Chociaż Słomczyński i Kacprowicz (1979) przedstawili skalę analogiczną do proponowanej przez Duncana, wyrazili też wątpliwość, czy łączenie „przyczyn” i „skutków” jest dobrym rozwiązaniem teoretycznym.

Wątpliwości natury metodologicznej pojawiają się wtedy, gdy w jakichkolwiek modelach wyjaśniających używa się wykształcenia respondenta i jego położenia na skali społeczno-ekonomicznego statusu, gdzie komponentem tej skali jest średnia wartość wykształcenia w danym zawodzie. Wykształcenie respondenta – a ściślej: jednostki ekwiwalentnej – wchodzi do obliczenia tej średniej. W literaturze przedmiotu zwracano na ten fakt wielokrotnie, choć w praktyce badawczej nie wyciągano z niego właściwych konsekwencji.

Ze względów historycznych przedstawiamy oryginalną wersję skali statusu społeczno-ekonomicznego z 1979 roku (Słomczyński i Kacprowicz 1979), dostosowaną do obecnej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Czynimy tak, gdyż skala ta – jakkolwiek konstruowana – odzwierciedla ważne cechy systemu stratyfikacyjnego czasów socjalizmu państwowego i może być stosowana do charakterystyki położenia jednostek w tamtym okresie. Wartości tej skali przedstawione są w pierwszej kolumnie Załącznika 5.2.

Jednocześnie w drugiej kolumnie Załącznika 5.2 prezentujemy nową skalę, nazwaną skalą wynagrodzenia materialnego, WMA. Konstrukcja tej skali opiera się na wartości dochodów w zawodach, estymowanych dla okresu październik 1999 – styczeń 2000. Główne źródło danych stanowi Tabela X-2 przygotowana przez Główny Urząd Statystyczny. W tym materiale wyjściowym dla każdego zawodu Klasyfikacji Zawodów i Specjalności podano wielkości wynagrodzeń. W tabeli 5.3 podajemy przykłady zawodów i wielkości wynagrodzenia, które uwzględnia wszystkie dodatki pieniężne wypłacane pracownikowi: premie, dodatki funkcyjne, nadgodziny, nagrody. Łatwo przekonać się, że zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na uwzględnione w tej tabeli zawody jest stosunkowo duże. W zawodach o najwyższym wynagrodzeniu przeciętna jest ponad 5 razy wyższa niż w zawodach o najniższym wynagrodzeniu. Odpowiada to obrazowi omówionemu w literaturze przedmiotu.

Przedstawiony materiał wyjściowy nie okazał się wystarczający, aby zastosować go do wszystkich kategorii Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Najważniejszy problem pojawił się w zbyt skąpej informacji o zawodach menedżerskich z wielkiej grupy 0. Ponadto, brak jest informacji o właścicielach firm, gdyż – jak to już zaznaczaliśmy – w klasyfikacjach opartych na ISCO-88 (a więc

i tej, którą operuje GUS), właściciele zakładów pracy nie są traktowani jako reprezentujący kategorię zawodową wynikającą z tytułu własności. Dlatego też musieliśmy sięgnąć do innych materiałów GUS, z serii *Ile zarabiają Polacy*. Wzięliśmy też pod uwagę raporty, począwszy od 1997 roku co kilka miesięcy publikuje firma Sedlak & Sedlak (dostępne przez portal [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl)). Ogólnie, dane uzupełniające pochodziły z okresu: październik 1999–luty 2000. Ponieważ kwartalne zmiany wynagrodzenia są nikłe, a inflacja w tym okresie była stosunkowo mała, do zebranych danych na temat wynagrodzenia w brakujących zawodach nie wprowadzaliśmy żadnych korekt.

**Tabela 5.3. Przykładowe zawody i średnie zarobków będące podstawą budowy skali standardu materialnego**

Kategorie zawodowe	Średnie zarobków
Wyżsi urzędnicy	5428,18
Dyrektorzy generalni i naczelni	4856,61
Właściciele małych przedsiębiorstw	4678,90
Architekci	3061,57
Ekonomiści	2917,67
Kierownicy małych zakładów pracy	2745,72
Nauczyciele szkół wyższych	2419,92
Technicy elektrycy	2375,15
Maszyniści kolejowi	2107,50
Odlewacze i galwanizerzy	1974,31
Księgowi	1930,97
Operatorzy sprzętu komputerowego	1883,17
Monterzy linii elektrycznych	1834,55
Monterzy maszyn	1819,44
Sekretarki	1774,38
Spawacze i pokrewni	1736,63
Policjanci i pokrewni	1720,18
Marynarze i pokrewni	1653,29
Tragarze i pokrewni	1436,58
Operatorzy samojezdnych maszyn	1390,70
Robotnicy pomocniczy w górnictwie	1371,69
Pielęgniarki	1273,85
Tkacze, dziewiarze i pokrewni	1190,57
Kelnerzy i bufetowi	1057,49
Portierzy, woźni i pokrewni	1030,99
Pomoce i sprzątaczkę biurowe	976,21



Uzyskane na tej podstawie kwoty należało przypisać szczegółowym kategoriom zawodowym w postaci średnich wynagrodzeń. Kwoty zostały przekształcone w wartości  $Z$ , według formuły  $Z = (U_i - \bar{U}) / \sigma_u$ , gdzie  $U_i$  jest wartością wynagrodzenia w  $i$ -tym zawodzie,  $\bar{U}$  jest średnią wartością wynagrodzenia dla wszystkich zawodów, a  $\sigma_u$  jest odchyleniem standardowym wynagrodzenia. Wartości te zostały następnie przekształcone w wartości skali WMA według wzoru:

$$WMA = Z * 15 + 30$$

Wartości skali od 11 do 96 odnoszą się do szczegółowych kategorii zawodowych, które następnie poddano agregacji do kategorii uwzględnionych w Społecznej Klasyfikacji Zawodów.

Dla użytkowników tej skali dwie informacje są istotne. Po pierwsze, Tackolwiek w konstrukcji tej skali używaliśmy danych z okresu październik 1999 - luty 2000, to jest ona bardzo stabilna dla całego okresu po pierwszej fazie transformacji okresu 1989-1993. W czasie tej pierwszej fazy zaszły największe zmiany w strukturze wynagrodzeń; w późniejszym okresie, całe dziesięciolecie od 1994 roku nie przyniosło większych zmian w proporcjach wynagrodzeń między różnymi zawodami. Korelacja między wartościami WMA dla 1999/2000 roku a wynagrodzeniami w 2005 roku podanymi w raporcie z Internetowego Badania Wynagrodzeń (portal [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl)), obliczona dla 126 dobrze identyfikowanych kategorii w Społecznej Klasyfikacji Zawodów, wynosi 0,921.

Po drugie, można zaobserwować wyraźne zmiany, jakie zaszły między strukturą wartości skali społeczno-ekonomicznego statusu (SES) z 1979 roku, a strukturą wartości WMA. To uzasadnia, dlaczego w Załączniku 5.2 podajemy nie tylko wartości obecnej WAM, ale i starej skali SES. W charakterystyce sytuacji pracowników w okresie państwowego socjalizmu posługiwanie się starą wersją SES ma swe uzasadnienie. Nie przenosi się ono wszakże na okres po 1989 roku. Nasze próby budowy nowej skali społeczno-ekonomicznego statusu wskazywały na ten sam problem, co porównanie starego SES z nowym WAM: przekształcenia polityczne i ekonomiczne wprowadziły inną strukturę materialnych nagród za przygotowanie i wypełnianie ról zawodowych.

## 5.4 Skala prestiżu

Pierwsza Polska Skala Prestiżu dostosowana do Społecznej Klasyfikacji Zawodów powstała w oparciu o badania ekspertów (Słomczyński i Kacpro-wicz 1979). Wartości tej skali - ustalone na podstawie badań sprzed trzydziestu lat - podajemy w trzeciej kolumnie Załącznika 5.2. Są one dostosowane do nowej wersji klasyfikacji zawodów. Przedstawiamy je dlatego, iż



od tego czasu zaszły pewne istotne zmiany w prestiżu zawodów, o czym można się przekonać na podstawie porównań z nową skalą prestiżu, którą szczegółowo omawiamy w tej części rozdziału.

Prace przygotowawcze w badaniach nad pierwszą polską skalą zawodów (z 1979 roku) polegały na opracowaniu odpowiedniej listy zawodów i instrukcji dotyczącej ich oceniania. Dla każdej wąskiej kategorii Społecznej Klasyfikacji Zawodów wybrano od jednego do pięciu tytułów zawodowych. Po wielu konsultacjach z osobami posługującymi się tą klasyfikacją powstała lista licząca 500 tytułów zawodowych. Ekspertcy oceniali zawody, stosując podwójne rangi: w pierwszym etapie zbiór 500 zawodów dzielili na dziesięć kategorii, a drugim w każdą kategorię dzielili na dziesięć bardziej szczegółowych.

Słomczyński i Kacprowicz (1979) pokazali, że oceny ekspertów dobrze reprezentowały opinię publiczną. Dla podzbioru 25 zawodów korelacja między przeciętnymi ocenami eksperckimi a przeciętnymi ocenami dorosłej ludności Polski była bardzo wysoka ( $r = 0,945$ ). Na podstawie równania regresji dla pełnej listy 500 zawodów dokonano szacunku oczekiwanych wartości ocen w świadomości społecznej. Następnie te oceny poddano agregacji, aby obliczyć odpowiednie średnie dla wszystkich kategorii dla podzbioru 25 zawodów Społecznej Klasyfikacji Zawodów. Te wartości podane są w trzeciej kolumnie Załącznika 2.

W jakim stopniu ta skala odzwierciedla prestiż zawodów trzydzieści lat później? Aby odpowiedzieć na to pytanie, rozpocniemy od uwagi, że w 2004 roku Centrum Badania Opinii Społecznej przeprowadziło nowe badanie prestiżu zawodów na reprezentacyjnej próbie dorosłej ludności Polski (Domański 2005) - wyniki przedstawione są w tabeli 5.4. Porównanie ich z wynikami badań opinii społecznej z 1975 roku skłoniło autorów tej książki do podjęcia trudu budowy nowej skali prestiżu zawodów.

Konstrukcja tej skali oparta jest na badaniu ekspertów. Badanie zostało zrealizowane przez Ośrodek Realizacji Badań Socjologicznych IFiS PAN w dniach od 21 lutego do 10 maja 2005 roku, pod kierunkiem Pawła Sztabińskiego. Przedstawiamy tu najważniejsze fragmenty raportu z tych badań:

Do udziału w badaniu zaproszono 55 ekspertów, mających rozeznanie w istotnych dla prestiżu cechach zawodów a jednocześnie dysponujących refleksją socjologiczną. Wpierw wytypowano instytucje, do których zostały wysłane listy z prośbą o wskazanie osób jako potencjalnych ekspertów. Uczestnictwo w badaniach było całkowicie dobrowolne, a realizacja badania odbywała się po godzinach pracy. Za wykonaną pracę eksperci otrzymali jednorazową gratyfikację pieniężną.



**Tabela 5.4. Średni prestiż zawodów w 2004 roku w porównaniu ze średnim prestiżem zawodów w 1974 roku według badań opinii publicznej**

Zawody	Badanie w 2004 roku <sup>a</sup>		Badanie w 1975 roku <sup>b</sup>	
	Ranga	Średnia	Ranga	Średnia
Profesor uniwersytetu	1	81,6	1	92,2
Górnik	2	77,2	7	76,9
Pielęgniarka	3	77,0	13	69,2
Nauczyciel	4	76,3	4	82,3
Lekarz	5	75,2	2	88,7
Informatyk-analityk komputerowy	6	74,3	-	-
Rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie	7	73,6	20	60,6
Oficer zawodowy w randze kapitana	8	72,3	11	71,6
Inżynier pracujący w fabryce	9	72,1	6	76,9
Dziennikarz	10	71,7	8	76,5
Murarz, robotnik wykwalifikowany	11	70,8	-	-
Tokarz, robotnik wykwalifikowany	12	70,0	18	64,5
Sędzia	13	69,9	-	-
Kierowca autobusu miejskiego (ciężarówka)	14	69,6	23	58,0
Technik, operator sprzętu komputerowego	14	69,6	-	-
Policjant	16	69,0	-	-
Sprzątaczką	17	68,8	30	45,7
Księgowy	17	68,8	17	65,9
Sprzedawca w sklepie	19	68,6	25	55,5
Właściciel małego sklepu, kupiec	20	67,5	24	55,9
Dyrektor fabryki	21	67,5	5	80,6
Adwokat	22	67,5	12	71,5
Ksiądz	23	67,2	9	75,1
Przedsiębiorca, właściciel dużej firmy	24	66,4	-	-
Wojewoda	25	65,1	-	-
Doradca podatkowy	26	65,0	-	-
Prezydent miasta średniej wielkości	27	64,7	-	-
Najemny robotnik rolny	28	63,9	29	46,9
Referent w biurze (urzędnik - referent)	29	63,7	26	53,0
Makler giełdowy	30	63,3	-	-
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	31	62,5	28	50,3
Goniec	32	62,3	-	-
Agent ubezpieczeniowy	33	61,5	-	-
Minister	34	58,8	3	88,0
Posel na Sejm	35	53,1	-	-
Działacz partii politycznej	36	51,3	-	-
Inżynier agronomii	-	-	10	73,0
Kierownik państwowego gospodarstwa rolnego	-	-	14	69,1
Kierownik w urzędzie - naczelnik	-	-	15	68,5
Majster w fabryce	-	-	16	66,5
Technik elektryk	-	-	19	64,3
Ślusarz posiadający warsztat	-	-	21	60,6
Krawiec posiadający pracownię	-	-	22	59,4
Sekretarka w urzędzie	-	-	27	52,2

<sup>a</sup> Domański 2005: Tabela 1.

<sup>b</sup> Słomczyński i Kacprowicz 1979: Tabela III. 2

W rezultacie próbę stanowią eksperci z całej Polski pracujący dla: Głównego Urzędu Statystycznego (Departament Statystyki Społecznej) – 8 ekspertów; Urzędu Statystycznego w Warszawie, Lublinie, Bydgoszczy, Opolu, w Zielonej Górze, Gdańsku, Białymstoku (Wydział Badań Ankietowych) – 9 ekspertów; Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie i w Katowicach (Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej) – 14 ekspertów; Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (Departament Rynku Pracy) – 18 ekspertów; oraz Ministerstwa Gospodarki i Pracy (Departament Rynku Pracy) – 6 ekspertów. Po otrzymaniu od kierownictwa wytypowanych instytucji listy potencjalnych uczestników badania oraz niezbędnych informacji umożliwiających kontakt z nimi, każdej wytypowanej osobie został przekazany komplet materiałów: (i) list zapowiedni informujący o celu i przebiegu badania, instrukcja dla uczestników badania, (ii) lista 111/112 tytułów zawodów do oceny, która miała ułatwiać respondentowi orientację i kontrolę własnej pracy, (iii) karty (fiszki) z nazwami tytułów zawodów z listy, które miały respondentom ułatwić od strony technicznej ocenę formularza zapisu oceny prestiżu zawodów.

Do oceny wyselekcjonowano 551 tytułów zawodów w taki sposób, aby reprezentowały one szersze grupy zawodowe, które wyszczególniono w przygotowywanej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów, oraz w pewnym zakresie pokrywały się z wcześniejszymi badaniami prestiżu zawodów (Słomczyński i Kacprowicz 1979). Niektóre specyficzne tytuły zawodów i specjalności wzięto z *Nowej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności* (Lelińska i in. 2004) oraz ISCO-88.

Udział w badaniu poszczególnych ekspertów polegał na ocenie 111/112 tytułów zawodów spośród 551 zawodów na skali prestiżu, od zawodu o najwyższym prestiżu do zawodu o najniższym prestiżu. Dla każdego respondenta przygotowano indywidualny zestaw tytułów zawodów. Z tego zestawu 37 oceniał każdy, zaś pozostałe zostały alokowane w taki sposób, by każdy został oceniony podobną liczbą razy (zob. Bojanowski 2005).

Przygotowano szczegółową instrukcję dla uczestników badania, ponieważ ocena prestiżu ponad stu zawodów jest zadaniem trudnym i wymagającym skupienia, a także dla wystandardyzowania sposobu oceny i zmaksymalizowania trafności ocen. Zwrócono w niej m.in. uwagę na to, by w czasie oceny respondent zapewnił sobie dogodne warunki, spokój oraz możliwość rozłożenia materiałów do badania w sposób ułatwiający mu wykonanie zadania. Procedura zakłada cztery kroki. W pierwszym respondent miał wybrać zawód o najwyższym i najniższym prestiżu i wpisać ich numery i nazwy do formularza zapisu. Ten element procedury ułatwiał ocenę pozostałych zawodów – respondent miał punkt odniesienia (zakotwiczenie dla pozostałych ocen). Następnie należało podzielić pozostałe zawody



(fiszki) na trzy grupy (nic nie notować): zawody o wysokim prestiżu, zawody o średnim prestiżu i zawody o niskim prestiżu. W trzecim kroku respondent miał uporządkować zawody w ramach pierwszej grupy (zawody o wysokim prestiżu), następnie w ramach drugiej i na koniec w ramach trzeciej grupy. W czwartym kroku zadaniem respondenta było sporządzenie finalnej hierarchii zawodów pod względem prestiżu. Aby zminimalizować szansę pomyłek respondenci byli proszeni o wpisywanie w formularzu zapisu zarówno numeru, jak i tytułu zawodu w ustalonej przez nich kolejności. Jeśli respondentowi wydawało się, że dwa lub więcej zawodów miały mieć tę samą pozycję na liście, proszono go, by jednak spróbował ocenić, który z nich ma jednak choć trochę wyższy prestiż. Dla ułatwienia zadania respondentom przygotowano również graficzną ilustrację schematu postępowania przy ocenie prestiżu zawodu.

W ten sposób powstawały listy hierarchii zawodów. Po zakończeniu pracy badani byli proszeni o staranne sprawdzenie wypełnionych materiałów, zapakowanie i zamknięcie ich w koperty, w której je otrzymali i przekazanie do koordynatora badania lub odesłanie bezpośrednio na adres ORBS.

Zagregowane oceny – w postaci mediany rang – podane są w czwartej kolumnie Załącznika 2. Najwyższe pozycje zajmują takie kategorie, jak samodzielni pracownicy naukowo-dydaktyczni, wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim, prawnicy – w szczególności sędziowie, asesory sądowi i adwokaci – oraz niektóre zawody twórcze – zwłaszcza kompozytorzy. Najniżej plasują się zmiatacze ulic, zmywacze, gońcy i pokrewni oraz grabarze.

## 5.5 Zakończenie

Skale wymogów kwalifikacyjnych, złożoności pracy, wynagrodzenia materialnego i prestiżu prezentowane w tej pracy zostały przygotowane z myślą o takiej charakterystyce pozycji zawodowej, która najlepiej odpowiada warunkom polskim. Badacz ma do wyboru stosowanie jednej z tych skal lub ich kombinacji, traktując zawód jako zmienną wyjaśnianą lub zmienną wyjaśniającą. Wybór, które skale należy stosować, powinien zależeć od przesłanek teoretycznych i celów badawczych. Z pragmatycznego punktu widzenia skala złożoności pracy może być uważana za najbardziej uniwersalną, gdyż najsilniej koreluje się z pozostałymi skalami.

Na zakończenie tego rozdziału warto też zaznaczyć, iż w badaniach międzynarodowych niekiedy używa się innych skal – przede wszystkim Standard International Occupational Prestige Scale – SIOPS (Treiman 1977; Ganzeboom i Treiman 2003), oraz Socio-Economic Index of Occupational

Status – ISEI (Ganzeboom i in. 1992), omówionych w rozdziale pierwszym. Wszakże praktyka badawcza pokazuje, że w polskich warunkach skale prezentowane w tej pracy mają lepszą moc diagnostyczną niż skale „uniwersalne”, zwykle stosowane z ISCO-88. Niemniej jednak, aby utrzymać możliwości porównań międzynarodowych, w przyszłości skale uniwersalne zostaną też dostosowane do Społecznej Klasyfikacji Zawodów, SKZ-2007.



## Załącznik 5.1 Skala Wymogów Kwalifikacyjnych i Skala Złożoności Pracy

SKZ 2007		Wymogi kwalifikacyjne	Złożoność pracy
0000	Wyższe kadry kierownicze, menedżerowie i kierownicy	87,0	76,2
0100	Kierownicy centralnej i terenowej administracji państwowej, samorządowej, organizacji społecznych i politycznych	89,0	83,8
0110	Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej	89,0	87,0
0111	Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim	89,0	87,0
0112	Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej szczebla terenowego – powiatów, miast, gmin	89,0	85,7
0170	Kierownictwo partii politycznych oraz organizacji społecznych	89,0	82,6
0171	Kierownictwo partii politycznych oraz organizacji społecznych na szczeblu centralnym i wojewódzkim	89,0	85,7
0172	Kierownictwo partii politycznych oraz organizacji społecznych szczebla terenowego – powiatów, miast, gmin	89,0	80,2
0180	Wyższe kadry wojska i policji	89,0	77,4
0200	Menedżerowie i kierownicy zakładów pracy	87,0	79,3
0290	Wyższe kadry menedżerskie	89,0	87,0
0291	Wyższe kadry menedżerskie firm produkcyjnych i usług gospodarczych – dyrektorzy, prezesi, członkowie zarządów i rad nadzorczych organizacji gospodarczych	89,0	87,0
0292	Wyższe kadry menedżerskie instytucji naukowych, kulturalnych i służby zdrowia	89,0	81,0
0293	Dyrektorzy i kierownicy samodzielnych jednostek organizacyjnych w oświacie i innych instytucjach życia publicznego	89,0	74,4
0294	Dyrektorzy i kierownicy w administracji centralnej, wojewódzkiej i terenowej	89,0	69,1
0295	Główni i naczelnicy szefowie w firmach przemysłowych i usług gospodarczych	89,0	71,4
0296	Wyższe kadry menedżerskie pozostałych instytucji	89,0	71,4
0300	Kierownicy techniczni i administracyjno-organizacyjni	87,0	65,4
0310	Kierownicy techniczni	87,0	70,1
0311	Kierownicy techniczni w firmach produkcyjnych	87,0	70,1

0312	Kierownicy techniczni w firmach budowlanych	87,0	70,1
0313	Kierownicy techniczni w transporcie	87,0	63,3
0320	Kierownicy organizacyjni	87,0	63,0
0321	Kierownicy działów i referatów w administracji państwowej i samorządowej	87,0	63,0
0322	Kierownicy obsługi finansowej i gospodarczej urzędów i firm	87,0	63,0
0323	Kierownicy samodzielnych jednostek organizacyjnych w usługach	87,0	63,0
0340	Kierownicy działów i referatów w administracji firm	87,0	63,0
1000	Specjaliści	85,0	74,0
1100	Specjaliści nietechniczni	85,0	77,1
1110	Wykonujący zawody twórcze	82,0	77,
1112	Literaci i pokrewni	82,0	82,4
1113	Dziennikarze, redaktorzy, sprawozdawcy	82,0	77,0
1114	Artyści - plastycy	82,0	78,7
1115	Artyści - muzycy	82,0	78,7
1116	Kompozytorzy	82,0	82,4
1117	Śpiewacy, tancerze, choreografowie	82,0	72,0
1118	Reżyserzy, aktorzy	82,0	77,0
1119	Pozostali specjaliści wykonujący wolne zawody artystyczne i twórcze	82,0	74,0
1120	Pracownicy naukowo-badawczy i naukowo-dydaktyczni	87,0	80,1
1121	Samodzielnii pracownicy naukowo-dydaktyczni	89,0	84,7
1122	Pomocniczy pracownicy naukowo-dydaktyczni	89,0	82,4
1123	Kustosze i pozostali specjaliści w archiwach, bibliotekach, muzeach	85,0	73,2
1124	Filolodzy i tłumacze	85,0	74,0
1130	Nauczyciele	85,0	74,7
1133	Inspektorzy do spraw pedagogicznych, wizytatorzy szkolni	85,0	77,4
1134	Nauczyciele i wychowawcy w szkołach średnich	85,0	77,0
1135	Nauczyciele i wychowawcy w szkołach podstawowych i zasadniczych zawodowych	85,0	74,2
1136	Korepetytorzy	82,0	70,0
1140	Specjaliści kierunków ekonomicznych i społecznych	86,0	75,7
1141	Socjologowie i politolodzy	86,0	77,0
1142	Psychologowie	86,0	77,0
1144	Ekonomiści, specjaliści bankowości i finansów	86,0	73,2
1145	Specjaliści ds. strategii, rozwoju, zarządzania i zasobów ludzkich	86,0	77,0



1146	Specjaliści ds. marketingu, promocji, reklamy i PR (public relations)	86,0	73,2
1147	Specjaliści pomocy społecznej i pracy socjalnej	86,0	73,2
1149	Pozostali specjaliści kierunków społecznych i humanistycznych	86,0	73,2
1150	Prawnicy	89,0	80,3
1153	Sędziowie, asesorzy sądowi	89,0	82,0
1154	Prokuratorzy, asesorzy prokuratorscy	89,0	82,0
1155	Aplikanci w wymiarze sprawiedliwości	86,0	77,0
1156	Samodzielni prawnicy	89,0	82,0
1157	Adwokaci	89,0	82,0
1158	Radcy prawni, notariusze	89,0	77,0
1160	Specjaliści nauk przyrodniczych i matematyczno-fizycznych	86,0	76,9
1161	Biolodzy, zoologzy, botanicy i pokrewni	86,0	73,7
1162	Chemiczy	86,0	73,7
1163	Matematycy, fizycy, astronomowie	86,0	80,1
1165	Informatycy i programiści systemów komputerowych	86,0	80,1
1169	Pozostali specjaliści nauk przyrodniczych i matematyczno-przyrodniczych	86,0	80,1
1170	Lekarze i specjaliści nauk farmakologicznych	89,0	77,5
1173	Lekarze medycyny	89,0	82,8
1174	Lekarze dentyści, stomatolodzy	89,0	76,0
1175	Farmaceuci, aptekarze	87,0	70,0
1180	Specjaliści agronomii i zootechniki	84,0	69,6
1185	Lekarze weterynarii	84,0	71,4
1186	Agronomowie, agrotechnicy, zootechnicy, hodowcy	84,0	71,4
1187	Inżynierowie rolnictwa, leśnictwa, ogrodnictwa	84,0	65,2
1190	Duchowni	85,0	82,2
1191	Wyższe duchowieństwo	87,0	84,7
1192	Pozostali duchowni: księża, pastorzy, kapłani	83,0	79,4
1200	Specjaliści techniczni	85,0	70,9
1220	Inżynierowie	86,0	71,6
1221	Inżynierowie metalurzy	86,0	71,4
1222	Inżynierowie mechanicy	86,0	71,4
1223	Inżynierowie elektrycy, elektronicy i energetycy	86,0	71,4
1224	Inżynierowie architektki	86,0	78,2
1225	Inżynierowie geodeci, geolodzy i górnicy	88,0	70,0
1226	Inżynierowie transportu	86,0	70,0

1227	Inżynierowie chemicy	86,0	70,0
1229	Pozostali inżynierowie	86,0	70,0
1230	Pracownicy na stanowiskach inżynierów	85,0	70,3
1231	Technolodzy	85,0	70,0
1232	Konstruktorzy i projektanci	85,0	75,9
1234	Kontrolerzy i inspektorzy na stanowisku inżyniera	85,0	68,2
1235	Inżynierowie i inspektorzy normowania pracy	85,0	67,4
1236	Inżynierowie i inspektorzy BHP	85,0	67,4
1237	Inspektorzy ds. technicznych	85,0	67,4
1238	Inżynierowie informatycy, analitycy i projektanci systemów komputerowych	85,0	68,2
1240	Inni specjaliści inżynieryjno-techniczni	85,0	68,2
1241	Piloci samolotów	85,0	67,4
1242	Kapitanowie, nawigatorzy i mechanicy pokładowi żeglugi wielkiej	85,0	65,2
1249	Pozostali specjaliści inżynieryjno-techniczni	85,0	60,0
2000	Technicy i wyspecjalizowani pracownicy administracyjno-biurowi	69,0	57,3
2100	Technicy i pracownicy na stanowiskach równorzędnych	72,0	56,4
2120	Technicy przemysłu, budownictwa i transportu	72,0	57,7
2121	Technicy metalurdu	72,0	57,7
2122	Technicy mechanicy	72,0	57,7
2123	Technicy elektrycy, elektronicy, energetycy	72,0	57,7
2124	Technicy geodeci, geolodzy, górnicy	72,0	57,7
2125	Technicy budowlani	72,0	57,7
2126	Technicy transportu	72,0	57,7
2127	Technicy chemicy	72,0	57,7
2129	Pozostali technicy	72,0	57,7
2130	Pracownicy techniczni na stanowiskach techników lub równorzędnych	72,0	55,7
2131	Asystenci konstruktorów i projektantów	72,0	53,5
2132	Dyspozytorzy	72,0	58,7
2133	Kontrolerzy eksploatacyjno-techniczni	72,0	58,7
2134	Technicy normowania pracy	72,0	57,5
2135	Technicy BHP	72,0	57,5
2136	Pracownicy techniczni na stanowiskach techników	72,0	57,5
2137	Kreślarze	72,0	51,2
2138	Laboranci przemysłowi	72,0	51,3



2139	Technicy komputerowi	72,0	57,7
2140	Średniego szczebla specjaliści żeglugi i transportu wodnego i lotnictwa	73,0	59,5
2144	Piloci i nawigatorzy żeglugi śródlądowej	73,0	56,3
2145	Asystenci elektryka, mechanika, nawigatora żeglugi morskiej lub śródlądowej	73,0	56,3
2147	Piloci samolotów nieliniowych, w tym przemysłowych i rolniczych	73,0	56,3
2300	Wyspecjalizowani pracownicy administracyjno-biurowi	65,0	54,4
2320	Księgowi, planiści, inspektorzy	65,0	53,3
2321	Główni kasjerzy, intendenci i magazynierzy	67,0	53,2
2322	Inspektorzy i instruktorzy księgowości	67,0	53,2
2323	Księgowi i rachmistrze	67,0	53,2
2324	Ekonomiści ds. planowania, transportu, zatrudnienia i płac	63,0	53,2
2325	Inspektorzy i kontrolerzy finansowi	67,0	53,2
2326	Technicy przetwarzania danych	63,0	54,0
2327	Stenografowie, stenotypiści	63,0	53,2
2328	Inspektorzy i instruktorzy ds. administracyjno-gospodarczych, osobowych	63,0	53,2
2330	Inspektorzy podatkowi i inni urzędnicy administracji publicznej	67,0	56,3
2331	Inspektorzy podatkowi	67,0	56,3
2332	Specjaliści do spraw zasiłków społecznych, rent i emerytur	67,0	56,3
2333	Specjaliści od udzielania licencji i wydawania dokumentów	67,0	56,3
2339	Inni urzędnicy administracji państwowej niesklasyfikowani gdzie indziej	67,0	56,3
3000	Inni pracownicy umysłowi średniego szczebla	54,0	54,1
3100	Specjaliści nietechniczni średniego szczebla	59,0	59,3
3110	Specjaliści średniego szczebla w dziedzinie oświaty i kultury	59,0	68,9
3112	Nauczyciele zawodu	59,0	79,1
3113	Przedszkolanki	59,0	58,2
3114	Wychowawcy w oświacie pozaszkolnej, kuratorzy	59,0	74,2
3116	Bibliotekarze	59,0	68,9
3119	Pozostali pracownicy oświaty i działalności kulturalno-oświatowej	59,0	65,1
3120	Pielęgniarki i średni personel medyczny	69,0	58,2
3121	Przełożone pielęgniarek, instruktorzy położnictwa	71,0	62,3

3122	Pielęgniarki, położne, felczerzy	69,0	58,2
3123	Laboranci, technicy medyczni i pokrewni	69,0	57,7
3124	Felczerzy weterynarii	67,0	56,3
3126	Fizjoterapeuci i specjaliści z dziedzin pokrewnych	69,0	56,3
3128	Osoby leczące tradycyjnymi metodami	69,0	56,3
3129	Inni specjaliści średniego szczebla w lecznictwie niesklasyfikowani gdzie indziej	69,0	56,3
3130	Towaroznawcy i podobni	52,0	56,4
3131	Towaroznawcy i rzeczoznawcy handlowi	52,0	56,5
3132	Instruktorzy i technolodzy żywienia	52,0	56,3
3140	Specjaliści agronomii i zootechniki średniego szczebla	50,0	53,7
3142	Agronomowie, agrotechnicy, zootechnicy na stanowiskach techników	50,0	53,5
3143	Technicy rolnictwa, leśnictwa, ogrodnictwa	50,0	53,5
3149	Pozostali specjaliści rolnictwa i leśnictwa średniego szczebla	50,0	51,1
3150	Specjaliści średniego szczebla w finansach i handlu	56,0	50,5
3151	Maklerzy zajmujący się obrotem papierów wartościowych	61,0	53,2
3152	Agenci ubezpieczeniowi	53,0	48,4
3153	Agenci handlu nieruchomościami	59,0	53,2
3154	Organizatorzy podróży, doradcy	59,0	53,2
3155	Agenci zajmujący się sprzedażą w handlu	59,0	49,0
3156	Agenci skupu	53,0	48,4
3157	Licytatorzy, taksatorzy	53,0	48,4
3159	Specjaliści średniego szczebla w handlu i finansach niesklasyfikowani gdzie indziej	59,0	53,2
3160	Specjaliści w dziedzinie biznesu	61,0	53,2
3161	Maklerzy	61,0	53,2
3162	Specjaliści od clearingu i rozliczeń finansowych	65,0	53,2
3163	Agenci do spraw zatrudnienia	65,0	53,2
3169	Inni specjaliści w dziedzinie biznesu i maklerzy handlowi, gdzie indziej niesklasyfikowani	59,0	53,2
3170	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	59,0	56,3
3200	Pracownicy biurowi	47,0	48,8
3210	Referenci	49,0	48,4
3211	Referenci księgowości	49,0	48,4
3212	Referenci statystyczni, ekonomiczni, zaopatrzeniowcy	49,0	48,4
3213	Referenci administracyjno-gospodarczy, organizacyjni	49,0	48,4
3214	Wysokokwalifikowani pracownicy obsługi sekretariatu	49,0	36,1



3220	Kasjerzy	47,0	36,1
3221	Kasjerzy w bankach, urzędach pocztowych i przedsiębiorstwach	47,0	36,1
3230	Sekretarki i maszynistki	46,0	36,1
3231	Kanceliści i sekretarki	48,0	31,1
3232	Maszynistki, osoby wpisujące tekst i dane do komputera	46,0	31,1
3233	Pomoce biurowe, pomoce w kancelarii	46,0	28,6
3234	Recepcjoniści	44,0	28,6
3239	Inni urzędnicy biurowi	46,0	28,1
3240	Inni	44,0	34,7
3241	Celnicy	44,0	34,7
3300	Funkcjonariusze policji, wojska i ochrony państwa	56,0	65,2
3310	Policjanci	56,0	59,1
3320	Żołnierze zawodowi	56,0	59,1
3330	Oficerowie, podoficerowie i funkcjonariusze straży przemysłowej i kolejnictwa	56,0	47,2
3400	Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu	54,0	53,2
3410	Artyści estradowi	54,0	53,2
3420	Sportowcy	54,0	53,2
4000	Pracownicy fizyczno-umysłowi	29,0	31,0
4130	Sprzedawcy i kasjerzy w sklepach	32,0	32,1
4131	Sprzedawcy w sklepach wielkopowierzchniowych: hipermarketach, supermarketach, domach towarowych, sklepach samoobsługowych	36,0	34,7
4132	Sprzedawcy w sklepach tradycyjnych	32,0	31,1
4133	Sprzedawcy na bazarach i targowiskach	30,0	29,7
4134	Pozostali sprzedawcy	30,0	33,1
4135	Kasjerzy w sklepach	32,0	33,1
4200	Pracownicy transportu i łączności	29,0	33,0
4210	Konduktorzy i konwojenci	29,0	32,9
4211	Konduktorzy, kontrolerzy biletów	29,0	34,7
4212	Konwojenci	29,0	31,1
4220	Listonosze, telefonistki i inni pracownicy łączności	31,0	33,0
4221	Listonosze, doręczyciele przesyłek	31,0	34,7
4222	Telefonistki, telemarketerzy	31,0	29,7
4229	Pozostali pracownicy łączności niesklasyfikowani gdzie indziej	31,0	34,7
4300	Pracownicy usług osobistych	27,0	30,4
4310	Fryzjerzy i kosmetyczki	28,0	27,0

4311	Fryzjerzy, charakteryzatorzy	28,0	27,0
4312	Kosmetyczki, manikurzystki	28,0	27,0
4320	Kucharze i kelnerzy	27,0	32,9
4321	Kucharze, cukiernicy, kawiarki	29,0	31,1
4322	Kelnerzy, stewardzi, bufetowi, barmani	25,0	34,7
4330	Pracownicy innych usług osobistych	27,0	31,2
4331	Fotografowie	29,0	36,1
4332	Pracownicy pomocniczy w zakładach fotograficznych	25,0	28,8
4334	Pracownicy pogrzebowi	27,0	32,1
4335	Astrologowie i wróżbiarze	27,0	31,1
4339	Pozostali pracownicy usług osobistych	27,0	28,8
4400	Pracownicy magazynowania i zaopatrzenia	29,0	31,1
4410	Magazynierzy	29,0	31,1
4420	Zaopatrzeniowcy	29,0	31,1
4500	Pracownicy ochrony	29,0	28,9
4510	Pracownicy ochrony obiektów i osób	29,0	28,8
4600	Modelki i hostessy	28,0	31,1
4610	Modelki i hostessy	27,0	33,1
4611	Modelki i modele	29,0	33,1
4612	Hostessy, osoby do towarzystwa	25,0	29,6
5000	Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	29,0	41,3
5100	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru	30,0	46,7
5160	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru	32,0	46,7
5161	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w górnictwie i produkcji wyrobów metalowych	34,0	51,3
5162	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru przemysłu włókienniczego, chemicznego, spożywczego	34,0	46,3
5163	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru budownictwa	34,0	51,3
5164	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w transporcie i magazynowaniu	31,0	43,7
5165	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru robót rolnych i leśnych	29,0	40,7
5200	Wykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem	30,0	39,3
5210	Wykwalifikowani robotnicy w zawodach górniczych i związanych z górnictwem	30,0	42,3
5211	Kombajniści i operatorzy maszyn górniczych	30,0	49,0
5212	Górnicy	30,0	44,0



5213	Wykwalifikowani robotnicy wydobywania ropy i gazu	30,0	33,9
5220	Wykwalifikowani robotnicy produkcji metali i wyrobów elektrotechnicznych oraz przesyłania energii elektrycznej i ciepłej	31,0	43,0
5221	Wykwalifikowani robotnicy produkcji metali – wytapiacze, walcownicy, kowale, odlewnicy i podobni	31,0	46,7
5222	Elektrycy, energetycy, elektroenergetycy, monterzy linii elektrycznych i urządzeń telekomunikacyjnych	31,0	49,0
5223	Elektromonterzy, elektromechanicy urządzeń elektrotechnicznych, elektromechanicznych i telekomunikacyjnych	31,0	49,0
5224	Operatorzy maszyn produkujących wyroby elektrotechniczne i elektroniczne	31,0	41,6
5225	Maszyniści urządzeń wytwarzających i przetwarzających energię elektryczną i ciepłą	31,0	41,7
5226	Monterzy detali wyrobów elektrotechnicznych i elektronicznych	31,0	37,2
5227	Palacze pieców przemysłowych i kotłów ogrzewczych	31,0	35,8
5230	Wykwalifikowani robotnicy produkcji materiałów budowlanych i budownictwa	29,0	39,7
5231	Maszyniści i operatorzy urządzeń do produkcji materiałów budowlanych	29,0	41,7
5232	Murarze, betoniarze, tynkarze, monterzy konstrukcji budowlanych	29,0	40,3
5233	Monterzy instalacji sanitarnych i gazowych, hydraulicy	29,0	40,3
5234	Cieśle, stolarze, tapiczerzy	29,0	40,3
5235	Operatorzy maszyn do obróbki drewna – frezery, strugacze, tokarze	29,0	41,7
5236	Posadzkarze, szklarze i inni robotnicy wykwalifikowani robót wykończeniowych w budownictwie	29,0	33,9
5240	Wykwalifikowani robotnicy budowy maszyn i urządzeń, monterzy konstrukcji stalowych oraz operatorzy żurawi i dźwigów	30,0	42,3
5241	Robotnicy pracujący na obrabiarkach do metali	30,0	41,7
5242	Robotnicy metalizacyjnej obróbki metali	30,0	46,7
5243	Wyspecjalizowani robotnicy w produkcji i naprawach urządzeń precyzyjnych	30,0	49,0
5244	Mechanicy maszyn i urządzeń	30,0	37,2
5245	Maszyniści i operatorzy żurawi, przenośników, suwnic, wyciągów	30,0	41,7
5246	Monterzy konstrukcji stalowych, zbrojarze, blacharze	30,0	37,2
5247	Mechanicy samochodowi i innych środków transportu	30,0	41,7
5248	Mechanicy i ślusarze konserwacji i napraw zatrudnieni w przedsiębiorstwach sfery niematerialnej	30,0	37,2

5249	Ślusarze narzędziowi, mechanicy narzędziowi	30,0	37,2
5250	Wykwalifikowani robotnicy przemysłu chemicznego i spożywczego	26,0	35,3
5251	Aparatowi reakcji chemicznych oraz piecowi procesów chemicznych	26,0	33,2
5252	Aparatowi procesów przetwórstwa spożywczego	26,0	33,2
5253	Młynarze, piekarze, cukiernicy, ubojowi, wędliniarze	26,0	31,8
5254	Operatorzy urządzeń obróbki szkła i ceramiki, wypalacze, szlifierze	26,0	31,8
5255	Koloryści, fotochemicy i dekoratorzy wyrobów ze szkła, ceramiki i tworzyw sztucznych	26,0	46,7
5260	Wykwalifikowani robotnicy przemysłu włókienniczego i odzieżowego	23,0	31,1
5261	Przędzarze, tkacze, dziewiarze włókna, tkanin i odzieży	23,0	31,8
5262	Wykwalifikowani robotnicy produkcji i napraw odzieży i wyrobów konfekcyjno-galanteryjnych	23,0	31,8
5263	Robotnicy działalności podstawowej przy produkcji skóry: garbarze, barwiarze	23,0	30,4
5264	Wykwalifikowani robotnicy produkcji i napraw wyrobów ze skóry i gumy oraz z papieru i tworzyw sztucznych	23,0	30,4
5270	Operatorzy pojazdów, maszyniści i palacze parowozów	29,0	40,3
5271	Operatorzy ciężkiego sprzętu mechanicznego	29,0	41,7
5272	Maszyniści pojazdów kolejowych	29,0	41,7
5274	Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów	29,0	41,7
5275	Motorniczowie tramwajów i kierowcy trolejbusów	29,0	40,3
5276	Maszyniści lekkich pojazdów motorowych oraz kierowcy ciągników	29,0	40,3
5279	Pozostali operatorzy i kierowcy pojazdów	29,0	35,8
5280	Marynarze i rybacy	29,0	39,4
5281	Marynarze, mechanicy, radiomechanicy	29,0	49,0
5283	Marynarze pokładowi	29,0	39,0
5284	Rybacy morscy na statkach i kutrach rybackich	29,0	39,0
5285	Rybacy śródlądowi	29,0	33,9
5290	Pozostali robotnicy wykwalifikowani	29,0	40,4
5291	Drukarze, powielaczowi i wykwalifikowani robotnicy w produkcji artykułów papierniczych i włókienniczych	29,0	49,0
5292	Kontrolerzy jakości i ilości materiałów i wyrobów gotowych	29,0	38,2
5293	Pobieracze prób, brakarze, sortowacze	29,0	34,1
5299	Inni robotnicy wykwalifikowani poza rolnictwem	29,0	40,4
5300	Wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie	28,0	37,9



5310	Wykwalifikowani robotnicy rolni	28,0	40,3
5311	Traktorzyści, kombajnści i inni wykwalifikowani robotnicy rolni	28,0	40,3
5320	Wykwalifikowani pracownicy leśnictwa	27,0	33,9
5321	Gajowi, podleśniczowie i inni wykwalifikowani pracownicy leśnictwa	27,0	33,9
5330	Pozostali wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie	29,0	39,6
5331	Ogrodnicy, pszczelarze	29,0	38,9
5332	Pozostali wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie	29,0	40,3
6000	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni	13,0	18,1
6100	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem	19,0	22,1
6150	Robotnicy do prac prostych w przemyśle, budownictwie, transporcie	19,0	22,1
6151	Robotnicy do prac prostych w przemyśle	21,0	26,6
6152	Robotnicy do prac prostych zatrudnieni przy wznoszeniu budynków	21,0	23,8
6153	Robotnicy do prac prostych przy budowie i utrzymaniu dróg i linii komunikacyjnych	21,0	24,4
6154	Robotnicy do prac prostych w transporcie, zatrudnieni przy pakowaniu, ładowaniu i przewożeniu towarów i osób	19,0	17,8
6159	Pozostali robotnicy do prac prostych w przemyśle, budownictwie, transporcie	19,0	17,8
6300	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni i leśni	18,0	15,1
6310	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni i leśni	18,0	15,1
6311	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni	18,0	15,1
6313	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy leśni, drwale	18,0	15,1
6314	Pielegniarze weterynarii, sanitariusze weterynarii	18,0	15,1
6400	Niewykwalifikowani pracownicy usług	8,0	17,0
6410	Stróże, woźni i sprzątacze	8,0	18,9
6411	Stróże, dozorczy dzienni i nocni, portierzy	8,0	22,4
6412	Dozorcy domów mieszkalnych (gospodarze domów)	8,0	22,4
6413	Woźni, szatniarze, bileterzy	8,0	17,4
6414	Sprzątacze pomieszczeń, sprzątaczk	8,0	17,4
6415	Zamiatacze ulic, zmywacze (autobusów, beczek, naczyń itp.)	8,0	15,1
6416	Grabarze	8,0	15,1
6420	Gońcy i pokrewni	6,0	17,4

6421	Gońcy i pokrewni	6,0	17,4
6422	Bagażowi, doręczyciele i dostarczyciele	6,0	15,1
6430	Pomoce domowe	6,0	17,4
6431	Pomoce domowe	6,0	17,4
6432	Pracownicy bez określonych kwalifikacji zatrudnieni przy przyrządzaniu i podawaniu posiłków, pracownicy pomocniczy w punktach skupu	6,0	15,1
6440	Niewykwalifikowani pracownicy handlu	8,0	15,1
6450	Pozostali niewykwalifikowani pracownicy usług	6,0	16,0
6451	Salowi, salowe, sterylizatorzy narzędzi szpitalnych	6,0	17,4
6452	Łazienni, dezynfektorzy, dezynsektorzy	6,0	16,5
6453	Sanitariuszowi, gipsowi, sterylizatorzy, zabiegowi	8,0	18,8
6459	Pozostali niewykwalifikowani pracownicy usług	6,0	15,1
7000	Rolnicy, ogrodnicy, hodowcy i rybacy	29,0	40,3
7100	Rolnicy indywidualni	29,0	40,3
7110	Samodzielni rolnicy - właściciele gospodarstw rolnych	29,0	40,3
7120	Ogrodnicy i hodowcy - właściciele	29,0	40,3
7300	Rybacy	29,0	40,3
7310	Szyprowie, właściciele kutra lub łodzi rybackiej	29,0	40,3
8000	Właściciele prywatnych firm	60,1	54,2
8100	Właściciele zakładów wytwórczych i usługowych	58,0	51,3
8110	Właściciele zakładów wytwórczych i usługowych	58,0	51,3
8112	Właściciele zakładów produkcji, napraw i remontów urządzeń mechanicznych, elektromechanicznych	58,0	51,3
8113	Właściciele zakładów produkcji materiałów budowlanych, robót budowlano-montażowych i obróbki drewna	58,0	51,3
8114	Właściciele zakładów produkcji i napraw odzieży, obuwia, wyrobów konfekcyjno-galanteryjnych i innych pokrewnych	58,0	51,3
8116	Właściciele taksówek bagażowych i osobowych oraz właściciele transportowych pojazdów konnych	58,0	44,3
8118	Właściciele pozostałych zakładów wytwórczych	58,0	39,8
8400	Właściciele firm w sferze usług niematerialnych	64,0	57,1
8410	Właściciele firm w sferze usług niematerialnych	64,0	57,1
8411	Właściciele firm obrotu finansowego - kantorów, lombardów itp.	65,0	61,4
8412	Właściciele firm konsultingowych, reklamowych, doradztwa technicznego, ekonomicznego i prawnego	64,0	61,4
8413	Właściciele firm komputerowych oraz obsługi sprzętu audio-wizualnego, poligraficznego, fotograficznego itp.	64,0	61,4



8414	Właściciele biur podróży, turystyki i rekreacji	62,0	57,1
8415	Właściciele firm obrotu nieruchomościami	62,0	57,1
8416	Właściciele hoteli i pensjonatów	62,0	57,1
8417	Właściciele zakładów usługowych: fryzjerskich i kosmetycznych	58,0	44,3
8418	Właściciele restauracji i innych placówek gastronomicznych	58,0	39,8
8419	Pozostali właściciele firm w sferze usług niematerialnych	58,0	44,3
8600	Właściciele sklepów i placówek handlowych	58,0	39,8
8610	Właściciele sklepów i placówek handlowych	58,0	39,8
9000	Inne zawody oraz osoby niesklasyfikowane	xxx	xxx
9600	Inne zawody niesklasyfikowane gdzie indziej	xxx	xxx
9700	Odmowa odpowiedzi	xxx	xxx
9800	Brak informacji, brak odpowiedzi	xxx	xxx
9900	Nie dotyczy	xxx	xxx
9910	Uczący się	xxx	xxx
9920	Bezrobotni	xxx	xxx
9930	Renciści, emeryci	xxx	xxx
9940	Prowadzący dom	xxx	xxx
9950	Nie pracujący z innych powodów	xxx	xxx

xxx - nie dotyczy; wartości skal zostały wyestymowane wyłącznie dla kategorii zawodowych

### Załącznik 5.2 Skala Statusu Społeczno-Ekonomicznego 1979, Skala Wynagrodzenia Materialnego 2007, Skala Prestiżu Zawodów 1979 i Skala Prestiżu Zawodów 2007

SKZ 2007		Skala			
		Statusu Społeczno-Ekonomicznego 1979	Wynagrodzenia Materialnego 2007	Prestiżu Zawodów 1979	Prestiżu Zawodów 2007
0000	Wyższe kadry kierownicze, menedżerowie i kierownicy	61,1	73,7	64,0	73,3
0100	Kierownicy centralnej i terenowej administracji państwowej, samorządowej, organizacji społecznych i politycznych	75,4	76,9	69,0	78,7
0110	Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej	86,2	81,6	85,4	88,2
0111	Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim	86,2	82,0	85,5	95,2
0112	Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej szczebla terenowego - powiatów, miast, gmin	74,8	81,3	73,4	81,2
0170	Kierownictwo partii politycznych oraz organizacji społecznych	72,8	73,2	63,8	66,6
0171	Kierownictwo partii politycznych oraz organizacji społecznych na szczeblu centralnym i wojewódzkim	76,4	76,1	67,3	79,7
0172	Kierownictwo partii politycznych oraz organizacji społecznych szczebla terenowego - powiatów, miast, gmin	69,0	70,2	58,8	53,4
0180	Wyższe kadry wojska i policji	70,4	75,8	69,6	81,3
0200	Menedżerowie i kierownicy zakładów pracy	64,2	78,3	72,3	79,0
0290	Wyższe kadry menedżerskie	72,3	78,3	79,8	79,0
0291	Wyższe kadry menedżerskie firm produkcyjnych i usług gospodarczych - dyrektorzy, prezesi, członkowie zarządów i rad nadzorczych organizacji gospodarczych	52,5	88,2	70,6	81,9



0292	Wyższe kadry menedżerskie instytucji naukowych, kulturalnych i służby zdrowia	69,7	75,0	77,9	86,1
0293	Dyrektorzy i kierownicy samodzielnych jednostek organizacyjnych w oświacie i innych instytucjach życia publicznego	65,5	74,1	60,9	73,4
0294	Dyrektorzy i kierownicy w administracji centralnej, wojewódzkiej i terenowej	56,4	77,3	60,9	75,9
0295	Główni i naczelnicy szefowie w firmach przemysłowych i usług gospodarczych	70,0	78,2	64,4	73,4
0296	Wyższe kadry menedżerskie pozostałych instytucji	60,9	77,1	71,8	83,2
0300	Kierownicy techniczni i administracyjno-organizacyjni	44,8	65,8	50,7	62,3
0310	Kierownicy techniczni	56,6	68,1	58,1	57,2
0311	Kierownicy techniczni w firmach produkcyjnych	78,1	73,2	60,2	47,2
0312	Kierownicy techniczni w firmach budowlanych	54,5	70,0	61,0	63,4
0313	Kierownicy techniczni w transporcie	37,2	61,1	53,0	60,9
0320	Kierownicy organizacyjni	43,4	69,0	52,0	62,2
0321	Kierownicy działów i referatów w administracji państwowej i samorządowej	45,2	65,4	61,2	75,2
0322	Kierownicy obsługi finansowej i gospodarczej urzędów i firm	49,7	75,3	51,4	58,8
0323	Kierownicy samodzielnych jednostek organizacyjnych w usługach	35,4	66,2	43,4	52,7
0340	Kierownicy działów i referatów w administracji firm	34,3	60,3	42,1	67,6
1000	Specjaliści	66,3	38,6	64,5	71,4
1100	Specjaliści nietechniczni	65,8	36,8	66,9	73,7
1110	Wykonujący zawody twórcze	65,7	45,8	71,3	78,2
1112	Literaci i pokrewni	61,9	43,9	81,8	78,2
1113	Dziennikarze, redaktorzy, sprawozdawcy	60,6	38,4	66,6	81,2
1114	Artyści - plastycy	60,8	42,4	69,4	72,7
1115	Artyści - muzycy	46,8	39,1	79,1	81,1
1116	Kompozytorzy	64,0	50,2	81,7	91,0
1117	Śpiewacy, tancerze, choreografowie	43,7	46,1	59,0	67,7
1118	Reżyserzy, aktorzy	58,3	43,2	78,1	86,9
1119	Pozostali specjaliści wykonujący wolne zawody artystyczne i twórcze	49,3	44,1	71,3	72,1

1120	Pracownicy naukowo-badawczy i naukowo-dydaktyczni	55,8	38,7	64,4	76,0
1121	Samodzielni pracownicy naukowo-dydaktyczni	72,1	50,4	81,7	97,3
1122	Pomocniczy pracownicy naukowo-dydaktyczni	67,5	32,6	76,0	79,1
1123	Kustosze i pozostali specjaliści w archiwach, bibliotekach, muzeach	57,7	36,1	35,5	50,5
1124	Filolodzy i tłumacze	55,8	35,0	64,4	78,3
1130	Nauczyciele	54,1	26,6	57,5	58,7
1133	Inspektorzy do spraw pedagogicznych, wizytatorzy szkolni	66,2	31,7	61,9	60,4
1134	Nauczyciele i wychowawcy w szkołach średnich	62,2	27,2	60,4	68,7
1135	Nauczyciele i wychowawcy w szkołach podstawowych i zasadniczych zawodowych	46,2	24,5	54,1	62,4
1136	Korepetytorzy	41,8	23,0	53,5	43,2
1140	Specjaliści kierunków ekonomicznych i społecznych	64,4	34,6	70,2	65,0
1141	Socjologowie i politolodzy	64,4	31,8	66,6	76,6
1142	Psychologowie	64,4	37,6	70,2	71,2
1144	Ekonomiści, specjaliści bankowości i finansów	67,5	39,4	72,3	63,5
1145	Specjaliści ds. strategii, rozwoju, zarządzania i zasobów ludzkich	67,5	33,6	60,4	66,0
1146	Specjaliści ds. marketingu, promocji, reklamy i PR (public relations)	62,2	34,1	60,4	65,5
1147	Specjaliści pomocy społecznej i pracy socjalnej	62,2	31,8	60,4	43,7
1149	Pozostali specjaliści kierunków społecznych i humanistycznych	63,9	33,9	73,9	68,5
1150	Prawnicy	75,2	45,2	70,5	84,1
1153	Sędziowie, asesory sądowi	74,0	43,9	82,4	94,6
1154	Prokuratorzy, asesory prokuratorscy	71,7	45,7	79,9	93,7
1155	Aplikanci w wymiarze sprawiedliwości	72,6	30,0	49,3	62,2
1156	Samodzielni prawnicy	77,7	52,0	70,5	74,8
1157	Adwokaci	77,7	50,4	70,5	90,3
1158	Radcy prawni, notariusze	77,7	48,9	70,5	89,2
1160	Specjaliści nauk przyrodniczych i matematyczno-fizycznych	66,7	37,0	69,2	75,1
1161	Biolodzy, zoolodzy, botanicy i pokrewni	66,6	30,8	68,1	77,9



1162	Chemicy	67,6	37,2	66,3	74,3
1163	Matematycy, fizycy, astronomowie	66,2	38,1	73,6	78,8
1165	Informatycy i programiści systemów komputerowych	66,2	45,2	73,6	73,0
1169	Pozostali specjaliści nauk przyrodniczych i matematyczno-przyrodniczych	66,2	33,7	68,9	71,6
1170	Lekarze i specjaliści nauk farmakologicznych	71,9	35,5	71,8	79,7
1173	Lekarze medycyny	72,6	38,1	78,0	87,8
1174	Lekarze dentyści, stomatolodzy	68,9	29,6	72,5	74,3
1175	Farmaceuci, aptekarze	68,5	34,1	58,6	74,8
1180	Specjaliści agronomii i zootechniki	64,1	33,1	59,7	67,0
1185	Lekarze weterynarii	74,0	36,5	68,0	77,5
1186	Agromowowie, agrotechnicy, zootechnicy, hodowcy	64,9	31,7	57,5	66,1
1187	Inżynierowie rolnictwa, leśnictwa, ogrodnictwa	53,4	31,0	58,3	57,4
1190	Duchowni	74,0	34,9	70,2	80,9
1191	Wyższe duchowieństwo	75,4	40,1	78,5	91,7
1192	Pozostali duchowni: księża, pastorzy, kapłani	72,6	29,6	61,9	70,0
1200	Specjaliści techniczni	62,4	40,4	64,4	69,1
1220	Inżynierowie	71,5	39,3	71,6	69,1
1221	Inżynierowie metalurzy	73,5	36,9	72,5	72,1
1222	Inżynierowie mechanicy	70,9	34,2	72,4	70,7
1223	Inżynierowie elektrycy, elektronicy i energetycy	71,8	39,6	74,9	66,7
1224	Inżynierowie architekci	77,7	42,0	73,1	75,5
1225	Inżynierowie geodeci, geolodzy i górnicy	73,6	49,8	71,8	64,4
1226	Inżynierowie transportu	65,5	36,1	67,7	69,6
1227	Inżynierowie chemicy	67,7	35,9	70,8	74,3
1229	Pozostali inżynierowie	70,9	39,8	70,3	60,4
1230	Pracownicy na stanowiskach inżynierów	56,9	36,7	52,3	62,8
1231	Technolodzy	51,2	34,7	51,6	54,1
1232	Konstruktorzy i projektanci	67,2	36,3	65,8	64,0
1234	Kontrolerzy i inspektorzy na stanowisku inżyniera	53,8	35,5	47,2	56,8
1235	Inżynierowie i inspektorzy normowania pracy	55,6	32,1	51,9	68,9
1236	Inżynierowie i inspektorzy BHP	48,7	32,0	34,7	61,3

1237	Inspektorzy ds. technicznych	54,4	39,4	48,9	56,8
1238	Inżynierowie informatycy, analitycy i projektanci systemów komputerowych	71,5	47,0	71,6	77,5
1240	Inni specjaliści inżynieryjno-techniczni	58,8	45,1	69,3	75,2
1241	Piloci samolotów	66,3	51,6	74,4	80,6
1242	Kapitanowie, nawigatorzy i mechanicy pokładowi żeglugi wielkiej	51,4	46,2	64,2	72,5
1249	Pozostali specjaliści inżynieryjno-techniczni	58,8	37,4	69,3	72,5
2000	Technicy i wyspecjalizowani pracownicy administracyjno-biurowi	3,4	28,8	50,7	51,2
2100	Technicy i pracownicy na stanowiskach równorzędnych	47,6	31,0	46,7	46,3
2120	Technicy przemysłu, budownictwa i transportu	44,1	32,6	48,7	46,5
2121	Technicy metalurdcy	48,7	32,2	51,2	53,2
2122	Technicy mechanicy	45,0	32,7	47,5	52,3
2123	Technicy elektrycy, elektronicy, energetycy	45,9	33,0	53,4	46,4
2124	Technicy geodeci, geolodzy, górnicy	53,7	43,4	53,1	49,6
2125	Technicy budowlani	44,2	33,6	48,9	41,9
2126	Technicy transportu	36,2	31,0	47,9	43,2
2127	Technicy chemicy	40,5	27,2	49,3	42,3
2129	Pozostali technicy	41,3	27,5	43,7	43,2
2130	Pracownicy techniczni na stanowiskach techników lub równorzędnych	38,2	28,5	39,9	42,9
2131	Asystenci konstruktorów i projektantów	36,2	26,4	42,0	43,7
2132	Dyspozytorzy	37,5	31,4	41,3	53,6
2133	Kontrolerzy eksploatacyjno-techniczni	37,0	30,9	38,0	39,6
2134	Technicy normowania pracy	38,4	26,6	41,9	40,5
2135	Technicy BHP	40,6	26,9	42,3	41,1
2136	Pracownicy techniczni na stanowiskach techników	44,2	26,8	40,8	41,1
2137	Kreślarze	37,0	25,8	41,4	43,9
2138	Laboranci przemysłowi	34,3	28,4	31,8	34,4
2139	Technicy komputerowi	44,2	33,1	42,3	48,2
2140	Średniego szczebla specjaliści żeglugi i transportu wodnego i lotnictwa	46,2	31,9	53,0	49,6
2144	Piloci i nawigatorzy żeglugi śródlądowej	50,1	32,2	54,8	52,7



2145	Asystenci elektryka, mechanika, nawigatora żeglugi morskiej lub śródlądowej	44,0	28,6	40,6	43,3
2147	Piloci samolotów nieliniowych, w tym przemysłowych i rolniczych	50,1	35,0	54,8	52,7
2300	Wyspecjalizowani pracownicy administracyjno-biurowi	40,8	26,6	49,5	56,0
2320	Księgowi, planiści, inspektorzy	42,3	28,2	49,1	52,9
2321	Główni kasjerzy, intendenci i magazynierzy	42,4	27,3	45,8	51,8
2322	Inspektorzy i instruktorzy księgowości	44,1	28,2	48,8	56,8
2323	Księgowi i rachmistrze	37,3	25,1	33,8	50,9
2324	Ekonomiści ds. planowania, transportu, zatrudnienia i płac	41,4	29,1	52,9	67,6
2325	Inspektorzy i kontrolerzy finansowi	41,0	28,5	39,4	62,2
2326	Technicy przetwarzania danych	43,2	32,1	66,5	48,2
2327	Stenografowie, stenotypiści	48,5	26,5	64,6	31,2
2328	Inspektorzy i instruktorzy ds. administracyjno-gospodarczych, osobowych	40,9	28,6	40,6	54,1
2330	Inspektorzy podatkowi i inni urzędnicy administracji publicznej	42,1	25,0	55,0	59,1
2331	Inspektorzy podatkowi	41,0	30,5	52,9	62,8
2332	Specjaliści do spraw zasiłków społecznych, rent i emerytur	41,0	21,4	52,9	50,9
2333	Specjaliści od udzielania licencji i wydawania dokumentów	41,0	23,8	52,9	57,7
2339	Inni urzędnicy administracji państwowej niesklasyfikowani gdzie indziej	45,2	24,1	61,2	64,9
3000	Inni pracownicy umysłowi średniego szczebla	38,8	25,6	37,7	47,3
3100	Specjaliści nietechniczni średniego szczebla	45,7	25,9	48,3	50,0
3110	Specjaliści średniego szczebla w dziedzinie oświaty i kultury	46,1	24,0	50,0	55,9
3112	Nauczyciele zawodu	39,6	23,1	54,1	56,3
3113	Przedszkolanki	40,3	21,7	41,2	58,1
3114	Wychowawcy w oświacie pozaszkolnej, kuratorzy	49,6	25,2	52,4	49,6
3116	Bibliotekarze	50,6	24,9	51,2	61,3
3119	Pozostali pracownicy oświaty i działalności kulturalno-oświatowej	50,5	25,2	44,9	54,1

3120	Pielegniarki i średni personel medyczny	42,4	24,3	48,5	49,6
3121	Przełożone pielęgniarek, instruktorzy położnictwa	49,8	30,8	59,2	59,5
3122	Pielegniarki, położne, felczerzy	43,7	21,8	46,0	55,9
3123	Laboranci, technicy medyczni i pokrewni	42,2	25,3	45,0	47,3
3124	Felczerzy weterynarii	36,2	23,1	45,6	47,3
3126	Fizjoterapeuci i specjaliści z dziedzin pokrewnych	40,1	22,0	46,5	52,5
3128	Osoby leczące tradycyjnymi metodami	40,1	24,1	46,5	41,4
3129	Inni specjaliści średniego szczebla w lecznictwie niesklasyfikowani gdzie indziej	42,4	22,8	48,5	43,3
3130	Towaroznawcy i podobni	46,9	27,7	49,0	53,7
3131	Towaroznawcy i rzeczoznawcy handlowi	46,2	28,2	46,7	54,1
3132	Instruktorzy i technolodzy żywienia	47,6	27,1	51,2	53,2
3140	Specjaliści agronomii i zootechniki średniego szczebla	47,4	21,1	45,5	42,7
3142	Agromowowie, agrotechnicy, zootechnicy na stanowiskach techników	40,5	28,5	48,0	49,6
3143	Technicy rolnictwa, leśnictwa, ogrodnictwa	40,0	26,1	43,7	39,0
3149	Pozostali specjaliści rolnictwa i leśnictwa średniego szczebla	47,5	26,1	38,0	39,6
3150	Specjaliści średniego szczebla w finansach i handlu	37,1	31,9	29,6	45,5
3151	Maklerzy zajmujący się obrotem papierów wartościowych	37,3	43,6	33,8	72,3
3152	Agenci ubezpieczeniowi	36,9	34,3	26,5	47,8
3153	Agenci handlu nieruchomościami	37,3	26,7	33,8	51,4
3154	Organizatorzy podróży, doradcy	37,3	28,2	33,8	44,6
3155	Agenci zajmujący się sprzedażą w handlu	36,9	30,8	26,5	32,9
3156	Agenci skupu	36,9	26,3	26,5	32,9
3157	Licytatorzy, taksatorzy	36,9	35,3	26,5	37,2
3159	Specjaliści średniego szczebla w handlu i finansach niesklasyfikowani gdzie indziej	36,9	30,0	26,5	44,6
3160	Specjaliści w dziedzinie biznesu	37,3	27,7	33,8	55,2
3161	Maklerzy	37,3	30,2	33,8	58,1
3162	Specjaliści od clearingu i rozliczeń finansowych	37,3	29,1	33,8	62,2
3163	Agenci do spraw zatrudnienia	37,3	27,0	33,8	50,0



3169	Inni specjaliści w dziedzinie biznesu i maklerzy handlowi, gdzie indziej niesklasyfikowani	37,3	27,5	33,8	50,5
3170	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej	37,3	24,5	33,8	47,4
3200	Pracownicy biurowi	31,8	26,0	27,0	40,3
3210	Referenci	37,2	24,8	24,2	38,8
3211	Referenci księgowości	36,9	23,5	26,5	36,9
3212	Referenci statystyczni, ekonomiczni, zaopatrzeniowcy	38,2	25,2	23,1	44,6
3213	Referenci administracyjno-gospodarczy, organizacyjni	36,4	25,0	22,9	36,9
3214	Wysokokwalifikowani pracownicy obsługi sekretariatu	37,2	25,5	34,1	36,9
3220	Kasjerzy	32,0	23,5	31,7	37,2
3221	Kasjerzy w bankach, urzędach pocztowych i przedsiębiorstwach	32,0	23,5	31,7	37,2
3230	Sekretarki i maszynistki	28,9	22,5	24,9	30,1
3231	Kanceliści i sekretarki	28,9	25,8	24,9	37,8
3232	Maszynistki, osoby wpisujące tekst i dane do komputera	28,9	24,7	24,9	25,2
3233	Pomoce biurowe, pomoce w kancelarii	22,6	19,7	20,4	16,7
3234	Recepcjoniści	22,6	20,0	20,4	33,8
3239	Inni urzędnicy biurowi	28,9	22,3	24,9	36,9
3240	Inni	28,9	33,0	27,2	40,3
3241	Celnicy	28,9	33,0	27,2	54,9
3300	Funkcjonariusze policji, wojska i ochrony państwa	58,1	27,7	51,7	49,5
3310	Policjanci	56,3	31,0	38,6	56,8
3320	Żołnierze zawodowi	47,5	26,4	46,9	46,0
3330	Oficerowie, podoficerowie i funkcjonariusze straży przemysłowej i kolejnictwa	43,0	25,7	31,4	45,6
3400	Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu	50,5	22,7	44,9	49,3
3410	Artyści estradowi	50,5	23,0	44,9	37,2
3420	Sportowcy	50,5	22,4	44,9	61,3
4000	Pracownicy fizyczno-umysłowi	26,6	22,9	24,0	26,5
4130	Sprzedawcy i kasjerzy w sklepach	23,1	21,1	22,6	20,1

4131	Sprzedawcy w sklepach wielkopowierzchniowych: hipermarketach, supermarketach, domach towarowych, sklepach samoobsługowych	26,6	25,4	24,0	27,6
4132	Sprzedawcy w sklepach tradycyjnych	23,1	19,4	22,6	19,4
4133	Sprzedawcy na bazarach i targowiskach	19,6	18,8	9,7	14,1
4134	Pozostali sprzedawcy	24,6	21,0	18,1	23,0
4135	Kasjerzy w sklepach	28,0	20,7	23,6	16,2
4200	Pracownicy transportu i łączności	25,0	23,5	17,4	25,1
4210	Konduktorzy i konwojenci	24,8	23,8	15,8	25,3
4211	Konduktorzy, kontrolerzy biletów	26,5	24,9	17,9	23,0
4212	Konwojenci	23,3	22,6	13,7	27,5
4220	Listonosze, telefonistki i inni pracownicy łączności	25,0	23,1	18,9	24,8
4221	Listonosze, doręczyciele przesyłek	23,3	23,2	16,8	27,5
4222	Telefonistki, telemarketerzy	29,0	22,4	24,7	18,0
4229	Pozostali pracownicy łączności niesklasyfikowani gdzie indziej	22,8	23,7	15,3	28,8
4300	Pracownicy usług osobistych	27,3	20,8	24,2	25,9
4310	Fryzjerzy i kosmetyczki	29,4	18,2	21,0	24,8
4311	Fryzjerzy, charakteryzatorzy	24,0	16,8	23,2	21,2
4312	Kosmetyczki, manikurzystki	35,4	19,5	18,7	28,4
4320	Kucharze i kelnerzy	25,4	23,1	21,6	27,6
4321	Kucharze, cukiernicy, kawiarki	26,8	25,4	24,0	29,5
4322	Kelnerzy, stewardzi, bufetowi, barmani	24,0	21,0	19,1	25,7
4330	Pracownicy innych usług osobistych	26,7	21,0	30,0	25,3
4331	Fotografowie	27,7	22,3	28,8	32,4
4332	Pracownicy pomocniczy w zakładach fotograficznych	25,8	20,7	31,2	25,7
4334	Pracownicy pogrzebowi	26,7	26,5	24,1	16,0
4335	Astrologowie i wróżbiarze	29,4	15,5	30,1	29,5
4339	Pozostali pracownicy usług osobistych	26,7	20,0	30,0	23,9
4400	Pracownicy magazynowania i zaopatrzenia	25,0	24,7	27,1	23,8
4410	Magazynierzy	25,0	23,2	27,1	17,6
4420	Zaopatrzeniowcy	25,0	26,1	27,1	30,2
4500	Pracownicy ochrony	25,0	24,7	27,1	25,7
4510	Pracownicy ochrony obiektów i osób	25,0	24,7	27,1	25,7



4600	Modelki i hostessy	32,6	22,8	33,8	38,3
4610	Modelki i hostessy	32,6	22,8	33,8	38,3
4611	Modelki i modele	40,2	21,8	40,6	47,3
4612	Hostessy, osoby do towarzystwa	25,0	23,7	27,1	29,2
5000	Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	27,1	25,8	28,8	26,9
5100	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru	34,4	30,9	33,5	34,1
5160	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru	34,4	30,9	33,5	34,1
5161	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w górnictwie i produkcji wyrobów metalowych	39,4	38,1	45,1	34,1
5162	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru przemysłu włókienniczego, chemicznego, spożywczego	35,1	28,4	34,7	35,0
5163	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru budownictwa	36,5	31,6	38,8	36,0
5164	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w transporcie i magazynowaniu	34,0	30,1	18,4	34,5
5165	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru robót rolnych i leśnych	34,9	26,2	30,4	31,1
5200	Wykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem	27,2	25,4	33,2	24,8
5210	Wykwalifikowani robotnicy w zawodach górniczych i związanych z górnictwem	31,7	36,2	42,0	30,3
5211	Kombajniści i operatorzy maszyn górniczych	30,7	36,8	45,4	28,4
5212	Górnicy	37,5	37,9	48,5	30,6
5213	Wykwalifikowani robotnicy wydobywania ropy i gazu	27,0	34,0	32,1	32,0
5220	Wykwalifikowani robotnicy produkcji metali i wyrobów elektrotechnicznych oraz przesyłania energii elektrycznej i ciepłej	29,2	27,9	33,1	24,4
5221	Wykwalifikowani robotnicy produkcji metali – wytapiacze, walcownicy, kowale, odlewnicy i podobni	26,5	26,8	31,4	22,1
5222	Elektrycy, energetycy, elektroenergetycy, monterzy linii elektrycznych i urządzeń telekomunikacyjnych	28,7	32,2	36,1	34,0
5223	Elektromonterzy, elektromechanicy urządzeń elektrotechnicznych, elektromechanicznych i telekomunikacyjnych	30,4	27,1	28,9	26,1

5224	Operatorzy maszyn produkujących wyroby elektrotechniczne i elektroniczne	29,1	28,3	37,5	25,0
5225	Maszyniści urządzeń wytwarzających i przetwarzających energię elektryczną i ciepłą	29,1	26,4	35,0	25,7
5226	Monterzy detali wyrobów elektrotechnicznych i elektronicznych	30,9	25,4	32,4	24,3
5227	Palacze pieców przemysłowych i kotłów grzewczych	30,0	29,0	20,3	13,5
5230	Wykwalifikowani robotnicy produkcji materiałów budowlanych i budownictwa	23,5	25,1	26,1	23,9
5231	Maszyniści i operatorzy urządzeń do produkcji materiałów budowlanych	23,8	28,7	33,3	22,5
5232	Murarze, betoniarze, tynkarze, monterzy konstrukcji budowlanych	22,5	23,6	25,7	21,6
5233	Monterzy instalacji sanitarnych i gazowych, hydraulicznych	24,3	24,9	29,1	27,9
5234	Cieśle, stolarze, tapicery	23,8	23,9	23,8	24,8
5235	Operatorzy maszyn do obróbki drewna – frezerzy, strugacze, tokarze	23,8	24,3	26,1	23,9
5236	Posadzkarze, szklarze i inni robotnicy wykwalifikowani robót wykończeniowych w budownictwie	22,5	24,9	18,4	22,5
5240	Wykwalifikowani robotnicy budowy maszyn i urządzeń, monterzy konstrukcji stalowych oraz operatorzy żurawi i dźwigów	26,9	25,9	36,6	25,9
5241	Robotnicy pracujący na obrabiarkach do metali	30,0	26,2	38,9	27,5
5242	Robotnicy metalizacyjnej obróbki metali	29,1	25,6	40,2	18,5
5243	Wyspecjalizowani robotnicy w produkcji i naprawach urządzeń precyzyjnych	26,5	26,7	33,7	27,5
5244	Mechanicy maszyn i urządzeń	27,8	28,2	34,3	26,0
5245	Maszyniści i operatorzy żurawi, przenośników, suwnic, wyciągów	23,4	25,6	34,8	28,9
5246	Monterzy konstrukcji stalowych, zbrojarze, blacharze	24,3	26,1	37,8	22,1
5247	Mechanicy samochodowi i innych środków transportu	30,0	25,0	40,4	31,5
5248	Mechanicy i ślusarze konserwacji i napraw zatrudnieni w przedsiębiorstwach sfery niematerialnej	27,8	24,1	34,3	26,1
5249	Ślusarze narzędziowi, mechanicy narzędziowi	26,9	26,0	36,6	24,6



5250	Wykwalifikowani robotnicy przemysłu chemicznego i spożywczego	28,1	24,2	28,1	26,5
5251	Aparatowi reakcji chemicznych oraz piecowi procesów chemicznych	24,6	25,9	31,1	27,9
5252	Aparatowi procesów przetwórstwa spożywczego	24,2	24,0	37,5	21,6
5253	Młynarze, piekarze, cukiernicy, ubojowi, wędliniarze	22,4	23,2	22,4	24,8
5254	Operatorzy urządzeń obróbki szkła i ceramiki, wypalacze, szlifierze	20,2	24,9	25,2	22,5
5255	Koloryści, fotochemicy i dekoratorzy wyrobów ze szkła, ceramiki i tworzyw sztucznych	24,6	23,0	34,2	35,6
5260	Wykwalifikowani robotnicy przemysłu włókienniczego i odzieżowego	23,0	21,1	23,4	20,2
5261	Przędzarze, tkacze, dziewiarze włókna, tkanin i odzieży	21,1	20,6	24,7	22,1
5262	Wykwalifikowani robotnicy produkcji i napraw odzieży i wyrobów konfekcyjno-galanteryjnych	23,2	21,7	26,3	27,5
5263	Robotnicy działalności podstawowej przy produkcji skóry: garbarze, barwiarze	24,8	20,6	22,4	10,4
5264	Wykwalifikowani robotnicy produkcji i napraw wyrobów ze skóry i gumy oraz z papieru i tworzyw sztucznych	22,8	21,9	20,3	20,7
5270	Operatorzy pojazdów, maszyniści i palacze parowozów	24,2	24,7	25,0	22,6
5271	Operatorzy ciężkiego sprzętu mechanicznego	31,8	26,1	15,0	15,3
5272	Maszyniści pojazdów kolejowych	42,4	29,1	42,0	37,8
5274	Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów	26,1	26,7	32,4	27,3
5275	Motorniczowie tramwajów i kierowcy trolejbusów	26,1	23,8	21,2	27,9
5276	Maszyniści lekkich pojazdów motorowych oraz kierowcy ciągników	22,4	21,9	25,1	18,0
5279	Pozostali operatorzy i kierowcy pojazdów	27,9	20,6	14,1	9,0
5280	Marynarze i rybacy	28,0	22,8	30,7	29,3
5281	Marynarze, mechanicy, radiomechanicy	34,6	24,5	48,9	33,8
5283	Marynarze pokładowi	31,5	24,0	32,4	31,1
5284	Rybacy morscy na statkach i kutrach rybackich	25,5	22,4	31,9	18,5
5285	Rybacy śródlądowi	23,8	20,1	21,9	33,8

5290	Pozostali robotnicy wykwalifikowani	22,5	20,8	32,0	20,1
5291	Drukarze, powielaczowi i wykwalifikowani robotnicy w produkcji artykułów papierniczych i włókienniczych	26,0	23,7	39,4	28,4
5292	Kontrolerzy jakości i ilości materiałów i wyrobów gotowych	22,9	21,2	38,7	29,7
5293	Pobieracze prób, brakarze, sortowacze	19,7	19,4	17,9	12,6
5299	Inni robotnicy wykwalifikowani poza rolnictwem	21,5	18,9	32,0	9,5
5300	Wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie	19,1	21,1	19,8	21,9
5310	Wykwalifikowani robotnicy rolni	20,7	21,1	21,6	9,0
5311	Traktorzyści, kombajnści i inni wykwalifikowani robotnicy rolni	20,7	21,6	21,6	9,0
5320	Wykwalifikowani pracownicy leśnictwa	18,4	22,8	18,6	39,2
5321	Gajowi, podleśniczowie i inni wykwalifikowani pracownicy leśnictwa	18,4	22,8	18,6	39,2
5330	Pozostali wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie	18,2	18,8	19,2	17,4
5331	Ogrodnicy, pszczelarze	18,4	19,5	19,2	23,9
5332	Pozostali wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie	18,0	18,1	19,2	10,8
6000	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni	15,9	19,4	7,3	9,9
6100	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy fizyczni poza rolnictwem	18,1	20,3	8,6	8,8
6150	Robotnicy do prac prostych w przemyśle, budownictwie, transporcie	18,1	20,3	8,6	8,0
6151	Robotnicy do prac prostych w przemyśle	17,8	20,5	12,5	10,7
6152	Robotnicy do prac prostych zatrudnieni przy wznoszeniu budynków	16,1	20,5	5,1	3,6
6153	Robotnicy do prac prostych przy budowie i utrzymaniu dróg i linii komunikacyjnych	22,0	20,3	11,6	10,9
6154	Robotnicy do prac prostych w transporcie, zatrudnieni przy pakowaniu, ładowaniu i przewożeniu towarów i osób	17,3	20,0	6,9	6,5
6159	Pozostali robotnicy do prac prostych w przemyśle, budownictwie, transporcie	17,3	20,2	6,9	8,11
6300	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni i leśni	14,6	19,6	7,1	16,2



6310	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni i leśni	14,6	19,6	7,1	16,2
6311	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni	14,6	21,3	7,1	9,0
6313	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy leśni, drwale	14,6	19,4	7,1	12,2
6314	Pielęgniarze weterynarii, sanitariusze weterynarii	14,6	18,2	7,1	27,5
6400	Niewykwalifikowani pracownicy usług	15,1	18,4	6,1	5,6
6410	Stróże, woźni i sprzątacze	15,7	18,7	6,0	6,2
6411	Stróże, dozorczy dzienni i nocni, portierzy	16,1	19,1	3,8	7,5
6412	Dozorcy domów mieszkalnych (gospodarze domów)	16,1	20,4	12,5	10,4
6413	Woźni, szatniarze, bileterzy	16,1	18,3	7,4	8,6
6414	Sprzątacze pomieszczeń, sprzątaczk	15,6	18,2	3,5	5,4
6415	Zamiatacze ulic, zmywacze (autobusów, beczek, naczyń itp.)	14,8	18,8	2,9	1,4
6416	Grabarze	14,8	17,6	2,7	4,0
6420	Gońcy i pokrewni	14,8	21,1	2,7	4,6
6421	Gońcy i pokrewni	14,8	21,8	2,7	3,2
6422	Bagażowi, doręczyciele i dostarczyciele	14,8	20,3	2,7	5,9
6430	Pomoce domowe	14,3	17,9	7,4	6,3
6431	Pomoce domowe	14,3	17,9	7,4	6,3
6432	Pracownicy bez określonych kwalifikacji zatrudnieni przy przyrządzaniu i podawaniu posiłków, pracownicy pomocniczy w punktach skupu	14,8	17,9	7,0	6,3
6440	Niewykwalifikowani pracownicy handlu	15,7	16,0	8,1	5,3
6450	Pozostali niewykwalifikowani pracownicy usług	15,7	18,3	7,0	4,5
6451	Salowi, salowe, sterylizatorzy narzędzi szpitalnych	15,7	15,6	8,1	8,1
6452	Łazienni, dezynfektorzy, dezynsektorzy	16,1	14,5	4,6	4,5
6453	Sanitariuszowi, gipsowi, sterylizatorzy, zabiegowi	19,2	14,8	25,4	4,5
6459	Pozostali niewykwalifikowani pracownicy usług	15,7	16,7	8,4	5,2
7000	Rolnicy, ogrodnicy, hodowcy, rybacy	18,7	20,0	23,2	15,7
7110	Samodzielni rolnicy – właściciele gospodarstw rolnych	18,7	20,0	23,2	15,7

7100	Rolnicy indywidualni	18,6	20,6	23,0	22,3
7120	Ogrodnicy i hodowcy - właściciele	18,4	21,1	22,7	28,9
7300	Rybacy	29,3	24,5	44,4	46,9
7310	Szyprowie, właściciele kutra lub łodzi rybackiej	29,3	24,5	44,5	46,9
8000	Właściciele prywatnych firm	44,3	64,7	46,7	57,6
8100	Właściciele zakładów wytwórczych i usługowych	28,5	52,8	38,7	48,7
8110	Właściciele zakładów wytwórczych i usługowych	28,5	52,8	38,7	48,7
8112	Właściciele zakładów produkcji, napraw i remontów urządzeń mechanicznych, elektromechanicznych	30,1	49,4	55,2	59,5
8113	Właściciele zakładów produkcji materiałów budowlanych, robót budowlano-montażowych i obróbki drewna	29,2	59,6	37,5	60,4
8114	Właściciele zakładów produkcji i napraw odzieży, obuwia, wyrobów konfekcyjno-galanteryjnych i innych pokrewnych	29,2	61,3	31,1	39,6
8116	Właściciele taksówek bagażowych i osobowych oraz właściciele transportowych pojazdów konnych	28,8	43,2	32,7	36,0
8118	Właściciele pozostałych zakładów wytwórczych	27,4	50,1	40,7	51,4
8400	Właściciele firm w sferze usług niematerialnych	60,0	76,6	54,7	66,5
8410	Właściciele firm w sferze usług niematerialnych	60,0	76,6	54,7	66,5
8411	Właściciele firm obrotu finansowego - kantorów, lombardów itp.	60,0	75,1	54,0	45,1
8412	Właściciele firm konsultingowych, reklamowych, doradztwa technicznego, ekonomicznego i prawnego	60,0	79,4	58,2	73,9
8413	Właściciele firm komputerowych oraz obsługi sprzętu audio-wizualnego, poligraficznego, fotograficznego itp.	60,0	82,0	57,1	74,8
8414	Właściciele biur podróży, turystyki i rekreacji	60,0	74,2	53,2	67,6
8415	Właściciele firm obrotu nieruchomościami	60,0	78,8	51,0	71,6
8416	Właściciele hoteli i pensjonatów	60,0	74,2	53,2	67,6
8417	Właściciele zakładów usługowych, fryzjerskich i kosmetycznych	25,6	49,2	34,2	45,0



8418	Właściciele restauracji i innych placówek gastronomicznych	28,6	56,8	38,8	55,4
8419	Pozostali właściciele firm w sferze usług niematerialnych	60,0	70,2	54,7	66,1
8600	Właściciele sklepów i placówek handlowych	28,6	56,8	38,8	55,4
8610	Właściciele sklepów i placówek handlowych	28,6	56,8	38,8	55,4
9000	Inne zawody oraz osoby niesklasyfikowane	xxx	xxx	xxx	xxx
9600	Inne zawody niesklasyfikowane gdzie indziej	xxx	xxx	xxx	xxx
9700	Odmowa odpowiedzi	xxx	xxx	xxx	xxx
9800	Brak informacji, brak odpowiedzi	xxx	xxx	xxx	xxx
9900	Nie dotyczy	xxx	xxx	xxx	xxx
9910	Uczący się	xxx	xxx	xxx	xxx
9920	Bezrobotni	xxx	xxx	xxx	xxx
9930	Renciści, emeryci	xxx	xxx	xxx	xxx
9940	Prowadzący dom	xxx	xxx	xxx	xxx
9950	Nie pracujący z innych powodów	xxx	xxx	xxx	xxx

xxx - nie dotyczy; wartości skal zostały wyestymowane wyłącznie dla kategorii zawodowych

## Rozdział 6.

# KODOWANIE I SKALOWANIE ZAWODÓW WEDŁUG SKZ-2007 ZE WSPOMAGANIEM KOMPUTEROWYM

### 6.1 Zasady kodowania zawodów z wykorzystaniem aplikacji wspomagającej

Aplikacje wspomagające kodowanie zawodów pełnią dwie podstawowe funkcje. Po pierwsze, pozwalają zgromadzić i w sposób syntetyczny przedstawić pełny zestaw informacji niezbędnych do prawidłowego zakodowania danego zawodu. Po drugie, ułatwiają wyszukanie właściwej kategorii w klasyfikacji na podstawie słów kluczowych odpowiadających tytułowi zawodowemu (na przykład „lekarz”), stanowisku (na przykład „dyrektor”) lub pewnym elementem roli zawodowej (na przykład „praca wykonywana w rolnictwie”). Omawiana aplikacja wspomagająca kodowanie zawodów za pomocą klasyfikacji SKZ-2007 realizuje obie podane funkcje, a ponadto umożliwi zapisanie wyniku kodowania w formacie elektronicznym, pozwalającym na jego dalsze przetwarzanie. Oprócz symboli klasyfikacyjnych, automatycznie zapisane mogą być również wartości odpowiadających im skal. Dostępne skale zawodów omówione zostały w rozdziale piątym. Dostępna jest również możliwość automatycznego pogrupowania symboli SKZ-2007 w 14 grup społeczno-zawodowych, co odpowiada propozycji przedstawionej w rozdziale siódmym.

### 6.2 Format i zawartość danych wymaganych do kodowania zawodów

W celu uzyskania informacji o sytuacji pracy respondentom zadaje się zarówno pytania zamknięte, jak i otwarte. Pytania zamknięte dotyczą na ogół samego faktu wykonywania pracy (pytanie filtrujące), a także tych



wszystkich jej charakterystyk, w wypadku których można bez ryzyka powierzyć ich kategoryzację ankietarowi podczas prowadzenia wywiadu. Pytania otwarte obejmują na ogół charakterystyki opisowe, takie jak nazwa zawodu, nazwa stanowiska, opis typowych czynności i zadań wykonywanych w pracy, a niekiedy również nazwę zakładu pracy lub branżę.

### Zestawienie 6.1 Przykładowy zestaw pytań kwestionariuszowych dotyczących zawodu aktualnie wykonywanego przez respondenta

1. Czy obecnie ma P. stałą pracę?
  1. tak
  2. nie → *pomiąć pytania 2-8*
2. Jak brzmi nazwa zawodu, który P. obecnie wykonuje?  
.....
3. Na jakim stanowisku jest P. zatrudniony (-a)?  
.....
4. Na czym polega P. praca? Proszę własnymi słowami opisać, czym się P. zajmuje, co P. na ogół robi w pracy  
.....  
.....  
.....
5. Czy jest P. pracownikiem najemnym, czy też właścicielem firmy (miejsca pracy), w której P. pracuje?
  1. pracownikiem najemnym
  2. właścicielem/współwłaścicielem
6. Czy kieruje P. lub nadzoruje pracę innych osób?
  1. tak, kieruje/nadzoruje
  2. nie → *prześć do pyt. 8*
7. Iloma pracownikami P. kieruje (pracę ilu osób P. nadzoruje)?  
..... osób
8. Jak duża jest P. firma (zakład pracy)? Ile mniej więcej osób (łącznie z P.) jest w niej zatrudnionych?
  1. firma jednoosobowa / praca na własny rachunek
  2. od 2 do 4 osób
  3. od 5 do 10 osób
  4. od 11 do 20 osób
  5. od 21 do 50 osób
  6. od 51 do 100 osób
  7. od 101 do 500 osób
  8. ponad 500 osób

W zestawieniu 6.1 przedstawiono przykładowy zestaw pytań dotyczących zawodu respondenta. Wśród 8 zadawanych pytań są 4 zamknięte i 4 otwarte. W przypadku kodowania zawodów za pomocą Społecznej Klasyfikacji Zawodów zaleca się, aby pytania o nazwę zawodu i o nazwę stanowiska zadawać zawsze w formie pytania otwartego. Zasadne jest również zadanie dodatkowego pytania otwartego, dotyczącego opisu typowych czynności i zadań wykonywanych w pracy. W przypadku wielu zawodów dopiero te szczegółowe informacje pozwalają na wybór właściwej kategorii kodowej klasyfikacji. Pozostałe pytania o charakterystyki sytuacji zawodowej mają na ogół formę pytań zamkniętych. Należy zaznaczyć, że zestaw zadawanych pytań przybiera różną postać w różnych badaniach, a nawet może mieć różny kształt i zawartość w tym samym badaniu, gdy pytamy o zawody różnych osób (np. ojca, małżonka), bądź gdy pytania dotyczą kilku zawodów respondenta wykonywanych w różnych fazach życia (np. zawód wykonywany obecnie, zawód wykonywany w pierwszej pracy itp.).

Omawiana aplikacja do kodowania zawodów uwzględnia wymienione wyżej zasady projektowania zestawów pytań o zawód wykonywany w różnych fazach życia oraz o zawody wykonywane przez osoby inne niż respondent. Aplikacja pozwala zindywidualizować zestawy informacji niezbędnych do prawidłowego zakodowania różnych zawodów. Użytkownik definiuje zakres wymaganych informacji w pliku parametrów sterujących pracą aplikacji. Zasady przygotowania tego pliku zostały omówione w podrozdziale 6.3.

Aby podczas kodowania uzyskać syntetyczny wgląd w całość informacji opisujących zawód, wszystkie one powinny zostać wprowadzone do pliku danych. Dotyczy to w szczególności odpowiedzi na pytania otwarte, które należy przenieść do pliku tekstowo, zachowując zgodność z treścią zapisaną przez ankietera w kwestionariuszu wywiadu.

Obok informacji odnoszących się bezpośrednio do wykonywanej roli zawodowej, w kodowaniu zawodów korzysta się również z informacji kontekstowych. Ich rolą jest wzbogacenie portretu wykonawcy zawodu, co może okazać się przydatne w wypadku, gdy informacje o zawodzie są niepełne, bądź niespójne. Z cech kontekstowych najczęściej wykorzystuje się wykształcenie. Jest ono warunkiem formalnym wykonywania wielu ról zawodowych (np. lekarz), toteż znajomość wykształcenia może pomóc rozstrzygnąć, czy wykonawcę opisanej w kwestionariuszu roli zawodowej można zaklasyfikować do określonej kategorii klasyfikacji. Podobną rolę pełni inna zmienna kontekstowa, jaką jest płeć. Pewne role zawodowe nie są dostępne dla kobiet lub dla mężczyzn, bądź też fakt ich wykonywania przez daną płeć jest mało prawdopodobny. Na przykład, jeśli podane w kwestionariuszu określenie zawodu brzmi „kierowca”, zaś z kontekstu wynika, że osoba badana jest kobietą, to może ona jedynie pracować jako



kierowca samochodu osobowego (np. taksówki). Wiadomo natomiast, że z pewnością nie jest kierowcą samochodu ciężarowego czy autobusu, ponieważ w myśl polskich przepisów zawody te nie są dostępne dla kobiet. Inną grupę cech kontekstowych stanowią zmienne, które odwołują się do czasu historycznego (np. rok rozpoczęcia wykonywanej pracy). Pozwalają one zrelatywizować rolę zawodową do funkcjonującego w owym czasie systemu gospodarczego, sytuacji społecznej, politycznej i innych elementów stanowiących o pozycji wykonawcy roli zawodowej. Kodując zawód ojca respondenta istotna może być znajomość faktu, czy zawód był wykonywany przed wojną czy po wojnie, zwłaszcza gdy został on lakonicznie opisany (np. „kolejarz”). Niekiedy ten sam tytuł może oznaczać różne role zawodowe, w zależności od tego, w jakich latach badany wykonywał pracę (np. „sekretarz partii politycznej”).

Omawiana w tym miejscu aplikacja uwzględnia zarówno możliwość gromadzenia w badaniu informacji o wielu charakterystykach roli zawodowej, jak też potrzebę posłużenia się podczas kodowania wybranymi zmiennymi kontekstowymi. Wszystkie niezbędne informacje są wyświetlane na jednym ekranie, niezależnie od tego, czy odpowiadające im pytania były zadawane obok siebie, czy też znajdowały się w różnych miejscach kwestionariusza. Możliwość jednoczesnego wglądu w całość dostępnych informacji o roli zawodowej i kontekście jej wykonywania ułatwia koderowi wybór właściwej kategorii klasyfikacyjnej. Aplikacja pozwala przy tym prezentować na monitorze komputera zarówno odpowiedzi na pytania zamknięte, jak też wyświetlić pełną treść odpowiedzi zapisanych przez ankietę w pytaniach otwartych. W tym ostatnim wypadku każde ze słów wykorzystanych przez respondenta do opisu wykonywanej roli zawodowej może zostać podczas kodowania zaznaczone i wykorzystane przez program do znalezienia właściwej kategorii klasyfikacyjnej – bez konieczności jego odrębnego przepisywania za pomocą klawiatury komputera.

Aby aplikacja mogła realizować wymienione funkcje, całość informacji o kodowanych zawodach musi być uprzednio przeniesiona z kwestionariuszy do komputerowego zbioru danych. W przypadku wywiadów realizowanych z komputerowym wspomaganiami (CATI, CAPI lub SAPI) wymagany format i zawartość danych dostępne są bezpośrednio po zrealizowaniu badania. W wypadku stosowania kwestionariusza w postaci papierowej (PAPI), zapisane przez ankietę w kwestionariuszu odpowiedzi badanych muszą zostać przeniesione do komputerowego zbioru danych. W większości badań na ogół nie wprowadza się do pliku danych dosłownych sformułowań odpowiedzi na pytania otwarte, preferując wcześniejsze ich zakodowanie w kwestionariuszach i wprowadzanie do pliku danych jedynie symboli odpowiadających sklasyfikowanym odpowiedziom. Posłużenie się prezentowaną aplikacją wymaga wprowadzenia do pliku



danych również pełnych treści odpowiedzi na pytania otwarte, opisujące elementy kodowanych zawodów.

Oparcie kodowania zawodów na informacjach uprzednio przeniesionych do komputerowego pliku danych ma zalety, które zdecydowały o zaimplementowaniu takiego właśnie rozwiązania w omawianej aplikacji.

Podstawowa korzyść proponowanego rozwiązania wiąże się z faktem, że w przypadku każdego zawodu na monitorze zostają wyświetlone wszystkie informacje, które badacz uzna za niezbędne dla jego prawidłowego zakodowania. Informacje te są na ogół porozrzucane w różnych częściach kwestionariusza i koder nie zawsze ma motywację, aby każdorazowo je odszukać i poddać analizie w całości. Niekiedy bowiem uzna, że opis sytuacji zawodowej pozwala bez żadnych wątpliwości zakodować zawód do właściwej kategorii klasyfikacyjnej. Tymczasem po skonfrontowaniu owego „jednoznacznego” opisu – przykładowo – z wykształceniem może się okazać, że zawód badanego został zakodowany niewłaściwie, ponieważ koder zinterpretował pojęcia występujące w opisie roli zawodowej w sposób odmienny, niż rozumiał je respondent. Wyświetlenie wszystkich niezbędnych danych w jednolity sposób w przypadku każdego kodowanego zawodu standaryzuje sytuację podejmowania decyzji przez koderą, co zmniejsza liczbę pomyłek wynikających z nieprawidłowej interpretacji częściowych informacji o zawodzie.

Druga korzyść wynikająca z przechowywania pełnych informacji opisujących zawód w pliku danych wiąże się z faktem, że czynność kodowania może być powtórzona z zachowaniem tych samych warunków. Między innymi pozwala to zakodować ponownie te same zawody i obliczyć współczynnik rzetelności kodowania (zgodności międzykoderskiej), który z kolei może stanowić oszacowanie współczynnika trafności narzędzia klasyfikowania zawodów. W przypadku, gdy symbole kodowanych zawodów zapisywane są przez koderów w kwestionariuszach, ponowne zakodowanie tego samego materiału przez inną osobę jest rzecz jasna pozbawione sensu. Lecz nawet wprowadzenie do tego celu osobnych formularzy kodowych nie rozwiązuje szeregu problemów związanych z bezpośrednim korzystaniem z materiałów zebranych w terenie. Technicznie trudna staje się właściwa organizacja kodowania (np. randomizacja kolejności kodowania kwestionariuszy przez różnych koderów, równoległe kodowanie przez nich tej samej partii materiału), mogą pojawiać się błędy związane z różną interpretacją oryginalnego zapisu w kwestionariuszu (np. gdy jest on nieczytelny) bądź pomyłki związane z ręcznym wpisywaniem symboli zakodowanych zawodów do formularzy, a także ich późniejszym przenoszeniem do komputerowego pliku danych.

Z wymienionych powodów prezentowana aplikacja nie przewiduje jej wykorzystania do kodowania zawodów bezpośrednio w kwestionariu-



szach. Aczkolwiek można posłużyć się nią wyłącznie do wyszukiwania szczegółowych kategorii klasyfikacji SKZ-2007 na podstawie wpisywanych (z klawiatury) słów kluczowych, to jednak sposobu tego nie polecamy. W przypadku kwestionariuszy papierowych (PAPI) bardziej uzasadnione jest uprzednie wprowadzenie całości informacji do pliku danych. Natomiast w przypadku wywiadów realizowanych z wykorzystaniem komputerowego wspomaganie właściwy plik danych gotowy jest od razu.

### 6.3 Przygotowanie parametrów sterujących działaniem aplikacji

Przed uruchomieniem aplikacji należy przygotować plik parametrów, które określają lokalizację informacji opisujących kodowane zawody w rekordach danych. Aplikacja zakłada, że dane dotyczące poszczególnych respondentów zapisane są w formacie rekordów o jednakowej długości i identycznych lokalizacjach tych samych informacji w rekordach różnych respondentów. Jest to najczęściej stosowany format zapisu i przechowywania danych z badań, zwany też zapisem stałoformatowym, niekiedy zaś formatem tekstowym lub ASCII. Jeśli plik danych był uprzednio przekształcony do formatu strukturalnego (np. SPSS), to na ogół oprogramowanie obsługujące dany format posiada funkcję eksportu danych do formatu tekstowego.

Plik parametrów, podobnie jak plik danych, musi być zapisany w formacie tekstowym. Do jego przygotowania najlepiej posłużyć się edytorem tekstowym, posiadającym funkcję kopiowania i wstawiania fragmentów tekstu. Na przykład w systemie Windows dostępny jest edytor o nazwie „Notatnik”, który spełnia podane wymagania. Posłużenie się edytorem standardowo zapisującym dokument w formacie strukturalnym (np. edytor Word pakietu MS Office) wymaga, aby po przygotowaniu pliku parametrów zapisać go w formacie tekstowym. Opcja taka jest dostępna w każdym edytorze.

Na załączonym do książki dysku dystrybucyjnym oprócz aplikacji dostępny jest przykładowy plik parametrów sterujących o nazwie „przyklad.zpa”. Zasady przygotowania pliku parametrów, jego zawartość i rodzaje dostępnych instrukcji omówimy na tym przykładzie. Omawiany plik parametrów służy do kodowania zawodów w przykładowym pliku danych, również dostępnym na dysku dystrybucyjnym aplikacji (plik o nazwie „przyklad.dat”). Dane te mogą być wykorzystane do zapoznania się ze sposobem działania aplikacji, a także podczas szkolenia koderów w zakresie posługiwania się klasyfikacją SKZ-2007. Przykładowe dane są autentyczne i pochodzą z badania zrealizowanego przez Instytut Filozofii i Socjologii w 2002 roku na próbie ogólnopolskiej. W badaniu pytano respondentów o zawód wykonywany w pracy głównej, w ewentualnej pracy dorywczej, a także o zawód ojca i o zawód współmałżonka. W przypadku każdego zawodu

w kwestionariuszu stosowano odrębny zestaw pytań. Załączone dane pozwalają więc poddać analizie sposób przygotowania parametrów sterujących w sytuacji, gdy w kwestionariuszu kodowaniu podlega kilka zawodów, zaś zestaw dostępnych informacji o każdym z nich jest różny. Pozwalają także prześledzić sposób działania aplikacji w sytuacji kodowania wielu zawodów w przypadku jednego respondenta, w tym możliwości przemieszczania się po kodowanym zbiorze danych.

### 6.3.1 Składnia instrukcji

W ramce 6.1 przedstawiony został początek pliku parametrów. Fragment ten ilustruje zasadę interpretacji przez program pliku parametrów. Aplikacja interpretuje tylko i wyłącznie wiersze rozpoczynające się od symbolu # (tzw. hasz). Wiersze te nazywać będziemy instrukcjami. Pozostałe wiersze są ignorowane i mogą zawierać dowolne napisy. Najlepiej wykorzystać je do umieszczenia wyjaśnień, które usprawnią poprawne przygotowanie pliku parametrów, a w razie stwierdzenia nieprawidłowej pracy aplikacji ułatwią znalezienie błędów. W przykładowym pliku parametrów przed każdym wierszem zawierającym instrukcję umieszczono wyjaśnienie realizowanych przez nią funkcji. Oprócz nich, na początku pliku umieszczono odwołanie opisujące przeznaczenie pliku.

#### Ramka 6.1

Parametry kodowania zawodów

Jest to przykład do książki:

Henryk Domański, Zbigniew Sawiński, Kazimierz M. Słomczyński

„Nowa klasyfikacja i skale zawodów. Socjologiczne wskaźniki pozycji społecznej w Polsce.”

Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2007.

symbol respondenta

#r 1-6 Numer respondenta

Każda instrukcja składa się z trzech pól. Pierwszym jest identyfikator instrukcji. Jest nim złożenie symbolu # oraz ciągu znaków (na ogół jednej litery). Hasz i ciąg znaków muszą stanowić jeden napis i nie mogą być rozdzielone spacją.

Drugie pole jest ciągiem znaków, którego zawartość zależy od rodzaju instrukcji. Ciąg ten jest oddzielony od identyfikatora instrukcji spacją.

Trzecie pole występuje tylko w niektórych instrukcjach. Jest nim dowolny napis oddzielony od drugiego pola spacją. Jako trzecie pole aplikacja



czyta wszystkie znaki do końca wiersza, które znajdują się po spacji oddzielającej drugie pole od trzeciego. W szczególności trzecie pole może zawierać spacje wewnątrz napisu.

Sposób interpretowania przez aplikację instrukcji prześledzić można na przykładzie wiersza „#r 1-6 Numer respondenta” przedstawionego w ramce 6.1. Wiersz rozpoczyna się od symbolu #, co oznacza, że wiersz ten zawiera instrukcję. Od tego miejsca interpreter instrukcji czyta ciąg znaków aż do napotkania spacji. Odczytane znaki są traktowane jako identyfikator instrukcji. W rozważanym przykładzie jest to ciąg „#r”. W identyfikatorach instrukcji można stosować małe lub wielkie litery, co nie zmienia sposobu ich interpretacji. Odczytany ciąg jest zestawiany z listą dopuszczalnych instrukcji, gdyż nie wszystkie kombinacje symbolu # oraz litery czy innych znaków są instrukcjami. Jeśli ciąg nie stanowi dopuszczalnego identyfikatora instrukcji, to aplikacja sygnalizuje błąd syntaktyczny. Wszystkie błędy syntaktyczne powodują przerwanie pracy aplikacji i wymagają poprawienia pliku parametrów.

Po wczytaniu i zinterpretowaniu identyfikatora instrukcji aplikacja wczytuje pole drugie. Jest nim ciąg rozpoczynający się od znaku niebędącego spacją. Aplikacja kończy wczytywać drugie pole w momencie napotkania spacji lub końca wiersza tekstu. W przykładowym wierszu jako drugie pole zostaje zinterpretowany zapis „1-6”. Drugie pole wiersza będziemy nazywać pierwszym parametrem instrukcji.

Trzecie pole – nazwane drugim parametrem – występuje tylko w niektórych instrukcjach. Jako drugi parametr instrukcji interpretowany jest cały zapis umieszczony pomiędzy pierwszym parametrem a końcem wiersza tekstu. Drugi parametr oddziela się od pierwszego znakiem spacji. W przypadku wiersza „#r 1-6 Numer respondenta” jako drugi parametr odczytany zostanie napis „Numer respondenta”.

### 6.3.2 Instrukcja definiująca identyfikator rekordu

Przedstawiona w ramce 6.1 instrukcja oznaczona „#r” definiuje miejsce, z którego odczytany zostanie identyfikator rekordu danych. Tego rodzaju identyfikator jest wymagany w każdym rekordzie, ponieważ po zakodowaniu zawodów posłuży do przypisania zakodowanych symboli do oryginalnych rekordów danych. Składnia instrukcji identyfikatora respondenta jest następująca: po nazewniku instrukcji „#r” jako pierwszy parametr należy podać lokalizację początkowego i końcowego znaku pola, które jest interpretowane jako identyfikator respondenta. Obie lokalizacje muszą być połączone kreską. W przykładowym pliku wartością pierwszego parametru instrukcji jest „1-6” co oznacza, że identyfikator jest zapisany na pozycjach od 1 do 6 każdego rekordu danych. Pole identyfikatora może zawierać do-

wolny ciąg znaków; w szczególności nie muszą to być same cyfry (np. „01-234”). Natomiast jest wymagane, aby identyfikator każdego rekordu był unikalny.

Drugim parametrem instrukcji „#r” jest nazwa pola zawierającego identyfikator rekordu. Podana nazwa zostanie wypisana jako etykieta zmiennej identyfikującej rekordu w pliku danych zawierającym symbole zakodowanych zawodów. Drugi parametr instrukcji jest opcjonalny, co oznacza, że można go pominąć bez szkody dla prawidłowego działania aplikacji. Jeśli nie zostanie zadeklarowany przez użytkownika, to jako jego wartość aplikacja domyślnie przyjmie napis „Identyfikator rekordu danych”.

### 6.3.3 Zestaw instrukcji definiujących kodowany zawód

Po instrukcji definiującej identyfikator rekordu danych w dalszej części pliku parametrów umieszcza się zestawy instrukcji definiujących kolejne kodowane zawody. W każdym rekordzie pliku danych może być więcej niż jeden zawód do zakodowania, na przykład zawód respondenta w aktualnie wykonywanej pracy, zawód wykonywany w pierwszej pracy w życiu, zawód współmałżonka, zawód ojca itd. Każdy zawód wymaga zestawu instrukcji, które określają miejsce zapisu poszczególnych informacji o danym zawodzie. Zestawy instrukcji mogą być umieszczone w pliku parametrów w dowolnym porządku. Porządek ten nie musi być zgodny z kolejnością zapisu informacji o poszczególnych zawodach w rekordach danych.

#### Ramka 6.2

początek nowego zawodu  
#z NAJEM Praca najemna

automatyczne utworzenie podanych skal zawodów  
#s 123456

utworzenie podziału na 14 kategorii społeczno-zawodowych  
#k 14

#### 6.3.3.1 Instrukcja inicjalizacji kodowanego zawodu

Opis zawodu do kodowania rozpoczyna instrukcja inicjalizacji. Przykład tej instrukcji zawiera ramka 6.2. Jako identyfikator instrukcji inicjalizacji interpretowany jest napis „#z”. Pierwszym parametrem instrukcji jest napis rozpoczynający nazwy mnemoniczne (tzw. mnemoniki) zmiennych



SPSS zawierające informacje o kodowanym zawodzie. Napis ten musi rozpoczynać się od litery i zawierać co najwyżej 5 znaków. W przykładzie przedstawionym w ramce 6.2 jako wartość pierwszego parametru instrukcji podano napis „NAJEM”. Drugim parametrem jest nazwa identyfikująca zawód podczas pracy aplikacji oraz w dokumentacji pliku wyników kodowania. W podanym przykładzie jest to napis „Praca najemna”.

Warto zadbać, aby nazwa identyfikująca zawód trafnie odzwierciedlała osobę i kontekst, w którym dany zawód jest wykonywany. Jednocześnie trzeba uwzględnić fakt, że zbyt długie nazwy nie będą wyświetlane w całości zarówno podczas korzystania z aplikacji, jak też podczas przeglądania wyników danych. Jeśli zawód dotyczy respondenta, to wystarczy podać kontekst wykonywania pracy, np. „praca najemna”, „praca na własny rachunek”, „praca dorywcza”. Jeśli natomiast pytano o zawód innej osoby, to w nazwie warto wymienić osobę, której dotyczy pytanie, np. „zawód małżonka”, „zawód ojca” itp. W analogiczny sposób warto projektować mnemoniki zmiennych. W tym przypadku do dyspozycji pozostaje co najwyżej 5 znaków, co niekiedy wymaga przyjęcia dodatkowych konwencji. Na przykład, mnemonik „ZAWMA” można oznaczać „zawód matki”. Jeśli jednak w badaniu pytano również o zawód małżonka, to podane rozwiązanie prowadzić może do późniejszych pomyłek podczas pracy z zakodowanymi danymi o zawodach. W takiej sytuacji lepiej umówić się, że jeden – pojedynczy znak – np. litera „Z” służy do oznaczenia dowolnego zawodu, zaś pozostałe 4 znaki wykorzystywać do określenia osoby i kontekstu. Jeśli nie budzi to wątpliwości, to z owego pierwszego znaku można zrezygnować, wykorzystując całe dostępne 5 znaków dla oznaczenia osoby i kontekstu. Takie rozwiązanie zostało przyjęte w przykładowym pliku parametrów. Niektórzy badacze, zwłaszcza wykorzystujący papierową wersję kwestionariusza w fazie pracy z danymi, wolą tworzyć mnemoniki zawierające numery pytań. Na przykład mnemonik „P30” może oznaczać „zawód respondenta”, jeśli o zawodu tego dotyczyło pytanie nr 30. Potencjalnych rozwiązań w projektowaniu mnemoników jest wiele.

### 6.3.3.2 Instrukcja generowania skal zawodów

Aplikacja umożliwi przypisanie każdemu z kodowanych zawodów wartości sześciu skal omówionych w rozdziale piątym. Wartości te są eksportowane do docelowego pliku danych wraz z zakodowanymi symbolami zawodów i mogą być bezpośrednio użyte w fazie analiz.

Instrukcja generowania wartości skalowych rozpoczyna się od identyfikatora „#s”, po którym należy podać ciąg cyfr zawierających numery żądanych skal. Przypomnijmy, że numery te stanowią pierwszy parametr instrukcji, toteż muszą być podane jednym ciągiem (bez spacji). Podana

w ramce 6.2 instrukcja generowania wartości skalowych żąda wypisania wartości wszystkich sześciu dostępnych skal. Znaczenie cyfr oznaczających poszczególne skale podano w tabeli 6.1.

**Tabela 6.1. Cyfry oznaczające poszczególne skale zawodów**

Cyfra oznaczająca skalę	Skala	Podrozdział książki, w którym omówiono skalę
1	Skala wymogów kwalifikacyjnych	5.1
2	Skala złożoności pracy	5.2
3	Skala społeczno-ekonomicznego statusu (SES) z 1979 roku	5.3
4	Skala wynagrodzenia materialnego	5.3
5	Skala prestiżu zawodów z 1979 roku	5.4
6	Skala prestiżu zawodów z 2007 roku	5.4

### 6.3.3.3 Instrukcja utworzenia podziału na 14 kategorii społeczno-zawodowych

Utworzenie podziału klasyfikacji SKZ-2007 na 14 kategorii społeczno-zawodowych w sposób podany w rozdziale siódmym dokonane jest za pomocą instrukcji „#k 14” (zob. ramka 6.2). Umieszczenie tej instrukcji w bloku zawodu powoduje, że każdy z symboli klasyfikacyjnych SKZ-2007 zostanie dodatkowo przekształcony na odpowiadający mu symbol podziału na 14 kategorii. Symbole te zostaną automatycznie wyeksportowane do docelowego pliku danych, a ich znaczenie opisane w słowniku SPSS.

### 6.3.3.4 Instrukcja filtru

Kodowany zawód nie musi wystąpić w każdym rekordzie danych. Na przykład, jeśli kodujemy zawód małżonka, zaś respondent żyje w stanie wolnym, to pytanie o zawód małżonka w tym wypadku nie dotyczy respondenta. Aplikacja umożliwi wyszczególnienie sytuacji, w których kodowanie zawodu nie ma miejsca i powinien zostać użyty symbol oznaczający „nie dotyczy”. Sytuacje takie można określić korzystając z instrukcji filtru.

Instrukcja filtru pozwala zawęzić zakres sytuacji do tych, w których zawód powinien zostać zakodowany. Wszystkie pozostałe sytuacje zostają ominięte, co polega na automatycznym wpisaniu symbolu „nie dotyczy”



w odpowiednie pola rekordu danych obejmujących kodowane zawody. Jako symbol „nie dotyczy” w aplikacji przyjęto „9999” (ciąg 4 dziewiątek) dla kategorii SKZ, zaś ciąg „99,9” dla skal zawodów.

Przykład instrukcji filtru zawiera ramka 6.3. Identyfikatorem instrukcji jest napis „#f”. Jako pierwszy parametr instrukcji należy podać lokalizację pola w pliku danych, które zawiera zmienną stanowiącą podstawę filtrowania. Zakres wartości spełniających filtr podaje się jako drugi parametr instrukcji. W podanym przykładzie, jeśli siódmym znakiem rekordu jest cyfra 1, to zawód należy zakodować. Jeśli w lokalizacji 7 zapisany jest znak inny niż „1”, to w pole zawodu należy wpisać symbol „nie dotyczy”.

### Ramka 6.3

filtr: lokalizacja zmiennej filtrującej oraz zakres wartości, które spełniają filtr, w postaci przedziału wartości rozdzielonych kreską, np. 1-2. Jeśli wartości nie podano, to filtr spełnia każdy niepusty zapis  
F: filtr  
#f 7 1

Szerokość lokalizacji filtru może być większa niż 1 znak. Na przykład, pierwszy parametr postaci „10-11” oznaczałby, że wartości filtru są dwuznakowe i zapisane jako 10 i 11 kolejny znak każdego rekordu. Analogicznie, wartości spełniające filtr mogą być zdefiniowane w postaci przedziału. Na przykład, drugi parametr instrukcji podany w postaci „8-12” oznacza, że zawód należy zakodować wtedy, gdy w lokalizacji filtru odczytany zostanie jeden z napisów „08”, „09”, „10”, „11” lub „12”.

#### 6.3.3.5 Grupa instrukcji określających dostępne informacje o kodowanym zawodzie

Na ogół informacje o kodowanym zawodzie obejmują tytuł zawodowy, nazwę stanowiska oraz opis typowych czynności wykonywanych w pracy. Zestaw ten bywa wzbogacany o dodatkowe zmienne kontekstowe, takie jak wielkość zakładu pracy czy fakt pełnienia funkcji kierowniczych. Omawiana grupa instrukcji pozwala wyspecyfikować, które z dostępnych informacji powinny zostać użyte podczas kodowania danego zawodu. Grupa zawiera 9 predefiniowanych pól informacyjnych, w których podczas pracy aplikacji wyświetlane są z góry określone informacje o zawodzie respondenta. Dodatkowo, użytkownik ma możliwość zdefiniowania do 3 własnych pól informacyjnych, w których można wyświetlić dowolne dane zapisane w rekordzie.

W tabeli 6.2 podano wszystkie instrukcje pól informacyjnych dopuszczone przez aplikację. Identyfikatory instrukcji o predefiniowanych polach składają się ze znaku „#” oraz z jednej z cyfr od 1 do 9. Identyfikatory instrukcji opisujących pola definiowane samodzielnie przez użytkownika składają się ze znaku „#”, litery „i” oraz jednej z cyfr od 1 do 3.

**Tabela 6.2. Identyfikatory i znaczenie instrukcji określających dostępne informacje o kodowanym zawodzie.**

Identyfikator instrukcji	Oznaczenie pola	Zawartość pola
#1	zawód	tytuł zawodowy
#2	stanowisko	nazwa stanowiska
#3	czynności	opis wykonywanych czynności
#4	branża, dział gospodarki	branża lub dział gospodarki firmy, w której pracuje wykonawca zawodu
#5	wielkość firmy	wielkość firmy, w której pracuje wykonawca zawodu
#6	czy kieruje	czy wykonawca zawodu kieruje pracą innych
#7	liczba podwładnych	jeśli wykonawca zawodu kieruje pracą innych, to ilu ma podwładnych
#8	czy jest właścicielem zakładu	czy wykonawca zawodu jest właścicielem zakładu pracy
#9	wykształcenie	poziom wykształcenia
#i1	pierwsze dodatkowe pole	
#i2	drugie dodatkowe pole	
#i3	trzecie dodatkowe pole	

W ramce 6.4 przedstawiono fragment przykładowego pliku parametrów obejmujący grupę instrukcji definiujących informacje wykorzystywane w przypadku pierwszego kodowanego zawodu. Każda instrukcja składa się z identyfikatora oraz parametru określającego lokalizację właściwych informacji w pliku danych. Na przykład, instrukcja „#1 8-87” powoduje, że w polu oznaczonym jako „zawód” wyświetlony zostanie fragment rekordu danych od 8 do 87 znaku. Z kolei w polu „stanowisko” wyświetlony zostanie fragment od 88 do 167 znaku, zaś w polu „czynności” fragment od 168 do 327 znaku. W podanych fragmentach rekordu powinny być zapisane



wymagane informacje, uprzednio przeniesione z kwestionariusza papierowego. Podczas pracy aplikacji żądane informacje wyświetlone zostaną w sposób przedstawiony na rycinie 6.1.

#### Ramka 6.4

1: zawód  
#1 8-87  
2: stanowisko  
#2 88-167  
3: czynności  
#3 168-327  
4: branża, dział gospodarki  
#4 328-487  
5: wielkość firmy  
#5 488-491  
6: czy kieruje  
#6 492  
#t 0 nie kieruje  
#t 1 kieruje  
7: liczba podwładnych  
#7 493-495  
#t 999 nie ma podwładnych  
8: właściciel  
  
9: wykształcenie  
#9 496-497  
#t 01 podstawowe nieukończone  
#t 02 podstawowe  
#t 03 zasadnicze zawodowe  
#t 04 średnie ogólnokształcące bez matury  
#t 05 średnie ogólnokształcące z maturą  
#t 06 średnie zawodowe bez matury  
#t 07 średnie zawodowe z maturą  
#t 08 policealne bez matury  
#t 09 policealne z maturą  
#t 10 wyższe: inżynier, licencjat  
#t 11 wyższe: magister, lekarz  
#t 12 wyższe: doktorat  
#t 98 brak odpowiedzi  
  
inne pole 1 (po lokalizacji nazwa cechy)  
#i1 1497 (płeć)  
#t 1 męczyzna  
#t 2 kobieta

inne pole 2 (po lokalizacji nazwa cechy)

inne pole 3 (po lokalizacji nazwa cechy)

Określając dostępne informacje nie ma konieczności wykorzystania wszystkich predefiniowanych pól. W przykładzie przedstawionym w ramce 6.4 nie wykorzystano pola nr 8, które przeznaczone jest do wyświetlenia informacji, czy wykonawca zawodu jest właścicielem zakładu pracy. W takim wypadku odpowiednie pole nie jest wyświetlane w formularzu kodowania (zob. rycina 6.1).

Rycina 6.1. Sposób wyświetlania zawartości pól informacyjnych zdefiniowanych za pomocą instrukcji przedstawionych w ramce 6.4.

Odpowiedzi zapisane w rekordach danych w formacie tekstowym wyświetlane są w okienkach formularza w takiej postaci, w jakiej dostępne są w rekordzie. Część wykorzystywanych odpowiedzi może być jednak dostępna wyłącznie w formacie numerycznym. Tak dzieje się, gdy pytanie w kwestionariuszu jest prekategoryzowane i odpowiedź wybraną przez respondenta ankieter zaznacza zakreślając jej symbol. Wyświetlanie podczas kodowania symboli numerycznych odpowiedzi (czyli *explicite* zapisu w rekordzie da-



nych) nie byłoby wygodne dla koderów, gdyż każdorazowo musieliby oni sprawdzać znaczenie symbolu w kluczu kategoryzacyjnym. Aby uniknąć tej niedogodności aplikacja ma możliwość zdefiniowania znaczenia symboli numerycznych i wyświetlania słownych opisów symboli podczas kodowania. Do tego celu służy instrukcja o identyfikatorze „#t”. Instrukcja ta ma dwa parametry. Pierwszym jest symbol odpowiedzi w postaci, w której występuje w rekordzie danych, drugim zaś jego określenie słowne. Przykłady tej instrukcji zostały przedstawione w ramce 6.4. Na przykład, dla wykształcenia określono, że zapis „01” w kolumnach 496–497 rekordu danych powinien zostać wyświetlony w postaci „niepełne podstawowe”, zapis „02” jako „podstawowe” itd.

Należy w tym miejscu dodać, że jeśli symbol numeryczny nie zostanie zdefiniowany za pomocą instrukcji „#t”, to aplikacja wyświetli oryginalny zapis w odpowiednich kolumnach rekordu danych. Ten sposób działania aplikacji jest uzasadniony w przypadku tych zmiennych, dla których zapis numeryczny ma merytoryczny sens. Między innymi w ramce 6.4 zdefiniowano zmienną „liczba podwładnych” (instrukcja #7). Zapis odpowiedzi ma w przypadku tej cechy w naturalny sposób postać numeryczną odpowiadającą liczbie podwładnych. Można tu jedynie dodać instrukcję opisującą braki danych, tak aby omyłkowo nie zostały zinterpretowane jako symbole merytoryczne. Tego rodzaju rozwiązanie przedstawiono w ramce 6.4.

Specyficzny format mają trzy ostatnie z instrukcji wyszczególnionych w tabeli 6.2. Pozwalają one zdefiniować trzy pola o dowolnej zawartości, o ile wyświetlanie tych informacji użytkownik uzna za celowe podczas kodowania. Format instrukcji wymaga podania dwóch parametrów: lokalizacji zapisu wyświetlanych informacji oraz nazwy wyświetlanej cechy. Na przykład, przedstawiona w ramce 6.4 instrukcja „#i1 1497 (płeć)” oznacza, że z pola 1497 rekordów pliku danych odczytany zostanie symbol, który należy zinterpretować jako płeć respondenta. Ważne jest, aby nazwę cechy zapisać w sposób umożliwiający jej łatwe odróżnienie od odczytanego symbolu. W podanym przykładzie umieszczono ją w nawiasach okrągłych, aczkolwiek użytecznych konwencji jest tu z pewnością więcej. Interpretację poszczególnych symboli można opisać za pomocą instrukcji #t, o ile ich znaczenie nie wynika z zapisu numerycznego. Na rycinie 6.1 przedstawione zostało, w jaki sposób omawiana instrukcja powoduje wyświetlenie dodatkowych informacji podczas kodowania.

## 6.4. Plik danych zawierający symbole kodowanych zawodów

Symbole kodowanych zawodów wypisywane są w pliku danych w formacie tekstowym (zwanym również ASCII). Plik ten jest tworzony niezależnie od – omówionego wcześniej – pliku danych wejściowych, które służą

do pobierania i wyświetlania informacji o kodowanych zawodach. Każdemu rekordowi danych wejściowych odpowiada jeden rekord danych docelowych. Rekord ten zawiera identyfikator respondenta (w formacie zdefiniowanym przez instrukcję #r) oraz wymagane informacje o wszystkich kodowanych zawodach.

Dla każdego kodowanego zawodu zawsze wypisywany jest symbol klasyfikacji SKZ-2007. Symbol podziału na 14 kategorii oraz symbole skal wypisywane są tylko wtedy, gdy użytkownik zażąda ich wypisania za pomocą odpowiednich instrukcji umieszczonych w blokach poszczególnych zawodów.

Omawiany plik danych ma nadawane rozszerzenie „zda” i wypisywany jest automatycznie przy każdym wyjściu z aplikacji (jeśli istnieje poprzednia wersja pliku, to jest ona nadpisywana). Jeśli podczas pracy nie zostaną zakodowane wszystkie zawody, to mimo to plik obejmuje wszystkie rekordy pliku danych wejściowych, natomiast pola zawodów niezakodowanych wypełnione zostają symbolami spacji. Przy ponownym uruchomieniu aplikacji z pliku wczytywane są wszystkie dotychczas zakodowane zawody, zaś aplikacja ustawia ekran kodowania na pierwszym niezakodowanym zawodzie. Ze względu na omawiany sposób zarządzania plikami użytkownik powinien zadbać, aby plik zawierający tylko część zakodowanych zawodów nie uległ utraceniu między sesjami kodowania.

Zawartość docelowego pliku danych opisana zostaje za pomocą skryptu SPSS. Fragment skryptu odpowiadającemu przykładowym danym przedstawiony został w ramce 6.5.

### Ramka 6.5

```
data list file="przyklad.zda" record=1/  
RESPNDNT 1-6 (A)  
NAJEMSKZ 7-10  
NAJEMK14 11-12  
NAJEM_WK 13-15 (1)  
NAJEM_ZP 16-18 (1)  
NAJEMS79 19-21 (1)  
NAJEM_WM 22-24 (1)  
NAJEMP79 25-27 (1)  
NAJEM_PZ 28-30 (1)  
ROLNSKZ 31-34  
ROLN_WK 35-37 (1)  
ROLN_ZP 38-40 (1)  
ROLNS79 41-43 (1)  
ROLN_WM 44-46 (1)
```



ROLNP79 47-49 (1)  
 ROLN\_PZ 50-52 (1)  
 WLASCOSKZ 53-56  
 WLASC\_WK 57-59 (1)  
 WLASC\_ZP 60-62 (1)  
 WLASCOS79 63-65 (1)  
 WLASC\_WM 66-68 (1)  
 WLASCOP79 69-71 (1)  
 WLASC\_PZ 72-74 (1)  
 DORYOSKZ 75-78  
 MALZOSKZ 79-82  
 MALZ\_WK 83-85 (1)  
 MALZ\_ZP 86-88 (1)  
 MALZ\_WM 89-91 (1)  
 MALZ\_PZ 92-94 (1)  
 OJC14OSKZ 95-98  
 OJC14OS79 99-101 (1)  
 OJC14OP79 102-104 (1)

VARIABLE LABELS

RESPNDNT

"Numer respondenta"

NAJEMOSKZ

"(SKZ-2007) Praca najemna"

NAJEMK14

"(Podział na 14 kategorii) Praca najemna"

NAJEM\_WK

"(Skala wymogów kwalifikacyjnych) Praca najemna"

NAJEM\_ZP

"(Skala złożoności pracy) Praca najemna"

NAJEMOS79

"(Skala statusu SES 1979) Praca najemna"

NAJEM\_WM

"(Skala wynagrodzenia materialnego) Praca najemna"

NAJEMP79

"(Skala prestiżu 1979) Praca najemna"

NAJEM\_PZ

"(Skala prestiżu 2007) Praca najemna"

ROLNSKZ

"(SKZ-2007) Praca samodzielna w gospodarstwie rolnym"

ROLN\_WK

"(Skala wymogów kwalifikacyjnych) Praca samodzielna w gospodarstwie rolnym"

ROLN\_ZP

"(Skala złożoności pracy) Praca samodzielna w gospodarstwie rolnym"

ROLNS79

“(Skala statusu SES 1979) Praca samodzielna w gospodarstwie rolnym”

ROLN\_WM

“(Skala wynagrodzenia materialnego) Praca samodzielna w gospodarstwie rolnym”

ROLNP79

“(Skala prestiżu 1979) Praca samodzielna w gospodarstwie rolnym”

ROLN\_PZ

“(Skala prestiżu 2007) Praca samodzielna w gospodarstwie rolnym”

WLASCSKZ

“(SKZ-2007) Praca samodzielna poza rolnictwem”

WLASC\_WK

“(Skala wymogów kwalifikacyjnych) Praca samodzielna poza rolnictwem”

WLASC\_ZP

“(Skala złożoności pracy) Praca samodzielna poza rolnictwem”

WLASCS79

“(Skala statusu SES 1979) Praca samodzielna poza rolnictwem”

WLASC\_WM

“(Skala wynagrodzenia materialnego) Praca samodzielna poza rolnictwem”

WLASCP79

“(Skala prestiżu 1979) Praca samodzielna poza rolnictwem”

WLASC\_PZ

“(Skala prestiżu 2007) Praca samodzielna poza rolnictwem”

DORYWSKZ

“(SKZ-2007) Praca dorywcza”

MALZSKZ

“(SKZ-2007) Praca małżonka”

MALZ\_WK

“(Skala wymogów kwalifikacyjnych) Praca małżonka”

MALZ\_ZP

“(Skala złożoności pracy) Praca małżonka”

MALZ\_WM

“(Skala wynagrodzenia materialnego) Praca małżonka”

MALZ\_PZ

“(Skala prestiżu 2007) Praca małżonka”

OJC14SKZ

“(SKZ-2007) Praca ojca, gdy respondent miał 14 lat”

OJC14S79

“(Skala statusu SES 1979) Praca ojca, gdy respondent miał 14 lat”

OJC14P79

“(Skala prestiżu 1979) Praca ojca, gdy respondent miał 14 lat”

.

VALUE LABELS

NAJEMSKZ

ROLNSKZ



```

WLASCCKZ
DORYWSKZ
MALZSKZ
OJC14SKZ
0000 "NAJWYŻSI URZĘDNICY PAŃSTWOWI, DYREKTORZY, MENEDŻEROWIE"
0100 "KIEROWNICY ADM. PAŃSTWOWEJ, ORGANIZACJI SPOŁ., PARTII POLIT."
0110 "Wyższe kadry w administracji państwowej i samorządowej"
0111 "Wyższe kadry na szczeblu centralnym i wojewódzkim"

```

.....

```

MIS VAL
NAJEMSKZ
ROLNSKZ
WLASCCKZ
DORYWSKZ
MALZSKZ
OJC14SKZ
(9899).

```

.....

```

RECODE
NAJEMSKZ
ROLNSKZ
WLASCCKZ
DORYWSKZ
MALZSKZ
OJC14SKZ
(9999=SYSMIS).

```

.....

Pierwszy blok instrukcji skryptu (rozpoczynający się od komendy „data list”) określa mnemoniczne identyfikatory poszczególnych pól zapisu informacji oraz ich lokalizacje. Drugi blok (rozpoczynający się od komendy „VARIABLE LABELS”) podaje nazwy opisujące zawartość poszczególnych pól. Jeśli użytkownik pragnie przetwarzać zakodowane dane o zawodach w środowisku innym niż SPSS, to na podstawie tych dwóch bloków skryptu może odtworzyć, z których lokalizacji odczytać wymagane informacje.

Trzeci blok instrukcji skryptu (rozpoczynający się od komendy „VALUE LABELS”) podaje znaczenie poszczególnych symboli klasyfikacji SKZ-2007, nazwy kategorii podziału na 14 grup oraz wyszczególnia symbole residualne (braku danych oraz „nie dotyczy”) wszystkich wypisywanych zmiennych. Ze względu na oszczędność miejsca, w ramce 6.5 podano jedynie fragment tego bloku, ograniczony do kilku pierwszych nazw kategorii klasyfikacji SKZ-2007 (dalsze instrukcje wykropkowano). Zestaw nazw szczególnych kategorii umieszczony został w skrypcie dla wygody użytkowni-

ka – tak aby pracując z danymi w środowisku SPSS każdorazowo wypisywane było znaczenie identyfikujące symbole klasyfikacji. Umieszczone w skrypcie nazwy kategorii zawodowych są w większości uproszczone i skrócone do maksymalnie 60 znaków. Należy mieć na uwadze, że nie są to pełne odpowiedniki oryginalnych określeń kategorii klasyfikacji SKZ-2007.

Czwarty i piąty blok instrukcji skryptu (rozpoczynające się od komend „MIS VAL” i „RECODE”) służą zadeklarowaniu symboli residualnych, które powinny być wykluczone podczas niektórych analiz danych. W bloku „MIS VAL” zadeklarowane są symbole oznaczające sytuacje, gdy dostępne w kwestionariuszu informacje nie pozwalają na zaklasyfikowanie zawodu (tzw. „brak danych”). Z kolei w bloku „RECODE” zadeklarowane są symbole odpowiadające sytuacjom, gdy zawód w danym przypadku nie stosuje się (tzw. „nie dotyczy” – na przykład respondent nie wykonywał pracy zawodowej, której dotyczy pytanie kwestionariusza). Deklaracje symboli residualnych użyteczne są zwłaszcza podczas wykonywania obliczeń na skalach zawodów, ponieważ zabezpieczają przed omyłkowym potraktowaniem symboli residualnych jako symboli znaczących, co mogłoby znacznie zniekształcić wartości obliczonych parametrów – np. średniej.

## 6.5 Przebieg kodowania

### 6.5.1 Uruchomienie aplikacji

Aplikacja wymaga, aby plik parametrów i plik danych wejściowych umieszczone zostały w tym samym folderze. Przed rozpoczęciem pracy warto w tym celu stworzyć osobny folder i umieścić w nim oba pliki. Podczas pracy w folderze tym zapisane zostaną wszystkie tworzone pliki robocze, a także plik docelowy, zawierający symbole zakodowanych zawodów oraz ewentualne wartości skalowe.

Po uruchomieniu aplikacji należy z menu głównego wybrać polecenie „Otwórz dane”. Aplikacja wyświetli okienko dialogowe pozwalające na przyłączenie pliku parametrów. Po przyłączeniu plik ten jest od razu wczytywany i interpretowany. Jeśli zawiera błędy syntaktyczne, to wyświetlony zostaje komunikat określający rodzaj błędu, po czym działanie aplikacji jest przerywane. Użytkownik powinien poprawić niewłaściwy zapis i uruchomić aplikację ponownie. Jeśli plik parametrów zinterpretowany zostanie jako niezawierający błędów, to aplikacja wyświetla okienko dialogowe pozwalające na wczytanie danych wejściowych. Po wczytaniu danych wejściowych sprawdzane jest, czy w bieżącym folderze zapisany został wcześniej plik zawierający zakodowane zawody (opisany w podroz-



dziale 6.4). Jeśli tak, to plik ten zostaje wczytany, zaś jego zawartość sprawdzona pod kątem tego, czy jest w pełni zgodna z formatem określonym przez plik parametrów. Po wczytaniu wszystkich plików aplikacja wyświetla formularz kodowania. Wyświetlony ekran odpowiada pierwszemu niezakodowanemu zawodowi.

## 6.5.2 Zakodowanie zawodu

Przykładowy formularz kodowania przedstawiony został na rycinie 6.2. W dolnej części lewego panelu wyświetlone są wszystkie informacje, które użytkownik uznał za istotne w przypadku kodowania danego zawodu i zadeklarował w pliku parametrów (zob. podrozdział 6.3.3.5). Znajdująca się ponad nimi ramka zatytułowana „Aktualna kategoria kodowa klasyfikacji SKZ-2007” zawiera pola przeznaczone do wyświetlenia symbolu i opisu wybranej kategorii kodowej. Jeśli zawód nie został jeszcze zakodowany, to pola te pozostają puste. Nad ramką czcionką wyboldowaną wypisywany jest rodzaj kodowanego zawodu, zgodnie z określeniem podanym w pliku parametrów w instrukcji definiującej kodowany zawód. W omawianym przykładzie określeniem tym jest „Praca najemna”.

Rycina 6.2. Przykładowy ekran kodowania zawodu (stan 1)

SKZ-2007: kodowanie i skalowanie zawodów według Społecznej Klasyfikacji Zawodów 2007

Kodowanie Notatnik Raport Drupe kodowania Szukaj niezakodowane Zapisz wyniki Informacje o programie Zakończ sesję

Respondent 33-007 Zawód

NIE DOTYCZY BRAK DANYCH

Wyszukane kategorie zawodowe | Pełna klasyfikacja SKZ-2007 |

Proponowane kategorie kodowe

Słowa kluczowe Zakoduj 6 (110) ZAKODUJ

Praca najemna POWTORZ 7110

Aktualna kategoria kodowa klasyfikacji SKZ-2007

Zawód	szlifier
Stanowisko	szlifier
Opis czynności	szlifowanie detali metalowych
Branża / dział gospodarki	produkcja przekładników prądu
Wielkość firmy	0700
Czy kieruje	nie kieruje
Liczba podwład.	nie ma podwładnych
Wykształcenie	zasadnicze zawodowe
Inne informacje	mężczyzna (płeć)

7110 Samodzielni rolnicy - właściciele gospodarstw rolnych

Aby wyszukać w kluczu klasyfikacji odpowiednią kategorię kodową najlepiej jest najechać kursorem myszy na jedno ze słów wypisanych w dowolnym polu informacji o kodowanym zawodzie (np. pola „Zawód”, „Stanowisko” czy „Opis czynności”) i dokonać selekcji fragmentu słowa za pomocą lewego klawisza myszy. Wybrany fragment zostanie przeniesiony do pola „Słowa kluczowe”, po czym w polu „Proponowane kategorie kodowe” prawego panelu ekranu wyświetlone zostaną kategorie klasyfikacyjne zawierające dane słowo kluczowe w swoim indeksie. Sytuacja ta została zobrazowana na rycinie 6.3. Proponowane słowo kluczowe można też wpisać w polu „Słowa kluczowe” bezpośrednio z klawiatury. W trakcie wpisywania kolejnych znaków na bieżąco przeszukiwany jest indeks i w polu „Proponowane kategorie kodowe” wyświetlają się kategorie klasyfikacji zawierające wpisane do tego momentu słowo kluczowe.

Rycina 6.3. Przykładowy ekran kodowania zawodu (stan 2)

Jeśli wśród kategorii zawodowych wypisanych w prawym panelu ekranu znajduje się kategoria, którą można uznać za adekwatną do zakodowania danego zawodu, to należy ją zaznaczyć klikając lewym klawiszem myszy. W polu „Szczegółowa zawartość wskazanej kategorii” ukaże się wówczas jej pełny opis, zgodny ze źródłową dokumentacją klasyfikacji SKZ (rycina 6.4). Zapoznanie się z tym opisem ułatwia podjęcie decyzji, czy wybra-



no właściwą kategorię. Klikając na inne kategorie można sprawdzić, czy ich opisy nie przystają lepiej do kodowanego zawodu.

Rycina 6.4. Przykładowy ekran kodowania zawodu (stan 3)

SKZ-2007: kodowanie i skalowanie zawodów według Społecznej Klasyfikacji Zawodów 2007

Kodowanie Notatnik Raport Opcje kodowania Szukaj niezakodowane Zapisz wyniki Informacje o programie Zakończ sesję

Respondent: 33-007 Zawód: NIE DOTYCZY BRAK DANYCH Wyszukane kategorie zawodowe: Pełna klasyfikacja SKZ-2007

Słowa kluczowe: szlifiarz Zakodowane: 6 (118) ZAKODUJ

Praca najemna: POWTORZ | 7110

Aktualna kategoria kodowa klasyfikacji SKZ-2007:

Zawód	szlifiarz
Stanowisko	szlifiarz
Opis czynności	szlifowanie detali metalowych
Branża / dział gospodarki	produkcja przekładników prądu
Wielkość firmy	0700
Czy kieruje	nie kieruje
Liczba podwładnych	nie ma podwładnych
Wykształcenie	zasadnicze zawodowe
Inne informacje	męczyzna (płeć)

Proponowane kategorie kodowe:

- 5235 Operatorzy maszyn do obróbki drewna - frezery, strugarze, tokarze
- 6241 Robotnicy pracujący na obrabiarkach do metali
- 5254 Operatorzy urządzeń obróbki szkła i ceramiki, wypalacze, szlifiarze
- 6151 Robotnicy do prac prostych w przemyśle

Szczegółowa zawartość wskazanej kategorii:

robotnicy pracujący na obrabiarkach do metali - tokarze, frezery, strugarze, szlifiarze, wiertacze, operatorzy skrawarki; pracownicy cynkowni

7110 Samodzielni rolnicy - właściciele gospodarstw rolnych

Jeśli nie uda się odnaleźć właściwej kategorii za pomocą słów kluczowych, to wtedy można odszukać ją w pełnej wersji klasyfikacji. Przejścia do pełnej klasyfikacji dokonuje się klikając na zakładkę „Pełna klasyfikacja SKZ-2007” umieszczoną na górze prawego panelu. W prawym panelu ukazuje się wówczas pełna klasyfikacja SKZ-2007, z kursorem ustawionym na ostatniej kategorii zaznaczonej na poprzednim ekranie (rycina 6.5). Przeglądając pełną klasyfikację można prześledzić sposób przypisania danego zawodu i zawodów podobnych do poszczególnych kategorii klasyfikacji i na tej podstawie podjąć decyzję o wyborze jednej z nich.

Samo zakodowanie zawodu dokonywane jest poprzez kliknięcie na klawisz „ZAKODUJ”. Do pliku danych wpisywany jest symbol zawodu, który aktualnie jest zaznaczony w liście wyświetlonej w prawym panelu (zob. rycina 6.4 lub 6.5).

Rycina 6.5. Przykładowy ekran kodowania zawodu (stan 4)

SKZ-2007: kodowanie i skalowanie zawodów według Społecznej Klasyfikacji Zawodów 2007

Kodowanie Notatnik Raport Opcje kodowania Szukaj niezakodowane Zapisz wyniki Informacje o programie Zakończ sesję

Respondent: 33-007 Zawód: **NIE DOTYCZY** Wyszukane kategorie zawodowe Pełna klasyfikacja SKZ-2007

Stowa kluczowe: szlifierz

Praca najemna: POWTÓRZ 7110

Aktualna kategoria kodowa klasyfikacji SKZ-2007:

Zawód	szlifierz
Stanowisko	szlifierz
Opis czynności	szlifowanie detali metalowych
Branża / dział gospodarki	produkcja przekładników prądu
Wielkość firmy	0700
Czy kieruje	nie kieruje
Liczba podwład	nie ma podwładnych
Wykształcenie	zasadnicze zawodowe
Inne informacje	mężczyzna [płeć]

Wyszukane kategorie zawodowe:

- 5212 Górniczy
- 5213 Wykwalifikowani robotnicy wydobywania ropy i gazu
- 5220 Wykwalifikowani robotnicy produkcji metali i wyrobów elektrotechniki
- 5221 Wykwalifikowani robotnicy produkcji metali - wytapiacze, walcowni
- 5222 Elektrycy, energetycy, elektroenergetycy, monterzy linii elektrycznych
- 5223 Elektromonterzy, elektromechanicy urządzeń elektrotechnicznych
- 5224 Operatorzy maszyn produkujących wyroby elektrotechniczne i elek
- 5225 Maszyniści urządzeń wytwarzających i przetwarzających energię e
- 5226 Monterzy detali wyrobów elektrotechnicznych i elektrycznych
- 5227 Palacze pieców przemyślowych i kółów ogzewczych
- 5230 Wykwalifikowani robotnicy produkcji materiałów budowlanych i bud
- 5231 Maszyniści i operatorzy urządzeń do produkcji materiałów budowl
- 5232 Murarze, betoniarze, tynkarze, monterzy konstrukcji budowlanych
- 5233 Monterzy instalacji sanitarnych i gazowych, hydraulicznych
- 5234 Cieśle, stolarze, tapicerzy
- 5235 Operatorzy maszyn do obróbki drewna - frezery, strugacze, tokarze
- 5236 Posadzkarze, szklarze i inni robotnicy wykwalifikowani robót wyko
- 5240 Wykwalifikowani robotnicy budowy maszyn i urządzeń, monterzy ko
- 5241 Robotnicy pracujący na obrabiankach do metali**
- 5242 Robotnicy metalizacyjnej obróbki metali
- 5243 Wyspecjalizowani robotnicy w produkcji i naprawach urządzeń pre
- 5244 Mechanicy maszyn i urządzeń
- 5245 Maszyniści i operatorzy żurawii, przenośników, suwnic, wyciągów
- 5246 Monterzy konstrukcji stalowych, zbrojarze, blacharze
- 5247 Mechanicy samochodowi i innych środków transportu
- 5248 Mechanicy i ślusarze konserwacji i napraw
- 5249 Ślusarze narzędziowi, mechanicy narzędziowi
- 5250 Wykwalifikowani robotnicy przemysłu chemicznego i spożywczego
- 5251 Aparatowi reakcji chemicznych oraz piecowi procesów chemicznych
- 5252 Aparatowi procesów przetwórstwa spożywczego
- 5253 Młynarze, piekarze, cukiernicy, ubojowicy, wędliniarze
- 5254 Operatorzy urządzeń obróbki szkła i ceramiki, wypalacze, szlifierze
- 5255 Koloryści, fotochemicy i dekoratorzy wyrobów ze szkła, ceramiki i t
- 5260 Wykwalifikowani robotnicy przemysłu włókienniczego i odzieżowego
- 5261 Przędzarze, tkacze, dzwierzawie włókna, tkanin i odzieży
- 5262 Wykwalifikowani robotnicy produkcji i napraw odzieży i wyrobów k...

7110 Samodzielni rolnicy - właściciele gospodarstw rolnych

W niektórych sytuacjach nie można wybrać żadnej z dostępnych w SKZ-2007 kategorii klasyfikacyjnych, gdyż informacje o kodowanym zawodzie są niekompletne bądź opisana w kwestionariuszu sytuacja nie wiąże się z wykonywaniem zawodu. Tego rodzaju przykład zawiera rycina 6.6. W tego rodzaju przypadkach należy rozstrzygnąć, czy mamy do czynienia z niedostateczną informacją, czy też - zgodnie z założeniami badania - opisaną sytuacją nie uznajemy za fakt wykonywania zawodu. Użytkownik ma dostępne dwa klawisze: „NIE DOTYCZY” oraz „BRAK DANYCH”, które pozwalają wybrać właściwy symbol w tego rodzaju przypadkach.

Istnieje też możliwość powtórzenia ostatnio dokonanego wyboru kategorii kodowej. Do tego celu służy klawisz „POWTÓRZ” umieszczony w lewym panelu pod klawiszem „ZAKODUJ”. W polu obok tego klawisza wyświetlony jest symbol ostatnio wybranej kategorii kodowej, zaś jej opis podany jest w linii statusu na dole ekranu. Możliwość powtórzenia ostatniego wyboru kategorii kodowej może okazać się użyteczna w badaniach, w których respondent odpowiada na pytania dotyczące sekwencji wykonywanych prac, ponieważ zawody w kolejnych pracach mogą się powtarzać.



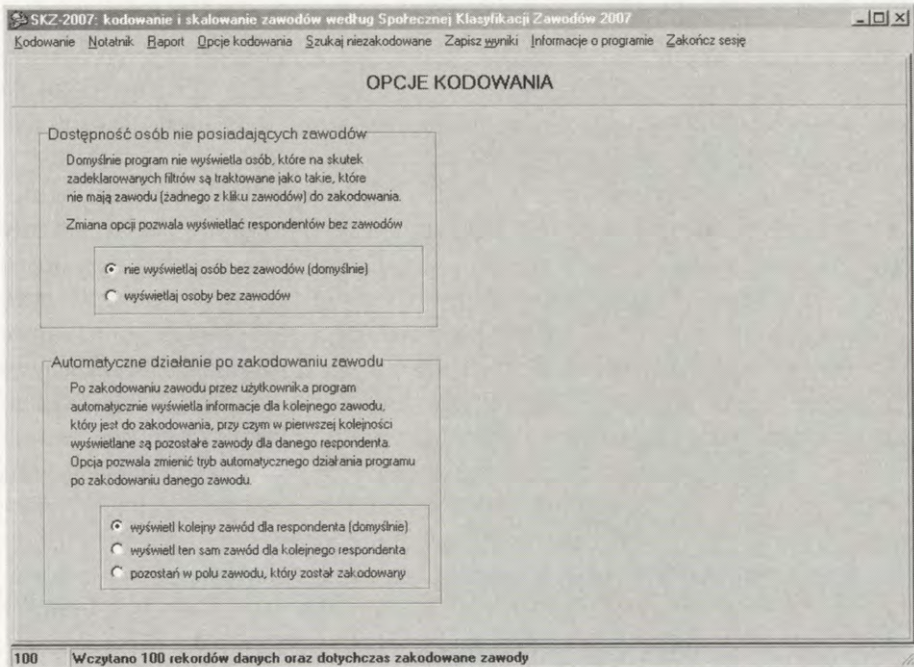
Rycina 6.6. Przykładowy ekran kodowania zawodu odpowiadający sytuacji, gdy informacje są niepełne bądź sytuacja nie może być uznana za wykonywanie zawodu

### 6.5.3 Nawigacja wewnątrz pliku kodowanych zawodów

W większości badań respondent pytany jest o kilka różnych zawodów (np. zawód w aktualnej pracy, zawód w pierwszej pracy, zawód ojca, zawód małżonka itp.). W takich przypadkach wewnątrz pliku kodowanych zawodów możemy poruszać się na dwa sposoby: (1) po kolejnych zawodach danego respondenta; (2) po tym samym zawodzie w przypadku kolejnych respondentów (np. w danym cyklu pracy kodujemy wyłącznie zawód ojca).

Aplikacja domyślnie wybiera pierwszą opcję, czyli wyświetla kolejne zawody podane przez danego respondenta, a dopiero po ich wyczerpaniu przechodzi do kolejnego respondenta. Jeśli zasadne jest posłużenie się drugim sposobem nawigacji, czyli zakodowanie tego samego zawodu w przypadku wszystkich respondentów, to należy dokonać przełączenia domyślnej reguły nawigacji. Można tego dokonać wybierając polecenie „Opcje kodowania” z menu górnego. Ukaże się wówczas ekran przedstawiony na rycinie 6.7. W dolnym panelu ekranu użytkownik może dokonać wyboru, który zawód zostanie podczas kodowania wyświetlony jako kolejny.

## Rycina 6.7. Ekran ustawienia opcji kodowania



Obok zmiany reguły nawigacji użytkownik ma możliwość samodzielnie przechodzenia między kodowanymi zawodami w dowolnej kolejności. Do tego celu służą klawisze umieszczone w górnej części lewego panelu ekranu kodowania (zob. np. rycina 6.6). W ramce „Zawód” znajdują się dwa klawisze z ikonami strzałek skierowanych w lewo i w prawo. Strzałka w lewo pozwala cofnąć się do wcześniejszego zawodu w tym samym rekordzie danych lub do ostatniego zawodu w poprzednim rekordzie danych, jeśli zawód aktualnie wyświetlony na ekranie jest pierwszym zawodem w rekordzie. Strzałka w lewo okazuje się użyteczna przede wszystkim w sytuacji, gdy zachodzi potrzeba powrotu do uprzednio zakodowanego zawodu i – na przykład – poprawienia przypisanej kategorii klasyfikacyjnej. Z kolei klawisz z ikoną strzałki skierowanej w prawo pozwala przeglądać kolejne zawody do zakodowania. Może okazać się użyteczny w przypadkach, gdy użytkownik chciałby sprawdzić, jakie odpowiedzi zostały zapisane w przypadku innych pytań tego samego kwestionariusza. Na przykład, aktualnie wyświetlony zapis dotyczy zawodu wykonywanego w pierwszej pracy i jest niejednoznaczny. Warto w takiej sytuacji przejrzeć zapisy z kolejnych prac. Być może ułatwi to podjęcie decyzji o zakodowaniu danego zawodu.

Nawigacja może odbywać się również między rekordami danych. W ramce „Respondent” dostępne są dwa klawisze z ikonami ręki wskazują-

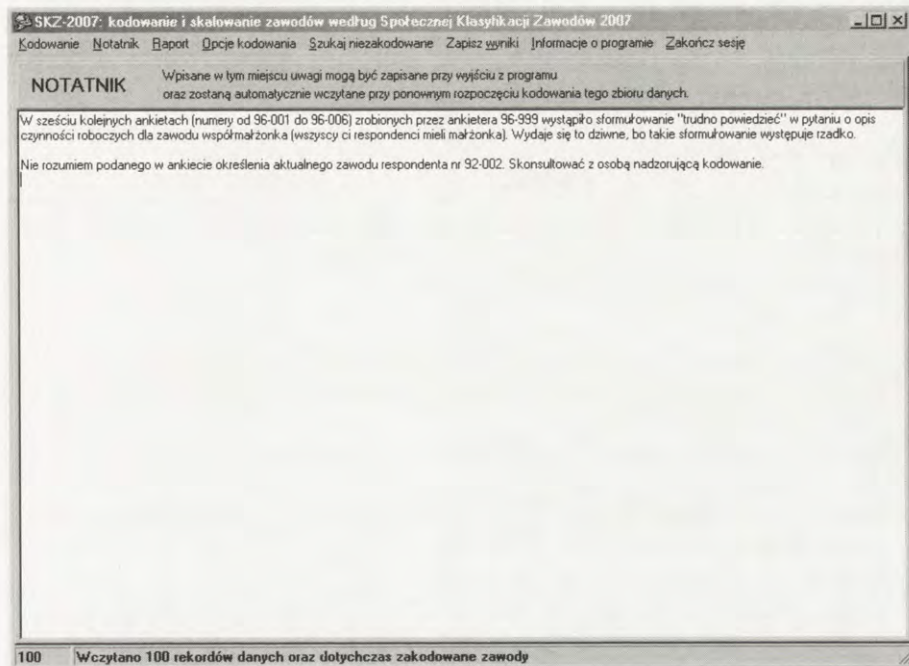


cej w lewo i w prawo. Służą one do przechodzenia o jeden rekord do tyłu lub do przodu w celu wyświetlenia informacji o tym samym zawodzie (np. o zawodzie ojca - w momencie gdy jest on wyświetlony na aktualnym ekranie). Dodatkowo, w ramce „Respondent” dostępna jest lista symboli respondenta dla wszystkich aktualnie przetwarzanych rekordów. Pozwala ona wybrać konkretny rekord danych i wyświetlić dla niego informacje o tym zawodzie, który jest aktualnie wyświetlony na ekranie.

Przechodząc pomiędzy kolejnymi rekordami pliku czy też polami odpowiadającymi kodowanym zawodom aplikacja domyślnie pomija zawody zakodowane wcześniej jako „nie dotyczy”. Kodowanie „nie dotyczy” odbywa się automatycznie na mocy filtrów w fazie wczytywania danych (zob. podrozdział 6.3.3.3), bądź też symbole „nie dotyczy” są kodowane samodzielnie przez użytkownika. Aby uzyskać dostęp również do tych zawodów należy zmienić opcję globalną. Dostęp do niej daje polecenie „Opcje kodowania” w menu głównym. Po wyświetleniu ekranu opcji kodowania w jego górnym panelu zdefiniowany jest sposób działania programu w przypadkach, gdy dany zawód nie dotyczy respondenta (rycina 6.7). Dostęp do symboli „nie dotyczy” może okazać się użyteczny w sytuacjach, gdy w wyjściowym zbiorze danych wartość filtrująca w danym rekordzie została nadana niepoprawnie, stąd też zawód „dotyczy” respondenta i wymaga zakodowania. Przełączenie omawianej opcji pozwala wyświetlić wszystkie zawody, również te, którym pierwotnie nadano status „nie dotyczy”.

Ostatnią dostępną w aplikacji funkcją nawigacyjną jest ustawianie ekranu na pierwszym niezakodowanym zawodzie. Polecenie wywołujące tę funkcję umieszczone zostało w menu głównym i nosi nazwę „Szukaj niezakodowane”. Po jego wybraniu aplikacja przegląda plik danych od początku szukając pierwszego niezakodowanego zawodu, zaś w przypadku jego znalezienia ustawia w tym miejscu ekran kodowania. Omawiana funkcja działa w ten sam sposób niezależnie od pozycji w pliku danych, która wyświetlana jest na aktualnym ekranie kodowania. Funkcja ta może być między innymi uruchomiona pod koniec kodowania w celu sprawdzenia, czy pewne zawody nie zostały omyłkowo opuszczone, na przykład na skutek częstego przemieszczania się między rekordami pliku lub między kodowanymi zawodami. Jeśli okaże się, że wszystkie zawody w pliku zostały już zakodowane, to wypisany zostanie komunikat „W pliku danych nie ma już niezakodowanych zawodów”.

## Rycina 6.8. Widok ekranu notatnika



### 6.5.4 Pozostałe funkcje realizowane przez aplikację

Podczas kodowania z menu głównego można uruchomić polecenie „Notatnik”. Otwiera się wówczas ekran przedstawiony na rycinie 6.8, umożliwiający zapisanie w oknie edycyjnym dowolnego komentarza. Komentarze te są automatycznie archiwizowane wraz z danymi i wczytywane za każdym razem, gdy użytkownik otwiera ten sam plik danych. Jest to wygodny sposób notowania wszelkich uwag i obserwacji zbieranych podczas kodowania, napotkanych trudności czy też spraw wymagających późniejszego rozstrzygnięcia z osobą nadzorującą kodowanie. Treść notatnika zapisywana jest na zewnątrz aplikacji w formacie tekstowym (pliki o rozszerzeniu „.zno”), co umożliwi łatwe ich przeglądanie i łączenie notatek sporządzonych przez różnych koderów.

Z menu głównego dostępna jest również funkcja „Raport”. Jej wywołanie powoduje wyświetlenie okna raportu zawierającego informacje o dotychczasowym przebiegu sesji kodowania. Informacje te obejmują godzinę rozpoczęcia sesji, liczbę dotychczas zakodowanych zawodów, a także liczbę zawodów pozostających do zakodowania. Raport – uzupełniony o stan bieżący w momencie zakończenia sesji – może zostać wypisany podczas



wychodzenia z aplikacji (plik o rozszerzeniu „.zra”). Raport końcowy zawiera informacje o czasie trwania sesji oraz o liczbie zakodowanych w tym czasie zawodów. Przykładową zawartość raportu przedstawiono w ramce 6.5. Raporty mogą okazać się użyteczne w zarządzaniu pracą koderów w większych projektach.

### Ramka 6.5

>>> RAPORT Z PRZEBIEGU SESJI KODOWANIA ZAWODÓW <<<

\*\*\* 28 stycznia 2007 godz. 19: 13: 06

Rozpoczęto sesję kodowania zawodów.

Pomyślnie wczytano parametry kodowania z pliku C:\SKZ-2007\przyklad.zpa

Wczytano dane do kodowania z pliku: C:\SKZ-2007\przyklad.dat

Zbiór danych zawiera 100 rekordów.

Wczytano dotychczas zakodowane zawody z pliku: C:\SKZ-2007\przyklad.zda

Łącznie 75 respondentów ma zawody do kodowania

Ogółem w zbiorze jest 118 zawodów do kodowania, z czego do zakodowania pozostało jeszcze 116 zawodów.

Wczytano zawartość notatnika z pliku C:\SKZ-2007\przyklad.zno

\*\*\* 28 stycznia 2007 godz. 19: 33: 53

Wypisano zbiór danych do pliku: C:\SKZ-2007\przyklad.zda

Wypisano dokumentację SPSS do pliku: C:\SKZ-2007\\_pgm\przyklad.sps

W zbiorze jest 118 zawodów. Pozostało do zakodowania 91 zawodów.

\*\*\* 28 stycznia 2007 godz. 19: 13: 54

Zakończono sesję kodowania zawodów.

Sesja trwała 20 minut

W tym czasie zakodowano 25 zawodów.

## 6.6 Prawa użytkowania aplikacji oraz odpowiedzialność właściciela praw autorskich

Aplikacja do kodowania i skalowania zawodów za pomocą klasyfikacji SKZ-2007 stanowi integralną część niniejszej publikacji, jest objęta prawem autorskim i może być użytkowana zgodnie z zasadami właściwymi dla oprogramowania komputerowego<sup>1</sup>. W szczególności nie może być dystrybuowana i rozpowszechniana w jakiegokolwiek formie i na jakimkolwiek

<sup>1</sup> Zob. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 o prawie autorskim i prawach pokrewnych, Dziennik Ustaw 2000 Nr 80 poz. 904.

polu eksploatacji bez pisemnej zgody właściciela praw autorskich. Właściciel egzemplarza publikacji posiada prawo do sporządzenia kopii aplikacji wyłącznie dla celów archiwizacyjnych. Wynika stąd w szczególności, że kodowanie zawodów przy posiadaniu jednego egzemplarza aplikacji może w tym samym czasie odbywać się tylko na jednym stanowisku komputerowym. Potrzeba prowadzenia prac równoległe na wielu stanowiskach wymaga zainstalowania na każdym z nich osobnego egzemplarza aplikacji.

Właściciel egzemplarza publikacji ma natomiast prawo do bezpłatnych uaktualnień aplikacji, o ile takie będą miały miejsce. Informacje na ten temat są dostępne na stronie [www.ifispan.waw.pl](http://www.ifispan.waw.pl). Ze strony tej można również pobierać uaktualnione wersje aplikacji.

Aplikacja była testowana podczas kodowania zawodów w kilku dużych projektach empirycznych realizowanych przez Instytut Socjologii i Filozofii PAN w latach 2004–2007. Pierwotnie testowanie odbywało się z wykorzystaniem wcześniejszej wersji Społecznej Klasyfikacji Zawodów, a także klasyfikacji ISCO. W roku 2006 aplikację testowano również z wykorzystaniem nowej klasyfikacji SKZ-2007. Wszelkie błędy czy nieprawidłowości w pracy aplikacji zaobserwowane podczas testowania były na bieżąco usuwane. Uwzględniono również znaczną część uwag i postulatów koderów dotyczących dostępnych funkcji czy ergonomii pracy. Mimo że w porównaniu z przeciętnym oprogramowaniem aplikację należy uznać za solidnie przetestowaną, nie jest wykluczone wystąpienie nieprawidłowości w jej pracy, które dotychczas nie zostały wykryte. Zgodnie z zasadami obowiązującymi dla tego typu produktów, właściciel praw autorskich nie ponosi odpowiedzialności za ewentualne negatywne skutki czy straty poniesione w związku z wykorzystaniem aplikacji do celu kodowania zawodów.





## Rozdział 7.

# ANALIZA TRAFNOŚCI SPOŁECZNEJ KLASYFIKACJI ZAWODÓW-2007

Ostatnim z ważnych problemów jest posługiwanie się klasyfikacjami i skalami zawodów na etapie analiz. Przypomnijmy, że konstruowane są one w celu operacjonalizacji usytuowania jednostek w strukturze społecznej. Chodzi o szeroko rozumianą strukturę społeczną, która może być utożsamiana ze strukturą klasową, podziałem na kategorie społeczno-zawodowe (takie jak: nauczyciele, technicy czy pracownicy biurowi), lub też z hierarchią pozycji. Najogólniej rzecz biorąc, strukturę społeczną można analizować w terminach jakiegokolwiek układu dystansów i barier, definiowanych przez zawod.

W badaniach socjologicznych definicja struktury społecznej sformułowana jest na etapie konceptualizacji problemu. Załóżmy, że badacz zdecydował, że będzie rozpatrywał strukturę społeczną w postaci układu kategorii (nie przesądzając, czy występują one w postaci hierarchii) lub też w postaci gradacyjnej drabiny uwarstwienia, operacjonalizowanej w postaci skali zawodów. Przechodząc do kolejnego etapu musi dokonać wyboru wskaźników. Zadaniem tego rozdziału jest dostarczenie empirycznych przesłanek dla dokonania tego wyboru.

Wybór wskaźnika, czyli określonej klasyfikacji lub skali zawodów, związany jest z decyzjami, wymagającymi znajomości struktury społecznej. W przypadku posługiwania się SKZ podstawowa decyzja dotyczy przejścia z kilkuset szczegółowych kodów SKZ na poziom ogólniejszych kategorii, które powinny odzwierciedlać znaczące układy dystansów i barier. Poniżej przedstawiamy propozycję rozwiązania tego problemu, odwołując się do argumentów teoretycznych i wyników analiz. Chodzi więc o odpowiedź na konkretne zapotrzebowanie badawcze: jak pogrupować 291 kategorii SKZ-2007 na znaczące segmenty?



## 7.1 Schematy grupowania zawodów

Zacznijmy od kilku przykładów z praktyki badawczej: (i) chcemy zmierzyć wpływ przynależności zawodowej na stopień religijności, lub autorytaryzmu; (ii) analizujemy ruchliwość społeczną i chcemy ustalić, od czego zależą wzory rekrutacji do inteligencji, właścicieli firm, robotników i rolników; (iii) zawód traktujemy jako zmienną kontrolną w analizie zależności między – dajmy na to – poziomem wykształcenia a wielkością zarobków. W każdej z tych sytuacji usytuowanie jednostek w strukturze społecznej definiujemy w terminach przynależności zawodowej, zakodowanej w postaci kilkuset wartości.

Pytanie jest następujące: jak przejść z poziomu kilkuset kodów SKZ na poziom ważnych socjologicznie segmentów struktury społecznej. Jest to problem agregacji szczegółowych kategorii zawodowych w kategorii bardziej ogólne. Konieczność agregacji podyktowana jest następującymi względami.

Po pierwsze, wynika z naturalnego (w postępowaniu naukowym) dążenia do zredukowania liczby informacji w celu uzyskania sumarycznego i informatywnego wskaźnika. Jeżeli chcemy ustalić wpływ miejsca jednostki w strukturze społecznej na religijność, to można tę zależność przedstawić w postaci jednego parametru (np. współczynnika regresji między częstością uczestniczenia w mszy a skalą prestiżu zawodów) lub kilku parametrów będących szczegółową charakterystyką tej zależności, wyrażoną w postaci współczynników regresji identyfikujących osobno siłę religijności dla inteligencji, robotników, właścicieli, rolników. W tym drugim modelu jest więcej parametrów, więc charakterystyka zależności jest dokładniejsza, jednak im więcej wprowadzimy parametrów, tym trudniej jest interpretować wyniki.

Konieczność agregacji wynika również z ograniczonej liczebności zbiorów danych. W analizach socjologicznych posługujemy się danymi z badań realizowanych na ogół na próbach nieprzekraczających 2000 osób. Fakt ten wymaga uwzględnienia przy operacjonalizacji zmiennych identyfikujących usytuowanie w strukturze społecznej. Jeżeli „usytuowanie” definiowane jest w terminach zmiennej kategoryjnej, to kategorie muszą mieć wystarczającą liczebność – z tego też względu nie może ich być zbyt dużo.

Podstawowym problemem jest to, według jakich kryteriów dokonywać grupowania zawodów i ile kategorii należy wyodrębnić? W dotychczasowej praktyce badawczej kwestie te rozstrzygano, odwołując się do teorii i wiedzy empirycznej dotyczącej kształtu struktury społecznej. W świetle powszechnie podzielanego poglądu, grupowanie powinno być odzwierciedleniem najistotniejszych barier i dystansów społecznych. Przekonanie to kierowało uwagę badaczy na podziały klasowe, czego wyrazem jest dominująca – w większości analiz – metodologia operacjonalizacji usytuowania jednostek w strukturze społecznej. Zwykło się jej dokonywać w termi-



nach przynależności do kategorii utożsamianych z „klasami”, czego przykładem jest EGP (Goldthorpe 2000) i schemat Wrighta (1997), których autorzy odwołują się do teorii Maxa Webera i Karola Marksa. Z tego też względu kryteriami branymi na ogół pod uwagę przy agregacji zawodów są charakterystyki „klasowe”, takie jak: stosunek do własności, podział na zajęcia „umysłowe-fizyczne”, poziom wymaganych kwalifikacji, stopień autonomii czy miejsce w hierarchii stanowisk. Na tej podstawie, kilkaset szczegółowych kategorii zostaje sprowadzonych do kilkunastu lub kilku segmentów, które identyfikują inteligencję, niższych pracowników umysłowych, robotników, właścicieli i rolników.

Ponieważ teoria nie wypowiada się o szczegółowych aspektach rzeczywistości, ustalenia teoretyczne muszą być konfrontowane z wynikami badań. Wiedza empiryczna pozwala ukonkretnić mapę struktury społecznej pod kątem wytyczenia najistotniejszych linii podziału. Odwołując się, przykładowo, do wyników badań nad ruchliwością międzypokoleniową w różnych krajach, w tym również dla Polski, wiemy, że jedna z najistotniejszych barier ruchliwości identyfikuje odrębne położenie rolników, druga bariera oddziela kategorie pracowników umysłowych od pracowników fizycznych, wreszcie trzeci wymiar sytuuje na odrębnych pozycjach właścicieli firm (Sawiński i Domański 1986; Domański 2004a; Domański i Przybysz 2006). Znajomość tych faktów nie pozwala owych kategorii pominąć przy grupowaniu zawodów.

Posługując się SKZ na etapie analiz stosowano różne schematy wychodzenia ze szczegółowych grup na podstawowe segmenty struktury społecznej (Zaborowski 1995; Słomczyński in. 1998; Domański 1999). Schematem stosowanym najczęściej jest podział na 14 kategorii, w ramach którego wyodrębnia się m.in. wyższe kadry kierownicze, inteligencję nietechniczną, inteligencję techniczną, kilka kategorii pracowników umysłowych średniego i niższego szczebla, właścicieli firm, robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych, robotników rolnych i właścicieli gospodarstw. Podział na 14 kategorii został opublikowany w postaci syntaksu SPSS z intencją dostarczenia badaczom standardowego narzędzia analiz (Domański i Sawiński 1995; Domański 2004b). Oczywiście, kategorie te można łączyć w szersze kategorie społeczno-zawodowe w celu uzyskania jeszcze ogólniejszej mapy dystansów.

Dokonując podziału szczegółowych kodów - najniższego poziomu SKZ - na 14 kategorii odwoływaliśmy się do przesłanek teoretycznych i wyników badań.<sup>1</sup> Analizy metodologiczne, prowadzone pod kątem sprawdze-

<sup>1</sup> Ważniejsze z nich to: Domański 1985; Sawiński i Domański 1986; Domański i Sawiński 1987; Domański 1987; Sawiński i Domański 1987, 1989, Domański i Sawiński 1991; Domański 1994, 1999, 2002, 2004b.



nia empirycznej trafności tego schematu wykazują, że wchodzi on w stosunkowo silne zależności z wieloma zmiennymi identyfikującymi cechy położenia społecznego i postawy jednostek (Domański i Sawiński 1995; Domański i Przybysz 2003). Fakt, że ustalenia te pochodzą z różnych zbiorów danych i pozostają aktualne do dzisiaj, przemawia za podtrzymaniem rekomendacji dla podziału na 14 kategorii jako schematu operacjonalizacji „usytuowania w strukturze społecznej” również na bazie Społecznej Klasyfikacji Zawodów-2007. W celu przybliżenia czytelnikowi tego schematu scharakteryzujemy każdą z 14 kategorii, a następnie przedstawimy wyniki dodatkowych analiz przemawiających za jego trafnością.

Rekomendację tę adresujemy do wszystkich badaczy. Równocześnie zdajemy sobie sprawę z możliwości posługiwania się innymi narzędziami kodowania zawodów. Należy w tym miejscu podkreślić, że SKZ jest uniwersalnym schematem, którego zastosowanie wykracza poza akademicką socjologię. Nasza klasyfikacja może być stosowana we wszystkich badaniach, w których analizuje się wpływ usytuowania w strukturze społecznej na postawy, oczekiwania, wzory konsumpcji i jakiegokolwiek inne cechy jednostek. W szczególności dotyczy to badań rynkowych i badań opinii publicznej. Kwestii tej poświęcimy osobną uwagę po omówieniu podziału na 14 kategorii. W ostatniej części tego rozdziału wskazujemy, jak przejść z najbardziej szczegółowego poziomu SKZ na klasyfikację funkcjonującą w badaniach rynkowych i opinii publicznej pod nazwą ESOMAR Social Grade. Chodzi o schemat operacjonalizacji pozycji społecznej rekomendowany przez ESOMAR, czyli Europejską Organizację Badaczy Rynku i Opinii Publicznej. Schemat Social Grade wykorzystywany jest m.in. w badaniu Eurobarometr, dostarczającego informacji komisjom Unii Europejskiej, i jest najczęściej stosowanym narzędziem w badaniach opinii i rynku.

## 7.2 Podział na 14 kategorii społeczno-zawodowych

Punktem wyjścia były wyniki cytowanych powyżej analiz, dotyczących zróżnicowania społecznego w Polsce. Stosowaliśmy w nich różne schematy agregacji zawodów, rozpatrując ich przydatność do analizy różnych wymiarów nierówności. Przede wszystkim, wymiary te dotyczyły wzorów dystrybucji ważnych „zasobów” i „nagród”, takich jak wykształcenie, prestiż, dochody, posiadanie dóbr materialnych, wskaźniki stylu życia i uczestniczenia w kulturze. Drugim obszarem testów były „relacyjne” aspekty struktury społecznej: ruchliwość między- i wewnątrzpokoleniowa, wzory kontaktów towarzyskich i zawierania małżeństw. Trzecia grupa zmiennych dotyczyła różnych orientacji i postaw. Osobną uwagę poświęciliśmy porównaniu trafności podziału na 14 kategorii z najczęściej obecnie stosowanych



schematem operacjonalizacji przynależności klasowej w międzykrajowych badaniach porównawczych, który funkcjonuje pod nazwą EGP (Domański i Sawiński 1995; Domański i Przybysz 2003). Zgodnie z oczekiwaniami, nasz schemat okazał się dla większości zmiennych bardziej trafny dla Pol-  
ski. Reasumując, podział na 14 kategorii sprawdził się w wielu kontekstach.

Scharakteryzujemy teraz każdą z tych kategorii, opisując ich skład i przedstawiając uzasadnienie ich odrębności w strukturze społecznej.

**1. Wyższe kadry kierownicze.** Kategoria ta obejmuje osoby zajmujące najwyższe stanowiska kierownicze w administracji państwowej, partiach politycznych, wojsku, wymiarze sprawiedliwości, organizacjach gospodarczych różnego szczebla (od koncernów i sieci handlowych do małych firm) i innych instytucjach.

Podstawowym kryterium odrębności tej kategorii jest udział we władzy. W przypadku wyższych rangą kierowników (dyrektorów) przedsiębiorstw sprawowanie władzy może się łączyć z tytułem własności, co w szczególności dotyczy menedżerów w wielkich spółkach akcyjnych i kierownictwach zarządów. Warto w tym miejscu nadmienić, że odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu menedżerowie są pracownikami najemnymi, a w jakim właścicielami firm, którymi kierują, poświęcono w analizach socjologicznych wiele uwagi (zob. Domański 2004b). Kwestia ta pozostaje nierozstrzygnięta, chociaż ustalenia empiryczne zdają się wskazywać, że w rzeczywistości relacje między „byciem właścicielem” i pracą najemną tworzą szerokie spektrum, zaczynając od najemnych menedżerów, niemających żadnego udziału we własności, a kończąc na niezajmujących się kierowaniem właścicielach-rentierach. W naszej kategorii „wyższych kierowników” są pracownicy najemni, tzn. definicyjną cechą ich ról zawodowych jest posiadanie władzy instytucjonalnej (*authority*), co nie wyklucza posiadania pakietów akcji i innych, formalnych tytułów własności.<sup>2</sup> Sprawowanie władzy w postaci zajmowania wysokich stanowisk, gwarantuje im uprzywilejowanie w dostępie do innych dóbr, takich jak dochody, posiadanie luksusowych samochodów i domów. Wyznacznikiem odrębności wyższych kierowników są również specyficzne wzory rekrutacji i awansu. Duże znaczenie mają tu tzw. czynniki partykularne – lojalność, podporządkowanie się wobec norm instytucjonalnych, dyspozycyjność, określone afiliacje polityczne (w przypadku stanowisk rządowych), a także łatwiejszy dostęp do tych wysokich pozycji z tytułu dziedziczenia zasobów rodziców (Kerbo 1996). W takich przypadkach stosunkowo mniejsza może być rola „uniwersalnych” kryte-

<sup>2</sup> W badaniach surveyowych kryterium zaliczenia do właścicieli lub pracowników najemnych jest odpowiedź na pytanie zadawane zazwyczaj w postaci: „czy P. praca jest pracą na własny rachunek (również w sensie własności rodzinnej), czy pracą najemną?”. Do wyższych kierowników zaliczani są respondenci, którzy deklarują się jako pracownicy najemni.



riów, kojarzonych z merytokracją, takich jak kwalifikacje oraz poziom i rodzaj wykształcenia (zob. Wasilewski 1990).

Jeżeli chodzi o skład „wyższych kadr kierowniczych”, to należy podkreślić, że kategoria ta obejmuje tylko część pozycji zawodowych zaliczonych w SKZ-2007 do kategorii „Najwyżsi urzędnicy państwowi, kierownictwo organizacji, dyrektorzy przedsiębiorstw, menedżerowie” (oznaczonej w podziale na 10 wielkich grup symbolem 0). Oczywiście, nie ma tu kierowników średniego i niższego szczebla, usytuowanych w różnych wymiarach nierówności na niższych pozycjach. Włączyliśmy tu: wyższych urzędników administracji państwowej do szczebla naczelnika gminy włącznie, etatowych działaczy partii politycznych i związków zawodowych (tych ostatnich: do szczebla dużych przedsiębiorstw), naczelnych prokuratorów i prezesów sądów, dyrektorów dużych przedsiębiorstw, prezesów dużych spółdzielni i spółek w przedsiębiorstwach państwowych i sektorze prywatnym, wyższych oficerów w wojsku, policji, straży pożarnej i innych służbach mundurowych oraz wszystkie stanowiska, które można uznać za równoważne wymienionym.

**2. Inteligencja nietechniczna.** Odrębność tej kategorii związana jest z jej dominującą rolą w realizacji ważnych funkcji społecznych, związanych z rozwijaniem nauki, edukacją, zdrowiem, tworzeniem kultury, zarządzaniem gospodarką, organizowaniem życia społecznego i aktywnością publiczną. Głównym wyznacznikiem przynależności do inteligencji jest posiadanie wyższego wykształcenia (choć nie jest to warunek konieczny). W potocznej świadomości inteligencję obdarza się najwyższym prestiżem, charakteryzuje się ona również – zaliczanymi do „wyższej kultury” – specyficznymi upodobaniami, gustami, sposobami spędzania wolnego czasu, wzorami konsumpcji i z tych względów jej styl życia jest punktem odniesienia dla innych kategorii społecznych. Reprezentanci inteligencji wyróżniają się największą elastycznością intelektualną, tolerancją, liberalizmem obyczajowym i skłonnością do polegania na sobie (Słomczyński i Kohn 1988; Domański 2002). Z badań nad inteligencją wynika, że cechuje ją poczucie własnej tożsamości, podtrzymywane przez literaturę i przekazy medialne, świadomość historycznej ciągłości i przekonania o spełnianiu wiodącej roli w życiu narodu (Borucki 1980; 1993). Czynnikiem wzmacniającym odrębność tej kategorii są sformalizowane wzory rekrutacji. Warunkiem „wejścia” do zawodów inteligenckich jest uzyskanie wyższego wykształcenia, a w przypadku niektórych profesji – przejście przez sito egzaminów kwalifikacyjnych i odbycie kilkuletniej praktyki.

W SKZ-2007 zawody inteligenckie kodowane są w kategorii „Specjaliści”, oznaczonej w podziale na 10 wielkich grup symbolem 1. Z badań wynika, że inteligencja dzieli się na różne segmenty, z których najistotniejszy wydaje się podział na inteligencję nietechniczną i techniczną (Brint 1984;



Van den Werfhorst i de Graaf 2004). Do inteligencji nietechnicznej zaliczyliśmy: pracowników naukowych, osoby wykonujące zawody twórcze (artyistów, literatów, dziennikarzy), prawników, specjalistów z dziedziny ekonomii, organizacji i zarządzania, nauczycieli w szkołach akademickich, ponadśrednich i średnich, lekarzy i farmaceutów oraz duchownych. Inteligencja nietechniczna obejmuje też kierowników średniego szczebla, jeśli sprawując funkcje kierownicze osoby te nie przestają wykonywać zawodów inteligentnych. Dotyczy to np. reżyserów-aktorów, profesorów będących kierownikami zakładów naukowych, lekarzy kierujących oddziałami w szpitalu itp. W kategorii tej są również tzw. wolne zawody.

**3. Inteligencja techniczna.** Podobnie jak w przypadku inteligencji nietechnicznej, głównym wyznacznikiem odrębności inteligencji technicznej jest sformalizowana ścieżka rekrutacji, związana z karierą edukacyjną, zakończona uzyskaniem wyższego wykształcenia. Natomiast podstawowa różnica polega na odmienności ról zawodowych – związane są one bardziej bezpośrednio z produkcją. Odmiennosc charakteru pracy pociąga za sobą różnice postaw, aspiracji i stylów życia (choćby to, że reprezentanci inteligencji technicznej poświęcają więcej czasu wolnego na majsterkowanie, natomiast czytają mniej książek i rzadziej chodzą do teatru) (Domański 2000). Zwraca też uwagę odmienny profil wykształcenia specjalistów technicznych, a mianowicie studia zawodowe. Wymienione okoliczności uzasadniają potraktowanie tej kategorii jako odmiennego segmentu inteligencji. W skład inteligencji technicznej wchodzi przede wszystkim inżynierowie i pracownicy na stanowiskach inżynierów, a poza tym: kierownicy wydziałów produkcyjnych, projektanci i konstruktorzy, specjaliści rolnictwa i leśnictwa oraz lekarze weterynarii.

**4. Technicy.** W ramach społecznego podziału pracy kategoria ta sytuuje się blisko inteligencji technicznej. Wielu techników wykonuje role zawodowe związane z produkcją, naprawami i konserwacją urządzeń i maszyn; z kolei od reprezentantów inteligencji technicznej różni ich niższy stopień kwalifikacji i poziom wykształcenia. Należy wspomnieć, że pokrewieństwo treści pracy i zadań daje o sobie znać w bliskości preferencji między tymi kategoriami w zakresie spędzania wolnego czasu (dla obydwu ważne są prace domowe) i generalnie – wzorów uczestniczenia w kulturze (Domański 2000). Wskaźnikiem odrębności techników jako kategorii społecznej jest zajmowanie stanowisk średniego szczebla w organizacji pracy i posiadanie kwalifikacji na poziomie wykształcenia średniego o profilu zawodowym. Kategoria ta obejmuje techników i technologów różnych specjalności (budownictwa, mechaniki, procesów chemicznych, rolnictwa, leśnictwa, elektryków, techników medycznych itd.), kreślarzy, лаборantów i pielęgniarki oraz kierowników technicznych, w tym nadmistrzów i mistrzów.



**5. Pracownicy administracyjni i specjaliści średniego szczebla.** Przynależność do tej kategorii związana jest z wykonywaniem pracy umysłowej wymagającej specjalistycznych kwalifikacji zawodowych i co najmniej średniego wykształcenia. Jeżeli chodzi o usytuowanie w hierarchii społecznej, to cechą pracowników administracyjno-biurowych jest stosunkowo duże podobieństwo do inteligencji nietechnicznej pod względem upodobań dotyczących stylu życia i postaw, które można tłumaczyć podobnym charakterem pracy – analogicznie jak w przypadku bliskości między technikami i inteligencją techniczną. 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, przed-szkolach, internatach i podobnych.

**6. Pracownicy biurowi.** Kategoria ta (określana w literaturze anglosaskiej mianem *clerical workers*) wymieniana jest w teoriach społeczeństwa przemysłowego i ekonomiki usług jako konstytutywny segment struktury społecznej. We wszystkich krajach charakterystyczną jej cechą jest usytuowanie na najniższych piętach hierarchii pracowników umysłowych. Wyznacznikiem ich odrębności jest wykonywanie prostych, rutynowych zadań, niewymagających specjalistycznych kwalifikacji. Wyróżnia ich również stosunkowo duża ruchliwość wewnątrzpokoleniowa (przechodzenie na wyższe pietra hierarchii zawodowej) i słabe przypisanie do wykonywanego zawodu. Dotyczy to zwłaszcza kobiet odchodzących na urlopy macierzyńskie i wracających do pracy zawodowej (cechą pracowników biurowych jest silna feminizacja). W porównaniu z innymi segmentami struktury społeczno-zawodowej, pracownicy biurowi wykazują stosunkowo najniższy stopień tożsamości i identyfikacji grupowej. W skład omawianej kategorii wchodzi referenci w biurach i urzędach, maszynistki, sekretarki i zawody pokrewne, intendenci, administratorzy gmachów, zaopatrzeniowcy itp.

**7. Pracownicy handlu i usług.** Odrębność tej kategorii związana jest z charakterem pracy, a mianowicie – jej reprezentanci wykonują role zawodowe, łączące elementy pracy umysłowej i fizycznej. Z tego też względu jest to typowa kategoria pogranicza usytuowana w hierarchii społecznej między światem pracy umysłowej i kategoriami robotników. W większości przypadków są to szeregowi pracownicy zatrudnieni głównie w sektorach handlu i usług osobistych. Dominują tu sprzedawcy i kasjerzy w sklepach. Poza tym obejmuje ona: pracowników magazynów, zakładów żywienia zbiorowego, konduktorów i konwojentów, listonoszy i innych pracowników usług pocztowych, wykwalifikowanych pracowników usług osobistych (fotografowie, fryzjerzy, kosmetyczki) oraz wykwalifikowanych pra-



owników gastronomii (bufetowi, kelnerzy, kucharze). Zaliczyliśmy tu także kierowników sklepów i punktów usługowych oraz podoficerów wojska i policji, podoficerów i funkcjonariuszy straży pożarnej, służby wartowniczej, celnej i pracowników ochrony. W świetle analiz, które przedstawimy poniżej, a których celem było pogrupowanie w ramach 14 kategorii SKZ z najniższego poziomu, kierownicy handlu i usług sytuują się najbliżej tej kategorii ze względu na położenie społeczne i to samo dotyczy niższych rang w wojsku, policji, straży pożarnej i innych służbach.

**8. Brygadziści.** Za wyodrębnieniem brygadzystów przemawia szczególna pozycja tej kategorii wynikająca z połączenia dwóch kontradiktorycznych ról – sprawowania władzy z wykonywaniem pracy fizycznej. Brygadziści są kierownikami jednostek organizacyjnych najniższego szczebla, a równocześnie realizują zadania razem z pracownikami, którymi kierują. Odrębne usytuowanie tej kategorii w strukturze społecznej znalazło odzwierciedlenie w postaci wyodrębnienia jej w ramach klasyfikacji EGP, gdzie występuje ona pod nazwą *lower supervisory and lower technician occupations*.<sup>3</sup> W Polsce relatywny udział tej kategorii w strukturze zawodowej jest wyraźnie rosnący. O ile w latach 1982-1999 odsetek brygadzystów kształtował się na poziomie 2%, to w 2002 roku osiągnął 5%, a w 2004 – 6,7%. W hierarchii społecznej brygadziści zajmują najwyższą pozycję wśród pracowników fizycznych. Z drugiej strony, usytuowanie między szczeblem kierowniczym a wykonawczym determinuje ich odmienność w stosunku do robotników. Brygadziści uzyskują – średnio – wyższe dochody i mają wyższy standard materialny, pod względem dostępu do dóbr, a ich orientacje życiowe, preferencje i system wartości zблиżają ich do poziomu pracowników biurowych (Słomczyński i Kohn 1988; Domański 2000). Jeżeli chodzi o skład tej kategorii, to obejmuje ona brygadzystów wszystkich rodzajów działalności z wyjątkiem rolnictwa.

**9. Robotnicy wykwalifikowani.** Nasuwa się przede wszystkim uwaga, że kategoria ta najbardziej kwalifikuje się do miana trzonu klasy robotniczej, gdyby charakteryzować jej odrębność w terminach teorii marksowskiej. Członkowie tej kategorii wykonują czynności fizyczne związane z produkcją, przetwarzaniem, naprawami, transportem i dystrybucją, w ramach ról zawodowych wymagających kwalifikacji i doświadczenia nabywanych w trakcie kariery i udokumentowanej często przez ukończenie szkoły przygotowującej do wykonywania określonego zawodu. W Polsce robotnicy wykwalifikowani są zdecydowanie najliczniejszym segmentem struktury społecznej – w 2004 roku ich odsetek wyniósł 20%. Przedstawiciele tej ka-

<sup>3</sup> Nie jest to dokładny odpowiednik naszych brygadzystów. *Lower supervisory and lower technician occupations* w EGP są bardziej heterogeniczną kategorią, obejmującą nadzorców niższego szczebla i niższe zawody techników.



tegorii dorównują pracownikom administracyjnym średnich szczebli pod względem zarobków. Cieszą się również stosunkowo wysokim prestiżem, o czym m.in. świadczy tradycyjnie wysoka pozycja górnika. Natomiast czynnikiem obniżającym ich status są niskie notowania w rankingach uczestniczenia w kulturze – zjawisko typowe dla klas niższych – zaczynając od liczby posiadanych książek i czytania czasopism, a kończąc na oglądaniu mało ambitnych programów TV.

Czynnikiem wzmacniającym odrębność robotników wykwalifikowanych jako segmentu struktury społecznej są orientacje życiowe związane z bardziej tradycyjnym – w porównaniu z pracownikami umysłowymi – systemem wartości. Znanym faktem, który potwierdzają badania, jest stosunkowo silny poziom autorytaryzmu i konformizmu robotników wykwalifikowanych, skłonność do ulegania programom partii populistycznych (w Polsce LPR i Samoobrona) i konserwatyzm w sprawach obyczajowych, polegający na silnej niechęci do homoseksualizmu, zdrady małżeńskiej, aborcji i braku akceptacji dla pracy zawodowej kobiet (Domański i in. 2005). Styl życia robotników wykwalifikowanych wyróżnia się znacznym udziałem afiliacji rodzinnych i umiejscowienia w sieci lokalnych więzi sąsiedzkich. Analizując ich zachowania można wskazywać na oznaki poczucia wspólnoty grupowej, które manifestuje się w przynależności do związków zawodowych i dążeniach do realizacji interesów zbiorowych. Innym czynnikiem zwartości środowiskowej jest świadomość własnej wartości, poczucie siły i przynależności do klasy społecznej będącej wytwórcą dóbr, zaspokajających potrzeby społeczne (Gardawski 1997). Wykonywanie ról zawodowych wymagających kwalifikacji i doświadczenia powoduje, że członkowie tej kategorii charakteryzują się ciągłością zajmowanych pozycji. Ma ona wymiar międzypokoleniowy, ponieważ wzory kariery przekazywane są dzieciom.

Do robotników wykwalifikowanych zaliczyliśmy wszystkie zawody związane z bezpośrednim przetwarzaniem surowców i wytwarzaniem produktów poza pracami przygotowawczymi i pomocniczymi wobec procesów przetwarzania i produkcji. Do kategorii tej należą również kierowcy, maszyniści pojazdów, drukarze, kontrolerzy jakości i marynarze. Zostały tu zaliczone prawie wszystkie zawody z wielkiej grupy „Robotnicy wykwalifikowani” oznaczonej w SKZ-2007 symbolem 5, z wyjątkiem brygadzystów i robotników rolnych.

**10. Robotnicy do prac prostych.** W dotychczasowych publikacjach, w których odwoływano się do SKZ, kategoria ta funkcjonuje również pod nazwą „niewykwalifikowani robotnicy produkcji”. Obejmuje ona robotników wykonujących prace pomocnicze i przygotowawcze w stosunku do procesu produkcyjnego – takie jak przygotowanie surowca, pakowanie, magazynowanie, ładowanie, a także robotników zatrudnionych przy pra-



cach budowlanych, torowych, drogowych itp. Do kategorii tej zaliczyliśmy również osoby wykonujące pracę nakładczą.

Robotnicy do prac prostych zasługują na wyodrębnienie z dwóch względów. Głównym powodem jest niski poziom złożoności pracy i reżimu technologicznego wykonywanych zadań, które nie wymagają doświadczenia i kwalifikacji. Drugi powód to częsta zmiana pozycji – można by rzec, że kategoria robotników niewykwalifikowanych jest „przelotowym” segmentem struktury społecznej, do którego łatwo się wchodzi i równie łatwo wychodzi. Praca ich ma charakter niestabilizowany i często sezonowy (przykładem są roboty drogowe i budownictwo), przez co bardziej pasuje tu nazwa „zajęcie” niż „zawód”. Czynniki te określają specyficzną kompozycję społeczną tej kategorii ze względu na wzory napływu. Członkowie jej rekrutują się w dużym stopniu z najniższych warstw klasy robotniczej i ze środowiska wiejskiego. Jeżeli chodzi o usytuowanie w hierarchii stratyfikacyjnej, to niski poziom wykształcenia robotników niewykwalifikowanych pociąga za sobą niskie dochody i prestiż społeczny. Mając niewiele do zaoferowania na rynku pracy, robotnicy do prac prostych nie mają siły przetargowej wobec pracodawców i państwa. Niewiele też znaczą na arenie politycznej, a brak identyfikacji z zawodem przesądza o ich niskiej tożsamości jako grupy społecznej.

**11. Niewykwalifikowani pracownicy usług i handlu.** Kategoria ta obejmuje pozycje związane z wykonywaniem prac prostych, niewymagających kwalifikacji, o charakterze usługowym. Dla przykładu są tu: sprzątaczkі, portierzy, salowe, sanitariusze, pomoce kuchenne, szatniarze, woźni czy dozorczy domów. Wyniki badań wskazują, że kategoria ta lokuje się w strukturze społecznej podobnie jak kategoria robotników niewykwalifikowanych w produkcji. Podstawowa różnica dotyczy charakteru pracy – koncentruje się ona na świadczeniu usług, który to fakt sytuuje te zajęcia w innym kontekście społecznym. Różnica kontekstu polega na pracy raczej indywidualnej niż zespołowej i na wykonywaniu jej w innym rytmie pracy (brak taśmy produkcyjnej i maszyn), z czego wynikają odmienne zasady wynagradzania – np. niewystępowanie zatrudnienia na akord i mniej regulacji formalnych.

**12. Robotnicy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie.** Odrębność tej kategorii w porównaniu do innych kategorii robotniczych związana jest z silną barierą społeczno-kulturową między ludnością wiejską i miejską. Z faktem tym koreluje wiele innych, dobrze rozpoznanych podziałów, wśród których należy wymienić silne dziedziczenie pozycji, homogamię małżeńską, ograniczoną perspektywę poznawczą i tradycjonalizm poglądów. Nadrzędny charakter analizowanego podziału sprawia, że na drugi plan schodzi zróżnicowanie wewnątrz tej kategorii, ze względu na tak ważne aspekty, jak stanowisko i poziom kwalifikacji. Z tego też względu, do kategorii tej



zaliczyliśmy zarówno brygadzystów, jak i robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Oprócz osób wykonujących zawody związane z pracą na roli w kategorii tej znajdują się również robotnicy leśni, rybacy wód przybrzeżnych i śródlądowych.

**13. Właściciele gospodarstw rolnych.** Kategoria ta identyfikuje najbardziej wyrazisty empirycznie segment struktury społecznej – klasę chłopską – określaną w odniesieniu do nowoczesnych społeczeństw zachodnich mianem farmerów. O odrębności rolników rozstrzyga wiele kryteriów: posiadanie indywidualnych gospodarstw rolnych, połączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym i związane z tym silne dziedziczenie pozycji rodziców, wielozadaniowość (obsługiwanie gospodarstwa, wytwarzanie różnych dóbr, sprzedaż), odmienność kulturowa związana ze wspomnianym już dystansem między miastem a wsią, izolacja geograficzna i system wartości, w którym ważną rolę odgrywa religijność i przywiązanie do tradycji (Gorlach 2001). Cechy te znajdują odzwierciedlenie w utrzymywaniu się wyjątkowo silnych barier społecznych – najłatwiejszych do uchwycenia we wzorach ruchliwości społecznej, znajomości i zawierania małżeństw – które sytuują właścicieli gospodarstw w osobnym wymiarze struktury społecznej (Sawiński i Domański 1986; Domański i Przybysz 2007). Oprócz właścicieli gospodarstw do kategorii tej zaliczyliśmy również pomagających członków rodzin rolników. 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 – będący właścicielami warsztatu pracy – którzy ze względu na podobieństwo przedmiotu pracy (pozyskiwanie dóbr naturalnych) są najbliżsi rolnikom.

**14. Właściciele firm.** Wchodzą tu właściciele prywatnych warsztatów pracy, w sferze wytwórczości, budownictwa, handlu, transportu i usług. Podstawowym wyznacznikiem ich odrębności jest własność środków produkcji, która we wszystkich teoriach socjologicznych identyfikuje reprezentantów określonej klasy społecznej, jeżeli strukturę społeczną rozpatruje się z perspektywy podziałów klasowych. W zależności od teorii, klasa ta określana jest mianem kapitalistów, burżuazji lub po prostu właścicieli. Do kategorii „właściciele firm” zaliczamy wszystkie zawody, które w SKZ-2007 przypisane zostały do kategorii 8 („Właściciele firm”). Kategoria ta obejmuje wszystkich właścicieli środków produkcji poza rolnictwem, bez względu na wielkość prowadzonego biznesu – od rzemieślnika pracującego na własny rachunek do właściciela koncernu. Mimo czynnika integrującego, jakim jest niewątpliwie ujednoczony stosunek do środków produkcji, należy zwrócić uwagę na silne zróżnicowanie wewnętrzne tej kategorii ze względu na wielkość własności. Wchodzą do niej zarówno biznesmeni i właściciele dużych przedsiębiorstw, zatrudniających po kilkuset pracow-



ników, jak i właściciele niewielkich warsztatów naprawczych, sklepów, punktów gastronomicznych, prowadzący je samodzielnie lub z pomocą rodziny. Do kategorii tej włączyliśmy również osoby pracujące na własny rachunek, jak taksówkarze prywatni lub handlarze uliczni. Od innych właścicieli osoby te różni brak wyodrębnionego warsztatu pracy, jednak ich sytuacja pracy ma wiele cech wspólnych, żeby wymienić swobodę organizowania pracy, samodzielność inwestowania i zatrudniania pracowników, rozliczanie się z działalnością bezpośrednio z budżetem i wiele innych. Zdecydowaliśmy się na niewyodrębnianie dużych właścicieli od małych, ponieważ reprezentantów dużego biznesu jest stosunkowo niedużo i w badaniach realizowanych na próbach ogólnokrajowych kategoria ta obejmuje zbyt mało przypadków. Oczywiście nie eliminuje to możliwości dokonania takiego podziału na etapie analiz, jeżeli wymaga tego cel badań.

### 7.3 Analiza granic między kategoriami

Podziału na 14 segmentów dokonaliśmy na podstawie kryteriów teoretycznych i wyników badań. Niemniej jednak jest to typologia, która nie dostarcza wskazówek wobec tego, które kategorie z najniższego poziomu SKZ powinny wejść do którego segmentu. Przykładowo więc, wcieliśmy, że odrębną kategorię muszą stanowić „wyżsi kierownicy”, reprezentujący ludzi władzy, że inteligencję trzeba podzielić na zawody „techniczne” i „nietechniczne”, że oprócz pracowników umysłowych średniego szczebla powinni zostać wyróżnieni pracownicy biurowi, ale nie wiadomo było dokładnie, które konkretnie kategorie SKZ zaliczyć do kierowników, inteligencji, pracowników administracyjno-biurowych, itd. Rozstrzygnięcie tej kwestii wymagało przeprowadzenia analiz na tak szczegółowych kategoriach SKZ, jak to jest tylko możliwe. Przeprowadziliśmy je w celu ustalenia stopnia bliskości między kategoriami w strukturze społecznej, aby uzyskać w miarę dokładną podstawę do pogrupowania zawodów.

Przedstawienie wyników tych analiz należy poprzedzić uwagą, że istnieje już pewna metodologia grupowania kategorii w szersze segmenty struktury społecznej, odwołująca się do różnych kryteriów bliskości. W analizach, które dotychczas robiono, najczęściej stosowanym kryterium była ruchliwość społeczna. Natężenie ruchliwości między określonymi kategoriami zwykło się traktować jako odzwierciedlenie wielkości dystansów społecznych. Stwierdzenie słabych barier wskazuje na możliwość połączenia tych kategorii w szersze segmenty, i odwrotnie - występowanie ostrych barier wskazuje na konieczność przeprowadzenia podziału (Rytina 1992; Krymkowski i in. 1996).



Tego rodzaju analizy prowadzone są rzadko, ponieważ wymagają dużych zbiorów danych, których liczebność kilkakrotnie przewyższa liczebność próby w ramach typowego badania. Tylko bowiem na dużych zbiorach możliwe jest wyznaczenie wielkości dystansów między kategoriami szczegółowego poziomu. Oprócz analiz cytowanych powyżej, warto – ze stosunkowo najnowszych – wymienić ustalenia dla Stanów Zjednoczonych, których autorzy posłużyli się podziałem na 126 kategorii zawodowych (Weeden i Grusky 2005). Wielkości dystansów między tymi kategoriami wyznaczono na podstawie 55 zmiennych, dotyczących różnych cech położenia społecznego i postaw. Weeden i Grusky posłużyli się danymi z powtarzane-go badania General Social Survey, łącząc zbiory danych z lat 1972–2002.

Analogiczne analizy przeprowadziliśmy na kategoriach SKZ. Posłużyliśmy się dotychczasową wersją SKZ, ponieważ żadnego zbioru danych nie kodowano jeszcze według SKZ-2007. W celu ustalenia „bliskości” między kategoriami ze względu na ich usytuowanie w strukturze społecznej odwołaliśmy się do danych, charakteryzujących wzory ruchliwości międzypokoleniowej i wzory zawierania małżeństw. Natężenie ruchliwości i częstość związków małżeńskich zwykło się w analizach socjologicznych traktować jako wyznaczniki podstawowych osi dystansów i barier (Schumpeter 1951; Sorokin 1959). Zakłada się, że w zjawiskach tych znajdują odzwierciedlenie mechanizmy odtwarzania się hierarchii społecznej, tzn. większa ruchliwość i mniejsza homogamia małżeńska identyfikują odpowiednio słabsze dystanse.

Punktem wyjścia do odtworzenia mapy dystansów między kategoriami SKZ była klasyczna tabela ruchliwości międzypokoleniowej: zawód respondenta ze względu na pochodzenie społeczne. W boczku tej tabeli są kategorie zawodowe ojców, a w główce – kategorie zawodowe respondentów ustalone w momencie badania. Z kolei tabela wzorów zawierania małżeństw była dwuwymiarowym rozkładem krzyżującym zawód męża z zawodem żony. W celu stworzenia wystarczająco dużego zbioru danych do konstrukcji tych tabel połączyliśmy wszystkie edycje badania Polski Generalny Sondaż Społeczny z lat 1992–1995, w których zawody ojców, respondentów i małżonków kodowano według SKZ.<sup>4</sup> Do zbiorów tych dodaliśmy dane z badania zrealizowanego w 1998 roku na próbie ogólnopolskiej przez IFiS PAN i dane z dwóch pierwszych edycji Europejskiego Sondażu Społecznego dla 2002 i 2004 roku. Szczegółowe informacje dotyczące doboru próby i tematyki tych badań zamieszczone są w publikacjach autorów (Domański 2000; Cichomski i Morawski 2002; Sztabiński i Sztabiński 2006). Wszystkie zostały przeprowadzone na losowo dobranych reprezen-

<sup>4</sup> Zaczynając od edycji PGSS z 1997 roku, informacje o wszystkich zawodach kodowane są wyłącznie według ISCO.



tacjach dorosłej ludności, a respondentom zadawano pytania, które pozwoliły zakodować według SKZ ich zawód oraz zawód małżonka i ojca.

Uzyskany w ten sposób zbiór danych liczył w sumie 12 tys. przypadków. Była to zdecydowanie zbyt mała liczebność do wyznaczenia struktury dystansów między wszystkimi (400) kategoriami SKZ z najniższego poziomu. Wyodrębniliśmy tylko 37 kategorii – najwięcej jak to było możliwe – kierując się przy łączeniu jednostek klasyfikacyjnych względami teoretycznymi, empiryczną wiedzą o ich bliskości społecznej i koniecznością zapewnienia kategoriom wystarczającej liczebności. Kategorie te zamieszczone zostały w tabeli 7.1 i w załączniku 7.1 do tego rozdziału. Załącznik zawiera szczegółowe informacje dotyczące zaliczenia kategorii z najniższego poziomu SKZ do 37 kategorii. Należy dodać, że analizę związków małżeńskich przeprowadziliśmy na trochę mniejszym zbiorze – obejmującym 10 tys. przypadków – ponieważ w badaniu z 1998 roku nie było pytania o zawód współmałżonka. Rzecz jasna, wyznaczenie mapy dystansów na danych pochodzących z kilku punktów czasowych ma sens, jeśli wzory te nie ulegają większym zmianom. W istocie, zarówno wzory ruchliwości, jak i wzory zawierania małżeństw charakteryzowały się dużą stabilnością, co potwierdzają wyniki analiz dla tego okresu (Domański i Przybysz 2007).

W celu wyznaczenia dystansów między kategoriami posłużyliśmy się analizą korespondencji. Należy ona do tej samej klasy technik statystycznych, co analiza kanoniczna, analiza dyskryminacyjna i wielowymiarowe skalowanie, które również pozwalają na odtwarzanie struktury wzorów bliskości. W analizie korespondencji (CA) macierzą wejściową jest tabela rozkładu łącznego dwóch zmiennych. W naszym przypadku była to tabela 37 kategorii zawodowych ojców względem 37 analogicznych kategorii respondentów i, osobno, tabela 37\*37 dla rozkładu „mąż-żona”. Posługując się analizą korespondencji kategorie te można przedstawić w przestrzeni wielowymiarowej, graficznie, tak aby odległości między nimi w tabeli łącznego rozkładu zostały odzwierciedlone na tyle wiernie, jak jest to możliwe, w stosunkowo najmniejszej liczbie wymiarów. Wyniki CA prezentowane są zazwyczaj w przestrzeni dwumiarowej.<sup>5</sup>

Miarą podobieństwa między dwiema kategoriami jednej zmiennej (w tabeli ruchliwości, między kategoriami respondentów) jest porównanie rozkładów warunkowych drugiej zmiennej (kategorii ojców). Inaczej mówiąc, w analizowanych przez nas tabelach ruchliwości 37 na 37 chodzi np. o ustalenie stopnia podobieństwa między kategoriami „polityków” i „dyrektorów firm w sferze materialnej” dla respondentów, ze względu na przynależność zawodową ich ojców. Ustalona w ten sposób wielkość jest ważoną metryką

<sup>5</sup> Omówienie zastosowań analizy korespondencji w polskiej literaturze socjologicznej zawiera artykuł Jarosława Górniaka (2000).



euklidesową, nazywaną w literaturze „odległością chi-kwadrat”<sup>6</sup>. Im bardziej rozkłady warunkowe dwóch kategorii są do siebie podobne, tym odległość chi-kwadrat jest mniejsza, można więc oczekiwać, że kategorie te będą usytuowane bliżej. Analogicznie wyznaczone są odległości między kategoriami drugiej zmiennej. Na tej podstawie można rozmieścić kategorie zawodowe respondentów i ojców w przestrzeni wielowymiarowej, którą można utożsamiać z wielowymiarową mapą struktury społecznej. Charakterystyką usytuowania kategorii w poszczególnych wymiarach są wartości współrzędnych, które będziemy interpretować jako wskaźniki odległości między kategoriami. Maksymalna liczba wymiarów w analizie korespondencji wynosi  $K = (I-1)(J-1)$ , gdzie I jest liczbą wierszy, a J liczbą kolumn w tabeli wyjściowej.

Zastosowanie analizy korespondencji pozwala odpowiedzieć na pytanie, które kategorie zawodowe są bliżej, a które dalej od siebie w strukturze definiowanej w postaci układu dystansów. Na tej podstawie można – w miarę dokładnie – wyodrębnić podstawowe segmenty struktury społecznej, określając ich kompozycję w terminach szczegółowego podziału.

Wyniki analizy korespondencji przedstawiamy w tabeli 7.1 i na rysunkach 7.1–7.2. W dwóch pierwszych kolumnach tabeli 7.1 zamieszczone są wartości współrzędnych, określających usytuowanie 37 kategorii w dwóch pierwszych (tzn. „najważniejszych”) wymiarach ruchliwości społecznej. Przypomnijmy, że analiza korespondencji wyznacza te wartości osobno dla respondentów i ojców. W tabeli 7.1 podajemy je tylko dla respondentów, ponieważ naszym celem jest odtworzenie aktualnego układu dystansów, przy czym należy podkreślić, że pokrywają się one w znacznym stopniu z wartościami ustalonymi dla ojców. Z kolei w dwóch ostatnich kolumnach zamieszczamy wartości współrzędnych dla wzorów zawierania małżeństw. Ze względu na przejrzystość interpretacji, pokazujemy je tylko z perspektywy barier dla mężów – nie przedstawiając ich z perspektywy żon – co nie zmienia charakteru naszych konkluzji ze względu na występowanie między nimi silnej zbieżności. W celu graficznej ilustracji tego dwuwymiarowego układu, wartości współrzędnych dla barier ruchliwości przedstawiamy na rysunku 7.1, a dla zawierania małżeństw na rysunku 7.2.

<sup>6</sup> Nazywa się ją tak ze względu na podobieństwo do statystyki chi-kwadrat.

**Tabela 7.1. Usytuowanie kategorii zawodowych w strukturze wzorów ruchliwości i wzorów zawierania małżeństw. Wartości współrzędnych używane w analizie korespondencji na połączonym zbiorze danych z badań zrealizowanych w latach 1992–1995, 1998, 2002 i 2004**

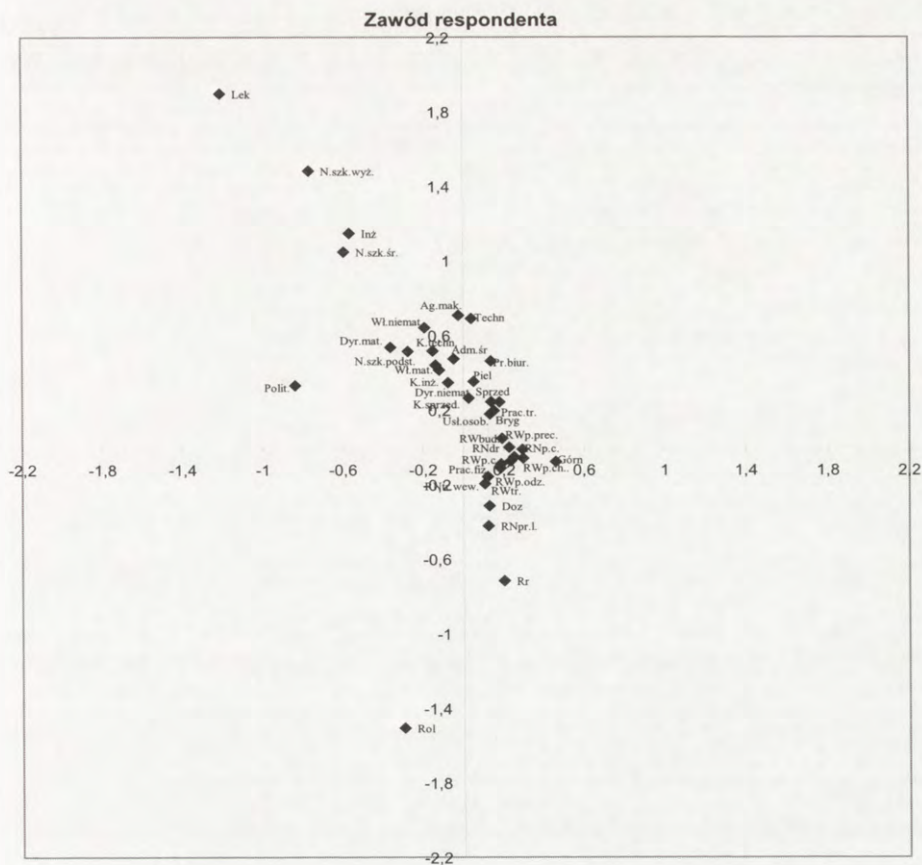
Kategorie zawodowe	Wartości współrzędnych w dwóch pierwszych wymiarach analizy korespondencji:			
	dla zawodu respondenta (ruchliwość)		dla zawodu męża (wzory małżeństw)	
	1 wymiar	2 wymiar	1 wymiar	2 wymiar
Politycy (najwyżsi urzędnicy państwowi i działacze partyjni)	0,330	-1,896	0,695	-1,287
Dyrektorzy firm w sferze materialnej (przemysł, budownictwo itp.)	0,535	-0,816	0,607	-0,904
Dyrektorzy firm i instytucji w sferze niematerialnej	0,345	-0,170	0,650	-1,446
Kierownicy na stanowiskach inżynierów	0,413	-0,268	0,558	-0,658
Kierownicy w zawodach techników	0,515	-0,340	0,433	-0,482
Kierownicy w sprzedaży	0,262	0,061	0,260	0,257
Nauczyciele w szkołach średnich, literaci, dziennikarze, artyści	1,046	-1,344	0,767	-1,923
Naukowcy, prawnicy, nauczyciele w szkołach ponadpodstawowych, inni specjaliści nietechniczni	1,481	-1,737	0,740	-1,639
Lekarze	1,896	-2,737	0,714	-1,607
Inżynierowie	1,146	-1,278	0,680	-1,252
Technicy	0,689	0,092	0,511	-0,497
Pracownicy administracyjni średniego szczebla	0,473	-0,104	0,564	-0,760
Nauczyciele w szkołach podstawowych	0,513	-0,619	0,618	-0,869
Pielęgniarki	0,351	0,115	0,659	-1,088
Agenci ubezpieczeniowi, handlu nieruchomościami, maklerzy, inni specjaliści biznesu	0,706	-0,053	0,425	-0,364
Pracownicy biurowi	0,461	0,311	0,444	-0,290
Sprzedawcy	0,243	0,312	0,272	-0,155
Listonosze, konduktorzy i inni szeregowi pracownicy transportu	0,242	0,408	-0,245	0,646
Fryzjerzy, kucharze, fotografowie i inni szeregowi pracownicy usług osobistych	0,177	0,298	0,412	0,283
Brygadziści	0,195	0,343	0,164	0,457
Górnicy	-0,078	1,040	0,123	0,665



Robotnicy wykwalifikowani przemysłu ciężkiego	-0,074	0,531	0,130	0,425
Robotnicy wykwalifikowani w budownictwie	-0,001	0,514	0,149	0,616
Robotnicy wykwalifikowani przemysłu precyzyjnego	0,047	0,434	0,231	0,606
Robotnicy wykwalifikowani przemysłu chemicznego	-0,060	0,673	0,326	0,458
Robotnicy wykwalifikowani przemysłu odzieżowego	-0,112	0,419	-0,040	0,623
Robotnicy wykwalifikowani transportu	-0,197	0,240	0,229	0,493
Robotnicy niewykwalifikowani przemysłu ciężkiego	-0,012	0,664	-0,064	0,955
Robotnicy niewykwalifikowani przemysłu lekkiego	-0,423	0,280	0,272	1,080
Robotnicy niewykwalifikowani drogowi	-0,052	0,569	-0,528	0,729
Robotnicy niewykwalifikowani transportu wewnętrznego	-0,159	0,275	-0,238	1,094
Dozorcy, sprzątaczkę, pomoce domowe, gońcy	-0,315	0,292	-0,133	0,708
Sanitariusze, salowe, pomoce kuchenne i inni pracownicy fizyczni do prac prostych	-0,090	0,424	-0,261	0,218
Właściciele w sferze materialnej	0,440	-0,310	0,456	-0,609
Właściciele w sferze niematerialnej	0,640	-0,432	0,441	-0,800
Robotnicy rolni	-0,717	0,456	-0,105	1,410
Właściciele gospodarstw - chłopi, farmerzy	-1,506	-0,668	-2,376	-0,495

**Rysunek 7.1. Bariery ruchliwości międzypokoleniowej między kategoriami SKZ. Wyniki analizy korespondencji: wartości współrzędnych w dwóch pierwszych wymiarach**

Nazwy kategorii:	Ag. mak.	- Agenci ubezpieczeniowi, handlu nieruchomościami, maklerzy, inni specjaliści biznesu
Polit - Politycy	Pr. biur.	- Pracownicy biurowi
Dyr. mat - Dyrektorzy firm w sferze materialnej	Sprzed.	- Sprzedawcy
Dyr. niem. - Dyrektorzy firm i instytucji w sferze niematerialnej	Prac. tr.	- Listonosze, konduktorzy i inni szeregowi pracownicy transportu
K. inż. - Kierownicy na stanowiskach inżynierów	Usł. osob.	- Fryzjerzy, kucharze, fotografowie i inni szeregowi pracownicy usług osobistych
K. techn. - Kierownicy w zawodach techników	Bryg.	- Brygadziści
K. sprzed. - Kierownicy w sprzedaży	Górn.	- Górnicy
N. szk. śr. - Nauczyciele w szkołach średnich, literaci, dziennikarze, artyści	RWp. c.	- Robotnicy wykwalifikowani przemysłu ciężkiego
N. szk. wyż. - Naukowcy, prawnicy, nauczyciele w szkołach ponadpodstawowych, inni specjaliści nietechniczni	RWbud.	- Robotnicy wykwalifikowani w budownictwie
Lek - Lekarze	RWp. prec.	- Robotnicy wykwalifikowani przemysłu precyzyjnego
Inż. - Inżynierowie	RWp. ch.	- Robotnicy wykwalifikowani przemysłu chemicznego
Techn. - Technicy	RWp. odz.	- Robotnicy wykwalifikowani przemysłu odzieżowego
Adm. śr. - Pracownicy administracyjni średniego szczebla		
N. szk. podst. - Nauczyciele w szkołach podstawowych		
Piel. - Pielęgniarki		

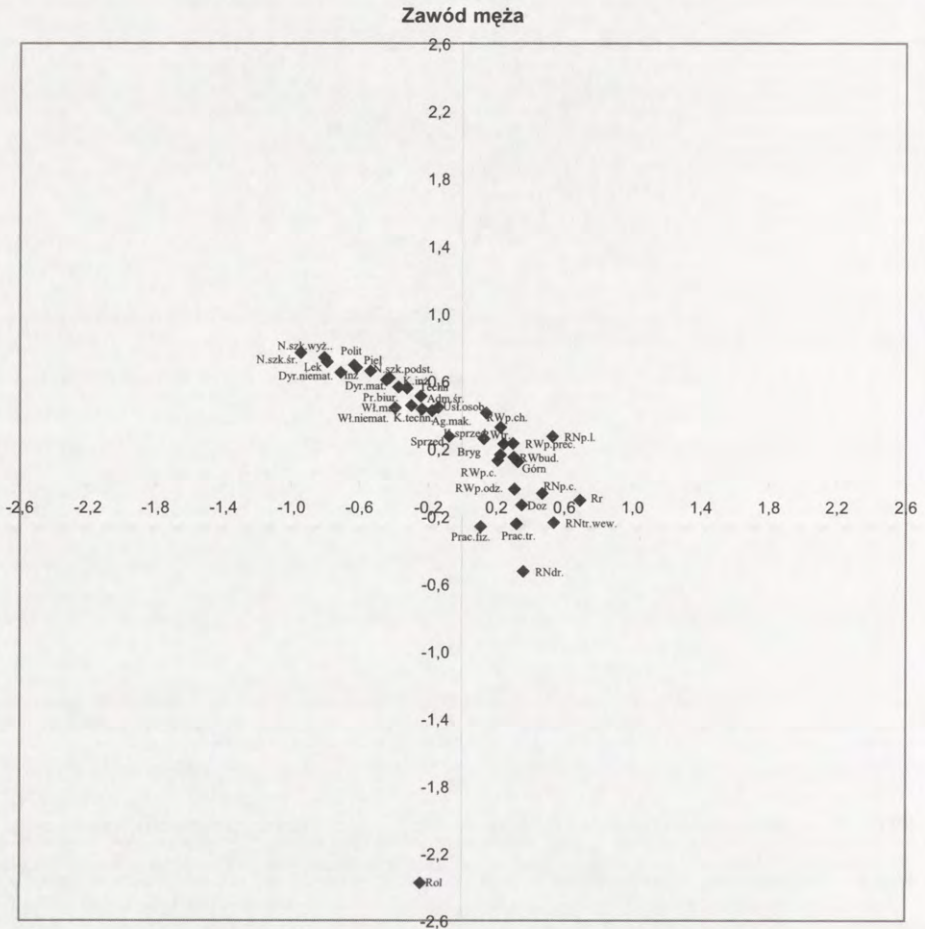


- RWtr. - Robotnicy wykwalifikowani transportu
- RNp. c. - Robotnicy niewykwalifikowani przemysłu ciężkiego
- RNp. l. - Robotnicy niewykwalifikowani przemysłu lekkiego
- RNdr. - Robotnicy niewykwalifikowani drogowi
- RNtr. wew. - Robotnicy niewykwalifikowani transportu wewnętrznego

- Doz. - Dozorcy, sprzątaczk, pomoce domowe, gońcy
- Prac. fiz. - Sanitariusze, salowe, pomoce kuchenne i inni pracownicy fizyczni do prac prostych
- Wł. mat. - Właściciele w sferze materialnej
- Wł. niem. - Właściciele w sferze niematerialnej
- Rr - Robotnicy rolni
- Rol. - Właściciele gospodarstw - chłopcy, farmerzy



Rysunek 7.2. Bariery zawierania małżeństw między kategoriami SKZ. Wyniki analizy korespondencji: wartości współrzędnych w dwóch pierwszych wymiarach



Nazwy kategorii jak na rys. 7.1.

Podsumujmy - konfiguracje punktów na rysunkach 7.1-7.2 charakteryzują układy dystansów między kategoriami, sprowadzonymi do dwóch najważniejszych wymiarów struktury społecznej. Wartości współrzędnych uzyskane dla pierwszego wymiaru odłożone są na osi pionowej, a dla drugiego wymiaru - na osi poziomej. Należy dodać, że wartości współrzędnych dla drugiego wymiaru zostały przez nas zmniejszone - w stosunku do pierwszego wymiaru - relatywnie do jego mniejszej ważności. W anali-

zie korespondencji miernikiem „ważności” określonego wymiaru jest parametr wartości własnej macierzy (tzw. „inercja”). Ujmując zatem rzecz ściśle, wartości dla drugiego wymiaru pomniejszyliśmy o iloraz drugiej i pierwszej wartości własnej,

Przejdźmy do interpretacji. Jeżeli zaproponowany powyżej podział SKZ na 14 podstawowych segmentów jest trafny, to powinien on znaleźć odzwierciedlenie we wzorach ruchliwości i zawierania małżeństw. Generalnie rzecz biorąc analiza tych danych wskazuje, że w układzie dystansów między kategoriami rysują się prawidłowości uchwycone w wynikach wcześniejszych analiz. Potwierdzałoby to trafność podziału na 14 segmentów, czy może – formułując ostrożniejszy wniosek – nic nie wskazuje, że należałoby ten schemat odrzucić.

Najbardziej czytelnym zjawiskiem jest występowanie barier między kategoriami w postaci hierarchii, która jest zbieżna z ich usytuowaniem w wymiarze pozycji społecznej. Na jednym biegunie sytuują się tu kategorie zaliczone do inteligencji nietechnicznej, a na drugim biegunie – rolnicy. Na rysunkach 7.1–7.2 hierarchia ta biegnie od lewego górnego rogu w dół do prawego dolnego. Drugą prawidłowością jest odrębne usytuowanie właścicieli gospodarstw rolnych, który to fakt potwierdzają wszystkie dotychczasowe analizy dotyczące struktury społecznej ujmowanej w postaci relacji. Wreszcie trzecią prawidłowością jest występowanie dychotomicznego podziału „pracownicy umysłowi-pracownicy fizyczni” – odpowiadającemu w odniesieniu do społeczeństw rynkowych – podziałowi na klasę średnią i niższą. Dychotomia ta nie rysuje się w postaci wyraźnego dystansu, niemniej kategorie umysłowe są generalnie wyżej od kategorii fizycznych.

Bezpośrednim potwierdzeniem adekwatności podziału na 14 kategorii byłoby występowanie stosunkowo większej bliskości między tymi kategoriami SKZ, które identyfikują podstawowe segmenty. Tak więc np. bliżej siebie, a dalej od innych, powinni być lekarze, naukowcy i artyści, zaliczani do inteligencji nietechnicznej – i tego samego należałoby oczekiwać w odniesieniu do pozostałych segmentów. Nasuwa się uwaga, że założenie to ma tylko częściowe zastosowanie na gruncie naszych analiz, jako że posługujemy się tylko 37 kategoriami, które nie reprezentują w tym samym stopniu każdego z 14 segmentów. Mając świadomość tych ograniczeń, wypunktujemy kilka prawidłowości, które mogą być uwzględniane przez użytkowników SKZ na etapie grupowania kategorii ze szczegółowego poziomu.

Pierwszy wniosek dotyczy interpretacji schematu 14 kategorii z punktu widzenia poziomu pomiaru. Podział na 14 kategorii konstruowany był jako zmienna nominalna, gdzie – z założenia – kategorie nie tworzyły jednoznacznej hierarchii (w czym zresztą nie odbiega on od większości tego rodzaju konstrukcji). Jednak zastosowanie kryterium barier ruchliwości i za-



wierania małżeństw wskazuje na występowanie hierarchicznego wymiaru, będącego w ogólnym zarysie odzwierciedleniem wymiaru pozycji społecznej. Wynik ten sygnalizuje możliwość interpretacji podziału na 14 kategorii w terminach skali ilościowej, czyli mocniejszego narzędzia. Byłaby to skala porządkowa, w której najwyższą pozycję zajmuje inteligencja nietechniczna, wyprzedzając wyższych kierowników i inteligencję techniczną. Za nimi sytuują się pracownicy administracyjno-biurowi, właściciele firm i technicy, a następnie pracownicy biurowi i – jeszcze niżej – pracownicy handlu i usług. W dolnych partiach lokują się kategorie robotników, a na samym dole – właściciele gospodarstw.

Drugim celem tej analizy było ustalenie wzorów bliskości między kategoriami pod kątem sprawdzenia trafności rozpatrywanego podziału.

1. Pierwsza uwaga dotyczy inteligencji nietechnicznej. Dla potrzeb tej analizy podzieliliśmy ją na trzy kategorie: nauczycieli w szkołach średnich (razem z literatami, artystami itp.), lekarzy i jako trzecią – naukowców, prawników i wszystkich pozostałych reprezentantów tego segmentu, których trzeba było potraktować razem, zaliczając do jednej kategorii ze względu na ich małą liczebność. Nasze analizy wskazują, że kategorie te zajmują odrębną pozycję w układzie dystansów, co można uznać za argument przemawiający za potraktowaniem ich razem – chociaż równocześnie faktem zwracającym uwagę są występujące między nimi różnice.

W tym kontekście nasuwają się jeszcze dwie inne uwagi. Po pierwsze, podkreślenia wymaga wysoka pozycja specjalistów biznesu (agentów ubezpieczeniowych, maklerów itp.) – okazuje się, że kategoria ta, która w ramach SKZ-2007 umieszczona została wśród specjalistów nietechnicznych średniego szczebla (kod 3151), sytuuje się na podobnych pozycjach jak kategorie inteligencji nietechnicznej. Fakt ten wymaga uwzględnienia w postaci zaliczania specjalistów biznesu do tego segmentu na etapie analiz. Po drugie, potwierdzenie uzyskują wcześniejsze ustalenia dotyczące odrębnego usytuowania nauczycieli szkół podstawowych, przemawiające za niezaliczaniem reprezentantów tej kategorii do inteligencji nietechnicznej. W strukturze społecznej definiowanej w postaci barier ruchliwości i zawierania małżeństw, nauczyciele szkół podstawowych zajmują pośrednią pozycję między kategoriami inteligencji a pracownikami umysłowymi średniego szczebla i właścicielami firm.

2. „Wyższe kadry kierownicze” reprezentowane są w podziale na 37 kategorii przez polityków, dyrektorów w sferze materialnej i dyrektorów w usługach. Ci pierwsi obejmują najwyższych urzędników państwowych i wysokich funkcjonariuszy partyjno-związkowych, druga kategoria to kierownicy zakładów pracy o profilu gospodarczym (produkcja materialna, banki); z kolei dyrektorami w usługach społecznych są dyrektorzy i wyżsi kierownicy instytucji naukowych, oświatowych, kulturalnych (np. teatrów),



szkół średnich, redaktorzy naczelni gazet i kadra kierownicza w dziedzinach pokrewnych. Przesuwając się z góry w dół widzimy, że dyrektorzy instytucji gospodarczych sytuują się nieco wyżej w hierarchii dystansów – są bliżej inteligencji nietechnicznej – podczas gdy dyrektorzy w usługach lokują się bliżej właścicieli i średnich szczebli pracowników umysłowych. Mniej więcej na tym samym poziomie, ale na odrębnych pozycjach, sytuują się politycy. W świetle tych danych trudno traktować wyższych rangą kierowników jako wewnątrznie zwarty segment struktury społecznej – należałoby więc dokonać ich podziału, gdybyśmy się mieli kierować tylko kryteriami ostrości barier społecznych. Argumentem przeciwko temu rozwiązaniu są względy analityczne, a mianowicie stosunkowo niewielka liczebność kategorii zaliczanych do elit. Wzgląd ten przemawia za wyodrębnianiem „wyższych kierowników” w postaci jednego segmentu.

3. Konstruuując SKZ-2007, wszystkie zawody kierownicze umieściliśmy w kategorii „Wyżsi kierownicy, menedżerowie, kierownicy”, kierując się potrzebą zapewnienia przejrzystości kryteriów klasyfikacyjnych. Znaleźli się tam wszyscy „kierownicy”, zaczynając od ministra w rządzie, a kończąc na kierownikach sklepów. Wyniki naszej analizy unaoczniają, że zawody związane z realizacją funkcji kierowniczych nie wyodrębniają się w postaci jednego segmentu struktury społecznej. Jak łatwo stwierdzić, występują między nimi zasadnicze różnice. Fakt, że układają się one w hierarchię zbieżną z hierarchią 14 segmentów, sugeruje, że poszczególne kategorie kierowników należałoby zaliczać do różnych segmentów, kierując się bardziej treścią ich ról zawodowych niż wykonywaniem funkcji kierowniczych. Warto zwrócić uwagę na szczególnie niską pozycję „kierowników sklepów”, który to wynik jest silnym argumentem za zaliczaniem ich do pracowników handlu i usług.

4. Kolejna rekomendacja dotyczy właścicieli. Właściciele firm są silnie zróżnicowanym segmentem, co dowiedziono empirycznie we wszystkich krajach, w których takie badania robiono. Prawidłowość ta daje również o sobie znać w analizie dystansów między 37 kategoriami, w postaci bariery między właścicielami firm w sferze materialnej (produkcja, budownictwo, transport) i niematerialnej (m.in. consulting, doradztwo, turystyka, informatyka). Właściciele w branży niematerialnej, związanej z bardziej nowoczesnym sektorem rynkowym, sytuują się bliżej inteligencji, podczas gdy druga z tych kategorii lokuje się bliżej pracowników umysłowych średniego szczebla i dyrektorów w usługach społecznych. Występowanie tych różnic jest argumentem przemawiającym za wyodrębnieniem kilku kategorii właścicieli (np. w EGP dokonuje się ich podziału na właścicieli zatrudniających pracowników i właścicieli pracujących na własny rachunek). Z kolei stosunkowo niewielka liczebność przemawiałaby jednak za zostawieniem ich w postaci jednego segmentu.



5. Trzy kategorie reprezentują w naszej analizie pracowników handlu i usług. Są nimi: pracownicy transportu (np. listonosze, konduktorzy, telefonistki), usług osobistych (fotografowie, kucharze, stewardzi, zaopatrzeniowcy, pracownicy ochrony) i – najliczniejsi – sprzedawcy. Mimo różnic pod względem charakteru pracy między tymi kategoriami (w końcu świadczą one odmienne usługi), dystanse małżeńskie i bariery ruchliwości społecznej są stosunkowo nieduże.

6. Jeżeli chodzi o robotników, to na uwagę zasługuje brak wyraźnej bariery ruchliwości między kategoriami robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Przyglądając się tym kategoriom na rys. 7.1 stwierdzamy, że w znacznym stopniu zachodzą one na siebie w strukturze rozpatrywanej w postaci dwuwymiarowego układu dystansów. Oczywiście to, że robotnicy niewykwalifikowani nie odbiegają od robotników wykwalifikowanych pod względem wzorów ruchliwości, nie podważa sensu dokonywania takiego podziału. Podział ten bowiem jest faktem, któremu trudno zaprzeczyć, czego przejawem jest bariera między tymi kategoriami we wzorach zawierania małżeństw (rysunek 7.2), nierówności prestiżu i poziomu dochodów. Ostatnia uwaga dotyczy robotników rolnych – w hierarchii dystansów sytuują się oni bliżej robotników niż klasy chłopskiej (właściciele gospodarstw), wskazując na konieczność ich wyodrębnienia w strukturze społecznej jako odrębnego segmentu.

W załączniku 7.2 do tego rozdziału zamieszczamy zasady przejścia (w postaci syntaksu SPSS) z poziomu najbardziej szczegółowych kategorii SKZ na 14 segmentów.

## 7.4 Możliwości łączenia

Na koniec rozważmy możliwość agregowania podziału na 14 kategorii w jeszcze ogólniejsze segmenty struktury społecznej. Sytuacje te mogą być podyktowane różnymi względami, wśród których należy wymienić potrzebę uwydatnienia najbardziej podstawowych dystansów społecznych, przejrzystość prezentacji i konieczność operowania niewielką liczbą kategorii. W sytuacji, gdy przedmiotem analizy jest niewielki zbiór danych, bardzo prawdopodobne jest, że w takich kategoriach, jak „wyższe kadry kierownicze” czy „robotnicy rolni”, znajdzie się mało przypadków.

Stając przed koniecznością pogrupowania 14 kategorii w ogólniejsze segmenty należy wziąć pod uwagę, że agregowanie pewnych kategorii jest lepiej uzasadnione od innych. Przesłanki teoretyczne i względy empirycznej trafności przemawiają za dokonaniem w pierwszej kolejności łączenia następujących kategorii:

1) *inteligencji nietechnicznej z techniczną,*



- 2) obu kategorii inteligencji z wyższymi kierownikami,
- 3) techników z pracownikami administracyjnymi i specjalistami średniego szczebla,
- 4) robotników do prac prostych z niewykwalifikowanymi pracownikami usług.

Empirycznych argumentów dostarczają tu wyniki cytowanych powyżej badań nad strukturą społeczną i analiza barier społecznych między kategoriami, którą przeprowadziliśmy pod kątem sprawdzenia trafności podziału na 14 segmentów. Jeżeli chodzi o łączenie kategorii inteligencji i wyższych kierowników, to przemawiają też za tym względy teoretyczne nawiązujące do koncepcji tzw. *service class*. Autorzy analizujący długookresowe zmiany struktury społecznej wskazują, że w nowoczesnych społeczeństwach coraz większego znaczenia nabierają różnice między specjalistami (określanymi w literaturze anglosaskiej mianem *service class*), a kategoriami niższych pracowników umysłowych (Dahrendorf 1959; Goldthorpe 1982). Charakterystyczną cechą „klasy usługowej” – obejmujących specjalistów i kadrę kierowniczą przedsiębiorstw – jest realizacja określonych zadań, zawierających się w pojęciu „usługi”. Wyłonienie się tego segmentu należałoby potraktować jako znak czasu, a mianowicie wzrostu zapotrzebowania na role nowoczesnych biurokratów w administracji, gospodarce i strukturach rządowych. *Service class* zrodziła się z pozycji, łączących zadania przypisane kadrze kierowniczej i specjalistom w organizacjach, które opierają swój byt na tzw. delegacji władzy, czyli przekazywaniu jej z górnych szczebli do dołu. Wyznacznikami zajmowania przez *service class* odrębnej pozycji są: zatrudnienie oparte na zasadzie długotrwałej umowy o pracę, duży zakres autonomii wykonywanych zadań, pozbawionych ścisłego nadzoru oraz zasady wynagradzania, których podstawowymi elementami są: stała pensja, prawa do emerytury i otwarte możliwości systematycznego awansu.

Nie mniej istotnym czynnikiem jest psychologiczny kontekst, czyli wzajemne nastawienie partnerów. Wyłonienie się bowiem stosunków klasowych typu *service* – jak argumentuje Goldthorpe – stało się możliwe w atmosferze wzmożonego zaufania pracodawców do ekspertów, obdarzonych kompetencjami i zachowujących się lojalnie, co zakłada przyjęcie moralnych zobowiązań. Z tego też względu reprezentanci *service class* mają szczególnie dobry stosunek do pracodawcy i warunki zatrudnienia, zapewniające korzystną pozycję jej członkom. Zarówno Ralf Dahrendorf, jak i John Goldthorpe, zwracają szczególną uwagę na konsekwencje tych uwarunkowań dla kształtu hierarchii społecznej. Przeciwwstawieniem uprzywilejowanej pozycji „klasy usług” jest sytuacja kategorii zatrudnianych na zasadzie kontraktu, których wyróżniającą cechą jest krótkoterminowość umowy o pracę, stricte wykonawczy charakter ról zawodowych, wynagradzanie w ścisłej proporcji do wyników, przypominające zasadę akordu (bez elementów



bezpiecznej stałości), a także brak dodatkowych świadczeń, zastrzeżonych dla pozycji usytuowanych w *service class*. Argumenty te znalazły odzwierciedlenie w metodologii pomiaru przynależności klasowej – w postaci wyodrębnienia kategorii odpowiadającej *service class* w klasyfikacji EGP (Domański i Przybysz 2003). Prawidłowości te dotyczą w największym stopniu nowoczesnych społeczeństw rynkowych i wolno twierdzić, że do Polski proces ten dociera powoli.

Wracając do rekomendacji dotyczących łączenia kategorii zawodowych, należy stwierdzić, że pewnych sytuacjach uzasadnione może być również połączenie:

5) *pracowników biurowych z pracownikami administracyjnymi i specjalistami średniego szczebla* (głównie ze względu na bliskość orientacji, poglądów i stylu życia).

6) *brygadzystów z robotnikami wykwalifikowanymi* – wspólną ich cechą jest posiadanie specjalistycznych kwalifikacji, z czego wynika podobne usytuowanie w strukturze społecznej.

Zwróćmy teraz uwagę na kategorie, których łączenie z innymi kategoriami wymaga szczególnego namysłu. Pierwszą z nich są robotnicy rolni. Pod względem charakteru pracy i miejsca zamieszkania kategoria ta jest najbliższa właścicielom gospodarstw-rolnikom. Powoduje to, że w wielu analizach robotników rolnych i właścicieli gospodarstw rolnych wyodrębnia się razem w postaci jednego segmentu. Rozwiązanie to pozostaje w pewnej sprzeczności z wynikami przedstawionych powyżej ustaleń dotyczących barier ruchliwości i zawierania małżeństw, które wskazują, że robotnicy rolni są jednak odrębnym segmentem struktury społecznej. Wynik ten sugeruje, że w przypadku konieczności łączenia należy rozważyć alternatywną możliwość, jaką jest włączenie robotników rolnych do kategorii robotników niewykwalifikowanych. W hierarchii dystansów kategorie te są usytuowane najbliżej.

Drugą kategorią o niejednoznacznym statusie społecznym są „właściciele firm”. Fakt prowadzenia przez większość właścicieli działalności usługowo-handlowej upodabnia ich do kategorii pracowników „handlu i usług”, jednak zbyt wiele jest różnic między tymi kategoriami, żeby uzasadniało to zaliczanie ich do jednego segmentu. Z kolei, z punktu widzenia kryteriów przynależności klasowej kategorią najbliższą właścicielom jest kadra kierownicza przedsiębiorstw. Stanowi to podstawową przesłankę zaliczania wielkich właścicieli w EGP do jednej kategorii z wyższą kadrą menedżerską, specjalistami wyższego szczebla i wysokimi rangą urzędnikami administracji państwowej. Autorzy EGP uzasadniają to rozwiązaniem połączeniem elementów zarządzania z własnością środków produkcji (Erikson i Goldthorpe 1992; Goldthorpe 2000). Jednak dotyczy to tylko wielkich właścicieli, ale i tak spotyka się z wieloma zarzutami, z których najistotniejszy dotyczy wewnętrznego zróżnicowania tego segmentu, obejmującego obok wła-



ścicieli pracowników najemnych.<sup>7</sup> Cechą, która w Polsce upodabnia właścicieli do „wyższych kadr kierowniczych” jest położenie materialne, a głównie dochody. W wymiarze położenia materialnego zarówno właściciele jak i wyżsi kierownicy lokują się na szczycie hierarchii. Niemniej jednak jest to jedyne łączące ogniwo i pod względem poziomu wykształcenia, stylu życia i wieloma innymi względami, właściciele lokują się na znacznie niższych pozycjach.

Trzecią kategorią, która wymaga komentarza w kontekście problematyki łączenia, są „pracownicy handlu i usług”. Łączenie ich z innymi kategoriami ma sens w przypadku konieczności zastosowania dychotomicznego podziału na pracowników fizycznych i umysłowych. W badaniach sondażowych i rynkowych (rzadziej akademickich), często istnieje potrzeba klarownej prezentacji wyników, a pracownicy handlu i usług są kategorią sytuującą się na pograniczu tych dwóch wielkich segmentów. Wyniki naszych analiz nie pozwalają jednoznacznie rozstrzygnąć, czy kategorię „pracowników handlu i usług” należałoby włączyć do którejś z kategorii pracowników umysłowych, czy też raczej do pracowników fizycznych. W Polsce i w innych krajach konsekwentnie lokuje się ona między tymi dwoma segmentami struktury społecznej – z tego powodu rekomendujemy wyróżnianie tej kategorii jako odrębnej. Jeżeli jednak istnieją uzasadnione powody posłużenia się ostrym rozróżnieniem na pracowników fizycznych i umysłowych, rozwiązaniem najbardziej właściwym jest reklasyfikacja grup zawodowych wchodzących w skład „pracowników handlu i usług” pod kątem umieszczenia ich w jednym z dwóch wielkich segmentów – wśród „pracowników biurowych” lub „robotników wykwalifikowanych”. Równocześnie, biorąc pod uwagę stosunkowo dużą liczebność kategorii „pracowników handlu i usług” należy się liczyć z tym, że spowoduje to wzrost zróżnicowania pracowników umysłowych najniższego szczebla i górnych warstw klasy robotniczej w wielu wymiarach hierarchii społecznej.

Na zakończenie należy wspomnieć o podziałach, które należy utrzymać. Chodzi o zróżnicowanie w ramach pracowników umysłowych i pracowników fizycznych. Otóż, jak potwierdzają przedstawione tu wyniki analiz, pracownicy umysłowi są bardziej zróżnicowanym segmentem pod względem charakteru wykonywanych czynności, poziomu kwalifikacji, i cech położenia społecznego, czego odzwierciedleniem jest bardziej rozciągnięta – w porównaniu ze światem pracy fizycznej – hierarchia dystansów. Brak symetrii po obu stronach tego podziału uzasadnia posługiwanie się w analizach odwołujących się do najogólniejszych podziałów dwiema kategoriami pracowników umysłowych (np. inteligencja i pracownicy umysłowi niższego szczebla) i zaliczanie wszystkich pracowników fizycznych do jednego segmentu. Nie jest to jednak sytuacja optymalna i – naszym zdaniem

<sup>7</sup> Krytykę tego rozwiązania zawierają analizy Evansa (1992).



- lepiej posługiwać się klasyfikacją, w której obok dwóch kategorii pracowników umysłowych funkcjonują dwie kategorie pracowników fizycznych (nie licząc kategorii rolników).

## 7.5 Zastosowanie SKZ w badaniach opinii i rynku - ESOMAR Social Grade

W badaniach rynku i opinii publicznej najczęściej stosowanym narzędziem kodowania zawodów jest ESOMAR Social Grade, czyli schemat Gradacja Społeczna (ESOMAR 1997). Mając to na uwadze przedstawimy obecnie zasady przejścia z najbardziej szczegółowego poziomu SKZ na schemat Gradacji Społecznej. SKZ, który wydaje się być najbardziej trafnym narzędziem identyfikacji usytuowania w strukturze społecznej, jeżeli chodzi o Polskę, powinien być również wykorzystywany przez badaczy rynku i postaw.

Przypomnijmy, że schemat Gradacji - rekomendowany przez Europejską Organizację Badaczy Rynku i Opinii Publicznej (ESOMAR) - znajduje szerokie zastosowanie nie tylko w badaniach komercyjnych. Drugim polem jego zastosowania są przedsięwzięcia realizowane dla potrzeb Unii Europejskiej, głównie w ramach międzynarodowego badania Eurobarometr. Schemat Gradacji Społecznej jest sumarycznym wskaźnikiem konstruowanym na podstawie trzech zmiennych: przynależności zawodowej głowy rodziny, poziomu jego/jej wykształcenia i zasobności materialnej gospodarstwa domowego, mierzonego posiadaniem określonego zestawu dóbr. Twórcy Gradacji wychodzą z założenia, że równoczesne połączenie tych cech pozwala zidentyfikować pozycję społeczną jednostek.

Wskaźnikiem wykształcenia jest tzw. końcowy wiek ukończenia nauki (*Terminal Educational Age*), kodowany w postaci kilku kategorii. W wersji rekomendowanej przez ESOMAR jest ich 6: 13 i mniej lat, 14, 15-16, 17-20, 21 i powyżej. Jeżeli chodzi o zestaw dóbr materialnych, to obejmuje on 10 pozycji, które mogą podlegać wymianie na inne, w sytuacji, gdy wchodzi do powszechnego użytku i przestają być istotnymi wyznacznikami pozycji społecznej. Aktualny koszyk dóbr obejmuje: kolorowy telewizor, wideo odtwarzacz, kamerę wideo, 2 i więcej samochodów, aparat fotograficzny ze statywem, komputer, wiertarkę elektryczną, zamrażarkę, radio z zegarem, drugi dom lub dom (mieszkanie) letni. Do schematu Gradacji wprowadza się je w podziale na 5 kategorii; pierwsza kategoria obejmuje gospodarstwa z jednym dobrem, druga - z co najwyżej dwoma itd. kończąc na posiadaniu pięciu dóbr i powyżej.

Najistotniejsze są informacje dotyczące przynależności społeczno-zawodowej głów rodzin. W schemacie Gradacji Społecznej kodowane są one w postaci 16 następujących kategorii:



1. Najwyższa kadra kierownicza, dyrektorzy i menedżerowie kierujący personelem obejmującym co najmniej 6 pracowników.
2. Samozatrudniający się specjaliści (professions).
3. Specjaliści – pracownicy najemni.
4. Najwyższa kadra kierownicza, dyrektorzy i menedżerowie kierujący personelem obejmującym najwyżej 5 pracowników.
5. Kadra kierownicza średniego szczebla i pozostali kierownicy, kierujący personelem obejmującym co najmniej 6 pracowników.
6. Kadra kierownicza średniego szczebla i pozostali kierownicy, kierujący personelem obejmującym najwyżej 5 pracowników.
7. Właściciele firm, spółek, sklepów, rzemieślnicy i inni właściciele, zatrudniający co najmniej 6 pracowników.
8. Pracownicy umysłowi na stanowiskach, głównie stacjonarnych (np. pracownicy biurowi).
9. Właściciele firm, spółek, sklepów, rzemieślnicy i inni właściciele, zatrudniający 5 pracowników i mniej, oraz samozatrudniający się właściciele.
10. Studenci, uczniowie.
11. Pracownicy umysłowi na stanowiskach niestacjonarnych i pracownicy handlu i usług.
12. Rolnicy, rybacy.
13. Gospodynie domowe, osoby zajmujące się domem.
14. Fizyczni pracownicy nadzoru i robotnicy wykwalifikowani (w tym robotnicy rolni).
15. Inni robotnicy – niewykwalifikowani.
16. Emeryci, renciści, niezdolni do pracy z powodu choroby, bezrobotni lub osoby czasowo niepracujące.

W sytuacji, gdy Gradacja Statusu jest obowiązującym standardem, najistotniejszym zadaniem jest dokonanie tak trafnego przypisania respondentów do 16 kategorii, jak to jest tylko możliwe. Należy podkreślić, że ESOMAR nie daje żadnych wskazówek dotyczących szczegółowej klasyfikacji zawodów, która mogłaby stanowić podstawę alokacji do wyodrębnionych w ten sposób segmentów struktury społecznej. Stanowi to niewątpliwe ograniczenie trafności i rzetelności tego schematu, jako że osoby kodujące muszą dokonywać arbitralnych i intuicyjnych wyborów, opierając się na nieporównywalnych kryteriach. Zastosowanie SKZ-2007 stwarza możliwość przewyżczenia tego mankamentu. Załącznik 7.3 do tego rozdziału zawiera zasady przejścia z czterocyfrowego kodu SKZ na 16 kategorii, będących komponentem Gradacji Statusu dla przykładowego zbioru danych.

Finalny schemat Gradacji Statusu obejmuje 6 „klas”, utworzonych ze skrzyżowania 16 kategorii społeczno-zawodowych z 6 kategoriami wykształcenia i 5 kategoriami statusu materialnego. Wymieńmy je, bez podawania dokładnych zasad konstruowania trójwymiarowej tabeli 16\*6\*5



- zawiera je m.in. cytowana publikacja (ESOMAR 1997). Zestaw 6 klas obejmuje następujące kategorie.

A. Najwyższa kadra kierownicza i specjaliści z wysokim wykształceniem (*well-educated*).

B. Średnia kadra kierownicza z wysokim wykształceniem.

C1. Pracownicy umysłowi, robotnicy wykwalifikowani i właściciele z wysokim wykształceniem.

C2. Pracownicy umysłowi, właściciele i robotnicy wykwalifikowani ze średnim wykształceniem.

D. Pracownicy umysłowi i drobni właściciele z najniższym wykształceniem (*poorly educated*), robotnicy wykwalifikowani i robotnicy niewykwalifikowani z niższym wykształceniem (*less well educated*).

E. Robotnicy wykwalifikowani, robotnicy niewykwalifikowani, drobni właściciele i rolnicy z najniższym wykształceniem (*very poorly educated*).

## 7.6 Podsumowanie

Społeczna Klasyfikacja Zawodów 2006 jest przede wszystkim schematem klasyfikowania informacji, dotyczących sytuacji zawodowej jednostek. Informacje te zakodowane są w postaci 399 kategorii. Posłużenie się Społeczną Klasyfikacją Zawodów jako narzędziem operacjonalizacji usytuowania w strukturze społecznej wymaga przejścia z tego szczegółowego poziomu na poziom ogólniejszych kategorii, które powinny odzwierciedlać znaczące układy barier i dystansów społecznych. W rozdziale tym pokazaliśmy, jak można przejść z poziomu kilkuset kodów SKZ-2007 na poziom ważnych socjologicznie segmentów struktury społecznej. Przedstawiony tu schemat 14 kategorii spełnia - wymagany w odniesieniu do każdego wskaźnika - warunek połączenia przesłanek teoretycznych i empirycznej trafności. Rekomendujemy go jako narzędzie operacjonalizacji usytuowania jednostek w strukturze społecznej, które można dołączać do dowolnego zbioru danych, zawierających informacje zakodowane według Społecznej Klasyfikacji Zawodów.

Druga rekomendacja dotyczy możliwości zastosowania SKZ-2007 w badaniach rynku i opinii publicznej. W ostatniej części tego rozdziału wskazaliśmy, jak przejść z najbardziej szczegółowego poziomu SKZ na klasyfikację funkcjonującą w badaniach rynkowych i opinii publicznej pod nazwą ESOMAR Social Grade. Schemat Gradacji Społecznej jest sumarycznym wskaźnikiem konstruowanym na podstawie trzech zmiennych: 16 kategorii społeczno-zawodowych, poziomu wykształcenia i statusu materialnego. Jeżeli chodzi o zasady kodowania respondentów do kategorii zawodowych, rekomendujemy posługiwanie się w tym celu SKZ-2007. Dotychczasowy system kodowania przynależności społeczno-zawodowej obciążony

jest błędami, wynikającymi z konieczności podejmowania przez koderów arbitralnych i niejednoznacznych decyzji.

Poniżej - w załączniku 7.2 - przedstawiony został (w języku SPSS) zapis przejścia z najniższego poziomu kategorii SKZ-2007 na 14 i na 6 kategorii, które można (jak wskazywałyby wyniki analiz) interpretować jako odzwierciedlenie najistotniejszych segmentów struktury społecznej. W załączniku 7.3 zamieszczamy analogiczny zapis przejścia z SKZ na schemat Społecznej Gradacji.

Polecenia te pozwalają na dołączenie tych kodów do dowolnego zbioru danych, w którym są informacje o zawodzie, zakodowane według SKZ-2007. Dotyczy to wszystkich zawodów respondenta, jak i innych zawodów w zależności od celu analiz. W badaniach socjologicznych są to najczęściej zawody rodziców, małżonka, rodzeństwa i bliskich znajomych.



## Załącznik 7.1

Jest to plik instrukcji zapisany w języku SPSS, którym posłużyliśmy się do pogrupowania szczegółowych kategorii SKZ (kod czterocyfrowy) w 37 kategorii zastosowanych w analizie korespondencji. Jest to rekord zmiennych z określonego zbioru danych, a mianowicie z badania Europejski Sondaż Społeczny zrealizowanego w 2004 roku przez Instytut Filozofii i Socjologii PAN na ogólnopolskiej próbie dorosłej ludności. W ESS-2004 zmienna RESPSKZ identyfikuje przynależność zawodową respondenta zakodowaną według SKZ. Z kolei OJCSKZ i MALZSKZ identyfikują przynależność zawodową ojca respondenta i małżonka respondenta. Zmienne te zrekodowaliśmy na 3 nowe zmienne: „ZAWOD37”, „ZAWOJC37” i „ZAWMAL37”. Wyniki tych analiz przedstawione są w tabeli 7.1. Należy zwrócić uwagę, że rekord nie obejmuje wszystkich szczegółowych kategorii SKZ (nie jest wyczerpujący), ponieważ struktura zawodowa analizowanej zbiorowości nie objęła swym zakresem wszystkich możliwych kodów.

```
COMPUTE ZAWOD37=RESPSKZ.
COMPUTE ZAWOJC37=OJCSKZ.
COMPUTE ZAWMAL37=MALZSKZ.
```

```
RECODE ZAWOD37 ZAWOJC37 ZAWMAL37 (1 thru 0162=1) (0200 thru
0235=2) (0280=2) (0270 thru 0272=2) (0240 thru 0262=3) (1131 thru
1132=3) (1151=3) (1171 thru 1172=3) (3111=3) (0281 thru 0283=4) (1210
thru 1215=4) (1182 thru 1183=4)
(2110 thru 2114=5) (2310 thru 2318=5) (2200 thru 2221=5) (4100 thru
4115=6)
(1000=8) (1100 thru 1119=7) (1130 thru 1134=7) (1120 thru 1129=8) (1140
thru 1149=8) (1150=8) (1152 thru 1159=8) (1160 thru 1165=8) (1167 thru
1169=8)
(1173 thru 1176=9) (1180 thru 1181=10) (1184 thru 1187=10)
(1200 thru 1209=10) (1216 thru 1237=10) (1166=10) (2000=11) (2120 thru
2146=11) (3140 thru 3144=11) (2320 thru 2334=12) (1135 thru 1136=13)
(3112 thru 3116=13) (3140 thru 3144=11) (3121 thru 3128=14) (3150 thru
3164=15) (3210 thru 3241=16)
(4000=17) (4120 thru 4199=17) (4400 thru 4421=17) (4200 thru 4223=18)
(4300 thru 4339=19) (4500 thru 4999=19) (5000=22) (5100 thru 5145=20)
(5150 thru 5152=36) (5300 thru 5339=36) (6300 thru 6319=36) (5200=22)
(5210 thru 5213=21) (5220 thru 5227=22),
(5230 thru 5236=23) (5240 thru 5249=24) (5250 thru 5255=25) (5290 thru
5294=25) (5260 thru 5264=26) (5270 thru 5276=27) (5281=24) (5282=24)
(5280=18) (5283 thru 5285=27)
```

(6000=29) (6111=28) (6120 thru 6124=28) (6211 thru 6213=28)  
 (6112=29) (6113=29) (6216 thru 6219=29) (6210=29)(6264=29)  
 (6130 thru 6138=30) (6216 thru 6219=30) (6224 thru 6226=30) (6220 thru  
 6223=31)  
 (6140 thru 6142=32) (6260 thru 6263=32) (6230 thru 6251=33)  
 (7000 thru 7999=37) (8000 thru 8110=34) (8111=34) (8112 thru 8213=34)  
 (8300 thru 8999=35) (9111=2) (9112=4) (9113=6) (9121=2) (9122=3)  
 (9123=6),  
 (9211=4) (9212 thru 9213=6) (9221=4) (9222=6) (ELSE=SYSMIS).

VARIABLE LABELS ZAWOD37 'ZAWOD37'ZAWOJC37'ZAWOJC37'  
 ZAWMAL37 'ZAWMAL37'.

VALUE LABELS ZAWOD37 ZAWOJC37 ZAWMAL37

1 'politycy' 2 'dyrektorzy mat.' 3 'dyrektorzy niemat.' 4 'kier. inz.' 5 'kier. tech.'  
 6 'kier. sprzedawcy' 7 'naucz. artyści' 8 'nauk. prawnicy, spec.' 9 'lekarze'  
 10 'inżynierowie' 11 'technicy' 12 'administracja' 13 'nauczyciele' 14 'piele-  
 gniarki' 15 'maklerzy' 16 'biurowi' 17 'sprzedawcy'  
 18 'prac. transportu' 19 'fryzjerzy' 20 'brygadzisci' 21 'gornicy'  
 22 'RWprzem. ciezkci' 23 'RWbud' 24 'RWprzem. prec' 25 'RWprzem. chem'  
 26 'RWprzem. odziez' 27 'RWtransport' 28' RNprzem. ciezkci' 29 'RNprzem-  
 lekki' 30 'RNdrogowi' 31 'RNtransp. wewn' 32 'sanitariusze' 33 'dozorcy'  
 34 'włascicie. mat' 35 'włascicie. niemat' 36 'Rrolni' 37 'Chlopi'.



## Załącznik 7.2

Zamieszczony poniżej plik instrukcji dla SPSS jest przykładem przejścia ze szczegółowych kategorii SKZ na 14 i 6 kategorii. Instrukcje te mogą być zastosowane do dowolnego zbioru danych. Podobnie jak w załączniku 7.1 przedstawiamy je dla zmiennych z badania Europejski Sondaż Społeczny 2004.

```
COMPUTE ZAWOD14=RESPSKZ.
```

```
RECODE ZAWOD14 (1 thru 283=1),(1000 thru 1123=2), (1131 thru
1134=2), (1136=2),(1130=5),(1135=5), (1140 thru 1179=2),(1180 thru
1189=3),(1190 thru 1199=2), (1200 thru 1237=3),(1311 thru 1815=3),(2000
thru 2221=4), (2300 thru 2334=5),(3100 thru 3119=5),(3120 thru 3128=4),
(3130 thru 3132=5),(3140 thru 3144=4),(3150 thru 3164=5), (3200 thru
3214=6),(3220 thru 3221=5),(3230 thru 3240=6), (3241 thru 4999=7), (5000
thru 5145=8), (5150 thru 5152=11),(5200 thru 5284=8),(5285=11), (5290
thru 5294=8),(5300 thru 5332=11),(6000 thru 6225=9), (6230 thru 6299=10),
(6300 thru 6313=11),(7000 thru 7999=12), (8000 thru 8110=13),(8111=12),
(8112 thru 8999=13),
(9111=1),(9112=3),(9113=7),(9121=1),(9122=3),(9123=7), (9211=3),(9212
thru 9213=7),(9221=3),(9222=7),(ELSE=SYSMIS).
```

```
VARIABLE LABELS ZAWOD14 'ZAWOD RESPONDENTA 14 GRUP'.
```

```
VALUE LABELS ZAWOD14
```

- 1 'wyższe kadry kierownicze'
- 2 'inteligencja nietechniczna'
- 3 'inteligencja techniczna'
- 4 'technicy'
- 5 'administracja średniego szczebla'
- 6 'pracownicy biurowi'
- 7 'pracownicy handlu i usług'
- 8 'brygadziści'
- 9 'robotnicy wykwalifikowani'
- 10 'robotnicy do prac prostych'
- 11 'niewykwalifikowani pracownicy usług'
- 12 'robotnicy rolni'
- 13 'właściciele gospodarstw'
- 14 'właściciele firm'.

```
COMPUTE ZAWOD6=ZAWOD14.
```

```
RECODE ZAWOD6 (1 thru 3=1), (4 thru 7=2), (8 thru 9=3),(10 thru 11=4),
```

(12 thru 13=5), (14=6),(ELSE=SYSMIS).

VARIABLE LABELS ZAWOD6 'ZAWOD RESPONDENTA 6 GRUP'.

VALUE LABELS ZAWOD6

1 'inteligencja'

2 'pozostali umyslowi'

3 'robotnicy wykwalifikowani'

4 'robotnicy niewykwalifikowani'

5 'rolnicy'

6 'wlascciele firm'.



## Załącznik 7.3

Jest to plik instrukcji zapisany w języku SPSS, którym posłużyliśmy się do pogrupowania szczegółowych kategorii SKZ-2007 w 16 kategorii społeczno-zawodowych stosowanych do konstrukcji wskaźnika *Gradacji Społecznej* według standardu ESOMAR. Do wyodrębnienia tych kategorii potrzebne są 3 zmienne: (i) 4-cyfrowy kod SKZ-2007, (ii) liczba nadzorowanych pracowników – nazywamy ją S (stanowisko), (iii) fakt bycia właścicielem W (1=tak, 0=nie).

```
compute grad16=-1.
if (((skz>=0 and skz<=296) or skz=312) and s>=6) grad16=1.
if (((skz>=1100 and skz<=1134) or (skz>=1140 and skz<=1249)) and w=1)
grad16=2.
if (((skz>=1100 and skz<=1134) or (skz>=1140 and skz<=1249)) and w=0)
grad16=3.
if (((skz>=0 and skz<=296) or skz=312) and s<=5) grad16=4.
if ((skz=300 or skz=310 or skz=311 or (skz>=313 and skz<=340)) and s>=6)
grad16=5.
if ((skz=300 or skz=310 or skz=311 or (skz>=313 and skz<=340)) and s<=5)
grad16=6.
if ((skz>=8000 and skz<=8610) and s>=6) grad16=7.
if ((skz>=1135 and skz<=1136) or (skz>=2000 and skz<=2339) or
(skz>=3000 and skz<=3151) or skz=3154 or (skz>=3160 and skz<=3170)
or (skz>=3200 and skz<=3241) or (skz>=3300 and skz<=3330)) grad16=8.
if ((skz>=8000 and skz<=8610) and s<=5) grad16=9.
if (skz=9910) grad16=10.
if ((skz>=3152 and skz<=3153) or (skz>=3155 and skz<=3159) or
(skz>=3400 and skz<=4612)) grad16=11.
if (skz>=7000 and skz<=7310) grad16=12.
if (skz=9940) grad16=13.
if (skz>=5000 and skz<=5332) grad16=14.
if (skz>=6000 and skz<=6459) grad16=15.
if (skz=9920 or skz=9930) grad16=16.
```

```
mis val grad16 (-1).
```

```
Val lab grad16
```

```
-1 'Brak informacji'
```

```
1 'Najwyższa kadra kierown, co najmniej 6 pracown.'
```

```
2 'Samo-zatrudniający się specjaliści'
```

```
3 'Specjaliści - pracownicy najemni'
```

- 4 'Najwyższa kadra kierown, co najwyżej 5 pracown.'
- 5 'Kadra kierown. średniego szczebla co najmniej 6 pracown.'
- 6 'Kadra kierown. średniego szczebla co najwyżej 5 pracown.'
- 7 'Właściciele firm, sklepów, rzemieślnicy co najm. 6 pracown.'
- 8 'Pracownicy umysłowi na stanowiskach głównie stacjonarnych'
- 9 'Właściciele firm, sklepów, rzemieślnicy co najw. 5 pracown.'
- 10 'Studenci, uczniowie'
- 11 'Pracownicy umysłowi na stanowiskach niestacjonarnych'
- 12 'Rolnicy, rybacy'
- 13 'Osoby zajmujące się domem'
- 14 'Fizyczni pracownicy nadzoru i robotn. wykwalifikowani '
- 15 'Inni robotnicy - niewykwalifikowani'
- 16 'Emeryci, renc. bezrob. osoby niepr. z powodu choroby itd.'

exe.





## BIBLIOGRAFIA

- Andorka, R. i T. Kolosi. 1984. *Stratification and Inequality*. Budapest: Institute for Sociology.
- Bakker, B. i C. Jol. 1997. *Socio-economic Status: the Choice between Reference Persons*. „Netherlands Official Statistics” (Summer): 48–55.
- Blaikie, N. 1977. *The Meaning and Measurement of Occupational Prestige*. „Australian and New Zealand Journal of Sociology” 13: 102–115.
- Blau, P. i O. D. Duncan. 1967. *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Blishen, R. 1958. *The Construction and Use of an Occupational Class Scale*. „Canadian Journal of Economics and Political Science” 24: 519–531.
- Bojanowski, M. 2005. *Algorytm alokacji tytułów zawodowych pomiędzy respondentów w eksperckich badaniach prestiżu zawodów*. „Ask” 14: 79–91.
- Borucki, A. 1980. *Polska inteligencja współczesna*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Borucki, A. 1993. *Inteligencja polska przed transformacją systemową*. „Kultura i Społeczeństwo” 1: 99–114.
- Breen, R. (red.). 2004. *Social Mobility in Europe*. Oxford–New York: Oxford University Press.
- Breen, R. i D. Rottman. 1995. *Class Analysis and Class Theory*. „Sociology” 29: 453–473.
- Brint, S. 1984. „New Class” and Cumulative Trend Explanations of the Liberal Political Attitudes of Professionals. „American Journal of Sociology” 90 (1): 30–71.
- Burgess, R. G. (red.). 1985. *Key Variables in Social Investigation*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Caplow, T. 1954. *Sociology of Work*. New York: McGraw Hill.
- Cichomski, B. i P. Morawski. 2002. *Polish General Social Surveys: machine reliable data file 1992–1999*. Warszawa: ISS UW.



- Cichomski, B. i Z. Sawiński. 1993. *Polski Generalny Sondaż Społeczny: Struktura skumulowanych danych 1992–1993*. Warszawa: Instytut Studiów Społecznych UW.
- Cichomski, B. i Z. Sawiński. 1994. *Polski Generalny Sondaż Społeczny: Struktura skumulowanych danych 1992–1994*. Warszawa: Instytut Studiów Społecznych UW.
- Counts, G. S. 1925. *Social Status Occupations*. „Social Review” 33: 16–27.
- Dahrendorf, R. 1959. *Class and Class Conflict in Industrial Society*. Stanford: Stanford University Press.
- Davis, J. i T. W. Smith. 1991. *The NORC General Social Survey. A User's Guide*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Davis, K. i W. E. Moore. 1945. *Some Principles of Stratification*. „American Sociological Review” 10: 242–249.
- De Graaf, P. M., Harry B. Ganzeboom i M. Kalmijn. 1989. *Cultural and Economic Dimensions of Occupational Status*. W: W. Jansen, J. Dronkers i K. Varrrips (red.) *Similar or Different? Continuities in Dutch Research on Social Stratification and Social Mobility*. Amsterdam: SISWO, s. 53–74.
- Deeg, M. E. i D. G. Peterson. 1947. *Changes in Social Status of Occupations*. „Occupations” 25: 205–208.
- Dictionary of Occupational Titles*. 1965. Volume I. Washington, DC.: U. S. Government Printing Office.
- Domański, H. 1981. *Prestiż zawodów i jego korelaty*. W: K. M. Słomczyński i W. Wesolowski (red.) *Zróżnicowanie społeczne w perspektywie porównawczej*. Wrocław: Ossolineum, s. 121–148.
- Domański, H. 1985. *Rola klasyfikacji zawodów w analizie struktury społecznej*. Wrocław: Ossolineum.
- Domański, H. 1987. *Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna*. Wrocław: Ossolineum.
- Domański, H. 1994. *Recomposition of Social Stratification in Poland*. „Polish Sociological Review” 4: 335–358.
- Domański, H. 1996. *Na progu konwergencji. Stratyfikacja społeczna w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Domański, H. 1997. *Mobilność i hierarchie stratyfikacyjne*. W: H. Domański i A. Rychard (red.) *Elementy nowego ładu*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Domański, H. 1999. *Czy w Polsce zanikają klasy? Postawy wyborcze a miejsce w strukturze społecznej w latach 1991–1997*. „Studia Socjologiczne” 3 (154): 83–113.
- Domański, H. 2000. *Hierarchie i bariery społeczne w latach 90*. Warszawa: Wydawnictwo ISP.
- Domański, H. 2002. *Polska klasa średnia*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.



- Domański, H. 2004a. *Selekcja pochodzeniowa do szkoły średniej i na studia*. „Studia Socjologiczne” 2 (173): 65–93.
- Domański, H. 2004b. *Struktura społeczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Domański, H. 2005. *The Polish Transformation. Structural Changes and New Tensions*. „European Journal of Social Theory” 7 (4): 453–470.
- Domański, H. i D. Przybysz. 2003. *Analiza przydatności schematu EGP jako wskaźnika pozycji społecznej*. „Ask” 12: 85–116.
- Domański, H. i D. Przybysz. 2007. *Homogamia małżeńska a hierarchie społeczne*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Domański, H. i Z. Sawiński. 1987. *Dimensions of Occupational Mobility: the Empirical Invariance*. „European Sociological Review” 3: 39–53.
- Domański, H. i Z. Sawiński. 1991. *Krystalizacja barier i podziałów społecznych*. W: A. Sulek i W. Winclawski (red.) *Pamiętnik VII Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego*. Warszawa-Toruń, s. 241–253.
- Domański, H. i Z. Sawiński. 1992. *Koherencja płaszczyzn struktury społecznej*. „Studia Socjologiczne” 3–4: 135–151.
- Domański, H. i Z. Sawiński. 1995. *Narzędzia międzykrajowych analiz porównawczych: klasyfikacja zawodów Erikson-Goldthorpe-Portocarero (EGP)*. „Studia Socjologiczne” 3–4: 41–85.
- Domański, H. i Z. Sawiński. 1995. *Polska Społeczna Klasyfikacja Zawodów – PSKZ 1995. Propozycja badawcza*. „Ask” 2: 77–94.
- Domański, H., A. Rychard i P. Śpiewak. 2005. *Polska jedna czy wiele?* Warszawa: Trio.
- Domański, H., P. Sztabiński i F. Sztabiński. 1993. *Problemy ilościowych badań akademickich w latach dziewięćdziesiątych*. „Kultura i Społeczeństwo” 3: 127–134.
- Duke, V. i S. Edgell. 1987. *The Operationalization of Class in British Sociology: Theoretical and Empirical Considerations*. „British Journal of Sociology” 38 (4).
- Duncan, O. D. 1961a. *A Socio-economic Index for all Occupations*. W: A. J. Reiss (red.) *Occupations and Social Status*. New York: Free Press, s. 109–161.
- Duncan, O. D. 1961b. *Properties and Characteristics of the Socio-economic Index*. W: A. J. Reiss Jr. (red.) *Occupations and Social Status*. New York: Free Press of Glencoe.
- Duncan-Jones, P. 1972. *Social Mobility, Canonical Scoring and Occupational Classification*. W: K. Hope (red.) *The Analysis of Social Mobility Methods and Approaches*. Oxford: Clarendon Press, s. 191–210.
- Edwards, A. 1917. *Social-Economic Groups of the United States. Gainful workers of the United States classified by socio-economic groups and strata*. „Publications of the American Statistical Association” 15: 643–661.



- Elias, P. 2000. *Status in Employment: a world survey of practices and problems*. „Bulletin of Labour Statistics” 11–21, Geneva: ILO.
- Elias P. i M. Birch. 2005. *The Review of ISCO88: A European perspective*. Referat prezentowany na ESeC Workshop on Application of the Classification.
- Erikson, R. i J. Goldthorpe. 1992. *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Encyklopedyczny Przewodnik: Zawody i Specjalności w Szkolnictwie Zawodowym*. 1973. Warszawa: PWN.
- Erikson, R., J. H. Golthorpe i L. Portocarero. 1979. *Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden*. „British Journal of Sociology” 30: 415–445.
- ESOMAR. 1997. *Standard Demographic Classification*. Amsterdam (maszynopis).
- Evans, G. 1992. *Testing the Validity of the Goldthorpe Class Schema*. „European Sociological Review” 8 (3): 211–232.
- Featherman, D. i R. M. Hauser. 1978. *Opportunity and Change*. New York: Academic Press.
- Fine, S. A. i C. A. Heinz. 1958. *The Functional Occupational Classification Structure*. „Personnel and Guidance Journal” 37: 180–192.
- Ganzeboom, H. B. G. i D. J. Treiman. 1996. *Internationally Comparable Measures of Occupational Status for the 1988 International Standard Classification of Occupations*. „Social Science Research” 25: 201–239.
- Ganzeboom, H. B. G. i D. J. Treiman. 2003. *Three Internationally Standardised Measures for Comparative Research on Occupational Status*. W: J. H. P. Hoffmeyer-Zlotnik i Ch. Wolf (red.) *Advances in Cross-National Comparison. A European Working Book for Demographic and Socio-Economic Variables*. New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers, s. 159–194.
- Ganzeboom, H. B., R. Lujikx i D. J. Treiman. 1989. *Intergenerational Class Mobility in Comparative Perspective*. „Research in Social Stratification and Mobility” 8: 3–84.
- Ganzeboom, H. B. G., P. M. De Graaf i D. J. Treiman. 1992. *A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status*. „Social Science Research” 21: 1–56.
- Gardawski, J. 1996. *Przyzwolenie ograniczone. Robotnicy wobec rynku i demokracji*. Warszawa: WN PWN.
- Gardawski, J. 1997. *Między nadzieją i lękiem: społeczne efekty prywatyzacji*. Warszawa: SGH KS.
- GUS. 1970a. *Systematyczny Słownik Zawodów dla potrzeb Narodowego Spisu Powszechnego*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS. 1970b. *Alfabetyczny Słownik Zawodów dla potrzeb Narodowego Spisu Powszechnego*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.



- GUS. 1978a. *Systematyczny słownik zawodów (rodzajów wykonywanych czynności) dla potrzeb Narodowego Spisu Powszechnego*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny, Biuro Spisów.
- GUS. 1978b. *Klasyfikacja grup społeczno-zawodowych. (Narodowy Spis Powszechny – 1978)*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny. (Materiały powielone).
- GUS. 1984. *Klasyfikacja Zatrudnionych w Gospodarce Uspołecznionej*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Goldthorpe, J. H. 1980. *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford: Clarendon.
- Goldthorpe, J. H. 1982. *On the Service Class: Its Formation and Structure*. W: A. Giddens, G. McKenzie (red.) *Social Class and Division of Labour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Goldthorpe, J. H. 2000. *Social Class and the Differentiation of Employment Contracts*. W: J. Goldthorpe (red.) *On Sociology: Numbers, Narratives and the Integration of Research and Theory*. Oxford: OUP.
- Gorlach, K. 2001. *Świat na progu domu: rodzinne gospodarstwa rolne w Polsce w obliczu globalizacji*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Górniak, J. 2000. *Zastosowanie analizy korespondencji w badaniach społecznych i marketingowych*. „Ask. Społeczeństwo, Badania, Metody” 9: 115–136.
- Hall, J. i D. C. Jones. 1950. *The Social Grading of Occupations*. „British Journal of Sociology” 1: 31–55.
- Hauser, R. M. i Warren, J. R. 1997. *Socioeconomic Indexes for Occupations: A Review, Update, and Critique*. W: A. E. Raftery (red.) *Sociological Methodology*. Cambridge, MA: Basil Blackwell, s. 177–298.
- Hodge, R. W., P. M. Siegel i P. H. Rossi. 1964. *Occupational Prestige in the United States, 1925–63*. „American Journal of Sociology” 70: 286–302.
- Hoffman, E. 2003. *International Comparisons of Occupational and Social Structures: problems, possibilities and the role of ISCO–88*. W: J. H. P. Hoffmeyer i Ch. Wolf (red.) *Advances in Cross-National Comparison*. New York: Kluwer Academic, s. 137–158.
- Hout, M. 1988. *More Universalism, Less Structural Mobility: the American occupational structure in the 1980s*. „American Journal of Sociology” 93: 1358–1400.
- Inkeles, A. i P. H. Rossi. 1956. *National Comparisons of Occupational Prestige*. „American Journal of Sociology” 66: 1–34.
- ILO. 1990. *International Labor Standard Classification of Occupations, ISCO–88*. Geneva: International Labour Office.
- IPiSS. 1983. *Klasyfikacja zawodów i specjalności*. Warszawa: Wydawnictwo Akcydensowe.



- ISCO-88 COM. 1994. *A Guide for Users*. University of Warwick.
- Jackson, E. i R. F. Curtis. 1968. *Conceptualization and Measurement in the Study of Social Stratification*. W: H. M. Blalock i A. B. Blalock. (red.) *Methodology of Social Research*. New York: Mc Graw-Hill, s. 1123-1149.
- Janicka, K. (red.). 1987. *Zróżnicowanie społeczne i jego percepcja w latach 1965-1980*. Wrocław: Ossolineum.
- Janicka, K. 1997. *Sytuacja pracy a struktura społeczna*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Jencks, Ch, L. Perman i L. Rainwater. 1988. *What is a good job? A New Measure of Labor-market Success*. „American Journal of Sociology” 93: 1322-1357.
- Kahl, J. A. i J. A. Davis. 1955. *A Comparison of Indexes of Socio-economic Status*. „American Sociological Review” 20: 317-325.
- Kerbo, H. R. 1996. *Social Stratification and Inequality*. New York-London: McGraw-Hill.
- Kerr, C., J. T. Dunlop, F. H. Harbison i C. A. Myers. 1960. *Industrialism and Industrial Man*. Cambridge: Harvard University Press.
- Kohn, M. L. 1969. *Class and Conformity*. Homewood: Dorsey Press.
- Kohn, M. L. 1977. *Class and Conformity: A Study in Values. Second edition, with Reassessment*. Chicago: Chicago University Press.
- Kohn, M. L. i C. Schooler. 1986. *Struktura społeczna a osobowość*. Warszawa: PWN.
- Kohn, M. L. i K. M. Słomczyński. 1990. *Social Structure and Self-Direction*. Cambridge: Blackwell.
- Krymkowski, D. H., Z. Sawiński i H. Domański. 1996. *Classification Schemes and the Study of Social Mobility: A detailed examination of the Blau-Duncan categories*. „Quality and Quantity” 30: 301-321.
- Kunst, A., A. J. Roskam i H. van Agt. 2005. *The European Socioeconomic Classification (ESEC): Exploring its potential to describe class differences in health among middle-aged men and women in 11 European countries*. Rotterdam: Department of Public Health, Erasmus MC.
- Lelińska, K., M. Gruza i J. Stahl. 2004. *Nowa Klasyfikacja Zawodów i Specjalności*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Marshall, G. 1997. *Repositioning Class. Social Inequality in Industrial Societies*. London: Sage.
- Marshall, G., S. Roberts i C. Burgoyne. 1996. *Social Class and Underclass in Britain and the USA*. „British Journal of Sociology” 47: 22-23.
- Marshall, G., S. Roberts, C. Burgoyne, A. Swift i D. Routh. 1995. *Class, Gender and the Asymmetry Hypothesis*. „European Sociological Review” 11: 1-15.
- Müller, W. i M. Gangl 2003. *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth on EU Labour Markets*. Oxford: Oxford University Press, s. 107-128.



- Müller, W. 2005. *Education and Youth Integration into European Labour Markets*. „International Journal of Comparative Sociology” 46 (5-6): 461-485.
- Nam, Ch. B. i M. G. Powers. 1983. *The Socioeconomic Approach to Status Measurement: with a guide to occupational and socioeconomic status scores*. Houston: Cap and Gown Press.
- North, C. C. i P. K. Hatt. 1947. *Jobs and Occupations: a popular evaluation*. „Opinion News” 9: 3-13.
- Ostby, L. i in. 2000. *Harmonisation of Recommended Core Units, Variables and Classifications*. Luxembourg: Eurostat.
- Parkin, F. 1979. *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. London: Tavistock. Prince 1961.
- Parsons, T. 1951. *The Social System*. New York: Free Press.
- Pohoski, M., K. M. Słomczyński i K. Milczarek. 1974. *Spoleczna Klasyfikacja Zawodów*. Warszawa: IFiS PAN.
- Pohoski, M., K. M. Słomczyński i W. Wesolowski. 1976. *Occupational Prestige in Poland*. „Polish Sociological Bulletin” 4: 63-77.
- Pohoski, M. i K. M. Słomczyński. 1978. *Spoleczna Klasyfikacja Zawodów*. Warszawa: IFiS PAN.
- Prandy, K. 1999. *Class, Stratification and Inequalities in Health: a comparison of the Registrar-Generals Social Classes and the Cambridge Scale*. „Sociology of Health and Illness” 21: 466-484.
- Robinson, J. P. 1969. *Measures of Occupational Attitudes and Occupational Characteristics*. Ann Arbor: Institute of Social Research.
- Rose, D. i D. J. Pevalin. 2002. *The National Statistics Socio-economic Classification: unifying Official and Sociological Approaches to the Conceptualisation and Measurement of Social Class in the United Kingdom*. „Sociétés Contemporaines” 45/46: 75-106.
- Rose, D. i D. J. Pevalin. 2005. *National Statistics Socio-Economic Classification: Origins, Development and Use*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Rose, D. i E. Harrison. 2005. *Validation of the European Socio-Economic Classification for countries participating in round 1 of the European Social survey*. ISER, University of Essex (nieopublikowany referat na konferencję).
- Rose, D., D. J. Pevalin, P. Elias, i J. Martin. 2001. *Towards a European Socio-economic Classification: Final Report to Eurostat of the Expert Group*. London and Colchester: ONS and ISER, University of Essex.
- Rosenberg, M. 1957. *Occupational and Values*. Glencoe: Free Press.
- Rytina, S. 1992. *Scaling the Intergenerational Continuity of Occupation; is occupational inheritance ascriptive after all*. „American Journal of Sociology” 97 (6): 1658-1688.
- Sawiński, Z. 1995. *Klasyfikacje zawodów w badaniach społecznych*. „Ask” 2: 53-75.



- Sawiński, Z. 2005. *Proponowane modyfikacje Społecznej Klasyfikacji Zawodów SKZ-78 (93) w świetle wyników kodowania*. Opracowanie w ramach grantu KBN.
- Sawiński, Z. i H. Domański. 1986. *Wymiary struktury społecznej. Analiza porównawcza*. Wrocław: Ossolineum.
- Sawiński, Z. i H. Domański. 1987. *Socjologiczna klasyfikacja zawodów. Ekspertyza wykonana dla Departamentu Biura Spisów GUS*. (Maszynopis).
- Sawiński, Z. i H. Domański. 1989. *Struktura społeczna w Polsce. Zróżnicowanie w świetle badań*. „Nowe Drogi” 7 (482): 61–73.
- Schumpeter, J. A. 1951. *Imperialism and Social Classes*. Oxford: Blackwell.
- Siegel, P. M. 1971. *Prestige in the American Occupational Structures*. Ph. D. dissertation. University of Chicago (praca niepublikowana).
- Sixteenth Census of the United States: 1940. *Population. Occupation Statistics for the United States 1870–1940. 1943*. Washington D. C.: U. S. Government Printing Office.
- Słomczyński, K. M. 1972. *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelaty*. Wrocław: Ossolineum.
- Słomczyński, K. M. 1983. *Pozycja zawodowa i jej związki z wykształceniem*. Warszawa: IFiS PAN.
- Słomczyński, K. M. (red). 2000. *Social Patterns of Being Political*. Warszawa: IFiS Publishers.
- Słomczyński, K. M. (red). 2002. *Social Structure: Changes and Linkages*. Warszawa: IFiS Publishers.
- Słomczyński, K. M. i J.-H. Lee. 1993. *The Nomenclature System in Poland, 1978–1987: A Case of Political Segmentation of the Labor Force*. „Polish Sociological Review” 104 (4): 281–291.
- Słomczyński, K. M., W. Zaborowski i B. W. Mach. 1998. *Social Structure and Aversion to Systemic Change: A Comparative Analysis of Poland and Ukraine*. „International Journal of Sociology” 28 (2): 91–114.
- Słomczyński, K. M. i K. Janicka. 2005. *Pęknięta struktura społeczna*. W: M. Jarosz (red.) *Polska, ale jaka?* Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Słomczyński, K. M. i G. Kacprowicz. 1979. *Skale zawodów*. Warszawa: IFiS PAN.
- Słomczyński, K. M. i M. L. Kohn (przy współpracy: K. Janickiej, J. Koralewicz, J. Miller, C. Schoenbach, R. Schoenberga i A. Zawadzkiej). 1988. *Sytuacja pracy i jej psychologiczne konsekwencje*. Wrocław: Ossolineum.
- Słomczyński, K. M. i W. Wesołowski. 1973. *Struktura i ruchliwość społeczna*. Wrocław: Ossolineum.
- Słomczyński, K. M. i G. Shabad. 1997. *Systemic Transformation and the Salience of Class Structure in East Central Europe*. „East European Politics and Societies” 11 (Winter): 155–189.



- Słomczyński, K. M., K. Janicka i W. Wesolowski. 1994. *Badania struktury społecznej Łodzi: doświadczenia i perspektywy*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Słomczyński, K. M., K. Janicka, B. W. Mach i W. Zaborowski. 1996. *Struktura społeczna a osobowość*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Smith, M. 1943. *An Empirical Scale of Prestige Status of Occupations*. „American Sociological Review” 8: 185–192.
- Sorokin, P. 1959 [1927]. *Social and Cultural Mobility*. New York: The Free Press.
- Stevenson, T. H. C. 1928. *The Vital Statistics of Wealth and Poverty*. „Journal of the Royal Statistical Society” 91: 207–230.
- Stewart, A., K. Prandy i R. Blackburn. 1980. *Social Stratification and Occupations*. London: Macmillan.
- Sztabiński, P. 2004. *Metodologia badania Europejski Sondaż Społeczny*. „Ask. Społeczeństwo, Badania, Metody” 13: 27–38.
- Sztabiński, P. B. i F. Sztabiński. 2006. *Europejski Sondaż Społeczny: integracja w dziedzinie badań*. W: H. Domański, A. Ostrowska, P. Sztabiński (red.) *W środku Europy? Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Temme, L. 1975. *Occupations: Meaning and Measures*. Washington, DC.: Bureau of Social Science Research.
- Treiman, D. J. 1977. *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Press.
- Treiman, D. J. i K. Yip. 1989. *Educational and Occupational Attainment in 21 Countries*. W: M. L. Kohn (red.) *Cross-National Research in Sociology*. Newbury Park, CA: Sage.
- Treiman, D. J., K. Roos. 1983. *Sex and Earnings in Industrial Society: a Nine-nation Comparison*. „American Journal of Sociology” 89: 612–650.
- UNESCO. 1997. *International Standard Classification of Education*. Paris: General Conference, 29th session, November. Także: [http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscsed\\_1997.htm](http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscsed_1997.htm)
- US Department of Labor. 1965. *Dictionary of Occupational Titles*. Washington, DC: Department of Labor. Także: <http://www.occupationalinfo.org/contents.html>
- Van der Werfhorst, H. G. i N. D. de Graaf. 2004. *The Sources of Political Orientations in Post-industrial Society: social class and education revisited*. „British Journal of Sociology” 55 (2): 211–235.
- Warren, J. R., J. T. Sheridan i R. M. Hauser. 1998. *Choosing a Measure of Occupational Standing: How useful are Composite Measures in Analyses of Gender Inequality in Occupational Attainment*. „Sociological Methods & Research” 27: 3–76.
- Wasilewski, J. 1990. *Społeczne procesy rekrutacji regionalnej elity władzy*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.



- Weeden, K. A. i D. B. Grusky. 2005. *The Case for a New Class Map*. „American Journal of Sociology” 111 (1): 141-212.
- Wesołowski, W. 1970. *Wprowadzenie*. W: W. Wesołowski (red.) *Zróżnicowanie społeczne*. Wrocław: Ossolineum.
- Wesołowski, W. i A. Sarapata. 1961. *The Evaluation of Occupations by Warsaw Inhabitants*. „American Journal of Sociology” 66 (6): 581-591.
- Wiley, W. W. 1969. *Six Steps to New Careers*. W: W. W. Wiley i S. A. Fine (red.) *A System Approach to New Careers*. Washington, D. C.: The Upjohn Institute for Employment Research.
- Wright, E. O. 1997. *Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis*. London: Verso.
- Zaborowski, W. 1995. *Orientacje egalitarne w społeczeństwie polskim w latach 1988-1993*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.

# Aneks 1.

## SPOŁECZNA KLASYFIKACJA ZAWODÓW 2007

- 0000 NAJWYŻSI URZĘDNIKY PAŃSTWOWI, KIEROWNICTWO ORGANIZACJI, DYREKTORZY PRZEDSIĘBIORSTW, MENEDŻEROWIE
- 0100 KIEROWNICY CENTRALNEJ I TERENOWEJ ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ, SAMORZĄDOWEJ, ORGANIZACJI SPOŁECZNYCH I POLITYCZNYCH
- 0110 Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej
- 0111 Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim  
premierzy i wicepremierzy, prezesi i wiceprezesi Rady Ministrów, ministrowie, wiceministrowie, podsekretarz stanu; pełnomocnicy, delegaci i komisarze rządu, kurierzy dyplomatyczni; przewodniczący i wiceprzewodniczący Rady Państwa; szef Urzędu Rady Ministrów; dyrektorzy i ich zastępcy, prezesi i wiceprezesi urzędów centralnych (np. GUS, CUP, NBP, NIK); posłowie (poseł), senatorowie, marszałkowie Sejmu; kierownicy placówek dyplomatycznych, konsularnych, ambasadorowie, konsulowie i wicekonsulowie, attache; naczelnicy: więziennictwa, straży pożarnej, policji, milicji w skali ogólnopolskiej; dyrektorzy i osoby kierujące wewnętrznymi jednostkami organizacyjnymi urzędów centralnych na szczeblu departamentu, biura, zespołu; merytoryczni pomocnicy członków kierownictwa urzędów centralnych; radcy i doradcy; premiera i wicepremiera, prezesa i wiceprezesa Rady Ministrów, ministra i wiceministra lub prezesa centralnego urzędu; radcy ambasad; kierownictwo administracji terenowej i wymiaru sprawiedliwości, wojewodowie, prezydenci miast wojewódzkich oraz ich zastępcy; przewodniczący i wiceprzewodniczący, sekretarze Prezydii Wojewódzkich Rad Narodowych, dyrektorzy wydziałów urzędów wojewódzkich i Rad Narodowych i ich zastępcy, radni kierownicy i ich zastępcy wojewódzkich jednostek urzędów centralnych, np. Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego
- 0112 Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej szczebla terenowego – powiatów, miast, gmin  
kierownictwo administracji terenowej i wymiaru sprawiedliwości na szczeblu powiatów, miast i gmin; naczelnicy miast, dzielnic i gmin, naczelnicy urzędów miasta i gminy, burmistrzowie miast i dzielnic oraz ich zastępcy, sołtysi, radni przewodniczący Prezydii Miejskich, Dzielnicowych, Powiatowych i Gminnych Rad Narodowych, ich zastępcy; kierownicy Urzędów Stanu Cywilnego; prezesi i wiceprezesi Sądów Powiatowych, Miejskich i Gminnych, prokuratorzy i zastępcy prokuratorów powiatowych i miejskich, prezesi i wiceprezesi sądów rejonowych, prokuratorzy i zastępcy kierowników rejonów prokuratorских



- 0170 Kierownictwo partii politycznych i organizacji społecznych
- 0171 Kierownictwo partii politycznych i organizacji społecznych na szczeblu centralnym i wojewódzkim  
 przewodniczący, prezesi, kierownicy i sekretarze partii politycznych, organizacji młodzieżowych, studenckich oraz organizacji społecznych na szczeblu centralnym i wojewódzkim; liderzy (liderzy), przewodniczący i wiceprzewodniczący; rzecznicy prasowi, szefowie biur, kierownicy centralnych i wojewódzkich organów i wewnętrznych jednostek organizacyjnych (wydziałów, oddziałów, departamentów) związków zawodowych, central związkowych, zrzeszeń rzemieślniczych; centralnych i wojewódzkich organów organizacji społecznych i użyteczności publicznej (np. PCK, LOP, LOK, LK, TONZ, TPD, PTTK, ZBOWiD); sekretarze KC byłej PZPR oraz kierownicy wydziałów lub jednostek równorzędnych w KC PZPR; sekretarze KW PZPR oraz kierownicy wydziałów lub jednostek równorzędnych w KW PZPR (także SD, ZSL)
- 0172 Kierownictwo partii politycznych oraz organizacji społecznych szczebla terenowego – powiatów, miast, gmin  
 przewodniczący, prezesi, kierownicy i sekretarze jednostek organizacyjnych partii politycznych, organizacji młodzieżowych, studenckich oraz organizacji społecznych na szczeblu miast, dzielnic, powiatów i gmin; kierownicy, prezesi, przewodniczący i sekretarze miejskich, powiatowych, dzielnicowych i gminnych organizacji użyteczności publicznej (np. PCK, LOP, LOK, LK, TONZ, TPD, PTTK, ZBOWiD) oraz związków zawodowych; sekretarze KM, KD, KG, KZ (KP) byłych PZPR, ZSL i SD na szczeblu miast, dzielnic i gmin, kierownicy wydziałów lub jednostek równorzędnych tych szczebli
- 0180 Wyższe kadry wojska i policji  
 wyżsi oficerowie i dowódcy sztabów i rodzajów wojsk; dowódcy jednostek wojskowych; generałowie, wyżsi oficerowie w wojsku – od majora wzwyż: major, podpułkownik, pułkownik, generał brygady, generał dywizji, generał broni, generał armii, komandor podporucznik, komandor porucznik, komandor, kontradmirał, wiceadmirał, admirał, marszałek; komendanci i zastępcy centralnych i wojewódzkich jednostek policji, milicji (MO) komendanci i ich zastępcy komend policji, milicji (MO) – miast, dzielnic i gmin wyżsi oficerowie milicji, policji i MSW – od majora wzwyż
- 0200 MENEDŻEROWIE I KIEROWNICY ZAKŁADÓW PRACY
- 0290 Wyższe kadry menedżerskie
- 0291 Wyższe kadry menedżerskie firm produkcyjnych i usług gospodarczych – dyrektorzy, prezesi, członkowie zarządów i rad nadzorczych organizacji gospodarczych  
 dyrektorzy naczelni, prezesi i kierownicy zjednoczeń, centralnych zarządów, zrzeszeń przedsiębiorstw, kombinatów, okręgów kolei państwowych (kolej), centralnych spółdzielni, związków spółdzielni dyrektorzy naczelni, prezesi i kierownicy centralnych ośrodków, centralnych biur, central handlowych, centralnych składnic dyrektorzy naczelni, prezesi spółek i kierownicy przedsiębiorstw przemysłowych, górniczych, budowlanych i transportowych; dyrektorzy ds. produkcyjnych, technicznych, ekonomicznych, handlowych i inni zastępcy dyrektorów naczelnych w wymienionych rodzajach przedsiębiorstw; dyrektorzy działów sprzedaży, marketingu, promocji, dyrektorzy działów reklamy, kontaktów z klientami, ogłoszeniowych, kadra kierownicza średnich i małych zakładów pracy, zarządcy komisaryczni przedsiębiorstwa dyrektorzy naczelni, prezesi spółek i kierownicy przedsiębiorstw przemysłowych, górniczych, budowlanych i transportowych; dyrektorzy ds. produkcyjnych, technicznych, ekonomicznych, handlowych i inni zastępcy dyrektorów naczelnych; dyrektorzy działów sprzedaży, marketingu, promocji, dyrektorzy działów reklamy, kontaktów z klientami, ogłoszeniowych. prezesi i kierownicy spółdzielni; dyrektorzy, kierownicy i ich zastępcy domów towarowych dyrektorzy, prezesi spółek i kierownicy pozostałych zakładów; dyrektorzy, prezesi i kierownicy banków oraz wojewódzkich i miejskich oddziałów banków dyrektorzy naczelni i ich zastępcy

– kluczy i kombinatów gospodarstw rolnych, hodowlanych, ogrodniczych i leśnych dyrektorzy naczelni, prezesi i ich zastępcy państwowych lub spółdzielczych gospodarstw rolnych, hodowlanych, ogrodniczych i leśnych, stacji hodowli roślin, spółdzielni mleczarskich; dyrektorzy spółdzielni kółek rolniczych; nadleśniczowie; dyrektorzy naczelni świadczących usługi w zakresie myślistwa; kierownicy zakładu rolnego

0292 Dyrektorzy i kierownicy w instytucjach centralnych i instytucjach szczególnego znaczenia w nauce, kulturze, oświacie, służbie zdrowia i innych instytucjach życia publicznego

Kadra kierownicza instytucji naukowych oraz instytucji oświatowych średniego szczebla rektorzy i prorektorzy wyższych uczelni; dziekani i prodziekani; dyrektorzy instytutów naukowych dyrektorzy szkół pomaturalnych, szkół średnich: liceów ogólnokształcących, techników i liceów zawodowych – także nauczania specjalnego – dla upośledzonych fizycznie, dla upośledzonych umysłowo; kadra kierownicza instytucji kultury; dyrektorzy i kierownicy dużych bibliotek publicznych; dyrektorzy archiwów i muzeów; dyrektorzy, prezesi i kierownicy teatrów, oper, operetek, baletów, filharmonii i przedsiębiorstw estradowych; kierownicy zespołów muzycznych, baletów, zespołów artystycznych, działów muzycznych, kierownicy artystyczni; redakcyjni naczelni czasopism, dzienników, tygodników, miesięczników, magazynów, agencji prasowych, radiowych i telewizyjnych; kadra kierownicza instytucji zdrowia i opieki społecznej; dyrektorzy przychodni, klinik i szpitali; dyrektorzy sanatoriów, stacji sanitarno-epidemiologicznych i innych instytucji zdrowia; dyrektorzy instytucji opieki społecznej

0293 Dyrektorzy i kierownicy lokalnych jednostek organizacyjnych w kulturze, oświacie, służbie zdrowia i innych dziedzinach życia publicznego

kadra kierownicza instytucji kultury szczebla gminnego, powiatowego i miejskiego; dyrektorzy i kierownicy gminnych, powiatowych i miejskich bibliotek publicznych; dyrektorzy archiwów i muzeów; dyrektorzy, prezesi i kierownicy teatrów, sal widowiskowych, przedsiębiorstw estradowych; redakcyjni naczelni czasopism, dzienników, tygodników, miesięczników powiatowych i lokalnych, regionalnych i lokalnych stacji radiowych, radiowęzłów; dyrektorzy, kierownicy: szkół (w szkole) podstawowych, gimnazjów, zasadniczych zawodowych (także nauczania specjalnego – dla upośledzonych fizycznie, dla upośledzonych umysłowo), przysposobienia rolniczego, szkół mistrzów, młodzieżowych domów kultury, zakładów poprawczych, wychowawczych, schronisk dla nieletnich, kursów; dyrektorzy, kierownicy przedszkoli (także nauczania specjalnego – dla upośledzonych fizycznie, dla upośledzonych umysłowo), burs, domów dziecka, domów harcerza, internatów, żłobków, świetlic szkolnych, ogródków jordanowskich, placów zabaw, basenów kąpielowych, kąpielisk, klubów, stadionów, działów domu kultury, ośrodków turystyczno-wypoczynkowych, turystycznych domów noclegowych, warsztatów szkolnych kierownicy ambulatoriów, oddziałów (np. anesteziologii, radioterapii, higieny pracy); kierownicy oddziałów gabinetu lekarskiego, dentystrycznego, izby porodowej, kolumny sanitarno-epidemiologicznej, przychodni lekarskich, stomatologicznych, ośrodków zdrowia, poradni przyszpitalnych, specjalistycznych; kierownicy stacji pogotowia ratunkowego, stacji sanitarno-epidemiologicznych, spółdzielni lekarskich; ordynatorzy oddziałów szpitali, sanatoriów; kierownicy aptek i punktów aptecznych kierownicy laboratoriów medycznych (analitycznych, kontrolnych), pracownicy fizykoterapeutycznych, protezowni dentystrycznych; inspektorzy sanitarni; kierownicy lecznic zwierząt (weterynarze); kierownicy przychodni i punktów weterynaryjnych

0294 Dyrektorzy i kierownicy w administracji centralnej, wojewódzkiej i terenowej

kadra kierownicza administracji centralnej, wojewódzkiej i terenowej – miast, powiatów, gmin; dyrektorzy i kierownicy ekonomiczni i finansowo-księgowi w urzędach centralnych – ministerstwach, zjednoczeniach, zrzeszeniach, związkach spółdzielni; kierownicy administracyjno-gospodarczy, transportu i magazynowania, główni księgowi inni kierownicy najwyższego szczebla wymienionych urzędów; kierownicy departamentów, działów, pionów, sekcji itp.



- 0295 Główni i naczelni szefowie w firmach przemysłowych i usług gospodarczych  
główni inżynierowie i kierownicy techniczni; główni, naczelni: inżynierowie, specjaliści, konstruktorzy, rzeczoznawcy, inspektorzy, kontrolerzy, projektanci, technologowie, mechanicy, szefowie produkcji; główni specjaliści do spraw technicznych kierownicy i naczelnicy oddziałów, wydziałów, ośrodków: produkcyjnych, technicznych, eksploatacyjnych, inwestycji, kontroli technicznej; kierownicy maszynowni, odlewni, walcowni, rozlewni, mieszalni, rozdzielni, nastawni, prototypowni, wzorcowni, warsztatów, powielarni; kierownicy grup, pracowni i referatów technicznych, laboratoriów przemysłowych itp.; naczelnicy parowozowni, lokomotywowni; szefowie działu użytkowania lasu kierownicy oddziałów, sekcji, ośrodków zakładowych: studiów i projektów, konstrukcyjno-projektowych, wzornictwa przemysłowego, kreślarskich
- 0296 Wyższe kadry menedżerskie pozostałych instytucji  
kadra kierownicza i dyrektorzy gospodarstw rolnych, hodowlanych ogrodniczych i leśnych; kapitanowie portów oraz kapitanowie statków i żaglowców żegluga wielkiej (morskiej, na morzu) - na okrętach, rudowęglowcach, kontenerowcach, drobnicowcach, masowcach, zbiornikowcach, statkach-przetwórnich, jachtów pełnomorskich naczelnicy zarządu ruchu i trakcji; naczelnicy parowozowni, lokomotywowni
- 0300 KIEROWNICY TECHNICZNI I ADMINISTRACYJNO-ORGANIZACYJNI
- 0310 Kierownicy techniczni
- 0311 Kierownicy techniczni w firmach produkcyjnych  
kierownicy techniczni na szczeblu inżynierów; kierownicy działu, sekcji technicznej; kierownicy techniczni na stanowiskach techników lub równorzędnych kierownicy techniczni, produkcyjni i eksploatacyjni nie sklasyfikowani gdzie indziej; kierownicy malarni; nadmistrzowie i mistrzowie zmianowi; nadmistrzowie, nadsztygarzy górniczy, mistrzowie zmianowi, majstrowie zmianowi, sztygarzy zmianowi, kierownicy zmianowi; mistrzowie w hutnictwie; kierownicy mechanizacji gospodarstw rolnych; pozostali mistrzowie, majstrowie, sztygarzy, pracownicy koordynujący procesy produkcyjne i nadzorujący pracę robotników, rozdzielnicy robót
- 0312 Kierownicy techniczni w firmach budowlanych  
kierownicy budów, obiektów budowlanych, wydziałów budowlanych, baz sprzętu
- 0313 Kierownicy techniczni w transporcie  
kapitanowie lotnictwa i kierownicy załóg samolotów dyżurni ruchu na stacji PKP, PKS, PLL; kontrolerzy ruchu lotniczego, operatorzy urządzeń kontroli ruchu lotniczego, technicy bezpieczeństwa ruchu lotniczego; kierownicy pociągu, ambulansu pocztowego; kapitanowie - kierownicy statków żegluga przybrzeżnej, rzecznej i śródlądowej (żegluga małej), żaglowców, holowników, pchaczy, jachtów, poduszkowca, promu, wodolotu, ślizgacza kierownicy kutrów rybackich, łodzi rybackiej, barki rybackiej, szyprowie
- 0320 Kierownicy organizacyjni
- 0321 Kierownicy działów i referatów w administracji państwowej i samorządowej  
kierownicy wydziałów, działów, sekcji w sądach i biurach notarialnych; kierownicy biur notarialnych, rad odwoławczych; kierownicy działów i referatów w administracji państwowej i samorządowej; kierownicy zakładu zieleni; organizatorzy działalności w zakresie ochrony przyrody na szczeblu wojewódzkim
- 0322 Kierownicy obsługi finansowej i gospodarczej urzędów i firm  
główni księgowi w przedsiębiorstwach przemysłowych, górniczych, budowlanych i transportowych; kierownicy ekonomiczno-handlowi i finansowo-księgowi w przedsiębiorstwach przemysłowych, budowlanych i transportowych; kierownicy zatrudnienia i płac (wynagrodzenia); główni specjaliści ds. umów inwestycyjnych; kierownicy magazynowania i transportu oraz administracyjno-gospodarczy w przedsiębiorstwach przemysłowych, budowlanych

i transportowych; kierownicy działu kadr kierownicy ekonomiczno-handlowi i finansowo-księgowi w handlu, usługach, administracji państwowej; kierownicy kadr, wynagrodzeń, plac, inwestycji kierownicy magazynowania i transportu oraz administracyjno-gospodarczy w handlu, usługach, administracji państwowej; kierownicy magazynowni i ekspedycji; kierownicy i zastępcy gospodarstwa pomocniczego, działu roślinnego, zwierzęcego, doświadczalno-naukowego, kółka rolniczego, fermy (pszczelarskiej, drobiu, lisów, norek, nutrii) sadu, podstacji sztucznej inseminacji, szkółki, tuczarni, wychowalni, zrebęciarni, zakładu treningowego, gospodarstwa wikliniarskiego; rzadcy

- 0323 Kierownicy samodzielnych jednostek organizacyjnych w handlu i usługach  
kierownicy central telefonicznych, radiostacji i urzędów pocztowych naczelnicy urzędów pocztowych; kierownicy: bibliotek szkolnych, wypożyczalni książek, działów bibliograficznych bibliotek, pracowni w muzeach, archiwach; specjaliści informacji naukowej i technicznej; specjaliści usług biznesowych; kierownicy administracyjni domów kultury; kierownicy sklepów i punktów usługowych; kierownicy i ich zastępcy domów towarowych, sklepów, działów sprzedaży i samodzielnych stoisk; kierownicy restauracji, kawiarni kierownicy barów, bufetów, jadalni, stolówek, garmażerii, sali konsumpcyjnej; szefowie kuchni, kierownicy produkcji gastronomicznej; kierownicy punktów skupu: zboża, żywca, owoców, surowców wtórnych; kierownicy targowisk, bazarów; kierownicy punktów usługowych; naprawy sprzętu domowego, zakładu fryzjerskiego, wypożyczalni sprzętu, kina i innych tego typu
- 0340 Kierownicy działów i referatów w administracji firm  
kierownicy działów i referatów w biurach; kierownicy sekretariatu, hali maszyn, działu maszyn liczących, kancelarii, przetwarzania danych, zespołów informatycznych, komputerowych
- 1000 SPECJALIŚCI
- 1100 SPECJALIŚCI NIETECHNICZNI
- 1110 Wykonujący zawody twórcze
- 1112 Literaci i pokrewni  
literaci, pisarze i pokrewni; dramaturdzy, prozaicy, krytycy literaccy; poeci, noweliści, pisarze tekstów piosenek, eseści, autorzy reklam, libreciści, scenarzyści, skryptyści, copywriterzy w agencjach reklamowych
- 1113 Dziennikarze, redaktorzy, sprawozdawcy  
dziennikarze, reporterzy, publicyści, felietoniści, redaktorzy; redaktorzy, spikerzy, sprawozdawcy i komentatorzy w radio, telewizji, filmie; sekretarze redakcji; redaktorzy w wydawnictwach
- 1114 Artyści-plastycy  
artyści-plastycy, graficy, malarze (portretowi, pejzażyści), rzeźbiarze, litografowie, drzeworytnicy, rytownicy, grawerzy, rysownicy, karykaturzyści; artyści malarze - konserwatorzy malarstwa i rzeźby, restauratorzy, renowatorzy obrazów; scenografowie teatralni i filmowi; artyści - fotograficy, artyści - twórcy mody; dyrektorzy kreatywni w agencjach reklamowych; plastycy - dekoratorzy; projektanci mody, form przemysłowych, artyści sztuki użytkowej (wzornictwo przemysłowe - opakowań, mebli, grafiki, projektanci tekstylii), dekoratorzy okien wystawowych i wnętrz; ilustratorzy reklam, ogłoszeń, książek, tatuażyści
- 1115 Artyści-muzycy  
artyści-muzycy, dyrygenci (orkiestry, chóru, zespołu wokalnego) kapelmistrzowie, koncertmistrzowie, reżyserzy muzyczni
- 1116 Kompozytorzy  
kompozytorzy muzyki, instrumentalni, aranżerowie, muzykolodzy



- 1117 Śpiewacy, tancerze, choreografowie  
 śpiewacy, piosenkarze, chórzycy; artyści baletu, tancerze; choreografowie; śpiewacy operowi i operetkowi, soliści, chórzycy, pieśniarze, wokaliści, pianiści, skrzypkowie, klarnciści, harfiści, oboiści, organiści, perkusiści, saksofoniści, wiolonczeliści, gitarzyści, puzoniści; tancerze baletowi, primaballeriny, baletnice, aranżerowie – w balecie
- 1118 Reżyserzy, aktorzy  
 aktorzy – filmowi, teatralni, dramatyczni; odtwórcy roli – reżyserzy – filmowi, teatralni, radiowi, telewizyjni; asystenci reżysera; lektorzy
- 1119 Pozostali specjaliści wykonujący wolne zawody artystyczne i twórcze  
 pozostali specjaliści wykonujący wolne zawody
- 1120 Pracownicy naukowo-badawczy i naukowo-dydaktyczni
- 1121 Samodzielni pracownicy naukowo-dydaktyczni  
 kierownicy zakładu, pracowni, laboratorium, katedry; profesorowie, docenci; samodzielni pracownicy naukowo-dydaktyczni w uczelniach wyższych, uniwersytetach, instytucjach naukowo-badawczych i Polskiej Akademii Nauk (PAN)
- 1122 Pomocniczy pracownicy naukowo-dydaktyczni  
 asystenci, adiunkci, magistry, wykładowcy, lektorzy, pomocniczy pracownicy naukowemu, naukowo-badawczy i naukowo-dydaktyczni w wyższych uczelniach, uniwersytetach i instytucjach naukowych
- 1123 Kustosze i pozostali specjaliści w archiwach, bibliotekach, muzeach  
 kustosze, instruktorzy, adiunkci, asystenci i pozostali specjaliści w archiwach, bibliotekach, muzeach, galeriach sztuki i obiektach zabytkowych; kierownicy bibliotek; kierownicy klubu plastyka, marszandowie
- 1124 Filolodzy i tłumacze  
 filolodzy, tłumacze, tłumacze przysięgli, językoznawcy, lingwiści
- 1130 Nauczyciele
- 1133 Inspektorzy do spraw pedagogicznych, wizytatorzy szkolni  
 inspektorzy do spraw pedagogicznych, kulturalno-oświatowych, szkolenia sportowego, wizytatorzy szkolni, doradcy, konsultanci metod nauczania, kształcenia; specjaliści stosowania audiowizualnych i innych pomocy naukowych; metody nauczania
- 1134 Nauczyciele i wychowawcy w szkołach średnich  
 nauczyciele i wychowawcy szkół (w szkołach) średnich: liceów ogólnokształcących, techników (technikum) i szkółach pomaturalnych (policealnych); także w szkołach nauczania specjalnego – dla upośledzonych fizycznie, dla upośledzonych umysłowo
- 1135 Nauczyciele i wychowawcy w szkołach podstawowych i zasadniczych zawodowych  
 nauczyciele i wychowawcy szkół (w szkole) podstawowych i zasadniczych zawodowych (zawodówkach), gimnazjach, nauczyciele nauczania początkowego; także w szkołach nauczania specjalnego – dla upośledzonych fizycznie, dla upośledzonych umysłowo, katecheci
- 1136 Korepetytorzy  
 korepetytorzy
- 1140 Specjaliści kierunków ekonomicznych i społecznych

- 1141 Socjologowie i politolodzy  
socjologowie, politolodzy
- 1142 Psychologowie  
psychologowie, psychoterapeuci
- 1144 Ekonomiści, specjaliści bankowości i finansów  
ekonomiści, ekonometry, audytorzy, analitycy bankowi, konsultanci finansowi
- 1145 Specjaliści ds. strategii, rozwoju, zarządzania i zasobów ludzkich  
specjaliści ds. strategii, rozwoju przedsiębiorstwa, research and development (R&D), zarządzania zasobami przedsiębiorstwa, zarządzania zasobami ludzkimi, zatrudnienia, kadr; analitycy pracy, planiści, specjaliści od bezpieczeństwa pracy (BHP), specjaliści organizacji szkoleń wewnętrznych, specjaliści HR (human resources)
- 1146 Specjaliści ds. marketingu, promocji, reklamy i PR (public relations)  
specjaliści ds. marketingu, promocji, reklamy i PR (public relations), specjaliści ds. sprzedaży, accounti, rzecznicy prasowi
- 1147 Specjaliści pomocy społecznej i pracy socjalnej  
specjaliści pomocy społecznej i pracy socjalnej
- 1149 Pozostali specjaliści kierunków społecznych i humanistycznych  
niesklasyfikowani gdzie indziej specjaliści kierunków społecznych i humanistycznych: statystycy, archeolodzy, etnografowie, etnologzy, filozofowie, historycy, demografowie, biometrycy, genealogowie, etymolodzy, leksykologowie, grafolodzy, morfologzy, semantolodzy, semajolodzy, fonologowie, antropologzy, archeolodzy, etnologzy, etnografowie, kryminologzy, penologzy, wiktyologzy
- 1150 Prawnicy
- 1153 Sędziowie, asesorzy sądowi  
sędziowie, asesorzy sądowi, arbitrzy państwowi i okręgowi; urzędnicy mający władzę sądową
- 1154 Prokuratorzy, asesorzy prokuratorscy  
prokuratorzy, oskarżyciele, podprokuratorzy, wiceprokuratorzy, asesorzy prokuratorscy, rzecznicy arbitrażu, dyscyplinarni i interesu publicznego
- 1155 Aplikanci w wymiarze sprawiedliwości  
aplikanci w wymiarze sprawiedliwości: sądowi, prokuratorscy, notarialni, adwokaty; referenci prawni w sądzie, prokuraturze; komornicy sądowi; asystenci adwokatów, obrońców, asystenci prawniczy, asystenci radców prawnych, asystenci notariuszy, urzędnicy w sądzie, urzędnicy sędziowscy, urzędnicy prawni, urzędnicy do spraw spadkowych, urzędnicy – doradcy prawni w sprawach przekazywania własności; specjaliści zajmujący się dokumentacją prawną i finansową
- 1156 Specjaliści prawa  
prawnicy, jurysta
- 1157 Adwokaci  
adwokaci
- 1158 Radcy prawni, notariusze  
radcy prawni, notariusze



- 1160 Specjaliści nauk przyrodniczych i matematyczno-fizycznych
- 1161 Biolodzy, zoologzy, botanicy i pokrewni  
biolodzy, biochemicy, mikrobiolodzy, zoologzy, botanicy, bakteriologzy, antropologzy, fizjologzy, ichtiolodzy itp. cytolodzy, genetycy, ekolodzy, histolodzy, mykolodzy, toksykolodzy, taksonomicy, embriologzy, inżynierowie genetyczni, entomologzy, hydrobiologzy, immunologowie, mammologzy, ornitologzy, parazytologowie; farmakologzy, patolodzy, anatomowie, endokrynologzy, epidemiologowie, histopatologowie, neuropatologowie, biofizycy
- 1162 Chemicy  
chemicy, krystalolodzy
- 1163 Matematycy, fizycy, astronomowie  
matematycy, fizycy, geofizycy, astronomowie
- 1165 Informatycy i programiści systemów komputerowych  
informatycy i programiści systemów; projektanci systemów komputerowych; projektanci baz danych; systemowcy, inżynierowie softwarowi
- 1169 Pozostali specjaliści nauk przyrodniczych i matematyczno-przyrodniczych  
meteorologzy, klimatologzy, przepowiadacze pogody, balistycy, hydrodynamicy, geologowie, geofizycy, geografowie, petrolodzy, mineralogowie, glaciologowie, oceanografowie, paleontologzy, sejsmologowie, wulkanologzy, oraz niesklasyfikowani gdzie indziej specjaliści kierunków matematyczno-przyrodniczych
- 1170 Lekarze i specjaliści nauk farmakologicznych
- 1173 Lekarze medycyny  
lekarze medycyny: szkolni, rejonowi, zakładowi, w szpitalach oraz lekarze różnych specjalności: okuliści, oftalmologzy, psychiatrzy, chirurdzy, pediatrzy, gastrologzy, ginekologzy, onkologzy, ortopedzi, laryngologzy, radiologzy, neurologzy, kardiologzy, anestezjologzy, interniści
- 1174 Lekarze dentyści, stomatologzy  
lekarze dentyści, stomatologzy oraz inspektorzy ds. stomatologii; protetycy, ortodonci, chirurdzy szczękowi, pedodonci, periodonci, prostodonci
- 1175 Farmaceuci, aptekarze  
farmaceuci, aptekarze, prowizorzy farmacji, inspektorzy farmaceutyczni
- 1180 Specjaliści agronomii i zootechniki
- 1185 Lekarze weterynarii  
lekarze weterynarii
- 1186 Agronomowie, agrotechnicy, zootechnicy, hodowcy  
główni agronomowie, główni agrotechnicy, główni zootechnicy, główni hodowcy, główni inspektorzy plantacji agronomowie, agrotechnicy, agrochemicy, zootechnicy, pomologzy, agromelioranci na stanowiskach inżynierów; inspektorzy hodowli, kontraktacji, ochrony roślin, roli, leśni; hodowcy stacji selekcji roślin, gleboznawcy, selekcjonerzy itp.
- 1187 Inżynierowie rolnictwa, leśnictwa, ogrodnictwa  
leśniczowie, specjaliści leśnictwa inżynierowie i specjaliści zatrudnieni na stanowiskach inżynierów: rolnictwa, leśnictwa, ogrodnictwa
- 1190 Duchowni
- 1191 Wyższe duchowieństwo  
wyższe duchowieństwo: biskupi, proboszczowie, prymas, arcybiskup

- 1192 Pozostali duchowni: księża, pastorzy, kapłani  
pozostali duchowni: księża (ksiądz), pastorzy, kapłani, dziekan, sufragan, wikariusz, rabin, pop, misjonarz, teolog, imam, zakonnicy, siostry zakonne, kaznodzieje
- 1200 SPECJALIŚCI TECHNICZNI
- 1220 Inżynierowie
- 1221 Inżynierowie metalurdzy  
inżynierowie metalurdzy i inżynierowie odlewnicy; formierze, odlewnicy, związków radioaktywnych, analitycy metalurdzy
- 1222 Inżynierowie mechanicy  
inżynierowie mechanicy – aparatury przemysłowej, maszyn rolniczych, maszyn i urządzeń hutniczych, przemysłu włókienniczego itp.
- 1223 Inżynierowie elektrycy, elektronicy i energetycy  
inżynierowie elektrycy, inżynierowie elektronicy, inżynierowie energetycy, inżynierowie łączności, inżynierowie – projektanci hardware'u komputerowego
- 1224 Inżynierowie architekci  
inżynierowie architekci, inżynierowie budownictwa lądowego, wodnego, drogowego itp.
- 1225 Inżynierowie geodeci, geolodzy i górnicy  
inżynierowie geodeci, inżynierowie geolodzy, inżynierowie górnicy, inżynierowie hydrologi; analitycy geologiczni, inżynierowie górnictwa: węgla, diamentów, rud metali, ropy naftowej i gazu ziemnego
- 1226 Inżynierowie transportu  
inżynierowie komunikacji kolejowej i miejskiej
- 1227 Inżynierowie chemicy  
inżynierowie chemicy, inżynierowie technologii drewna, obuwia, żywności itp.; inżynierowie procesów chemicznych, inżynierowie ropy naftowej i gazu ziemnego, inżynierowie produkcji i dystrybucji paliw i gazu ziemnego
- 1229 Pozostali inżynierowie  
pozostali inżynierowie
- 1230 Pracownicy na stanowiskach inżynierów
- 1231 Technolodzy  
technolodzy: budowlani, chemicy, mechanicy, przemysłu rolnego, dokumentacji
- 1232 Konstruktorzy i projektanci  
konstruktorzy: eksploatacyjni, lotniczy, mechanicy i inni projektanci; inżynierowie-projektanci, projektanci-urbanisci, projektanci wnętrz, projektanci konfekcji i inni
- 1234 Kontrolerzy i inspektorzy na stanowisku inżyniera  
kontrolerzy i inspektorzy na stanowisku inżyniera: eksploatacyjni, techniczni, produkcji, maszyn, robót, kontroli technicznej, transportu i komunikacji
- 1235 Inżynierowie i inspektorzy normowania pracy  
inżynierowie i inspektorzy normowania pracy; organizatorzy pracy na stanowiskach inżynierów, normiści, stemiści



- 1236 Inżynierowie i inspektorzy BHP  
inżynierowie BHP, inspektorzy i instruktorzy bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach inżynierów
- 1237 Inspektorzy ds. technicznych  
inspektorzy ds. technicznych, budowlani, nadzoru, eksploatacji, produkcji, transportu i komunikacji, inżynierowie pomiarowi, instruktorzy techniczni, górniczy
- 1238 Inżynierowie informatycy, analitycy i projektanci systemów komputerowych  
inżynierowie informatycy, analitycy i projektanci systemów komputerowych
- 1240 Inni specjaliści inżynieryjno-techniczni
- 1241 Piloci samolotów  
lotnicy, piloci samolotowi, śmigłowców i helikopterów, szybowców, piloci oblatywacze
- 1242 Kapitanowie, nawigatorzy i mechanicy pokładowi żeglugi wielkiej  
nawigatorzy (pokładowi i inni), mechanicy pokładowi na statkach morskich (na morzu) żeglugi wielkiej – na okrętach, rudowęglowcach, kontenerowcach, drobnicowcach, masowcach, zbiornikowcach, statkach-przetwórnich), jachtach pełnomorskich; nawigatorzy, radionawigatorzy, mechanicy pokładowi na samolotach
- 1249 Pozostali specjaliści inżynieryjno-techniczni  
pozostali specjaliści inżynieryjno-techniczni
- 2000 TECHNICY I WYSPECJALIZOWANI PRACOWNICY ADMINISTRACYJNO-BIUROWI
- 2100 TECHNICY I PRACOWNICY NA STANOWISKACH RÓWNORZĘDNYCH
- 2120 Technicy przemysłu, budownictwa i transportu
- 2121 Technicy metalurdy  
technicy metalurdy – probierz, odlewnik, formierz, walcownik
- 2122 Technicy mechanicy  
technicy mechanicy budowy i eksploatacji maszyn i urządzeń itp.; technicy w dziedzinach: aeronautyka, automatyka; technicy aparatury przemysłowej, przemysłu włókienniczego
- 2123 Technicy elektrycy, elektronicy, energetycy  
technicy elektrycy, technicy elektromechanicy, technicy elektronicy, technicy łączności, technicy energetycy; operatorzy sprzętu kinematograficznego (kamer i projektorów), edytorzy dźwięku w filmie, operatorzy sprzętu dubbingowego, operatorzy mikrofonów i magnetofonów, mikrofotograficy, makrofotograficy i reproduktorzy, operatorzy sprzętu nagłaśniającego – radio i telewizja, operatorzy kamer – kino, film, telewizja, wideo, (video); technicy efektów specjalnych w filmie i telewizji; operatorzy sprzętu nagrywającego: płyty, mikserzy dźwięku, taśmy magnetofonowych, video, technicy instalacji, operatorzy sprzętu studyjnego (w radiu, w telewizji); technicy dźwięku, nagłośnienia, efektów dźwiękowych; operatorzy sprzętu transmisyjnego
- 2124 Technicy geodeci, geolodzy, górniczy  
technicy geodeci, technicy geolodzy, technicy górniczy, technicy hydrologdy; irygatorzy
- 2125 Technicy budowlani  
technicy budowlani, budownictwa lądowego, wodnego, drogowego itp.; technicy-melioranci
- 2126 Technicy transportu  
technicy komunikacji kolejowej i miejskiej

- 2127 Technicy chemicy  
technicy chemicy, technicy technologii drewna, obuwia, produktów rolno-spożywczych
- 2129 Pozostali technicy  
pozostali technicy; technicy konfekcji skórzaney, technicy obuwnicy, technicy odzieżowi, technicy poligrafowie, redaktorzy techniczni
- 2130 Pracownicy techniczni na stanowiskach techników lub równorzędnych
- 2131 Asystenci konstruktorów i projektantów  
asystenci konstruktorów i projektantów
- 2132 Dyspozytorzy  
dyspozytorzy budowy, mocy, zmianowi i inni; dyspozytorzy transportu i komunikacji: taboru kolejowego, przewozów (przewóz), parowozowni, lokomotywowni, samochodowni, ruchu osobowego
- 2133 Kontrolerzy eksploatacyjno-techniczni  
kontrolerzy na stanowiskach technika; kontrolerzy eksploatacyjno-techniczni, produkcji, transportu i komunikacji; asystenci kontroli technicznej; inspektorzy i atestatorzy: materiałów budowlanych, inspektorzy budynków, bezpieczeństwa pracy, jakości, produktów elektrycznych, elektronicznych, budowlanych, przemysłowych, mechanicznych, usług, produktów konsumpcyjnych, produktów dla dzieci; inspektorzy bezpieczeństwa i higieny w dziedzinach: ochrona konsumentów elektryczność, elektronika, zabudowa, fabryki, procesy oczyszczania, likwidacja śmieci, odpadów itd., skażenia, zanieczyszczenia, sklepy i magazyny, środki transportu, warunki pracy; inspektorzy transportu – techniczna inspekcja norm i standardów, inspektorzy BHP i dozoru technicznego; starszy sytuator przy dyspozytorze na stacji PKP
- 2134 Technicy normowania pracy  
technicy normowania pracy, organizatorzy pracy na stanowiskach techników; technicy – specjaliści od współczynników wydajności pracy (w przemyśle), metody i sposobów pracy, planowania pracy, ergonomii ergonomiki pracy, normowania i wyceny pracy, badania pracy
- 2135 Technicy BHP  
technicy BHP oraz pracownicy bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach nieustalonych
- 2136 Pracownicy techniczni na stanowiskach techników  
Technicy ds. dokumentacji, gospodarki maszynami, gospodarki materiałowej, technicy ds. inwestycji, kalkulacji; referenci techniczni ds. gospodarki paliwowej; technicy analitycy
- 2137 Kreślarze  
kreślarze konstruktorzy, pomiarowi, techniczni itp; rysownicy: geodezyjni, pomiarowi – z wyjątkiem kierowników zespołu kreślarskiego; kartografowie, kreślarze map, fotogrametry; projektujący pomiary: powietrzne, naziemne, wodne, podwodne, topograficzne, hydrologiczne, górnicze technicy kreślarze – aeronautyka, architektura, budownictwo lądowe, elektryka, elektronika, systemy wentylacyjne i ogrzewcze, marynarka, mechanika, topografia, geologia, narzędzia; specjaliści rysunku technicznego i wykresów
- 2138 Laboranci przemysłowi  
laboranci przemysłowi: chemiczni, elektrotechniczni, próbownicy; asystenci w laboratorium przemysłowym
- 2139 Technicy komputerowi  
technicy – projektanci hardware'u komputerowego
- 2140 Średniego szczebla specjaliści żeglugi i transportu wodnego i lotnictwa



- 2144 Piloti i nawigatorzy żeglugi śródlądowej  
piloti żeglugi malej (śródlądowej, rzecznej i przybrzeżnej): statków, żaglowców, holowników, pchaczy, jachtów; nawigatorzy żeglugi malej; oficerowie pokładowi żeglugi malej; piloci poduszkowca, promu, wodolotu, ślizgacza; lotnicy, piloci samolotowi, śmigłowców i helikopterów, szybowców
- 2145 Asystenci elektryka, mechanika, nawigatora żeglugi morskiej lub śródlądowej  
asystenci elektryka, mechanika, nawigatora żeglugi wielkiej (morskiej: na żaglowcach, statkach, okrętach, rudowęglowcach, kontenerowcach, drobnicowcach, masowcach, zbiornikowcach, statkach-przetwórnich), jachtów pełnomorskich asystenci pokładowi, maszynowni żeglugi wielkiej asystenci elektryka, mechanika, nawigatora żeglugi malej (śródlądowej, rzecznej, przybrzeżnej): statków, żaglowców, holowników, pchaczy, statków rybackich), jachtów; asystenci pokładowi, maszynowni żeglugi malej
- 2147 Piloti samolotów nieliniowych, w tym przemysłowych i rolniczych  
piloti samolotów nieliniowych, w tym przemysłowych i rolniczych
- 2300 WYSPECJALIZOWANI PRACOWNICY ADMINISTRACYJNO-BIUROWI
- 2320 Księgowi, planiści, inspektorzy
- 2321 Główni kasjerzy, intendenci i magazynierzy  
główni kasjerzy (kasa), główni intendenci, główni inspektorzy kontroli skarbowej, główni magazynierzy
- 2322 Inspektorzy i instruktorzy księgowości  
inspektorzy i instruktorzy księgowości, finansowo-budżetowi, podatkowi
- 2323 Księgowi i rachmistrze  
księgowi, likwidatorzy finansowi, rachmistrze, kalkulatorzy
- 2324 Ekonomiści ds. planowania, transportu, zatrudnienia i płac  
statystycy, inspektorzy statystyczni; ekonomiści ds. planowania, transportu, zatrudnienia i płac (wynagrodzenia); inspektorzy i instruktorzy ekonomiczni, działu planowania, zaopatrzenia i zbytu, zatrudnienia i płac; planiści; handlowcy, analitycy; zastępca kierownika ds. eksportowych; specjaliści ds. racjonalizacji
- 2325 Inspektorzy i kontrolerzy finansowi  
inspektorzy kontroli: finansowej, skarbowej, podatków; kontrolerzy: bankowi, finansowi, rachunkowi, sklepów; lustratorzy, rewidenci i pokrewni
- 2326 Technicy przetwarzania danych  
inspektorzy przetwarzania danych; administratorzy baz danych; administratorzy sieci i węzłów komputerowych; programiści systemów komunikacyjnych; programów aplikacyjnych; pozostali specjaliści od analiz komputerowych niesklasyfikowani gdzie indziej, specjaliści od zastosowań komputerów; operatorzy przetwarzania danych; operatorzy peryferyjnych urządzeń komputerowych, obsługa terminali, obsługa zaawansowanych technicznie drukarek
- 2327 Stenografowie, stenotypiści  
stenografowie i stenotypiści; tłumacze przysięgli, techniczno-handlowi; korespondentki w językach obcych
- 2328 Inspektorzy i instruktorzy ds. administracyjno-gospodarczych, osobowych  
inspektorzy i instruktorzy ds. administracyjno-gospodarczych, osobowych i personalnych, kadr i szkolenia, organizacji socjalnych; radca notarialny; starszy inspektor wojewódzki wydziału ochrony środowiska

- 2330 Inspektorzy podatkowi i inni urzędnicy administracji publicznej
- 2331 Inspektorzy podatkowi  
inspektorzy, urzędnicy podatkowi, urzędnicy akcyzyjni
- 2332 Specjaliści do spraw zasiłków społecznych, rent i emerytur  
inspektorzy i urzędnicy do spraw rent i emerytur, urzędnicy do spraw zasiłków społecznych, urzędnicy do spraw ubezpieczeń społecznych, roszczeń
- 2333 Specjaliści od udzielania licencji i wydawania dokumentów  
inspektorzy i urzędnicy do spraw wydawania licencji (zezwoleń, praw, patentów, kart, uprawnień, zgód itp.); inspektorzy imigracyjny, urzędnicy do spraw wydawania paszportów
- 2339 Inni urzędnicy administracji państwowej niesklasyfikowani gdzie indziej  
cenzorzy administracji rządowej, inspektorzy służby lokalnej, inspektorzy administracji rządowej, inspektorzy do spraw cen, inspektorzy do spraw zarobków, inspektorzy do spraw miar i wag, urzędnicy obrony cywilnej, urzędnicy do spraw wyborów, legalizatorzy, urzędnicy komisji służb lokalnych
- 3000 PRACOWNICY UMYSŁOWI ŚREDNIEGO I NIŻSZEGO SZCZEBŁA
- 3100 SPECJALIŚCI NIETECHNICZNI ŚREDNIEGO SZCZEBŁA
- 3110 Specjaliści średniego szczebla w dziedzinie oświaty i kultury
- 3112 Nauczyciele zawodu  
nauczyciele zawodu, tj. osoby zajmujące się praktycznym nauczaniem zawodu w warsztatach szkolnych, przyzakładowych szkołach (szkół) zawodowych, na kursach dokształcania zawodowego itp.
- 3113 Przedszkolanki  
przedszkolanki, wychowawcy w przedszkolach, świetlicowe szkolne, wychowawcy, opiekunki w żłobkach
- 3114 Wychowawcy w oświacie pozaszkolnej, kuratorzy  
wychowawcy i pedagodzy w oświacie pozaszkolnej (w internatach, zakładach wychowawczych, domach dziecka itp.); pracownicy świetlic, osiedlowych domów kultury; guwernantki instruktorzy kulturalno-oświatowi, w klubach sportowych; kuratorzy nieletnich; urzędnicy od zwolnień warunkowych, urzędnicy zajmujący się młodocianymi przestępcami w okresie zwolnień warunkowych lub nadzorem sądowym; opiekunowie społeczni, pracownicy opieki społecznej (pomoc społeczna dla dzieci, pomoc społeczna rodzinom, ogólnie pomoc społeczna); pracownicy fundacji opieki społecznej, urzędnicy pomocy społecznej w poradniach psychiatrycznych, medycznych, więzieniach, domach opieki, placówkach opieki nad upośledzonymi fizycznie i umysłowo; administratorzy osiedlowego domu kultury
- 3116 Bibliotekarze  
bibliotekarze
- 3119 Pozostali pracownicy oświaty i działalności kulturalno-oświatowej  
pozostali pracownicy oświaty i działalności kulturalno-oświatowej, sportu i turystyki nie sklasyfikowani gdzie indziej, np. przewodnicy turystyczni, ratownicy (górcy, wodni), trenerzy sportowi itp.; instruktorzy nauki jazdy samochodem, instruktorzy latania, instruktorzy nauki pływania
- 3120 Pielęgniarki i średni personel medyczny



- 3121 Przełożone pielęgniarek, instruktorzy położnictwa  
przełożone pielęgniarek, pielęgniarki oddziałowe, instruktorki i inspektorki pielęgniarstwa, instruktorzy położnictwa; siostry przełożone (w szpitalu), położne, akuszerki dyplomowane; pielęgniarki dyplomowane: pediatrii, ortopedii, psychiatrii; instrumentariuszka, pielęgniarka anestezjologiczna, kliniczna
- 3122 Pielęgniarki, położne, felczerzy  
pielęgniarki, pielęgniarki zabiegowe, położne, akuszerki, felczerzy
- 3123 Laboranci, technicy medyczni i pokrewni  
laboranci medyczni, technicy (asystenci) medyczni i dentystyczni, stomatologiczni; technicy farmaceutyczni, laboranci apteczni; serolodzy, hematolodzy; operatorzy sprzętu audiometrycznego, operatorzy elektrokardiografu, elektroencefalografu, aparatury rentgenowskiej, sprzętu radiograficznego, skanera i skanera optycznego, operatorzy USG, tomografu, endoskopów; operatorzy laserowych i elektronicznych urządzeń medycznych
- 3124 Felczerzy weterynarii  
felczerzy weterynarii, technicy weterynarii; kontrolerzy sanitarno-weterynaryjni (z wyjątkiem lekarzy weterynarii); weterynarze (z wyjątkiem lekarzy weterynarii)
- 3126 Fizjoterapeuci i specjaliści z dziedzin pokrewnych  
kręgarze, elektroterapeuci, technik ortopedyczny (wykonujący protezy); specjaliści od gimnastyki rehabilitacyjnej, leczniczej; masażyści, osteopaci, fizykoterapeuci, fizjoterapeuci, terapeuci rekreacji, technicy protetycy, optycy, optometry
- 3128 Osoby leczące tradycyjnymi metodami  
osoby leczące bez pomocy leków, osoby leczące naturalnymi metodami, zielarze, bioenergoterapeuci, znachorzy, uzdrawiający wiarą
- 3129 Inni specjaliści średniego szczebla w lecznictwie niesklasyfikowani gdzie indziej  
pracownicy medyczni niesklasyfikowani gdzie indziej np. instruktorzy higieny, gimnastyki leczniczej, oświaty sanitarnej, kontrolerzy higieny; masażyści, higienistki szkolne, dietetycy; technicy zbiorowego żywienia, pomoce dentystyczne, stomatologiczne homeopaci, ortoptyci, ortofoniści, lekarze korygujący zeza - ortoptyci, terapeuci zawodowi, terapeuci zajmujący się niewidomymi, terapeuci - logopedzi
- 3130 Towaroznawcy i podobni
- 3131 Towaroznawcy i rzeczoznawcy handlowi  
towaroznawcy i rzeczoznawcy handlowi
- 3132 Instruktorzy i technolodzy żywienia  
instruktorzy i technolodzy żywienia i inni podobni pracownicy ustalający normy i technologię przyrządzania posiłków, kierownicy żywienia
- 3140 Specjaliści agronomii i zootechniki średniego szczebla
- 3142 Agronomowie, agrotechnicy, zootechnicy na stanowiskach techników  
agronomowie, agrotechnicy, zootechnicy na stanowiskach techników; agrochemicy, instruktorzy urządzeń rolnych, kontraktacji, mechanizacji rolnictwa itp.; asystenci ochrony roślin, stacji selekcji roślin, leśni itp.; pomolodzy, taksydermiści
- 3143 Technicy rolnictwa, leśnictwa, ogrodnictwa  
technicy i specjaliści zatrudnieni na stanowiskach techników: rolnictwa, leśnictwa, ogrodnictwa
- 3149 Pozostali specjaliści rolnictwa i leśnictwa średniego szczebla  
dyspozytorzy kółka rolniczego, taksatorzy leśni itp.

- 3150 Specjaliści średniego szczebla w finansach i handlu
- 3151 Maklerzy zajmujący się obrotem papierów wartościowych  
maklerzy, taksatorzy: papierów wartościowych, akcji, obligacji, czeków, pożyczek państwowych, umów
- 3152 Agenci ubezpieczeniowi  
agenci ubezpieczeń grupowych, agenci ubezpieczeniowi, pośrednicy ubezpieczeniowi
- 3153 Agenci handlu nieruchomościami  
pośrednicy, agenci (ajenci) kupna i sprzedaży nieruchomości: mieszkań, domów, działek, gruntów, ziemi i innych
- 3154 Organizatorzy podróży, doradcy  
organizator, doradca w sprawach podróży
- 3155 Agenci zajmujący się sprzedażą w handlu  
akwizytorzy, komiwojażerowie, handlowcy, sprzedawcy produktów firmy (dealerzy), agenci handlowi, ajenci, przedstawiciele handlowi firmy
- 3156 Agenci skupu  
agenci (ajenci) skupu i sprzedaży, dostawcy, sprzedawcy handlu detalicznego, hurtowego, ra-  
talnego
- 3157 Licytatorzy, taksatorzy  
rozjemcy zażaleń, taksatorzy, rzeczoznawcy, taksatorzy w sprawach reklamacji, taksatorzy  
w sprawach ubezpieczeń, taksatorzy w sprawach strat, licytatorzy, inspektorzy w sprawach  
roszczeń, reklamacji i odszkodowań
- 3159 Specjaliści średniego szczebla w handlu i finansach niesklasyfikowani gdzie in-  
dziej  
pozostali specjaliści średniego szczebla w handlu i finansach niesklasyfikowani gdzie indziej
- 3160 Specjaliści w dziedzinie biznesu
- 3161 Maklerzy  
maklerzy towarów, artykułów, agenci (ajenci) załadunku, maklerzy handlowi
- 3162 Specjaliści od clearingu i rozliczeń finansowych  
agenci (ajenci) clearingu, agenci spedycyjni, spedytorzy, agenci załadunku
- 3163 Agenci do spraw zatrudnienia  
agenci (ajenci) do spraw zatrudnienia, kontraktorzy pracy, urzędnicy do spraw zatrudnienia,  
urzędnicy do spraw zatrudnienia młodzieży
- 3169 Inni specjaliści w dziedzinie biznesu i maklerzy handlowi, gdzie indziej nieskla-  
syfikowani  
pozostali specjaliści w dziedzinie biznesu i maklerzy handlowi niesklasyfikowani gdzie indziej;  
pośrednicy do spraw wydawniczych; organizator koncertów i tras koncertowych; agenci te-  
atralni; agenci, pośrednicy w sporcie, inicjatorzy i organizatorzy imprez sportowych; reprezen-  
tanci, przedstawiciele, ajenci w usługach dla biznesu, reklamy, ogłoszeń
- 3170 Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej  
pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej



- 3200 PRACOWNICY BIUROWI
- 3210 Referenci
- 3211 Referenci księgowości  
referenci księgowości: budżetowi, finansowi, podatkowi, kredytowi, rozliczeniowi, inwentaryzacji; kontyści, fakturzyści
- 3212 Referenci statystyczni, ekonomiczni, zaopatrzeniowcy  
referenci statystyczni; referenci ekonomiczni zaopatrzenia, zbytu, sprzedaży, zatrudnienia i płac, wynagrodzenia), planowania itp.; technicy zaopatrzenia, szefowie narzędziowni
- 3213 Referenci administracyjno-gospodarczy, organizacyjni  
referenci: administracyjno-gospodarczy, ewidencji, gospodarczy, meldunkowi, organizacyjni, ds. spraw osobowych i personalnych, socjalno-kulturalni, społeczno-administracyjni; intendent; dokumentaliści, prowadzący kartotekę, rejestratorzy; administratorzy i intendentzi gmachu, hoteli itp.; kierownik działu administracji w przedsiębiorstwie budowlanym; porządkowanie prawne terenów własnych i dzierżawionych zakładu - sprawy gruntowo-prawne
- 3214 Wysokowalifikowani pracownicy obsługi sekretariatu  
wysokowalifikowani pracownicy obsługi sekretariatu: sekretarki, sekretarze dyrektorów, prezesów i innych kierowników firm
- 3220 Kasjerzy
- 3221 Kasjerzy w bankach, urzędach pocztowych i przedsiębiorstwach  
kasjerzy (kasa) w bankach, urzędach pocztowych i przedsiębiorstwach przemysłowych itp. - z wyjątkiem kasjerów w sklepach, restauracjach, kawiarniach i kasach biletowych; skarbnicy w związkach zawodowych; urzędnicy od rachunków, weksli; inkasenci instytucji dobroczynnej, charytatywnej; poborcy długów, płatności, podatkowi; inkasenci czynszów, komornego
- 3230 Sekretarki i maszynistki
- 3231 Kanceliści i sekretarki  
korektorzy biurowi, kanceliści; sekretarki; sekretarze sądowi
- 3232 Maszynistki, osoby wpisujące tekst i dane do komputera  
maszynistki, osoby wprowadzające teksty i dane do komputera
- 3233 Pomoce biurowe, pomoce w kancelarii  
pomoce biurowe, pomoce w kancelarii
- 3234 Recepcjoniści  
repcjonistki
- 3239 Inni urzędnicy biurowi  
urzędnicy: redagujący listy, redagujący podania; urzędnicy adresujący, wysyłający listy i obsługujący maszyny frankujące, adresujące listy, korespondencję; obsługa maszyny sortującej dokumenty; kompilatorzy ksiąg i spisów, chronometryści; osoby wprowadzające dane: na komputer, maszyny cyfrowe, taśmy, karty; osoby obsługujące konwertery, sortery, seechecki; koderzy przy obróbce danych i w statystyce; osoby obsługujące telefax, telegraf, telex, dalekopis, komputerowe edytory tekstów
- 3240 Inni
- 3241 Celnicy  
celnicy, deklaranci celni, referenci celni, rewidenci celni; (clo); urzędnicy urzędu celnego (granicznicy), sprawdzający paszporty

- 3300 FUNKCJONARIUSZE POLICJI, WOJSKA I OCHRONY PAŃSTWA
- 3310 Policjanci  
niżsi oficerowie milicji, policji i MSW – od podporucznika do kapitana; podoficerowie i funkcjonariusze milicji policji i MSW; strażnicy więzienni, dozorczy więzienni (klawiszowe), strażnicy w areszcie śledczym
- 3320 Żołnierze zawodowi  
niżsi oficerowie, chorążowie w wojsku – od chorążego do kapitana: młodszy chorąży, chorąży, starszy chorąży, chorąży sztabowy, starszy chorąży sztabowy, podporucznik, porucznik, kapitan; młodszy chorąży marynarki, chorąży marynarki, starszy chorąży marynarki, chorąży sztabowy marynarki, starszy chorąży sztabowy marynarki, podporucznik marynarki, porucznik marynarki, kapitan marynarki; podoficerowie w wojsku – od kaprala do starszego sierżanta: kapral, starszy kapral, plutonowy, sierżant, starszy sierżant, sierżant sztabowy, starszy sierżant sztabowy, mat, starszy mat, bosmanmat, bosman, starszy bosman, bosman sztabowy, starszy bosman sztabowy
- 3330 Oficerowie, podoficerowie i funkcjonariusze straży pożarnej, straży przemysłowej i innych służb  
oficerowie straży przemysłowej i kolejnictwa; podoficerowie straży przemysłowej i kolejnictwa; funkcjonariusze straży przemysłowej i kolejnictwa – strażnicy i wartownicy, rewidenty; oficerowie i funkcjonariusze pożarnictwa; oficerowie pożarnictwa: młodszy kapitan, kapitan, starszy kapitan, młodszy brygadier, brygadier, starszy brygadier, nadbrygadier; podoficerowie pożarnictwa i strażacy: strażak, starszy strażak, sekcyjny, starszy sekcyjny, młodszy ogniomistrz, ogniomistrz, starszy ogniomistrz, młodszy aspirant, aspirant, starszy aspirant
- 3400 PRACOWNICY DZIAŁALNOŚCI ARTYSTYCZNEJ, ROZRYWKI I SPORTU
- 3410 Artyści estradowi  
artyści cyrkowi i estradowi; artyści cyrkowi: akrobaci chodzący po linie, na trapezie, linoskoczkowie, clowni (klowni), zaklinacze, hipnotyzerzy, iluzjoniści, człowiek – guma, imitatorzy, naśladowcy głosów zwierząt, zonglerzy, magicy, prestidigitatorzy, pogromcy i treserzy dzikich zwierząt, animatorzy lalek, brzucho mówcy; muzycy i piosenkarze w lokalach rozrywkowych, konferansjerzy, discjockeye (DJ-e), prezenterzy muzyczni; stripteaserki; piosenkarze estradowi, wokaliści; pianiści, skrzypkowie, klarnciści, organiści, perkusiści, saksofoniści, gitarzyści, puzoniści; statyści (na planie filmowym)
- 3420 Sportowcy  
sportowcy: atleci, bokserzy, piłkarze, rowerzyści wyścigowi, kierowcy w wyścigach motorowych, żuźlowcy; dżokeje (jockeye), gracze sportowi, pozostali sportowcy zawodowi; instruktorzy bilarda, brydża, szachów; sędziowie sportowi, rozjemcy sportowi, działacze sportowi; nauczyciele wschodnich sztuk walki
- 4000 SPRZEDAWCY I SZEREGOWI PRACOWNICY USŁUG
- 4130 Sprzedawcy i kasjerzy w sklepach
- 4131 Sprzedawcy w sklepach wielkopowierzchniowych: hipermarketach, supermarketach, domach towarowych, sklepach samoobsługowych  
sprzedawcy w sklepach wielkopowierzchniowych: hipermarketach, supermarketach, domach towarowych, sklepach samoobsługowych
- 4132 Sprzedawcy w sklepach tradycyjnych  
sprzedawcy w sklepach tradycyjnych



- 4133 Sprzedawcy na bazarach i targowiskach  
kioskarze i straganiarze, handlarze; sprzedaje (handluje) na targu, na bazarze, na giełdzie towarów
- 4134 Pozostali sprzedawcy  
pozostali sprzedawcy; sprzedawcy w sklepach nieznanego typu; referenci skupu, klasyfikatory, żywca, zboża
- 4135 Kasjerzy w sklepach i punktach usługowych  
kasjerzy (kasa) w sklepach, punktach usługowych, w restauracjach, barach, pubach bukmaczerzy (na wyścigach), krupierzy
- 4200 PRACOWNICY TRANSPORTU I ŁĄCZNOŚCI
- 4210 Konduktorzy i konwojenci
- 4211 Konduktorzy, kontrolerzy biletów  
konduktorzy, kasjerzy (kasa) konduktorscy, kasjerzy biletowi i bagażowi, kontrolerzy biletów, rewizorzy biletów, pociągów, (wagonów sypialnych, kuszetek), autobusu, trolejbusu, tramwaju, statków pasażerskich; informatorzy
- 4212 Konwojenci  
konwojenci
- 4220 Listonosze, telefonistki i inni pracownicy łączności
- 4221 Listonosze, doręczyciele przesyłek  
listonosze, doręczyciele pocztowi (paczek, listów), kontrolerzy-doręczyciele
- 4222 Telefonistki, telemarketerzy  
telefonistki, telegrafistki, radiotelegrafistki, (operatorzy morse'a), radiooperatorzy, teletypistki, operatorzy radiowęzłów
- 4229 Pozostali pracownicy łączności niesklasyfikowani gdzie indziej  
ekspedytorzy pocztowi, rozdzielacze (sortowanie) przesyłek
- 4300 PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH
- 4310 Fryzjerzy i kosmetyczki
- 4311 Fryzjerzy, charakteryzatorzy  
fryzjerzy, charakteryzatorzy, perukarze
- 4312 Kosmetyczki, manikurzystki  
kosmetyczki, manikiurzystki (manicure), pedikiurzystki (pedicure)
- 4320 Kucharze i kelnerzy
- 4321 Kucharze, cukiernicy, kawiarki  
kucharze, garmażerzy, cukiernicy, kawiarki
- 4322 Kelnerzy, stewardzi, bufetowi, barmani  
kelnerzy, bufetowi, barmani; stewardzi na statkach, okrętach promach, samolotach (główny steward) oraz obsługa kabinowa
- 4330 Pracownicy innych usług osobistych

- 4331 **Fotografowie**  
fotografowie, fotograficy: reklamowi, lotniczy, architektury, mody, fotografowie w wydawnictwach, przemysłowi, policyjni, medyczni, portreciści, fotografia naukowa; świadczący usługi fotograficzne; fotoreporterzy
- 4332 **Pracownicy pomocniczy w zakładach fotograficznych**  
pracownicy pomocniczy w zakładach fotograficznych, laboratoriach fotograficznych i filmowych, fotokopii; konserwatorzy kopii filmowych, laboranci filmowi i fotograficzni, retuszerzy itp.
- 4334 **Pracownicy pogrzebów**  
obsługa pogrzebu, konduktu; karawaniarze; obsługa chowania zwłok; balsamujący zwłoki, pracownicy krematorium; pracownicy domów pogrzebowych
- 4335 **Astrologowie i wróżbiarze**  
astrologowie, przepowiadacze przyszłości, numerolodzy, chiromanci, wróżbiarze, wróżki; stawiacze Tarota i pokrewni
- 4339 **Pozostali pracownicy usług osobistych**  
pozostali pracownicy usług osobistych: pokojówki, służące (także osobiste), lokaje, służący (w tym hotelowi, osobiści); garderobiani osobiści i hotelowi; hostessy w klubach, partnerzy do tańca, fordancerzy
- 4400 **PRACOWNICY MAGAZYNOWANIA I ZAOPATRZENIA**
- 4410 **Magazynierzy**  
magazynierzy
- 4420 **Zaopatrzeniowcy**  
zaopatrzeniowcy
- 4500 **PRACOWNICY OCHRONY**
- 4510 **Pracownicy ochrony obiektów i osób**  
Pracownicy ochrony obiektów i osób; ochroniarze, konwojenci, body-guard
- 4600 **MODELKI I HOSTESSY**
- 4610 **Modelki i hostessy**
- 4611 **Modelki i modele**  
modelki - demonstracja odzieży; modelki na pokazach mody; żywe manekiny w oknach wystawowych; demonstratorzy produktów w celach reklamowych; osoby pozujące (pozowanie) fotografom, malarzom i innym artystom
- 4612 **Hostessy, osoby do towarzystwa**  
hostessy promujące towary w sklepach, pasażach handlowych; osoby udzielające informacji na konferencjach, zjazdach, imprezach; osoby towarzyszące gościom zagranicznym, cudzoziemcom
- 5000 **WYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI**
- 5100 **BRYGADZIŚCI I PRACOWNICY FIZYCZNI NADZORU**
- 5160 **Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru**



- 5161 **Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w górnictwie i produkcji wyrobów metalowych**  
 brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w górnictwie i produkcji wyrobów metalowych brygadziści i instruktorzy w górnictwie oraz przy wydobywaniu gazu, ropy i torfu; brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru przy produkcji metalu oraz w obróbce plastycznej i cieplnej, dysponenci wsadu, brygadziści obsługi żeliwniaka, dysponenci hali pieców i podobni; brygadziści w brygadzie dziennej przy wysyłaniu blach brygadziści, dyspozytorzy, dyżurni elektromonterzy i elektromechanicy – przy wytwarzaniu i rozprowadzaniu energii elektrycznej i cieplnej lub przy produkcji i konserwacji urządzeń i instalacji elektrochemicznych; brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w produkcji i naprawach urządzeń i maszyn oraz innych wyrobów przemysłu metalowego; brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru przy piecach przemysłowych i ogrzewczych oraz smarowaniu urządzeń
- 5162 **Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru przemysłu włókienniczego, chemicznego, spożywczego**  
 brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru przemysłu włókienniczego, chemicznego, spożywczego brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w produkcji wyrobów z włókien sztucznych i naturalnych; brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w produkcji odzieży i konfekcji, wyrobów obuwicznych i galanterijnych ze skóry i gumy oraz z papieru i tworzyw sztucznych; brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru przy procesach chemicznych, produkcji mas plastycznych i szklivnych; brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru przy procesach przetwórstwa spożywczego; brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru przy obróbce drewna i produkcji wyrobów z drewna; brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru przy produkcji papieru i przy pracach poligraficznych
- 5163 **Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru budownictwa**  
 brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru budownictwa brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru przy produkcji materiałów budowlanych; brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru robót budowlano-montażowych; toromistrzowie, drogomistrzowie
- 5164 **Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w transporcie i magazynowaniu**  
 brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w transporcie i magazynowaniu brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru środków transportu bliskiego oraz urządzeń do robót ziemnych, drogowych; brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w magazynowaniu i transporcie brygadziści, pracownicy fizyczni nadzoru przy pracach przeładunkowych w transporcie: dokerzy, ładowacze, ekspedytorzy, spedytorzy w przedsiębiorstwach przewozowych (np. PKS, PKP); brygadziści i pracownicy nadzoru w magazynach i transporcie wewnątrzzakładowym; brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w brakarniach i pakowniach
- 5165 **Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru robót rolnych i leśnych**  
 brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru robót rolnych i leśnych; brygadziści w sadzie; brygadziści hodowli zwierząt: oborowi, w tuczarni; brygadziści traktorowi, brygadziści rybacy; brygadziści w leśnictwie
- 5200 **WYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI POZA ROLNICTWEM**
- 5210 **Wykwalifikowani robotnicy w zawodach górniczych i związanych z górnictwem**
- 5211 **Kombajniści i operatorzy maszyn górniczych**  
 kombajniści i operatorzy maszyn górniczych, maszyn do wydobywania ropy i gazu (wiertacze) oraz formowania torfu
- 5212 **Górnicy**  
 górnicy, skalnicy, wiertacze górniczy, strzałowi, budowacze w kopalniach, kopalniach odkrywkowych, ratownicy w górnictwie

- 5213 Wykwalifikowani robotnicy wydobywania ropy i gazu  
ładowacze-górnicy, wykwalifikowani robotnicy wydobywania ropy i gazu, formowacze torfu, sygnaliści
- 5220 Wykwalifikowani robotnicy produkcji metali i wyrobów elektrotechnicznych oraz przesyłania energii elektrycznej i ciepłej
- 5221 Wykwalifikowani robotnicy produkcji metali – wytapiacze, walcownicy, kowale, odlewnicy i podobni  
wykwalifikowani robotnicy produkcji metali oraz obróbki plastycznej i ciepłej – spiekacze, wytapiacze, walcownicy, kowale, odlewnicy, elektryzarowi, formierze, hartownicy, hutnicy i podobni; rdzeniarze, odlewnicy części i całosci; spawacze – gazowi, elektryczni, w osłonie (tlenowej, argonowej); lukowi i oporowi; lutowacze – płomieniowi, indukcyjni, wyrobów precyzyjnych i biżuterii; spiekacze, oczyszczacze i wyżarzacze metali; operatorzy piecy konwertujących, gruszek Bessemera, pieców Thomasa, pieców tlenowych, pieców lukowych; operatorzy walcarek na gorąco, maszyn do wzbogacania stali (na przykład: nawęglania, azotowania)
- 5222 Elektrycy, energetycy, elektroenergetycy, monterzy linii elektrycznych i urządzeń telekomunikacyjnych  
elektrycy, energetycy, elektroenergetycy przy wytwarzaniu i rozprowadzaniu energii elektrycznej i ciepłej lub monterzy przy budowie i konserwacji linii elektrycznych i urządzeń telekomunikacyjnych; instalatorzy i konserwatorzy: kabli podziemnych i nadziemnych, trakcji elektrycznych, kabli telegraficznych i telefonicznych
- 5223 Elektromonterzy, elektromechanicy urządzeń elektrotechnicznych, elektromechanicznych i telekomunikacyjnych  
elektromonterzy, elektromechanicy maszyn i urządzeń elektrycznych; monterzy aparatury elektrycznej i innych wyrobów elektrycznych; wyspecjalizowani robotnicy napraw urządzeń elektrotechnicznych, elektromechanicznych i telekomunikacyjnych; kinooperatorzy
- 5224 Operatorzy maszyn produkujących wyroby elektrotechniczne i elektroniczne  
operatorzy maszyn i urządzeń produkujących wyroby elektrotechniczne i elektroniczne; operatorzy w taśmowej produkcji sprzętu elektronicznego i mechaniki precyzyjnej (sprzęt audiowizualny, radiowy, telewizory, chronometry, zegary, zegarki, podzespoły elektroniczne, wyposażenie mikroelektroniczne, sprzęt biurowy, instrumenty precyzyjne, aparaty słuchowe)
- 5225 Maszyniści urządzeń wytwarzających i przetwarzających energię elektryczną i ciepłą  
maszyniści podstawowych urządzeń wytwarzających i przetwarzających energię elektryczną i ciepłą oraz urządzeń klimatyzacyjnych i chłodniczych
- 5226 Monterzy detali wyrobów elektrotechnicznych i elektronicznych  
monterzy detali wyrobów elektrotechnicznych i elektronicznych; robotnicy o wyspecjalizowanych czynnościach w produkcji i naprawach wyrobów elektrotechnicznych, elektronicznych i innych precyzyjnych; ciągnacze drutu; monterzy i konserwatorzy: sprzętu elektronicznego, sprzętu audiowizualnego, sprzętu komputerowego, sprzętu przetwarzania i obróbki danych, przemysłowego wyposażenia elektronicznego, sprzętu medycznego, sprzętu meteorologicznego, radaru, radia, wyposażenia sygnalizacyjnego, systemów sygnalizacji, sprzętu telekomunikacyjnego, telewizji, sprzętu prototypowego; budowniczy anten radiowych i telewizyjnych; mechanicy elektronicy: maszyn liczących, sprzętu audiowizualnego, maszyn biznesowych, maszyn kalkulujących, komputerów, maszyn biurowych, radia, telewizji; konserwatorzy i serwisanci: sprzętu audiowizualnego (radia i telewizji), sprzętu elektronicznego



- 5227 Palacze pieców przemysłowych i kotłów ogrzewczych  
palacze pieców przemysłowych i wielkich kotłów ogrzewczych oraz pieców centralnego ogrzewania
- 5230 Wykwalifikowani robotnicy produkcji materiałów budowlanych i budownictwa
- 5231 Maszyniści i operatorzy urządzeń do produkcji materiałów budowlanych  
maszyniści (maszynista) i operatorzy urządzeń do produkcji materiałów budowlanych
- 5232 Murarze, betoniarze, tynkarze, monterzy konstrukcji budowlanych  
murarze, betoniarze, tynkarze, sztukatorzy, malarze budowlani, zdunowie, dekarze (wykonawcy dachów), mularze; robotnicy wykwalifikowani robót betonowych i żelbetonowych; monterzy rusztowań, monterzy konstrukcji budowlanych, zalewacze fundamentów
- 5233 Monterzy instalacji sanitarnych i gazowych, hydraulicy  
monterzy instalacji sanitarnych, kanalizacyjnych, gazowych i wentylacyjnych, rurociągów, parociągów, gazociągów, hydraulicy
- 5234 Cieśle, stolarze, tapiceryzy  
cieśle, stolarze, szkutnicy, bednarze, kołodzieje, modelarze w drewnie, wyspecjalizowani malarze wyrobów z drewna (także stolarka budowlana), tapiceryzy (mebli, materacy, samochodowi i w innych środkach transportu); cieśle, cieśle okrętowi i w stocznii, cieśle w teatrze, cieśle w kopalniani, cieśle przy konstrukcjach, cieśle stolarki budowlanej, stolarze, stolarze meblowi; stolarze meblowi, konstruktorzy mebli giętych, ramiarze, bednarze, producenci drewnianego sprzętu sportowego, modeli drewnianych, fajek, skrzyń i opakowań i innych wyrobów z drewna
- 5235 Operatorzy maszyn do obróbki drewna – frezerzy, strugacze, tokarze  
operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna – frezerzy i strugacze drewna, tokarze w drewnie i pokrewni; ustawiacze i operatorzy maszyn do produkcji i pozyskiwania drewna: włósnicy, traka; operatorzy maszyn wytwarzających wyroby z drewna; operatorzy maszyn: tnących, wierzących, szlifujących, korujących, wykańczających, lakierujących, malujących, markujących, wytwarzających wyroby z drewna; konserwatorzy i impregnatorzy drewna, robotnicy przy sezonowaniu drewna; operatorzy maszyn do obróbki drewna, traków, pił, pilarek, pras; operatorzy maszyn sezonujących, korujących i rozdrabniających drewno; operatorzy maszyn produkujących sklejkę; robotnicy przy produkcji celulozy, pulpy, pulpy papierowej; operatorzy maszyn rozdrabniających drewno na pulpe
- 5236 Posadzkarze, szklarze i inni robotnicy wykwalifikowani robót wykończeniowych w budownictwie  
posadzkarze, parkieciarze, szklarze, izolatorzy, glazurnicy, kafelkarze; układacze podłóg z drzewa, marmuru, terrakoty, mozaiki; i inni robotnicy wykwalifikowani robót wykończeniowych w budownictwie; witrażyści
- 5240 Wykwalifikowani robotnicy budowy maszyn i urządzeń, monterzy konstrukcji stalowych oraz operatorzy żurawi i dźwigów
- 5241 Robotnicy pracujący na obrabiarkach do metali  
robotnicy pracujący na obrabiarkach do metali – tokarze, frezerzy, strugarze, szlifierze, wiertacze, operatorzy skrawarki; pracownicy cynkowni
- 5242 Robotnicy metalizacyjnej obróbki metali  
robotnicy metalizacyjnej obróbki metali i wyrobów metalowych – metalizatorzy, polerowacze, spawacze, brązownicy, grawerzy, złotnicy, galwanizatorzy i im podobni
- 5243 Wyspecjalizowani robotnicy w produkcji i naprawach urządzeń precyzyjnych

wyspecjalizowani robotnicy w produkcji i naprawach urządzeń, mechanizmów i przyrządów precyzyjnych, maszyn biurowych, analitycznych, wag, urządzeń precyzyjnie kalibrowanych (śrub kalibrowanych, śrub mikrometrycznych, suwmiarek), barometrów, zegarów, protez, wyposażenia fotograficznego, wyposażenia chirurgicznego, aparatów fotograficznych, instrumentów medycznych, dentystycznych, chirurgicznych, meteorologicznych, nautycznych, optycznych, precyzyjnych, naukowych; jubilerzy, zegarmistrzowie, optycy

- 5244 Mechanicy maszyn i urządzeń  
mechanicy maszyn i urządzeń w przemysłowych zakładach pracy, mechanicy – konserwatorzy, mechanicy – operatorzy maszyn
- 5245 Maszyniści i operatorzy żurawi, przenośników, suwnic, wyciągów  
maszyniści (maszynista i operatorzy żurawi, przenośników, suwnic, wyciągów, urządzeń kruszących i sortujących oraz robót ziemnych, torowych, drogowych i innych budowlanych; maszyniści maszyn do robót ziemnych: buldożerów, spychaczy, walców drogowych (walec), maszyn do układania nawierzchni dróg, maszyn do asfaltowania, maszyn do układania płyt chodnikowych, podbijarek; maszyniści, operatorzy: dźwigów (stacjonarnych, pływających, samojezdnych, kolejowych, budowlanych), żurawi (stacjonarnych i samojezdnych), suwnic (suwnicowi), wind kopalnianych, transporterów taśmowych, szluz, mostów zwodzonych i obrotowych
- 5246 Monterzy konstrukcji stalowych, zbrojarze, blacharze  
monterzy konstrukcji stalowych i metalowych, nitowacze, wiertacze w metalu, skręcacze drutu i lin stalowych, zbrojarze, blacharze części lotniczych i pojazdów, kotlarze, krajacze stali, trasownicy
- 5247 Mechanicy samochodowi i innych środków transportu  
mechanicy samochodowi i innych środków transportu
- 5248 Mechanicy i ślusarze konserwacji i napraw zatrudnieni w przedsiębiorstwach sfery niematerialnej  
mechanicy, konserwatorzy i ślusarze konserwacji i napraw zatrudnieni w przedsiębiorstwach sfery niematerialnej
- 5249 Ślusarze narzędziowi, mechanicy narzędziowi  
ślusarze narzędziowi, mechanicy narzędziowi, ślusarze precyzyjni, traserzy
- 5250 Wykwalifikowani robotnicy przemysłu chemicznego i spożywczego
- 5251 Aparatowi reakcji chemicznych oraz piecowi procesów chemicznych  
aparatowi przy przygotowaniu mieszanek i roztworów w produkcji chemicznej, aparatowi procesów dyfuzyjnych i reakcji chemicznych oraz piecowi procesów chemicznych; operatorzy przy produkcji leków, farmaceutyków, środków dezynfekujących; operatorzy maszyn: mieszających, kruszących, rozdrabniających, mielących, miksujących; operatorzy pieców, autoklawów, bojlerów, palenisk, maszyn do suszenia, retort, bunkrów, maszyn produkujących cement, suszarek; operatorzy pras filtrujących, filtrów, odwadniaczy, dehydratorów; operatorzy maszyn destylujących i separujących (kolumn separujących przez destylację); operatorzy suchej destylacji drewna; operatorzy reaktorów konwertujących i innych (z wyjątkiem petrochemii) oraz zbiorników próżniowych; aparatowi rafinacji ropy naftowej i gazu; operatorzy maszyn mieszających, destylujących, odsiarczających, stacji pomp i tablic kontrolnych w petrochemii i obróbce gazu ziemnego; operatorzy maszyn produkcji gazu koksowniczego i mieskiego, fibry syntetycznej, materiałów radioaktywnych i gumy; aparatowi na sterowni (kierowanie sprzętem technicznym)
- 5252 Aparatowi procesów przetwórstwa spożywczego  
operatorzy i aparatowi procesów przetwórstwa spożywczego; mieszacze tytoniu, tabaki; robotnicy przy suszeniu i fermentacji tytoniu; producenci cygar, cygaretek, papierosów; sortownicy i pakowacze tytoniu i wyrobów z tytoniu



- 5253 Młynarze, piekarze, cukiernicy, ubojowi, wędliniarze  
 młynarze, piekarze, cukiernicy, karmelarze, ubojowi, wędliniarze i inni wykwalifikowani robotnicy przerobu płodów rolnych i hodowlanych; rzeźnicy, masarze, fileciarze, sosiarze, kielbasiarze, wędzalnicy, producenci marynat i suszonek, piklerzy, konserwatorzy żywności; ciastkarze, lukiernicy; producenci: gumy do żucia, czekolady, karmelu, pieczywa cukiernicze-go; mikserzy, operatorzy pieców chlebowych; preserzy czekolady; robotnicy przy produkcji: masła, sera żółtego, nabiału, lodów; puszkowacze owoców i warzyw, wyciskacze oleju, producenci soków owocowych i warzywnych, producenci cukru metodami tradycyjnymi, konserwatorzy i piklerzy owoców i warzyw oraz przetworów z owoców i warzyw
- 5254 Operatorzy urządzeń obróbki szkła i ceramiki, wypalacze, szlifierze  
 operatorzy urządzeń obróbki szkła i ceramiki, topiarze, formowacze wyrobów, wypalacze, szlifierze i pokrewni; formierze ceramiki, fajansu i porcelany; lakiernicy polcerany, dmuchacze porcelany, kształtownicy i i formowacze; ozdabiacze porcelany i ceramiki, modelatorzy, garnicarze, preserzy pras do tłoczenia wyrobów porcelanowych; mieszalnicy przy produkcji szkła, dmuchacze szkła, szlifierze szkła, przycinacze szkła, wiertacze szkła; szlifierze soczewek; rytownicy w szkłe, kryształe, piaskarze szkła, polernicy szkła, grawernicy; operatorzy maszyn do obróbki surowców mineralnych: produkcja kamienia syntetycznego, azbestu, azbesto-cementu, cementu, diamentów przemysłowych; operatorzy maszyn szlifujących, tnących, wykańczających i lamujących kamień
- 5255 Koloryści, fotochemicy i dekoratorzy wyrobów ze szkła, ceramiki i tworzyw sztucznych  
 koloryści i fotochemicy oraz dekoratorzy, drukarze i malarze wyrobów ze szkła, ceramiki i tworzyw sztucznych; malarze i zdobnicy pędzlem, aerografem, sprayem, walkiem wyrobów ze szkła, ceramiki; lityernicy; srebrzacze luster i zwierciadeł; barwiarze szkła; stemplownicy
- 5260 Wykwalifikowani robotnicy przemysłu włókienniczego i odzieżowego  
 5261 Przędzarze, tkacze, dziewiarze włókna, tkanin i odzieży  
 przędzarze (przędki), tkacze, dziewiarze ręczni i maszynowi, snowacze, bielarze, czyściciele i farbierze włókna, tkanin i odzieży, przewijacze przędzy oraz cerowacze, koronkarze i repasaczki, prasowacze odzieży; preparatorzy włókien naturalnych i sztucznych, mieszalnicy, gremplarze, ekstraktorzy, sortownicy; robotnicy przy produkcji celulozy; ustawiacze maszyn tkających; producenci sieci i siatek; monterzy krosen
- 5262 Wykwalifikowani robotnicy produkcji i napraw odzieży i wyrobów konfekcyjno-galanteryjnych  
 wykwalifikowani robotnicy produkcji i napraw odzieży i wyrobów konfekcyjno-galanteryjnych, wyrobów futrzarskich, odzieży ze skóry – krawcy, szwacze, kuśnierze, rękawicznicy, kapelusznicy, bieliźniarze, hafciarze i im podobni; modystki, krojczy futer, krojczy skór i odzieży; wykrawacze form krawieckich; krojczy innych produktów: parasolki, pokrowce; producenci czapek, parasoli, przytulanek, lalek, sztucznych kwiatów, dywaników, makatek, zagli, wszelkiej odzieży, szwacze skóry
- 5263 Robotnicy działalności podstawowej przy produkcji skóry: garbarze, barwiarze  
 robotnicy działalności podstawowej przy produkcji skóry: garbarze, barwiarze; robotnicy wyprawiający skóry i futra, foluszniczy, piklerz skóry i futer, polernicy skóry, podstrzygacze futer; operatorzy maszyn produkcji wyrobów skórzanych i futrzarskich w fazie przygotowawczej; operatorzy maszyn: tnących, garbujących, wykańczających, polerujących skórę
- 5264 Wykwalifikowani robotnicy produkcji i napraw wyrobów ze skóry i gumy oraz z papieru i tworzyw sztucznych  
 wykwalifikowani robotnicy produkcji i napraw wyrobów obuwniczych i galanteryjnych ze skóry i gumy oraz z papieru i tworzyw sztucznych – szewcy, cholewkarze, rymarze, kaletnicy, siodlarze wulkanizatorzy, konfekcjonerzy; introligatorzy (wykańczacze i oprawiacze książek,

- operatorzy maszyn zszywających i tnących) producenci obuwia, artykułów sportowych ze skóry, torebek; operatorzy maszyn do produkcji obuwia (także ortopedycznego i sportowego); robotnicy przy produkcji papieru, kartonu, tektury; operatorzy maszyn produkujących, wykańczających, bielących i plastykujących papier, karton i tekturę; operatorzy maszyn wytwarzających produkty z papieru: koperty, torby papierowe, torby celofanowe i polietylenowe, pudełka, kartony, papeterie, karty do gry, operatorzy maszyn produkujących środki opatrunkowe
- 5270 Operatorzy pojazdów, maszyniści i palacze parowozów
- 5271 Operatorzy ciężkiego sprzętu mechanicznego  
operatorzy ciężkiego sprzętu mechanicznego, mechanicy i motorniczowie piły mechanicznej, drwale
- 5272 Maszyniści pojazdów kolejowych  
maszyniści (maszynista) pojazdów kolejowych: parowych, elektrycznych, spalinowych; maszyniści metra; pomocnicy maszynistów
- 5274 Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów  
kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, (ciężarówek), autobusów, autokarów; kierowcy wywrotek, lor, cystern, traków, furgonów i furgonetek; kierowcy taksówek, szoferzy, kierowcy ambulansów, samochodów dostawczych, ambulansów pocztowych, mikrobusów
- 5275 Motorniczowie tramwajów i kierowcy trolejbusów  
motorniczowie tramwajów i kierowcy trolejbusów
- 5276 Maszyniści lekkich pojazdów motorowych oraz kierowcy ciągników  
maszyniści (maszynista) lekkich pojazdów motorowych oraz kierowcy ciągników; kierowcy motocykli, kierowcy rajdowi i wyścigowi (żuźlowcy), kierowcy trycykli, motocykli transportowych, motorykszy
- 5279 Pozostali operatorzy i kierowcy pojazdów  
palacze parowozów, kotłów w lokomotywach
- 5280 Marynarze i rybacy
- 5281 Marynarze, mechanicy, radiomechanicy  
marynarze, mechanicy, radiomechanicy, maszyniści na statkach i żaglowcach żeglugi wielkiej (morskiej, na morzu) i małej (przybrzeżnej, śródlądowej i rzecznej) – na okrętach, rudowęglowcach, kontenerowcach, drobnicowcach, masowcach, zbiornikowcach, statkach-przetwórnich, jachtach pełnomorskich, na barkach, kutrach, holownikach, pchaczach; załoga: promu, wodolotu, ślizgacza, poduszkowca, kutrów ratunkowych; przewoźnicy promowi
- 5283 Marynarze pokładowi  
marynarze pokładowi na statkach i żaglowcach żeglugi wielkiej (morskiej, na morzu) i małej (przybrzeżnej, rzecznej i śródlądowej): na okrętach, rudowęglowcach, kontenerowcach, drobnicowcach, masowcach, zbiornikowcach, statkach-przetwórnich, jachtach pełnomorskich, na barkach, kutrach, holownikach, pchaczach
- 5284 Rybacy morscy na statkach i kutrach rybackich  
rybacy morscy (żeglugi morskiej, na morzu) – na statkach i kutrach rybackich, statkach-przetwórnich; wykwalifikowana załoga trawlerów i statków dalekomorskich, latarnicy
- 5285 Rybacy śródlądowi  
rybacy śródlądowi – zajmujący się hodowlą i połowem ryb w stawach, na jeziorach, rzecze i wodach przybrzeżnych, śródlądowych, na morzu, żeglugi rzecznej – na kutrach rybackich



- 5290 Pozostali robotnicy wykwalifikowani
- 5291 Drukarze, powielaczowi i wykwalifikowani robotnicy w produkcji artykułów papierniczych i włókienniczych  
drukarze, powielaczowi i inni wykwalifikowani robotnicy przygotowujący formy do druku i reprodukcji fototechnicznej w produkcji artykułów papierniczych i włókienniczych; stereotypy i elektrotypy; zecerzy, składacze; maszyniści: linotypowi, monotypowi, ofsetowi; operatorzy desktop publishing; fototypiści; maszyniści, zecerzy, zestawiacze czcionek stereotypu i elektrotypu; rytownicy drukarscy: płyt Braille'a, w płytach, cylindrach, w gumie, w drewnie, w kamieniu syntetycznym; operatorzy, fotografowie, retuszerzy: rotograwitury, fotograwitury i fotorotograwitury; retuszerzy litografii; kopiarze płyt drukarskich na papier laboranci ciemni negatywowej i pozytywowej; drukarze, stemplarze, tloczarze na tkaninach, jedwabiu
- 5292 Kontrolerzy jakości i ilości materiałów i wyrobów gotowych  
kontrolerzy jakości i ilości materiałów i wyrobów gotowych
- 5293 Pobieracze prób, brakarze, sortowacze  
pobieracze prób, brakarze, sortowacze
- 5299 Inni robotnicy wykwalifikowani poza rolnictwem  
inni robotnicy wykwalifikowani poza rolnictwem; producenci i monterzy żaluzji okiennych
- 5300 WYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI W ROLNICTWIE
- 5310 Wykwalifikowani robotnicy rolni
- 5311 Traktorzyści, kombajniści i inni wykwalifikowani robotnicy rolni  
traktorzyści, kombajniści i inni wykwalifikowani robotnicy rolni; operatorzy sprzętu rolniczego: żniwiarek, snopowiązałek, ciągników rolniczych
- 5320 Wykwalifikowani pracownicy leśnictwa
- 5321 Gajowi, podleśniczowie i inni wykwalifikowani pracownicy leśnictwa  
gajowi, podleśniczowie i inni wykwalifikowani pracownicy leśnictwa myśliwi, traperzy, uczestnicy nagonki podczas polowania
- 5330 Pozostali wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie
- 5331 Ogrodnicy, pszczelarze  
ogrodnicy, pszczelarze, okulizatorzy
- 5332 Pozostali wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie  
pozostali wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie; operatorzy inkubatorów
- 6000 PÓŁWYKWALIFIKOWANI I NIEWYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI
- 6100 PÓŁWYKWALIFIKOWANI I NIEWYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI POZA ROLNICTWEM
- 6150 Robotnicy do prac prostych w przemyśle, budownictwie, transporcie
- 6151 Robotnicy do prac prostych w przemyśle  
osoby wykonujące pracę nakładczą w zakresie produkcji wyrobów metalowych, elektrotechniki i elektroniki; robotnicy wykonujący czynności przygotowawcze i pomocnicze przy produkcji metali oraz obróbce plastycznej i cieplnej – mieszalnicy rud, układacze wsadu, załadowywacze żeliwiaków, spustów, kalibrownicy rur i podobni; robotnicy bez określonej specjalności lub do prac najprostszyszy przy produkcji metali oraz obróbce plastycznej i cieplnej w przemyśle wydobywczym i hutnictwie; robotnicy wykonujący czynności przygotowawcze

i pomocnicze w produkcji i naprawach urządzeń, maszyn i narzędzi; lakiernicy samochodowi; robotnicy bez określonej specjalności lub przyuczeni do prac najprostszyc w produkcji i naprawach urządzeń i maszyn oraz innych wyrobów metalowych; robotnicy bez określonej specjalności lub do prac najprostszyc przy wytwarzaniu i rozprowadzaniu energii elektrycznej i cieplnej lub przy produkcji i konserwacji urządzeń i instalacji elektrotechnicznych; dozowacze, formowacze i wypalacze wyrobów w produkcji materiałów budowlanych (cegła i pustaków) oraz kamieniarze, kafciarze operatorzy maszyn wypalających cegły; koksownicy; robotnicy wykonujący czynności przygotowawcze i pomocnicze przy przebiegu procesów chemicznych oraz przy produkcji szkła i ceramiki; operatorzy maszyn produkujących wyroby ze szkła i ceramiki oraz produkujących porcelanę i fajans; operatorzy maszyn tłoczących, prasujących, wydmuchujących, tnących, wykańczających, polerujących i szlifujących szkło; operatorzy maszyn przygotowujących szkło do produkcji (maszyny filtrujące, ekstraktujące, młyny, miksery); robotnicy obsługi pomocniczej w procesie druku, powielania i reprodukcji fototechnicznej w produkcji artykułów papierniczych i włókienniczych; operatorzy maszyn drukarskich; operatorzy maszyn do odlewania czcionek, fototypu, pras drukujących, pras litograficznych ofsetu, rotograwitury, druku tapet, druku na tkaninach, sitodruku; robotnicy bez określonej specjalności lub przyuczeni do prac najprostszyc przy przebiegu procesów chemicznych oraz przy produkcji szkła i ceramiki; robotnicy bez określonej specjalności lub wykonujący proste czynności przy obróbce drewna i produkcji wyrobów z drewna: ciosacy, flisacy; robotnicy bez określonej specjalności lub przyuczeni do wykonywania prostych czynności produkcji i napraw odzieży i wyrobów konfekcyjnych: krojczy, szwacze, dziurkacze, prasowacze, przycinacze oraz pomocnicy; operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich; operatorzy perforatorów kart jacquarda; operatorzy maszyn przy produkcji ubrań; operatorzy krosen; sprzedawcze; operatorzy maszyn do szycia: zwykłych, kaletniczych, overlocków, maszyn do produkcji kapeuszy; maszyn do robienia i obszywania dziurek, szwaczki (szwacze); robotnicy wykonujący proste czynności przygotowawcze i pomocnicze w produkcji wyrobów z włókien naturalnych i sztucznych: oczyszczacze surowca, gremplarze, wiązacze nici, zwijacze przedzy, cewnowacze; przygotowawcze włókna, przewijacze, skręcające przedzy; operatorzy maszyn mieszających, łączących, skręcających przedzę i włókno, preparujących fibrę; aparaty maszyn przy produkcji włókien i przedzy; aparatowi maszyn bielarskich, farbujących i czyszczących, suszących, prasujących, maglujących; robotnicy bez określonej specjalności lub przyuczeni do wykonywania najprostszyc czynności w produkcji z włókien sztucznych i naturalnych oraz ich pomocnicy; robotnicy bez określonej specjalności lub przyuczeni do wykonywania prostych czynności w produkcji i naprawach wyrobów obuwniczych i galanterijnych ze skóry, gumy oraz z papieru i tworzyw sztucznych - ćwiekarze, sklejacze, naklejacze obcasów, szlifierze ceraty, zgrzewacze folii i podobni; chałupnicy w zakresie produkcji odzieży, obuwia i wyrobów konfekcyjno-galanterijnych; operatorzy maszyn wytwarzających wyroby farmaceutyczne i toaletowe; operatorzy maszyn produkujących detergenty, leki, destylujących perfumy operatorzy maszyn wytwarzających amunicję, materiały wybuchowe, miny, fajerwerki, sztuczne ognie, petardy, kapiszony, korki, zapalki, rakiety sygnalizacyjne; metalizatorzy, galwanizerzy; operatorzy maszyn: anodyzujących, eloksuujących, oksydujących, platerujących, elektrolaterujących, laminujących, malujących, czyszczących, odtłuszczających, szlifujących i polirujących elektrolitycznie; operatorzy maszyn wytwarzających materiały fotograficzne; operatorzy maszyn wywołujących, utrwalających filmy i fotografie; operatorzy maszyn produkujących materiały światłoczułe; operatorzy maszyn produkujących: świece, ołówki, środki piorące (oprócz detergentów), gumoleum, linoleum, gazy techniczne; operatorzy maszyn wytwarzających wyroby z gumy: pieczątki i stemple, opony i inne produkty z gumy; operatorzy maszyn: wulkanizujących, młynów; aparatowi przy produkcji gumy; operatorzy maszyn wytwarzających wyroby z plastyku, tworzyw sztucznych; operatorzy maszyn: mielących, tnących wierzących, laminujących plastyk aparatowi przy produkcji plastyku; operatorzy pras, młynów i wtryskarek ciśnieniowych; robotnicy bez określonej specjalności lub przyuczeni do wykonywania prostych czynności w przemyśle spożywczym; aparatowi przy przetworstwie mięsa i ryb: zasalanie, zamrażanie, puszgowanie, konserwowanie, sterylizowanie, mycie, blanzowanie; operatorzy autoklawów przy produkcji mięsa i ryb; aparatowi przy przetworstwie mleka, pasteryzacji mleka, produkcji mleka w proszku; operatorzy przy produkcji mleka skoniensowanego, schładzaniu mleka i pakowaniu próżniowym wyrobów mlecznych; aparatowi urządzeń do produkcji pasz, ryżu, przypraw; operatorzy maszyn mielących i łuskających;



- operatorzy maszyn przy produkcji pieczywa, wyrobów mącznych (mąka), czekolady i produktów czekoladowych, cukierków, makaronów; operatorzy maszyn do blanszowania, puszkowania, suszenia, odwadniania, mrożenia, konserwowania, sterylizowania, tłoczenia, mycia i pakowania próżniowego: owoców, warzyw, grzybów, margaryny, tłuszczu roślinnych i orzechów ziemnych; operatorzy maszyn do produkcji i krystalizacji cukru, rafinatorowi; operatorzy maszyn do cięcia, mieszania, suszenia, palenia, fermentowania i pakowania: herbaty, kawy i kakao; aparatowi przy produkcji tytoniu, papierosów, cygar i cygaretek; operatorzy maszyn do cięcia, mieszania, fermentowania, suszenia i produkcji wyrobów tytoniowych; piwowarzy, winiarze, gorzelniani; operatorzy maszyn do mieszania, destylowania, mieszania, rozlewania, butelkowania: alkoholu, spirytualiów, wina, spirytusu, piwa, octu (ocet); pracownicy fizyczni laboratoriów przemysłowych; smarownicy i oczyszczacze urządzeń oraz popielarze, rusztowi i kominiarze; pomoc laboratoryjna w zakładzie przemysłowym; pozostali chałupnicy
- 6152 Robotnicy do prac prostych zatrudnieni przy wznoszeniu budynków  
robotnicy bez określonej specjalności lub przyuczeni do prostych czynności w produkcji materiałów budowlanych i budownictwie (przy budowie domów); tragarze: cegiel i pustaków; taczki i kopacze w budownictwie
- 6153 Robotnicy do prac prostych w przy budowie i utrzymaniu dróg i linii komunikacyjnych  
Półwykwalifikowani robotnicy budowy dróg oraz transportu publicznego i wewnątrzzakładowego: brukarze, asfaliarze, robotnicy torowi i robót wodno-inżynierskich, kopacze oraz robotnicy pomocniczy przy urządzeniach do robót ziemnych i drogowych; melioranci, pomiarowi geodezyjni; robotnicy obsługi obiektów taboru transportu samochodowego, lotniczego oraz komunikacji miejskiej; czyszciele zwrotnic, dróżnicy kolejowi i drogowi; nastawniczowie i zwrotniczowie; ustawiacze, manewrowi, przetokowi i pokrewni; pomocnicy maszynistów pojazdów trakcyjnych: parowych, elektrycznych, spalinowych
- 6154 Robotnicy do prac prostych w transporcie, zatrudnieni przy pakowaniu, ładowaniu i przewożeniu towarów i osób  
robotnicy przeładunkowi, załadunkowi (samochodów, wagonów, statków) w transporcie zewnętrznym, tragarze ładunków, dokerzy (robotnicy dokowi), robotnicy portowi, sztaurzy woźnice, furmani; niewykwalifikowani pracownicy magazynów i transportu robotnicy magazynów, magazynowi i inni robotnicy zatrudnieni przy przechowywaniu i wydawaniu narzędzi, materiałów i wyrobów gotowych; ustawiający na paletach, odbieracze w gremplarniach, pakowacze, znakowacze, stemplarze oraz robotnicy do prac prostych przy liczeniu, ważeniu (wagowi) i mierzeniu; puszkujący, etykietujący, butelkujący, puszkujący, fasowacze apteczni robotnicy transportu wewnątrzzakładowego zatrudnieni przy dowożeniu, ładowaniu, przenoszeniu, układaniu i tym podobnych czynnościach; kierowcy w transporcie wewnątrzzakładowym; robotnicy bez określonej specjalności lub w obsłudze pomocniczej przy środkach transportu bliskiego oraz przy urządzeniach do robót ziemnych i drogowych, robotnicy torowi, kopacze, taczki; robotnicy na statkach żeglugi morskiej (na morzu), przybrzeżnej śródlądowej i rzecznej, (żaglowców) bez określonej specjalności lub do prac najprostszych, z wyjątkiem dokerów i innych robotników przeładunkowych; robotnicy cumujący statki w portach pomocnicy kierowców
- 6159 Pozostali robotnicy do prac prostych w przemyśle, budownictwie, transporcie  
palacze parowozów, kotłów w lokomotywach palacze na statkach żeglugi wielkiej (morskiej (na morzu)) i małej (przybrzeżnej, rzecznej i śródlądowej); na okrętach, rudowęglowcach, kontenerowcach, drobnicowcach, masowcach, zbiornikowcach, statkach-przetwórnich), jachtach pełnomorskich, na barkach, kutrach, holownikach, pchaczach; pozostali robotnicy półwykwalifikowani i niewykwalifikowani

- 6300 PÓŁWYKwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni i leśni
- 6310 Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni
- 6311 Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni  
półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy rolni: przy koszeniu, siewie, orce (orka); pastuchy, oborowi, stajenni itp. inni niewykwalifikowani pracownicy najemni w gospodarstwach rolnych
- 6313 Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy leśni, drwale  
półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy leśni, drwale
- 6314 Pielęgniarze weterynarii, sanitariusze weterynarii  
pielęgniarze weterynarii, sanitariusze weterynarii
- 6400 NIEWYKwalifikowani pracownicy usług
- 6410 Stróże, woźni i sprzątacze
- 6411 Stróże, dozorczy dzienni i nocni, portierzy  
stróże, dozorczy dzienni i nocni, portierzy; zakrystianie, furtowi, klucznicy; strażnicy parkingów, strażnicy parków, ogrodów zoologicznych i innych; strażnicy w salach muzealnych i wystawowych, odźwierni, etażowe
- 6412 Dozorczy domów mieszkalnych (gospodarze domów)  
dozorczy domów mieszkalnych (gospodarze domów), portierzy w domach
- 6413 Woźni, szatniarze, bileterzy  
woźni, szatniarze, kontrolerzy biletów (w teatrze, kinie itp.)
- 6414 Sprzątacze pomieszczeń, sprzątaczk  
sprzątacze pomieszczeń, sprzątaczk, boy hotelowy
- 6415 Zamiatacze ulic, zmywacze (autobusów, beczek, naczyń itp.)  
zamiatacze ulic (przystanków, parków, domów), robotnicy zatrudnieni przy wywożeniu śmieci, zbieracze śmieci, śmieciarze (pracujący w służbach oczyszczania miasta); zmywacze (nyjący) (autobusów, beczek, naczyń itp.) myjący podczas procesów technologicznych
- 6416 Grabarze  
grabarze
- 6420 Gońcy i pokrewni
- 6421 Gońcy i pokrewni  
gońcy (goniec), postańcy
- 6422 Bagażowi, doręczyciele i dostarczyciele  
bagażowi, windziarze; doręczyciele prasy, mleczarze, roznosiciele mleka; dostarczyciele (dostawcy) zakupów ze sklepu i pokrewni
- 6430 Pomoce domowe
- 6431 Pomoce domowe  
pomoc domowe, służące
- 6432 Pracownicy bez określonych kwalifikacji zatrudnieni przy przyrządzaniu i podawaniu posiłków  
pracownicy bez określonych kwalifikacji (do prac prostych) zatrudnieni przy przyrządzaniu i odawaniu posiłków, pomoc kuchenna, w restauracji



- 6440 Niewykwalifikowani pracownicy handlu  
handlarze uliczni, obwoźni itp. handlarze uliczni żywnością, sprzedawcy wody sodowej, lodów (lodziarz); handlarze uliczni zajmujący się sprzedażą, handlujący towarami przemysłowymi, odzieżą, prasą, książkami, papierosami, kwiatami (bukieciarze, kwiaciarze), artykułami chemicznymi i innymi artykułami; domokrączy, sprzedawcy świadczący usługi na zamówienie telefoniczne; pracownicy pomocniczy w punktach skupu; pomoc w sklepach, aptekach
- 6450 Pozostali niewykwalifikowani pracownicy usług  
6451 Salowi, salowe, sterylizatorzy narzędzi szpitalnych  
salowi, salowe, sterylizatorzy narzędzi szpitalnych, noszowi
- 6452 Łazienni, dezynfektorzy, dezynsektorzy  
łazienni, dezynfektorzy, dezynsektorzy
- 6453 Sanitariuszowi, gipsowi, sterylizatorzy, zabiegowi  
sanitariuszowi, gipsowi, sterylizatorzy, zabiegowi balneologiczni, siostry i opiekunki PCK
- 6459 Pozostali niewykwalifikowani pracownicy usług  
pozostali niewykwalifikowani pracownicy usług: praczki, prasowacze bielizny (wyłącznie pranie i prasownie ręczne); węglarze
- 7000 ROLNICY  
7100 ROLNICY INDYWIDUALNI
- 7110 Samodzielni rolnicy - właściciele gospodarstw rolnych  
samodzielni rolnicy (rolnik)- właściciele gospodarstw rolnych; rolnicy indywidualni: zajmujący się uprawą zboża, ziemniaków, buraków, warzyw, roślin paszowych, tytoniu; hodowcy zwierząt: bydła, trzody chlewnej, drobiu samodzielni rolnicy - dzierżawcy, użytkownicy gospodarstw rolnych; zajmujący się uprawą zboża, ziemniaków, buraków, warzyw, roślin paszowych, tytoniu; hodowcy zwierząt: bydła, trzody chlewnej, drobiu pomagający członkowie rodzin w prywatnych gospodarstwach rolnych, ogrodniczych i hodowlanych; członkowie spółdzielni rolnych
- 7120 Ogrodnicy i hodowcy - właściciele  
właściciele ogrodów, szklarni, cieplarni, ogrodnicy, warzywnicy, specjalizujący się w uprawach kwiatów, warzyw, owoców, ziół (ziola); sadownicy - uprawa drzew owocowych, właściciele plantacji choinek; pszczelarze, bartnicy, właściciele pasiek; hodowcy, właściciele ferm hodowlanych - np. zwierząt futerkowych (lisy, norki, nutrie, króliki, tchórzofretki); rybacy, właściciele stawów rybackich; członkowie rodziny pomagający w pracy prywatnym właścicielom ogrodów, szklarni, ferm hodowlanych itp.
- 7300 RYBACY  
7310 Szyprowie, właściciele kutra lub łodzi rybackiej  
szyprowie, właściciele kutra lub łodzi (łódź) rybackiej
- 8000 WŁAŚCICIELE FIRM  
8100 WŁAŚCICIELE ZAKŁADÓW WYTWÓRCZYCH I USŁUG MATERIALNYCH
- 8110 Właściciele zakładów wytwórczych i usług materialnych  
8112 Właściciele zakładów produkcji, napraw i remontów urządzeń mechanicznych, elektromechanicznych  
właściciele zakładów produkcji, napraw i remontów maszyn i urządzeń mechanicznych, elektromechanicznych i innych precyzyjnych oraz obróbki metali, warsztatów samochodowych

- 8113 Właściciele zakładów produkcji materiałów budowlanych, robót budowlano-montażowych i obróbki drewna  
właściciele zakładów produkcji materiałów budowlanych, robót budowlano-montażowych i obróbki drewna (stolarze, modelarze, tapiczerzy, właściciele tartaków)
- 8114 Właściciele zakładów produkcji i napraw odzieży, obuwia, wyrobów konfekcyjno-galanteryjnych i innych pokrewnych  
właściciele zakładów produkcji i napraw odzieży, obuwia, wyrobów konfekcyjno-galanteryjnych i innych pokrewnych; właściciele pralni, magła (magiel), szewcy; (wyroby z papieru, gumy, odpadków zwierzęcych i roślinnych, tworzyw sztucznych)
- 8116 Właściciele firm lub pojazdów świadczący usługi transportowe i przewozowe  
właściciele taksówek bagażowych i osobowych; właściciele autobusów, mikrobusów, samochodów ciężarowych, dostawczych, TIR-ów; właściciele samochodów specjalistycznych: ponośników, dźwigów (żurawi), cystern, przystosowanych do przewozu betonu, chemikaliów, wozów asenizacyjnych; właściciele przedsiębiorstw komunikacji miejskiej, międzymiastowej, dalekobieżnej; właściciele firm przewozowych w zakresie krajowym, międzynarodowym; właściciele firm spedycyjnych; właściciele transportowych (zaprzęgowych) pojazdów konnych (woźnice, furmani)
- 8118 Właściciele pozostałych zakładów wytwórczych  
właściciele pozostałych zakładów wytwórczych: piekarni, cukierni, wędliniarni i innych osoby prowadzące zakłady wytwórcze na podstawie umowy agencyjnej (agenci)
- 8400 WŁAŚCICIELE FIRM W SFERZE USŁUG NIEMATERIALNYCH I OSOBISTYCH
- 8410 Właściciele firm w sferze usług niematerialnych i osobistych
- 8411 Właściciele firm obrotu finansowego – kantorów, lombardów itp.  
właściciele firm obrotu finansowego – kantorów, lombardów, punktów obsługi kredytu i kapitału; pożyczający pieniądze pod zastaw, lichwiarze
- 8412 Właściciele firm konsultingowych, reklamowych, doradztwa technicznego, ekonomicznego i prawnego  
właściciele firm konsultingowych (consultingowej), reklamowych, doradztwa technicznego, ekonomicznego i prawnego
- 8413 Właściciele firm komputerowych oraz obsługi sprzętu audio-wizualnego, poligraficznego, fotograficznego itp.  
właściciele firm komputerowych oraz obsługi sprzętu audiowizualnego, poligraficznego, fotograficznego itp.
- 8414 Właściciele biur podróży, turystyki i rekreacji  
właściciele biur podróży, turystyki i rekreacji; kortów tenisowych, fitnessu, usług sportowych, szkół przetrwania
- 8415 Właściciele firm obrotu nieruchomościami  
właściciele firm obrotu nieruchomościami
- 8416 Właściciele hoteli i pensjonatów  
właściciele hoteli, pensjonatów, noclegowni, schronisk, moteli, zajazdów, campingów; właściciele gospodarstw agroturystycznych, pokoiów gościnnych (noclegowych); osoby prowadzące hotele na podstawie umowy agencyjnej, prowizyjnej, franczyzowej itp.
- 8417 Właściciele zakładów usługowych: fryzjerskich i kosmetycznych  
właściciele zakładów usługowych: fryzjerskich, kosmetycznych i innych (np. sauny, salonu masażu)



- 8418 Właściciele restauracji i innych placówek gastronomicznych  
właściciele zakładów gastronomicznych, restauracji, kawiarni, barów, pubów, kantin, bufetów, fast-foodów; osoby prowadzące zakłady gastronomiczne na podstawie umowy agencyjnej, prowizyjnej, franczyzowej itp.
- 8419 Pozostali właściciele firm w sferze usług niematerialnych i osobistych  
pozostali właściciele firm w sferze usług niematerialnych osobistych; właściciele szkół i kursów; właściciele zakładów pogrzebowych
- 8600 WŁAŚCICIELE SKLEPÓW I PLACÓWEK HANDLOWYCH
- 8610 Właściciele sklepów i placówek handlowych  
właściciele sklepów, placówek handlowych, punktów sprzedaży, supermarketów, butików; właściciele hurtowni; marszandowie; osoby prowadzące sklepy, punkty sprzedaży na podstawie umowy agencyjnej i prowizyjnej
- 9000 INNE ZAWODY ORAZ OSOBY NIESKLASYFIKOWANE
- 9600 INNE ZAWODY NIESKLASYFIKOWANE GDZIE INDZIEJ  
inne zawody niesklasyfikowane gdzie indziej, pozostali
- 9700 ODMOWA ODPOWIEDZI  
odmowa odpowiedzi
- 9800 BRAK DANYCH, BRAK INFORMACJI, BRAK ODPOWIEDZI
- 9899 Brak danych  
brak danych
- 9900 NIE DOTYCZY
- 9910 Uczący się  
uczniowie, studenci
- 9920 Bezrobotni  
Bezrobotni
- 9930 Renciści, emeryci  
renciści (renta), emeryci
- 9940 Prowadzący dom  
prowadzący dom, zajmujący się domem, wychowujący dzieci, opiekujący się osobami w rodzinie itp.
- 9950 Nie pracujący z innych powodów  
pozostali niepracujący, niepracujący z innych powodów
- 9990 Nie dotyczy  
nie dotyczy (bez klasyfikowania przyczyn)
- 9999 Nie dotyczy  
nie dotyczy

## Aneks 2.

# PORÓWNANIE SPOŁECZNEJ KLASYFIKACJI ZAWODÓW 2007 Z SKZ-1978

KATEGORIE SKZ-2007		KATEGORIE SKZ-1978	
0000	Najwyżsi urzędnicy państwowi, kierownictwo organizacji, dyrektorzy przedsiębiorstw, menedżerowie	0000	Kierownictwo i wyższe kadry
0100	Kierownicy centralnej i terenowej administracji państwowej, samorządowej, organizacji społecznych i politycznych	0100	Kierownictwo i wyższe kadry centralnej i terenowej administracji państwowej oraz działalności politycznej
0110	Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej	0110	Kierownictwo i wyższe kadry centralnej administracji państwowej
0111	Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej na szczeblu centralnym i wojewódzkim	0111	Kierownicy urzędów centralnych, ministerstw, administracji państwowej na najwyższym szczeblu, placówek dyplomatycznych, konsularnych;
		0112	Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych urzędów centralnych na szczeblu departamentu
0112	Wyższe kadry kierownicze w administracji państwowej i samorządowej szczebla terenowego - powiatów, miast, gmin	0120	Kierownictwo administracji terenowej i wymiaru sprawiedliwości
		0121	Kierownicy administracji terenowej na szczeblu województw
		0122	Kierownicy i ich zastępcy wojewódzkich jednostek urzędów centralnych
		0123	Kierownicy administracji terenowej na szczeblu miast, dzielnic i gmin
		0124	Kierownicy wymiaru sprawiedliwości na szczeblu województw
		0125	Kierownicy wymiaru sprawiedliwości na szczeblu miast, dzielnic i gmin



0170	Kierownictwo partii politycznych i organizacji społecznych	0130	Pracownicy działalności politycznej aparatu partyjnego (była PZPR)
		0140	Pracownicy partii i organizacji politycznych
		0150	Pracownicy działalności społecznej (w tym ruch związkowy)
		0160	Pracownicy organizacji młodzieżowych
0171	Kierownictwo partii politycznych i organizacji społecznych na szczeblu centralnym i wojewódzkim	0131	Kierownicy aparatu partyjnego na szczeblu centralnym i wojewódzkim
		0141	Kierownicy partii i organizacji politycznych na szczeblu centralnym i wojewódzkim
		0151	Kierownicy organizacji zawodowych na szczeblu centralnym i wojewódzkim
		0152	Kierownicy centralnych i wojewódzkich organów organizacji społecznych
		0161	Kierownicy organizacji ruchu młodzieżowego na szczeblu centralnym i wojewódzkim
0172	Kierownictwo partii politycznych oraz organizacji społecznych szczebla terenowego – powiatów, miast, gmin	0132	Kierownicy aparatu partyjnego na szczeblu miast, dzielnic i gmin
		0133	Kierownicy wewnętrznych jednostek aparatu partyjnego na szczeblu miast, dzielnic i gmin
		0142	Kierownicy organizacji społeczno-politycznych na szczeblu miast, dzielnic i gmin
		0153	Kierownicy, prezesi, przewodniczący i sekretarze miejskich, dzielnicowych i gminnych organów organizacji społecznych, związków zawodowych
		0162	Kierownicy organizacji ruchu młodzieżowego na szczeblu miast, dzielnic i gmin
0180	Wyższe kadry wojska i policji	9111	Wyżsi oficerowie i generałowie w wojsku – od majora wzwyż
		9121	Wyżsi oficerowie milicji, policji i MSW – od majora wzwyż
0200	Menedżerowie i kierownicy zakładów pracy	0200	Kadra kierownicza zakładów pracy
0290	Wyższe kadry menedżerskie	0210	Kadra kierownicza zjednoczeń, centralnych zarządów i wielkich zakładów pracy
0291	Wyższe kadry menedżerskie firm produkcyjnych i usług gospodarczych – dyrektorzy, prezesi, członkowie zarządów i rad nadzorczych organizacji gospodarczych	0211	Dyrektorzy naczelni zjednoczeń, centralnych zarządów, kombinatów

		0212	Dyrektorzy naczelni central handlowych
		0213	Dyrektorzy naczelni i ich zastępcy w przedsiębiorstwach zatrudniających 500 lub więcej pracowników
		0220	Kadra kierownicza średnich i małych zakładów pracy
		0221	Dyrektorzy naczelni i ich zastępcy w przedsiębiorstwach zatrudniających 499 lub mniej pracowników
		0222	Prezesi i kierownicy spółdzielni
		0223	Dyrektorzy domów towarowych
		0224	Dyrektorzy pozostałych zakładów zatrudniających 499 i mniej pracowników
		0234	Dyrektorzy i prezesi banków
		0271	Dyrektorzy naczelni kombinatów gospodarstw rolnych, hodowlanych, ogrodniczych i leśnych
		0272	Dyrektorzy gospodarstw rolnych, hodowlanych, ogrodniczych i leśnych, stacji hodowli roślin, spółdzielni mleczarskich; nadleśniczowie
0292	Dyrektorzy i kierownicy w instytucjach centralnych i instytucjach szczególnego znaczenia w nauce, kulturze, oświacie, służbie zdrowia i innych instytucjach życia publicznego	0240	Kadra kierownicza instytucji naukowych oraz instytucji oświatowych średniego szczebla
		0241	Kierownicy wyższych uczelni i instytucji naukowych
		0242	Dyrektorzy szkół pomaturalnych i średnich
		0250	Kadra kierownicza instytucji kultury
		0251	Dyrektorzy bibliotek, archiwów i muzeów
		0252	Dyrektorzy teatrów, oper, operetek, baletów, filharmonii, estrady
		0253	Redaktorzy naczelni
		0260	Kadra kierownicza instytucji zdrowia i opieki społecznej
		0261	Dyrektorzy instytucji zdrowia
		0262	Dyrektorzy instytucji opieki społecznej
		1111	Kierownicy artystyczni
0293	Dyrektorzy i kierownicy lokalnych jednostek organizacyjnych w kulturze, oświacie, służbie zdrowia i innych dziedzinach życia publicznego	1131	Dyrektorzy szkół podstawowych, zasadniczych zawodowych, zakładów poprawczych



		1132	Dyrektorzy przedszkoli, domów dziecka, internatów, żłobków, świetlic, ośrodków turystyczno-wypoczynkowych
		1171	Kierownicy przychodni lekarskich; ordynatorzy
		1172	Kierownicy laboratoriów medycznych, protezowni dentystycznych
		1182	Kierownicy lecznic zwierząt
		1183	Kierownicy przychodni i punktów weterynaryjnych
0294	Dyrektorzy i kierownicy w administracji centralnej, wojewódzkiej i terenowej	0230	Kadra kierownicza administracji gospodarczo-finansowej
		0231	Kierownicy ekonomiczni i finansowo-księgowi w urzędach centralnych i wielkich zakładach pracy
		0232	Kierownicy administracyjno-gospodarczy, transportu i magazynowania w urzędach centralnych i wielkich zakładach pracy
		0233	Główni księgowi w urzędach centralnych i wielkich zakładach pracy zatrudniających 500 lub więcej pracowników
		0235	Inni kierownicy w komórkach organizacyjnych urzędów centralnych i wielkich zakładów pracy
0295	Główni i naczelnicy szefowie w firmach przemysłowych i usług gospodarczych	1210	Główni inżynierowie i kierownicy techniczni
		1211	Naczelnicy: inżynierowie, technolodzy, szefowie produkcji
		1213	Kierownicy oddziałów produkcyjnych i technicznych
		1214	Kierownicy ośrodków zakładowych: studiów i projektów, konstrukcyjno-projektowych
0296	Wyższe kadry menedżerskie pozostałych instytucji	0270	Kadra kierownicza gospodarstw rolnych, hodowlanych ogrodniczych i leśnych
		0280	Kadra kierownicza pozostałych instytucji
		0281	Kapitanowie portów oraz statków żeglugi wielkiej
		0282	Naczelnicy zarządu ruchu i trakcji

0300	Kierownicy techniczni i administracyjno-organizacyjni		
0310	Kierownicy techniczni		
0311	Kierownicy techniczni w firmach produkcyjnych	1215	Pozostali kierownicy techniczni
		2110	Kierownicy techniczni na stanowiskach techników lub równorzędnych
		2114	Kierownicy techniczni niesklasyfikowani gdzie indziej
		2200	MISTRZOWIE
		2210	Nadmistrzowie i mistrzowie zmianowi
		2211	Nadmistrzowie, nadsztygarzy górniczy, mistrzowie zmianowi
		2220	Pozostali mistrzowie
		2221	Majstrowie, mistrzowie, sztygarzy
0312	Kierownicy techniczni w firmach budowlanych	1212	Kierownicy budów i baz sprzętu
0313	Kierownicy techniczni w transporcie	0283	Kapitanowie i kierownicy załóg samolotów
		2112	Dyżurni ruchu na stacji PKP, PKS, PLL
		2113	Kierownicy pociągu, ambulansu pocztowego
		2141	Kapitanowie statków żeglugi przybrzeżnej i śródlądowej
		2142	Kierownicy kutrów i łodzi rybackich
0320	Kierownicy organizacyjni		
0321	Kierownicy działów i referatów w administracji państwowej i samorządowej	1151	Kierownicy wydziałów w sądach i biurach notarialnych
		2318	Pozostali kierownicy działów i referatów w administracji państwowej
0322	Kierownicy obsługi finansowej i gospodarczej urzędów i firm	2311	Główni księgowi w przedsiębiorstwach zatrudniających 499 i mniej pracowników
		2312	Kierownicy ekonomiczno-handlowi i finansowo-księgowi w przedsiębiorstwach przemysłowych, budowlanych i transportowych
		2313	Kierownicy magazynowania i transportu oraz administracyjno-gospodarczy w przedsiębiorstwach przemysłowych, budowlanych i transportowych
		2314	Kierownicy ekonomiczno-handlowi i finansowo-księgowi w handlu, usługach, administracji państwowej
		2315	Kierownicy magazynowania i transportu oraz administracyjno-gospodarczy w handlu i usługach, administracji państwowej
		2317	Kierownicy magazynowni i ekspedycji
		3141	Kierownicy gospodarstwa pomocniczego, doświadczalno-naukowego, farmy sadu



0323	Kierownicy samodzielnych jednostek organizacyjnych w handlu i usługach	2111	Kierownicy central telefonicznych i urzędów pocztowych
		3111	Kierownicy bibliotek szkolnych, wypożyczalni, pracowni w muzeach
		4110	Kierownicy sklepów i punktów usługowych
		4111	Kierownicy domów towarowych, sklepów, działów sprzedaży
		4112	Kierownicy restauracji i kawiarni
		4113	Kierownicy barów, stołówek,
		4114	Kierownicy punktów skupu
		4115	Kierownicy punktów usługowych
0340	Kierownicy działów i referatów w administracji firm	2310	Kierownicy działów i referatów w biurach
		2316	Kierownicy sekretariatu, hali maszyn, kancelarii
1000	SPECJALIŚCI	1000	SPECJALIŚCI
1100	SPECJALIŚCI NIETECHNICZNI	1100	SPECJALIŚCI NIETECHNICZNI
1110	Wykonujący zawody twórcze	1110	Wykonujący zawody twórcze
1112	Literaci i pokrewni	1112	Literaci i pokrewni
1113	Dziennikarze, redaktorzy, sprawozdawcy	1113	Dziennikarze, redaktorzy, sprawozdawcy
1114	Artyści - plastycy	1114	Artyści - plastycy
1115	Artyści - muzycy	1115	Artyści - muzycy
1116	Kompozytorzy	1116	Kompozytorzy
1117	Śpiewacy, tancerze, choreografowie	1117	Śpiewacy, tancerze, choreografowie
1118	Reżyserzy, aktorzy	1118	Reżyserzy, aktorzy
1119	Pozostali specjaliści wykonujący wolne zawody artystyczne i twórcze	1119	Pozostali specjaliści wykonujący wolne zawody
1120	Pracownicy naukowo-badawczy i naukowo-dydaktyczni	1120	Pracownicy naukowo-badawczy i naukowo-dydaktyczni
1121	Samodzielni pracownicy naukowo-dydaktyczni	1121	Samodzielni pracownicy naukowo-dydaktyczni
1122	Pomocniczy pracownicy naukowo-dydaktyczni	1122	Pomocniczy pracownicy naukowo-dydaktyczni
1123	Kustosze i pozostali specjaliści w archiwach, bibliotekach, muzeach	1123	Kustosze i pozostali specjaliści w archiwach, bibliotekach, muzeach
1124	Filolodzy i tłumacze		
1130	Nauczyciele	1130	Nauczyciele

1133	Inspektorzy do spraw pedagogicznych, wizytatorzy szkolni	1133	Inspektorzy do spraw pedagogicznych, wizytatorzy szkolni
1134	Nauczyciele i wychowawcy w szkołach średnich	1134	Nauczyciele i wychowawcy w szkołach średnich
1135	Nauczyciele i wychowawcy w szkołach podstawowych i zasadniczych zawodowych	1135	Nauczyciele i wychowawcy w szkołach podstawowych i zasadniczych zawodowych
1136	Korepetytorzy	1136	Korepetytorzy
1140	Specjaliści kierunków ekonomicznych i społecznych	1140	Socjologowie, psychologowie, historycy
1141	Socjologowie i politolodzy	1141	Socjologowie
1142	Psychologowie	1142	Psychologowie
1144	Ekonomiści, specjaliści bankowości i finansów		
1145	Specjaliści ds. strategii, rozwoju, zarządzania i zasobów ludzkich		
1146	Specjaliści ds. marketingu, promocji, reklamy i PR (public relations)		
1147	Specjaliści pomocy społecznej i pracy socjalnej		
1149	Pozostali specjaliści kierunków społecznych i humanistycznych	1143	Pozostali specjaliści kierunków społecznych i humanistycznych
1150	Prawnicy	1150	Prawnicy
		1152	Adwokaci, radcy prawni, notariusze
1153	Sędziowie, asesorzy sądowi	1153	Sędziowie, asesorzy sądowi
1154	Prokuratorzy, asesorzy prokuratorscy	1154	Prokuratorzy, asesorzy prokuratorscy
1155	Aplikanci w wymiarze sprawiedliwości	1155	Aplikanci w wymiarze sprawiedliwości
1156	Specjaliści prawa	1156	Samodzielni prawnicy
1157	Adwokaci		
1158	Radcy prawni, notariusze		
1160	Specjaliści nauk przyrodniczych i matematyczno-fizycznych	1160	Specjaliści nauk przyrodniczych i matematyczno-fizycznych
1161	Biolodzy, zoologzy, botanicy i pokrewni	1161	Biolodzy, zoologzy, botanicy i pokrewni
1162	Chemicy	1162	Chemicy
1163	Matematycy, fizycy, astronomowie	1163	Matematycy, fizycy, astronomowie
1165	Informatycy i programiści systemów komputerowych	1165	Informatycy i programiści systemów
1169	Pozostali specjaliści nauk przyrodniczych i matematyczno-przyrodniczych	1164	Pozostali specjaliści kierunków matematyczno-przyrodniczych



1170	Lekarze i specjaliści nauk farmakologicznych	1170	Lekarze i specjaliści nauk farmakologicznych
1173	Lekarze medycyny	1176	Samodzielni lekarze i dentyści
1174	Lekarze dentyści, stomatolodzy	1173	Lekarze medycyny
1175	Farmaceuci, aptekarze	1174	Lekarze dentyści, stomatolodzy
1180	Specjaliści agronomii i zootechniki	1175	Farmaceuci, aptekarze
1185	Lekarze weterynarii	1180	Specjaliści agronomii i zootechniki
1186	Agronomowie, agrotechnicy, zootechnicy, hodowcy	1185	Lekarze weterynarii
		1181	Główni agronomowie, agrotechnicy, zootechnicy, hodowcy
1187	Inżynierowie rolnictwa, leśnictwa, ogrodnictwa	1186	Agronomowie, agrotechnicy, zootechnicy, na stanowiskach inżynierów
		1184	Leśniczowie
		1187	Inżynierowie rolnictwa, leśnictwa, ogrodnictwa
1190	Duchowni	1190	Duchowni
1191	Wyższe duchowieństwo	1191	Wyższe duchowieństwo
1192	Pozostali duchowni: księża, pastorzy, kapłani	1192	Pozostali duchowni: księża, pastorzy, kapłani
1200	SPECJALIŚCI TECHNICZNI	1200	SPECJALIŚCI TECHNICZNI
1220	Inżynierowie	1220	Inżynierowie
1221	Inżynierowie metalurdu	1221	Inżynierowie metalurdu i odlewnicy
1222	Inżynierowie mechanicy	1222	Inżynierowie mechanicy
1223	Inżynierowie elektrycy, elektronicy i energetycy	1223	Inżynierowie elektrycy, elektronicy i energetycy
1224	Inżynierowie architekci	1224	Inżynierowie architekci
1225	Inżynierowie geodeci, geolodzy i górnicy	1225	Inżynierowie geodeci, geolodzy i górnicy
1226	Inżynierowie transportu	1226	Inżynierowie komunikacji
1227	Inżynierowie chemicy	1227	Inżynierowie chemicy
1229	Pozostali inżynierowie	1228	Pozostali inżynierowie
1230	Pracownicy na stanowiskach inżynierów	1230	Pracownicy na stanowiskach inżynierów
1231	Technolodzy	1231	Technolodzy
1232	Konstruktorzy i projektanci	1232	Konstruktorzy
		1233	Projektanci
1234	Kontrolerzy i inspektorzy na stanowisku inżyniera	1234	Kontrolerzy i inspektorzy na stanowisku inżyniera
1235	Inżynierowie i inspektorzy normowania pracy	1235	Inżynierowie i inspektorzy normowania pracy

1236	Inżynierowie i inspektorzy BHP	1236	Inżynierowie i inspektorzy BHP
1237	Inspektorzy ds. technicznych	1237	Inspektorzy ds. technicznych
1238	Inżynierowie informatycy, analitycy i projektanci systemów komputerowych		
1240	Inni specjaliści inżynieryjno-techniczni		
1241	Piloci samolotów	1166	Piloci
1242	Kapitanowie, nawigatorzy i mechanicy pokładowi żeglugi wielkiej	2143	Nawigatorzy i mechanicy pokładowi żeglugi wielkiej
1249	Pozostali specjaliści inżynieryjno-techniczni		
2000	Technicy i wyspecjalizowani pracownicy administracyjno-biurowi	2000	Technicy, mistrzowie i wyspecjalizowani pracownicy biurowi
2100	Technicy i pracownicy na stanowiskach równorzędnych	2100	Technicy i pracownicy na stanowiskach równorzędnych
2120	Technicy przemysłu, budownictwa i transportu	2120	Technicy przemysłu, budownictwa i transportu
2121	Technicy metalurdu	2121	Technicy metalurdu
2122	Technicy mechanicy	2122	Technicy mechanicy
2123	Technicy elektrycy, elektronicy, energetycy	2123	Technicy elektrycy, elektronicy, energetycy
2124	Technicy geodeci, geolodzy, górnicy	2124	Technicy geodeci, geolodzy, górnicy
2125	Technicy budowlani	2125	Technicy budowlani
2126	Technicy transportu	2126	Technicy komunikacji
2127	Technicy chemicy	2127	Technicy chemicy
2129	Pozostali technicy	2128	Technicy konfekcji
		2129	Technicy poligrafowie
2130	Pracownicy techniczni na stanowiskach techników lub równorzędnych	2130	Pracownicy techniczni na stanowiskach techników lub równorzędnych
2131	Asystenci konstruktorów i projektantów	2131	Asystenci konstruktorów i projektantów
2132	Dyspozytorzy	2132	Dyspozytorzy
2133	Kontrolerzy eksploatacyjno-techniczni	2133	Kontrolerzy eksploatacyjno-techniczni
2134	Technicy normowania pracy	2134	Technicy normowania pracy
2135	Technicy BHP	2135	Technicy BHP
2136	Pracownicy techniczni na stanowiskach techników	2136	Pracownicy techniczni na stanowiskach techników
2137	Kreślarze	2137	Kreślarze



2138	Laboranci przemysłowi	2138	Laboranci przemysłowi
2139	Technicy komputerowi		
2140	Średniego szczebla specjaliści żeglugi i transportu wodnego i lotnictwa	2140	Średniego szczebla specjaliści żeglugi i transportu wodnego i lotnictwa
2144	Piloci i nawigatorzy żeglugi śródlądowej	2144	Piloci i nawigatorzy żeglugi śródlądowej
2145	Asystenci elektryka, mechanika, nawigatora żeglugi morskiej lub śródlądowej	2145	Asystenci elektryka, mechanika, nawigatora żeglugi morskiej
		2146	Asystenci elektryka, mechanika, nawigatora żeglugi śródlądowej
2147	Piloci samolotów nieliniowych, w tym przemysłowych i rolniczych		
2300	WYSPECJALIZOWANI PRACOWNICY ADMINISTRACYJNO-BIUROWI	2300	WYSPECJALIZOWANI PRACOWNICY ADMINISTRACYJNO-BIUROWI
2320	Księgowi, planiści, inspektorzy	2320	Księgowi, planiści, inspektorzy
2321	Główni kasjerzy, intendenci i magazynierzy	2321	Główni kasjerzy, intendenci i magazynierzy
2322	Inspektorzy i instruktorzy księgowości	2322	Inspektorzy i instruktorzy księgowości
2323	Księgowi i rachmistrze	2323	Księgowi i rachmistrze
2324	Ekonomiści ds. planowania, transportu, zatrudnienia i płac	2324	Ekonomiści ds. planowania, transportu, zatrudnienia i płac
2325	Inspektorzy i kontrolerzy finansowi	2325	Inspektorzy i kontrolerzy finansowi
2326	Technicy przetwarzania danych	2326	Technicy przetwarzania danych
2327	Stenografowie, stenotypiści	2327	Stenografowie, stenotypiści i tłumacze
2328	Inspektorzy i instruktorzy ds. administracyjno-gospodarczych, osobowych	2328	Inspektorzy i instruktorzy ds. administracyjno-gospodarczych, osobowych
2330	Inspektorzy podatkowi i inni urzędnicy administracji publicznej	2330	Inspektorzy podatkowi i inni urzędnicy administracji rządowej
2331	Inspektorzy podatkowi	2331	Inspektorzy podatkowi
2332	Specjaliści do spraw zasiłków społecznych, rent i emerytur	2332	Specjaliści do spraw zasiłków społecznych, rent i emerytur
2333	Specjaliści od udzielania licencji i wydawania dokumentów	2333	Specjaliści od udzielania licencji (handlowych, budowlanych...), wydawania paszportów itp.
2339	Inni urzędnicy administracji państwowej niesklasyfikowani gdzie indziej	2334	Inni urzędnicy administracji rządowej niesklasyfikowani gdzie indziej

3000	PRACOWNICY UMYŚLOWI ŚREDNIEGO I NIŻSZEGO SZCZEBŁA	3000	INNI PRACOWNICY UMYŚLOWI
3100	SPECJALIŚCI NIETECHNICZNI ŚREDNIEGO SZCZEBŁA	3100	SPECJALIŚCI NIETECHNICZNI ŚREDNIEGO SZCZEBŁA
3110	Specjaliści średniego szczebla w dziedzinie oświaty i kultury	3110	Specjaliści działalności kulturalnej i oświatowej średniego szczebla
3112	Nauczyciele zawodu	3112	Nauczyciele zawodu
3113	Przedszkolanki	3113	Przedszkolanki
3114	Wychowawcy w oświacie pozaszkolnej, kuratorzy	3114	Wychowawcy w oświacie pozaszkolnej, kuratorzy
3116	Bibliotekarze	3116	Bibliotekarze
3119	Pozostali pracownicy oświaty i działalności kulturalno-oświatowej	3115	Pozostali pracownicy oświaty i działalności kulturalno-oświatowej
3120	Pielęgniarki i średni personel medyczny	3120	Pielęgniarki i średni personel medyczny
3121	Przełożone pielęgniarek, instruktorzy położnictwa	3121	Przełożone pielęgniarek, instruktorzy położnictwa
3122	Pielęgniarki, położne, felcerzy	3122	Pielęgniarki, położne, felcerzy
3123	Laboranci, technicy medyczni i pokrewni	3123	Laboranci, technicy medyczni i pokrewni
3124	Felcerzy weterynarii	3124	Felcerzy weterynarii
3126	Fizjoterapeuci i specjaliści z dziedzin pokrewnych	3126	Fizjoterapeuci i specjaliści z dziedzin pokrewnych
3128	Osoby leczące tradycyjnymi metodami	3128	Osoby leczące tradycyjnymi metodami
3129	Inni specjaliści średniego szczebla w lecznictwie niesklasyfikowani gdzie indziej	3125	Pracownicy medyczni niesklasyfikowani gdzie indziej
		3127	Inni specjaliści średniego szczebla w lecznictwie niesklasyfikowani gdzie indziej
3130	Towaroznawcy i podobni	3130	Towaroznawcy i podobni
3131	Towaroznawcy i rzeczoznawcy handlowi	3131	Towaroznawcy i rzeczoznawcy handlowi
3132	Instruktorzy i technolodzy żywienia	3132	Instruktorzy i technolodzy żywienia
3140	Specjaliści agronomii i zootechniki średniego szczebla	3140	Specjaliści agronomii i zootechniki średniego szczebla
3142	Agronomowie, agrotechnicy, zootechnicy na stanowiskach techników	3142	Agronomowie, agrotechnicy, zootechnicy na stanowiskach techników
3143	Technicy rolnictwa, leśnictwa, ogrodnictwa	3143	Technicy rolnictwa, leśnictwa, ogrodnictwa



3149	Pozostali specjaliści rolnictwa i leśnictwa średniego szczebla	3144	Pozostali specjaliści rolnictwa i leśnictwa
3150	Specjaliści średniego szczebla w finansach i handlu	3150	Specjaliści średniego szczebla w finansach i handlu
3151	Maklerzy zajmujący się obrotem papierów wartościowych	3151	Maklerzy zajmujący się obrotem papierów wartościowych
3152	Agenci ubezpieczeniowi	3152	Agenci ubezpieczeniowi
3153	Agenci handlu nieruchomościami	3153	Agenci handlu nieruchomościami
3154	Organizatorzy podróży, doradcy	3154	Organizatorzy podróży, doradcy
3155	Agenci zajmujący się sprzedażą w handlu	3155	Agenci zajmujący się sprzedażą w handlu
3156	Agenci skupu	3156	Agenci skupu
3157	Licytatorzy, taksatorzy	3157	Licytatorzy, taksatorzy
3159	Specjaliści średniego szczebla w handlu i finansach niesklasyfikowani gdzie indziej	3158	Specjaliści średniego szczebla w handlu i finansach niesklasyfikowani gdzie indziej
3160	Specjaliści w dziedzinie biznesu	3160	Specjaliści w dziedzinie biznesu i maklerzy handlowi
3161	Maklerzy	3161	Maklerzy handlowi
3162	Specjaliści od clearingu i rozliczeń finansowych	3162	Specjaliści od clearingu i rozliczeń finansowych
3163	Agenci do spraw zatrudnienia	3163	Agenci do spraw zatrudnienia
3169	Inni specjaliści w dziedzinie biznesu i maklerzy handlowi, gdzie indziej niesklasyfikowani	3164	Inni specjaliści w dziedzinie biznesu i maklerzy handlowi, gdzie indziej niesklasyfikowani
3170	Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej		
3200	PRACOWNICY BIUROWI	3200	PRACOWNICY BIUROWI
3210	Referenci	3210	Wyspecjalizowani pracownicy biurowi
3211	Referenci księgowości	3211	Referenci księgowości
3212	Referenci statystyczni, ekonomiczni, zaopatrzeniowcy	3212	Referenci statystyczni, ekonomiczni, zaopatrzeniowcy
3213	Referenci administracyjno-gospodarczy, organizacyjni	3213	Referenci administracyjno-gospodarczy, organizacyjni
3214	Wysokokwalifikowani pracownicy obsługi sekretariatu	3214	Wysokokwalifikowani pracownicy obsługi sekretariatu
3220	Kasjerzy	3220	Kasjerzy
3221	Kasjerzy w bankach, urzędach pocztowych i przedsiębiorstwach	3221	Kasjerzy w bankach, urzędach pocztowych i przedsiębiorstwach
3230	Sekretarki i maszynistki	3230	Sekretarki i maszynistki

3231	Kanceliści i sekretarki	3231	Kanceliści i sekretarki
3232	Maszynistki, osoby wpisujące tekst i dane do komputera	3232	Maszynistki
3233	Pomoce biurowe, pomoce w kancelarii	3233	Pomoce biurowe, pomoce w kancelarii
3234	Recepcjoniści	3234	Recepcjoniści
3239	Inni urzędnicy biurowi	3235	Inni urzędnicy biurowi
3240	Inni	3240	Inni
3241	Celnicy	3241	Celnicy
3300	FUNKCJONARIUSZE POLICJI, WOJSKA I OCHRONY PAŃSTWA	9100	OFICEROWIE I PODOFICEROWIE WOJSKA, MILICJI, POLICJI I MSW
3310	Policjanci	9120	Oficerowie, podoficerowie i funkcjonariusze milicji, policji i MSW
		9122	Niżsi oficerowie milicji, policji i MSW – od podporucznika do kapitana
		9123	Podoficerowie i funkcjonariusze milicji, policji i MSW
3320	Żołnierze zawodowi	9110	Oficerowie i podoficerowie wojska
		9112	Niżsi oficerowie w wojsku – od chorążego do kapitana
		9113	Podoficerowie w wojsku – od kaprała do starszego sierżanta
3330	Oficerowie, podoficerowie i funkcjonariusze straży pożarnej, straży przemysłowej i innych służb	9200	OFICEROWIE, PODOFICEROWIE I FUNKCJONARIUSZE STRAŻY PRZEMYSŁOWEJ I KOLEJOWEJ ORAZ POŻARNICTWA
		9210	Oficerowie, podoficerowie i funkcjonariusze straży przemysłowej i kolejnictwa
		9211	Oficerowie straży przemysłowej i kolejnictwa
		9212	Podoficerowie straży przemysłowej i kolejnictwa
		9213	Funkcjonariusze straży przemysłowej i kolejnictwa – strażnicy i wartownicy, rewidenci
		9220	Oficerowie i funkcjonariusze pożarnictwa
		9221	Oficerowie pożarnictwa
		9222	Podoficerowie pożarnictwa i strażacy
3400	PRACOWNICY DZIAŁALNOŚCI ARTYSTYCZNEJ, ROZRYWKI I SPORTU	4500	ARTYŚCI CYRKOWI I ESTRADOWI, SPORTOWCY
3410	Artyści estradowi	4510	Artyści cyrkowi i estradowi
		4511	Artyści cyrkowi i estradowi



3420	Sportowcy	4520	Sportowcy
		4521	Sportowcy
4000	SPRZEDAWCY I SZEREGOWI PRACOWNICY USŁUG	4000	PRACOWNICY FIZYCZNO-UMYSŁOWI
4130	Sprzedawcy i kasjerzy w sklepach	4100	KIEROWNICY I PRACOWNICY OBSŁUGI SKLEPÓW I PUNKTÓW USŁUGOWYCH
		4120	Sprzedawcy
		4121	Sprzedawcy w sklepach spożywczych
		4122	Sprzedawcy sklepów artykułów odzieżowych i obuwniczych
		4123	Sprzedawcy sklepowi artykułów technicznych i przemysłowych
		4124	Sprzedawcy sklepowi innych artykułów; bukieciarze
4131	Sprzedawcy w sklepach wielkopo- wierzchniowych: hipermarketach, su- permarketach, domach towarowych, sklepach samoobsługowych		
4132	Sprzedawcy w sklepach tradycyjnych		
4133	Sprzedawcy na bazarach i targowiskach	4125	Kioskarze i straganiarze
4134	Pozostali sprzedawcy	4126	Referenci skupu
4135	Kasjerzy w sklepach i punktach usługowych	4127	Kasjerzy w sklepach, punktach usługowych
4200	PRACOWNICY TRANSPORTU I ŁĄCZNOŚCI	4200	PRACOWNICY TRANSPORTU I ŁĄCZNOŚCI
4210	Konduktorzy i konwojenci	4210	Konduktorzy i konwojenci
4211	Konduktorzy, kontrolerzy biletów	4211	Konduktorzy, kontrolerzy biletów
4212	Konwojenci	4212	Konwojenci
4220	Listonosze, telefonistki i inni pracownicy łączności	4220	Listonosze, telefonistki i inni pracownicy łączności
4221	Listonosze, doręczyciele przesyłek	4221	Listonosze
4222	Telefonistki, telemarketerzy	4222	Telefonistki, telegrafistki
4229	Pozostali pracownicy łączności niesklasyfikowani gdzie indziej	4223	Pozostali pracownicy łączności niesklasyfikowani gdzie indziej
4300	PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH	4300	PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH
4310	Fryzjerzy i kosmetyczki	4310	Fryzjerzy i kosmetyczki
4311	Fryzjerzy, charakteryzatorzy	4311	Fryzjerzy, charakteryzatorzy

4312	Kosmetyczki, manikurzystki	4312	Kosmetyczki, manikurzystki
4320	Kucharze i kelnerzy	4320	Kucharze i kelnerzy
4321	Kucharze, cukiernicy, kawiarki	4321	Kucharze, cukiernicy, kawiarki
4322	Kelnerzy, stewardzi, bufetowi, barmani	4322	Kelnerzy, stewardzi, bufetowi, barmani
4330	Pracownicy innych usług osobistych	4330	Pracownicy innych usług osobistych
4331	Fotografowie	4331	Fotografowie
4332	Pracownicy pomocniczy w zakładach fotograficznych	4332	Pracownicy pomocniczy w zakładach fotograficznych
4334	Pracownicy pogrzebowi	4334	Pracownicy pogrzebowi
4335	Astrologowie i wróżbiarze	4335	Astrologowie i wróżbiarze
4339	Pozostali pracownicy usług osobistych	4333	Pozostali pracownicy usług osobistych
4400	PRACOWNICY MAGAZYNOWANIA I ZAOPATRZENIA	4400	PRACOWNICY MAGAZYNOWANIA I ZAOPATRZENIA
4410	Magazynierzy	4410	Magazynierzy
		4411	Magazynierzy
4420	Zaopatrzeniowcy	4420	Zaopatrzeniowcy
		4421	Zaopatrzeniowcy
4500	PRACOWNICY OCHRONY		
4510	Pracownicy ochrony obiektów i osób		
4600	MODELKI I HOSTESSY		
4610	Modelki i hostessy		
4611	Modelki i modele	4128	Modelki
4612	Hostessy, osoby do towarzystwa		
5000	WYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI	5000	WYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI
5100	BRYGADZIŚCI I PRACOWNICY FIZYCZNI NADZORU	5100	BRYGADZIŚCI I PRACOWNICY FIZYCZNI NADZORU
5160	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru		
5161	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w górnictwie i produkcji wyrobów metalowych	5110	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w górnictwie i produkcji wyrobów metalowych
		5111	Brygadziści i instruktorzy w górnictwie
		5112	Brygadziści przy produkcji metalu



		5113	Brygadziści, dyspozytorzy, dyżurni elektromonterzy i elektromechanicy
		5114	Brygadziści w produkcji i naprawach urządzeń i maszyn przemysłu metalowego
		5115	Brygadziści przy piecach przemysłowych
5162	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru przemysłu włókienniczego, chemicznego, spożywczego	5120	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru przemysłu włókienniczego, chemicznego, spożywczego
		5121	Brygadziści w produkcji wyrobów z włókien sztucznych i naturalnych
		5122	Brygadziści w produkcji odzieży, wyrobów obuwniczych i galanterijnych
		5123	Brygadziści przy procesach chemicznych
		5124	Brygadziści przy procesach przetwórstwa spożywczego
		5125	Brygadziści przy obróbce drewna i produkcji wyrobów z drewna
		5126	Pozostali brygadziści przemysłu chemicznego i poligraficznego
5163	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru budownictwa	5130	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru budownictwa
		5131	Brygadziści przy produkcji materiałów budowlanych
		5132	Brygadziści robót budowlano-montażowych
5164	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w transporcie i magazynowaniu	5140	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w transporcie i magazynowaniu
		5141	Brygadziści środków transportu bliskiego oraz urządzeń do robót ziemnych
		5142	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru w magazynowaniu i transporcie
		5143	Brygadziści przy pracach przeładunkowych w transporcie
		5144	Brygadziści w magazynach i transporcie wewnątrzzakładowym
		5145	Brygadziści w brakarniach i pakowniach
5165	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru robót rolnych i leśnych	5150	Brygadziści i pracownicy fizyczni nadzoru robót rolnych i leśnych
		5151	Brygadziści rolni, hodowli zwierząt
		5152	Brygadziści w leśnictwie

5200	WYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI POZA ROLNICTWEM	5200	WYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI POZA ROLNICTWEM
		8300	OSOBY PROWADZĄCE DZIAŁALNOŚĆ WYTWÓRCZĄ I USŁUGOWĄ NA WŁASNY RACHUNEK
		8310	Osoby prowadzące działalność wytwórczą i usługową na własny rachunek
		8312	Robotnicy pracujący na własny rachunek
5210	Wykwalifikowani robotnicy w zawodach górniczych i związanych z górnictwem	5210	Wykwalifikowani robotnicy w zawodach górniczych i związanych z górnictwem
5211	Kombajniści i operatorzy maszyn górniczych	5211	Kombajniści i operatorzy maszyn górniczych
5212	Górnicy	5212	Górnicy
5213	Wykwalifikowani robotnicy wydobywania ropy i gazu	5213	Wykwalifikowani robotnicy wydobywania ropy i gazu
5220	Wykwalifikowani robotnicy produkcji metali i wyrobów elektrotechnicznych oraz przesyłania energii elektrycznej i ciepłej	5220	Wykwalifikowani robotnicy produkcji metali i wyrobów elektrotechnicznych oraz przesyłania energii elektrycznej i ciepłej
5221	Wykwalifikowani robotnicy produkcji metali – wytapiacze, walcownicy, kowale, odlewnicy i podobni	5221	Wykwalifikowani robotnicy produkcji metali – wytapiacze, walcownicy, kowale, odlewnicy i podobni
5222	Elektrycy, energetycy, elektroenergetycy, monterzy linii elektrycznych i urządzeń telekomunikacyjnych	5222	Elektrycy, energetycy, elektroenergetycy, monterzy linii elektrycznych i urządzeń telekomunikacyjnych
5223	Elektromonterzy, elektromechanicy urządzeń elektrotechnicznych, elektromechanicznych i telekomunikacyjnych	5223	Elektromonterzy, elektromechanicy urządzeń elektrotechnicznych, elektromechanicznych i telekomunikacyjnych
5224	Operatorzy maszyn produkujących wyroby elektrotechniczne i elektroniczne	5224	Operatorzy maszyn produkujących wyroby elektrotechniczne i elektroniczne
5225	Maszyniści urządzeń wytwarzających i przetwarzających energię elektryczną i ciepłą	5225	Maszyniści urządzeń wytwarzających i przetwarzających energię elektryczną i ciepłą
5226	Monterzy detali wyrobów elektrotechnicznych i elektronicznych	5226	Monterzy detali wyrobów elektrotechnicznych i elektronicznych
5227	Palacze pieców przemysłowych i kotłów ogrzewczych	5227	Palacze pieców przemysłowych i kotłów ogrzewczych



5230	Wykwalifikowani robotnicy produkcji materiałów budowlanych i budownictwa	5230	Wykwalifikowani robotnicy produkcji materiałów budowlanych i budownictwa
5231	Maszyniści i operatorzy urządzeń do produkcji materiałów budowlanych	5231	Maszyniści i operatorzy urządzeń do produkcji materiałów budowlanych
5232	Murarze, betoniarze, tynkarze, monterzy konstrukcji budowlanych	5232	Murarze, betoniarze, tynkarze, monterzy konstrukcji budowlanych
5233	Monterzy instalacji sanitarnych i gazowych, hydraulic	5233	Monterzy instalacji sanitarnych i gazowych, hydraulic
5234	Cieśle, stolarze, tapicerzy	5234	Cieśle, stolarze, tapicerzy
5235	Operatorzy maszyn do obróbki drewna - frezerzy, strugacze, tokarze	5235	Operatorzy maszyn do obróbki drewna - frezerzy, strugacze, tokarze
5236	Posadzkarze, szklarze i inni robotnicy wykwalifikowani robót wykończeniowych w budownictwie	5236	Posadzkarze, szklarze i inni robotnicy wykwalifikowani robót wykończeniowych w budownictwie
5240	Wykwalifikowani robotnicy budowy maszyn i urządzeń, monterzy konstrukcji stalowych oraz operatorzy żurawi i dźwigów	5240	Wykwalifikowani robotnicy budowy maszyn i urządzeń, monterzy konstrukcji stalowych oraz operatorzy żurawi i dźwigów
5241	Robotnicy pracujący na obrabiarkach do metali	5241	Robotnicy pracujący na obrabiarkach do metali
5242	Robotnicy metalizacyjnej obróbki metali	5242	Robotnicy metalizacyjnej obróbki metali
5243	Wyspecjalizowani robotnicy w produkcji i naprawach urządzeń precyzyjnych	5243	Wyspecjalizowani robotnicy w produkcji i naprawach urządzeń precyzyjnych
5244	Mechanicy maszyn i urządzeń	5244	Mechanicy maszyn i urządzeń
5245	Maszyniści i operatorzy żurawi, przenośników, suwnic, wyciągów	5245	Maszyniści i operatorzy żurawi, przenośników, suwnic, wyciągów
5246	Monterzy konstrukcji stalowych, zbrojarze, blacharze	5246	Monterzy konstrukcji stalowych, zbrojarze, blacharze
5247	Mechanicy samochodowi i innych środków transportu	5247	Mechanicy samochodowi i innych środków transportu
5248	Mechanicy i ślusarze konserwacji i napraw zatrudnieni w przedsiębiorstwach sfery niematerialnej	5248	Mechanicy i ślusarze konserwacji i napraw zatrudnieni w przedsiębiorstwach sfery niematerialnej
5249	Ślusarze narzędziowi, mechanicy narzędziowi	5249	Ślusarze narzędziowi, mechanicy narzędziowi
5250	Wykwalifikowani robotnicy przemysłu chemicznego i spożywczego	5250	Wykwalifikowani robotnicy przemysłu chemicznego i spożywczego

5251	Aparatowi reakcji chemicznych oraz piecowi procesów chemicznych	5251	Aparatowi reakcji chemicznych oraz piecowi procesów chemicznych
5252	Aparatowi procesów przetwórstwa spożywczego	5252	Aparatowi procesów przetwórstwa spożywczego
5253	Młynarze, piekarze, cukiernicy, ubojowi, wędliniarze	5253	Młynarze, piekarze, cukiernicy, ubojowi, wędliniarze
5254	Operatorzy urządzeń obróbki szkła i ceramiki, wypalacze, szlifierze	5254	Operatorzy urządzeń obróbki szkła i ceramiki, wypalacze, szlifierze
5255	Koloryści, fotochemicy i dekoratorzy wyrobów ze szkła, ceramiki i tworzyw sztucznych	5255	Koloryści, fotochemicy i dekoratorzy wyrobów ze szkła, ceramiki i tworzyw sztucznych
5260	Wykwalifikowani robotnicy przemysłu włókienniczego i odzieżowego	5260	Wykwalifikowani robotnicy przemysłu włókienniczego i odzieżowego
5261	Przędzarze, tkacze, dziewiarze włókna, tkanin i odzieży	5261	Przędzarze, tkacze, dziewiarze włókna, tkanin i odzieży
5262	Wykwalifikowani robotnicy produkcji i napraw odzieży i wyrobów konfekcyjno-galanteryjnych	5262	Wykwalifikowani robotnicy produkcji i napraw odzieży i wyrobów konfekcyjno-galanteryjnych
5263	Robotnicy działalności podstawowej przy produkcji skóry: garbarze, barwiarze	5263	Robotnicy działalności podstawowej przy produkcji skóry: garbarze, barwiarze
5264	Wykwalifikowani robotnicy produkcji i napraw wyrobów ze skóry i gumy oraz z papieru i tworzyw sztucznych	5264	Wykwalifikowani robotnicy produkcji i napraw wyrobów ze skóry i gumy oraz z papieru i tworzyw sztucznych
5270	Operatorzy pojazdów, maszyniści i palacze parowozów	5270	Operatorzy pojazdów, maszyniści i palacze parowozów
5271	Operatorzy ciężkiego sprzętu mechanicznego	5271	Operatorzy ciężkiego sprzętu mechanicznego
5272	Maszyniści pojazdów kolejowych	5272	Maszyniści pojazdów kolejowych
5274	Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów	5274	Kierowcy samochodów osobowych, ciężarowych, autobusów
5275	Motorniczowie tramwajów i kierowcy trolejbusów	5275	Motorniczowie tramwajów i kierowcy trolejbusów
5276	Maszyniści lekkich pojazdów motorowych oraz kierowcy ciągników	5276	Maszyniści lekkich pojazdów motorowych oraz kierowcy ciągników
5279	Pozostali operatorzy i kierowcy pojazdów		
5280	Marynarze i rybacy	5280	Marynarze i rybacy
5281	Marynarze, mechanicy, radiomechanicy	5281	Marynarze, mechanicy, radiomechanicy
5283	Marynarze pokładowi	5283	Marynarze pokładowi



5284	Rybacy morscy na statkach i kutrach rybackich	5284	Rybacy morscy na statkach i kutrach rybackich
5285	Rybacy śródlądowi	5285	Rybacy śródlądowi
5290	Pozostali robotnicy wykwalifikowani	5290	Pozostali robotnicy wykwalifikowani
5291	Drukarze, powielaczowi i wykwalifikowani robotnicy w produkcji artykułów papierniczych i włókienniczych	5291	Drukarze, powielaczowi i wykwalifikowani robotnicy w produkcji artykułów papierniczych i włókienniczych
5292	Kontrolerzy jakości i ilości materiałów i wyrobów gotowych	5292	Kontrolerzy jakości i ilości materiałów i wyrobów gotowych
5293	Pobieracze prób, brakarze, sortowacze	5293	Pobieracze prób, brakarze, sortowacze
5299	Inni robotnicy wykwalifikowani poza rolnictwem	5294	Inni robotnicy wykwalifikowani poza rolnictwem
5300	WYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI W ROLNICTWIE	5300	WYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI W ROLNICTWIE
5310	Wykwalifikowani robotnicy rolni	5310	Wykwalifikowani robotnicy rolni
5311	Traktorzyści, kombajniści i inni wykwalifikowani robotnicy rolni	5311	Traktorzyści, kombajniści i inni wykwalifikowani robotnicy rolni
5320	Wykwalifikowani pracownicy leśnictwa	5320	Wykwalifikowani pracownicy leśnictwa
5321	Gajowi, podleśniczowie i inni wykwalifikowani pracownicy leśnictwa	5321	Gajowi, podleśniczowie i inni wykwalifikowani pracownicy leśnictwa
		7133	Mysliwi
5330	Pozostali wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie	5330	Pozostali wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie
5331	Ogrodnicy, pszczelarze	5331	Ogrodnicy, pszczelarze
5332	Pozostali wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie	5332	Pozostali wykwalifikowani pracownicy fizyczni w rolnictwie
6000	PÓŁWYKWALIFIKOWANI I NIEWYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI	6000	PÓŁWYKWALIFIKOWANI I NIEWYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI
6100	PÓŁWYKWALIFIKOWANI I NIEWYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI POZA ROLNICTWEM		
6150	Robotnicy do prac prostych w przemyśle, budownictwie, transporcie		
6151	Robotnicy do prac prostych w przemyśle	6110	Osoby wykonujące pracę nakładczą

- 6111 Osoby wykonujące pracę nakładczą w zakresie produkcji wyrobów metalowych, elektrotechniki i elektroniki
- 6112 Chałupnicy w zakresie produkcji odzieży, obuwia i wyrobów konfekcyjno-galanteryjnych
- 6113 Inni chałupnicy
- 6120 Półwykwalifikowani robotnicy przemysłu
- 6121 Robotnicy wykonujący czynności przygotowawcze i pomocnicze przy produkcji metali – mieszalnicy rud, układacze wsadu, załadowywacze żeliwiaków
- 6122 Robotnicy wykonujący czynności przygotowawcze i pomocnicze w produkcji i naprawach urządzeń maszyn i narzędzi
- 6123 Dozowacze, formowacze i wypalacze wyrobów w produkcji materiałów budowlanych, kamieniarze
- 6124 Smarownicy i oczyszczacze urządzeń oraz popielarze, rusztowi i kominiarze
- 6125 Robotnicy bez określonej specjalności lub przyuczeni do wykonywania prostych czynności przy produkcji i naprawach odzieży i wyrobów konfekcyjnych – krojczy, dziurkacze, prasowacze, szwacze
- 6126 Robotnicy wykonujący proste czynności przygotowawcze i pomocnicze w produkcji wyrobów z włókien naturalnych i sztucznych – oczyszczacze surowca, gremplarze, wiązacze nici, zwijacze przędzy
- 6127 Robotnicy wykonujący czynności przygotowawcze i pomocnicze przy przebiegu procesów chemicznych oraz przy produkcji szkła i ceramiki
- 6128 Robotnicy obsługi pomocniczej w procesie druku w produkcji artykułów papierniczych i włókienniczych
- 6129 Pracownicy fizyczni laboratoriów przemysłowych
- 6210 Robotnicy bez określonej specjalności w przemyśle i uczniowie
- 6211 Robotnicy do prac najprostszych przy produkcji metali
- 6212 Robotnicy do prac najprostszych przy wytwarzaniu i rozprowadzaniu energii elektrycznej i ciepłej



		6213	Robotnicy do prac najprostszyc w produkcji i naprawach urzadzzen i maszyn
		6215	Robotnicy wykonujacy proste czynnosci przy obróbce drewna
		6216	Robotnicy przyuczeni do prac najprostszyc przy przebiegu procesow chemicznych oraz przy produkcji szkła i ceramiki
		6217	Robotnicy przyuczeni do wykonywania najprostszyc czynnosci w produkcji z włókien sztucznych i naturalnych
		6218	Robotnicy przyuczeni do wykonywania prostych czynnosci w produkcji i naprawach wyrobów obuwniczych i galanteryjnych
		6219	Robotnicy przyuczeni do wykonywania prostych czynnosci w przemyśle spożywczym
6152	Robotnicy do prac prostych zatrudnieni przy wznoszeniu budynków	6214	Robotnicy przyuczeni do prostych czynnosci w produkcji materialów budowlanych i budownictwie
6153	Robotnicy do prac prostych przy budowie i utrzymaniu dróg i linii komunikacyjnych	6130	Półwykwalifikowani robotnicy budowy dróg oraz transportu publicznego i wewnątrzzakładowego
		6131	Brukarze, asfalcjarze, robotnicy torowi i robót wodno-inżynieryjnych, kopacze
		6132	Robotnicy obsługi obiektów taboru transportu samochodowego, lotniczego, komunikacji miejskiej
		6133	Dróżnicy kolejowi i drogowi
		6134	Nastawniczowie i zwrotniczowie
		6135	Ustawiacze, manewrowi, przetokowi i pokrewni
		6136	Pomocnicy maszynistów pojazdów trakcyjnych
6154	Robotnicy do prac prostych w transporcie, zatrudnieni przy pakowaniu, ładowaniu i przewożeniu towarów i osób	6137	Robotnicy przeładunkowi w transporcie zewnętrznym, dokerzy
		6138	Woźnice i pokrewni
		6220	Niewykwalifikowani pracownicy magazynów i transportu
		6221	Robotnicy magazynów, magazynowi
		6222	Pakowacze, znakowacze, stemplarze, fasowacze apteczni
		6223	Robotnicy transportu wewnątrzzakładowego

		6224	Robotnicy w obsłudze pomocniczej przy środkach transportu bliskiego oraz przy urządzeniach do robót ziemnych i drogowych
		6225	Robotnicy żeglugi morskiej, przybrzeżnej i śródlądowej do prac najprostszych
		6226	Pomocnicy kierowców
6159	Pozostali robotnicy do prac prostych w przemyśle, budownictwie, transporcie	5273	Palacze parowozów
		5282	Palacze na statkach
		6100	PÓŁWYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI POZA ROLNICTWEM
		6140	Inni pracownicy półwykwalifikowani
		6200	NIEWYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY FIZYCZNI POZA ROLNICTWEM
6300	PÓŁWYKWALIFIKOWANI I NIEWYKWALIFIKOWANI ROBOTNICY ROLNI I LEŚNI	6300	PÓŁWYKWALIFIKOWANI I NIEWYKWALIFIKOWANI ROBOTNICY ROLNI
6310	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni i leśni	6310	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni
6311	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy rolni	6311	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani pracownicy rolni
		6312	Inni niewykwalifikowani pracownicy najemni w gospodarstwach rolnych
6313	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy leśni, drwale	6313	Półwykwalifikowani i niewykwalifikowani robotnicy leśni, drwale
6314	Pielęgniarze weterynarii, sanitariusze weterynarii	6142	Pielęgniarze weterynarii, sanitariusze weterynarii
6400	NIEWYKWALIFIKOWANI PRACOWNICY USŁUG		
6410	Stróże, woźni i sprzątacze	6230	Stróże, woźni i sprzątacze
6411	Stróże, dozorczy dzienni i nocni, portierzy	6231	Stróże, dozorczy dzienni i nocni, portierzy
6412	Dozorcy domów mieszkalnych (gospodarze domów)	6232	Dozorcy domów mieszkalnych (gospodarze domów)
6413	Woźni, szatniarze, bileterzy	6233	Woźni, szatniarze, bileterzy
6414	Sprzątacze pomieszczeń, sprzątaczk	6234	Sprzątacze pomieszczeń, sprzątaczk
6415	Zamiatacze ulic, zmywacze (autobusów, beczek, naczyń itp.)	6235	Zamiatacze ulic, zmywacze (autobusów, beczek, naczyń itp.)
6416	Grabarze	6236	Grabarze



6420	Gońcy i pokrewni	6240	Gońcy i pokrewni
6421	Gońcy i pokrewni	6241	Gońcy i pokrewni
6422	Bagażowi, doręczyciele i dostarczyciele	6242	Bagażowi, doręczyciele i dostarczyciele
6430	Pomoce domowe	6250	Pomoce domowe
6431	Pomoce domowe	6251	Pomoce domowe
6432	Pracownicy bez określonych kwalifikacji zatrudnieni przy przyrządzaniu i podawaniu posiłków	6263	Pracownicy bez określonych kwalifikacji zatrudnieni przy przyrządzaniu i podawaniu posiłków, pracownicy pomocniczy w punktach skupu
6440	Niewykwalifikowani pracownicy handlu	8311	Handlarze uliczni, obwoźni itp.
6450	Pozostali niewykwalifikowani pracownicy usług	6260	Pozostali niewykwalifikowani pracownicy usług
6451	Salowi, salowe, sterylizatorzy narzędzi szpitalnych	6261	Salowi, salowe, sterylizatorzy narzędzi szpitalnych
6452	Łazienni, dezynfektorzy, dezynsektorzy	6262	Łazienni, dezynfektorzy, dezynsektorzy
6453	Sanitariuszowi, gipsowi, sterylizatorzy, zabiegowi	6141	Sanitariuszowi, gipsowi, sterylizatorzy, zabiegowi balneologiczni, siostry PCK
6459	Pozostali niewykwalifikowani pracownicy usług	6264	Pozostali niewykwalifikowani pracownicy usług
7000	ROLNICY	7000	ROLNICY
7100	ROLNICY INDYWIDUALNI	7100	ROLNICY INDYWIDUALNI
7110	Samodzielni rolnicy - właściciele gospodarstw rolnych	7110	Samodzielni rolnicy
		7111	Samodzielni rolnicy - właściciele gospodarstw rolnych
		7112	Samodzielni rolnicy - dzierżawcy, użytkownicy gospodarstw rolnych
		7130	Pomagający członkowie rodzin w prywatnych gospodarstwach rolnych, ogrodniczych i hodowlanych
		7131	Członkowie rodziny pomagający w pracy w gospodarstwie rolnym
		7200	CZŁONKOWIE SPÓŁDZIELNI ROLNYCH
		7210	Członkowie spółdzielni rolnych
		7211	Członkowie spółdzielni rolnych
7120	Ogrodnicy i hodowcy - właściciele	7120	Ogrodnicy i hodowcy - właściciele
		7121	Ogrodnicy, pszczelarze, hodowcy, rybacy

		7132	Członkowie rodziny pomagający w pracy prywatnym właścicielom ogrodów, szklarni, ferm hodowlanych itp.
7300	RYBACY		
7310	Szyprowie, właściciele kutra lub łodzi rybackiej	8111	Szyprowie, właściciele kutra lub łodzi rybackiej
8000	WŁAŚCICIELE FIRM	8000	WŁAŚCICIELE ZAKŁADÓW WYTWÓRCZYCH I USŁUGOWYCH
8100	WŁAŚCICIELE ZAKŁADÓW WYTWÓRCZYCH I USŁUG MATERIALNYCH	8100	WŁAŚCICIELE ZAKŁADÓW (DO 50 ZATRUDNIONYCH) I POMAGAJĄCY CZŁONKOWIE RODZIN
8110	Właściciele zakładów wytwórczych i usług materialnych	8110	Właściciele zakładów do 50 zatrudnionych
		8500	WŁAŚCICIELE DUŻYCH ZAKŁADÓW PRACY
		8510	Właściciele dużych zakładów pracy
		8511	Właściciele zakładów wytwórczych zatrudniających ponad 50 pracowników
		8512	Właściciele zakładów usługowych zatrudniających ponad 50 pracowników
8112	Właściciele zakładów produkcji, napraw i remontów urządzeń mechanicznych, elektromechanicznych	8112	Właściciele zakładów produkcji, napraw i remontów urządzeń mechanicznych, elektromechanicznych
8113	Właściciele zakładów produkcji materiałów budowlanych, robót budowlano-montażowych i obróbki drewna	8113	Właściciele zakładów produkcji materiałów budowlanych, robót budowlano-montażowych i obróbki drewna
8114	Właściciele zakładów produkcji i napraw odzieży, obuwia, wyrobów konfekcyjno-galanteryjnych i innych pokrewnych	8114	Właściciele zakładów produkcji i napraw odzieży, obuwia, wyrobów konfekcyjno-galanteryjnych i innych pokrewnych
8116	Właściciele firm lub pojazdów świadczący usługi transportowe i przewozowe	8116	Właściciele taksówek bagażowych i osobowych oraz właściciele transportowych pojazdów konnych
8118	Właściciele pozostałych zakładów wytwórczych	8118	Właściciele pozostałych zakładów wytwórczych: piekarni, cukierni, wędliniarni i innych
		8211	Osoby prowadzące zakłady wytwórcze na podstawie umowy agencyjnej
8400	WŁAŚCICIELE FIRM W SFERZE USŁUG NIEMATERIALNYCH I OSOBISTYCH	8400	WŁAŚCICIELE FIRM W SFERZE USŁUG NIEMATERIALNYCH - OBROTU I DYSTRYBUCJI (W ZAKŁADACH DO 50 ZATRUDNIONYCH)
8410	Właściciele firm w sferze usług niematerialnych i osobistych	8410	Właściciele firm w sferze usług niematerialnych - obrotu i dystrybucji (w zakładach do 50 zatrudnionych)



8411	Właściciele firm obrotu finansowego – kantorów, lombardów itp.	8411	Właściciele firm obrotu finansowego – kantorów, lombardów itp.
8412	Właściciele firm konsultingowych, reklamowych, doradztwa technicznego, ekonomicznego i prawnego	8412	Właściciele firm konsultingowych, reklamowych, doradztwa technicznego, ekonomicznego i prawnego
8413	Właściciele firm komputerowych oraz obsługi sprzętu audio-wizualnego, poligraficznego, fotograficznego itp.	8413	Właściciele firm komputerowych oraz obsługi sprzętu audio-wizualnego, poligraficznego, fotograficznego itp.
8414	Właściciele biur podróży, turystyki i rekreacji	8414	Właściciele biur podróży, turystyki i rekreacji
8415	Właściciele firm obrotu nieruchomościami	8415	Właściciele firm obrotu nieruchomościami
8416	Właściciele hoteli i pensjonatów		
8417	Właściciele zakładów usługowych: fryzjerskich i kosmetycznych	8117	Właściciele zakładów usługowych: fryzjerskich i kosmetycznych
8418	Właściciele restauracji i innych placówek gastronomicznych		
8419	Pozostali właściciele firm w sferze usług niematerialnych i osobistych	8119	Pozostali właściciele zakładów wielobranżowych i usługowych
		8120	Pomagający członkowie rodzin
		8121	Pomagający członkowie rodziny w prywatnych zakładach wytwórczych i usługowych
		8200	AJENCI
		8210	Ajenci
		8213	Pozostali ajenci
		8416	Pozostali właściciele firm w sferze usług niematerialnych
8600	WŁAŚCICIELE SKLEPÓW I PLACÓWEK HANDLOWYCH		
8610	Właściciele sklepów i placówek handlowych	8115	Właściciele sklepów, punktów sprzedaży i zakładów gastronomicznych
		8212	Osoby prowadzące sklepy i zakłady gastronomiczne na podstawie umowy agencyjnej i prowizyjnej
9000	INNE ZAWODY ORAZ OSOBY NIESKLASYFIKOWANE	9000	INNI I NIESKLASYFIKOWANI
9600	INNE ZAWODY NIESKLASYFIKOWANE GDZIE INDZIEJ	9300	INNI
		9310	Inni
		9311	Inni

- 9700 ODMOWA ODPOWIEDZI
- 9800 BRAK DANYCH, BRAK INFORMACJI, BRAK ODPOWIEDZI
- 9899 Brak danych
- 9900 NIE DOTYCZY
- 9910 Uczący się
- 9920 Bezrobotni
- 9930 Renciści, emeryci
- 9940 Prowadzący dom
- 9950 Niepracujący z innych powodów
- 9990 Nie dotyczy (bez klasyfikowania przyczyn)
- 9999 Nie dotyczy





## Szanowni Państwo!

Mamy przyjemność przedstawić ofertę Wydawnictwa Instytutu Filozofii i Socjologii PAN. Nasza oficyna powstała w roku 1992. Specjalizujemy się w edytorstwie naukowym z dziedziny filozofii, socjologii i prakseologii. Nasze czasopisma, wydawnictwa ciągle nieperiodyczne, serie i książki są adresowane do filozofów, socjologów, nauczycieli i studentów. Nie ograniczając się jedynie do prac powstających w Instytucie, podejmujemy również publikację ważnych prac z filozofii i socjologii, autorów polskich i obcych.

Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, ul. Nowy Świat 72, 00-330 Warszawa, tel. 0-22-657-28-97, 0-22-657-28-61 fax 0-22-657-29-30, 0-22-322-89-30, e-mail: publish@ifispan.waw.pl; www.ifispan.waw.pl

### Aktualna oferta – czasopisma

**„Ask. Społeczeństwo. Badania. Metody”**: t. 1, 2/1995 – 4 zł; t. 1, 2-/1996 – 5 zł; t. 1-2/1997 – 12 zł; t. 7/1998 – 14 zł; t. 8/1999 – 15 zł; t. 9/2000 – 20 zł; t. 10/2001 – 25 zł; t. 11/2002 – 28 zł; t. 12/2003 – 32 zł; t. 13/2004 – 35 zł; 14/2005 – 35 zł; 15/2006 – 35 zł

**„Etyka”**: t. 28/1995 – 5 zł; t. 29/1996 – 6 zł; t. 30/1997 – 7 zł; t. 31/1998 – 8 zł; t. 32/1999 – 10 zł; t. 34/2001 – 20 zł; t. 35/2002 – 25 zł; t. 36/2003 – 30 zł; t. 37/2004 – 35 zł; 38/2005 – 35 zł

**„Prakseologia”**: t. 1-2/1994 – 3 zł; t. 1-2, 3-4/1995 – 3 zł; t. 1-4/1996 – 8 zł; t. 1-4/1997 – 12 zł; t. 138/1998 – 16 zł; t. 139/1999 – 20 zł; t. 140/2000 – 24 zł; t. 141/2001 – 25 zł; t. 142/2002 – 30 zł; t. 143/2003 – 36 zł; 144/2004 – 36 zł; 145/2005 – 36 zł; 146/2006 – 36 zł

**„Studia Socjologiczne”**: t. 3-4/1993 – 6 zł; t. 1/1994 – 3 zł; t. 3-4/1995 – 8 zł; t. 1-4/1996 – 5 zł; t. 1, 4/1997 – 6 zł; t. 1, 2, 4/1999 – 10 zł; t. 1-2/2000 – 22 zł; t. 3, 4/2000 – 11 zł; t. 1, 3/2001 – 15 zł; t. 1, 2, 3, 4/2002 – 18 zł; t. 1, 2, 3, 4/2003 – 22 zł; t. 1, 2, 3, 4/2004 – 25 zł; t. 1, 2, 3, 4/2005 – 25 zł; t. 1, 2, 3 i 4/2006 – 25 zł

**„Zagłada Żydów. Studia i Materiały”**: 1/2005 – 40 zł, 2/2006 – 40 zł

### Aktualna oferta – książki

*Autobiografie czasu transformacji. Praca zbiorowa pod red. J. Muchy i M. F. Keena (2006, 30 zł)*

**J. S. Bystron**: *Publiczność literacka* (2006, 25 zł)

**A. Chmielewska**: *W służbie państwa, społeczeństwa i narodu* (2006, 30 zł)

*Civil Society in the Making*. Praca zbiorowa pod red. **D. Gawina i P. Glińskiego** (2006, 50 zł)

**H. Domański**: *O ruchliwości społecznej w Polsce* (2004; 25 zł)

**H. Domański, D. Przybysz**: *Homogamia małżeńska* (2007, 30 zł)

**M. Federowicz**: *Różnorodność kapitalizmu* (2004, 30 zł)

*Fieldwork jest sztuką*. Praca zbiorowa pod red. **P. B. Sztabińskiego, Z. Sawińskiego i F. Sztabińskiego** (2005, 50 zł)

**P. Gliński**: *Style działań organizacji pozarządowych w Polsce. Grupy interesu czy pożytku publicznego* (2006, 30 zł)

**J. Grabowski**: *„Ja tego Żyda znam”. Szantażowanie Żydów w Warszawie, 1939-1943* (2004, 25 zł)

*Granice na pograniczach*. Praca zbiorowa pod red. **J. Kurczewskiej i H. Bojar** (2005, 40 zł)

- A. Haska:** „Jestem Żydem, chcę wejść”. *Hotel Polski w Warszawie, 1943* (2006, 25 zł)
- Idealy nauki i konflikty wartości.** Praca zbiorowa pod red. **E. Chmieleckiej, J. Jedlickiego, A. Rycharda** (2005, 45 zł)
- J. Killias:** *Wspólnota abstrakcyjna. Zarys socjologii narodu* (2004, 30 zł)
- Kobiety, mężczyźni i płęć. Debata w toku** (2003, 85 zł)
- Konsumpcja – istotny wymiar globalizacji kulturowej.** Praca zbiorowa pod red. **A. Jawłowskiej i M. Kempnego** (2005, 40 zł)
- Kultura w czasach globalizacji.** Praca zbiorowa pod red. **M. Jacyno, A. Jawłowskiej, M. Kempnego** (2004, 40 zł)
- A. Lewicka-Strzałęcka:** *Odpowiedzialność moralna w życiu gospodarczym* (2006, 30 zł)
- B. W. Mach:** *Transformacja systemu a trajektorie życiowe młodych pokoleń* (2005, 5 zł)
- Multilevel Governance: Patterns and Degrees of Political Integration. The EU Eastern Enlargement Challenge.** Praca zbiorowa pod red. Józefa Niżnika (2006, 30 zł)
- Niepokoje polskie.** Praca zbiorowa pod red. **H. Domańskiego, A. Ostrowskiej i A. Rycharda** (2004, 40 zł)
- Oblicza lokalności. Różnorodność miejsc i czasu.** Praca zbiorowa pod red. **J. Kurczewskiej** (2006, 40 zł)
- Oblicza lokalności. Tradycja i współczesność.** Praca zbiorowa pod red. **J. Kurczewskiej** (2006, 40 zł)
- Tradycja i współczesność.** Praca zbiorowa pod red. **J. Kurczewskiej** (2006, 40 zł)
- J. Obrębski:** *Dzisiejsi ludzie Polesia i inne eseje* (2005, 30 zł)
- E. Osborn, M. Słomczyński:** *Open for Business. The Persistent Entrepreneurial Class in Poland* (2005; 30 zł)
- A. Ostrowska:** *Śmierć w doświadczeniu jednostki i społeczeństwa* (wyd. III uzupełn.; 2005, 30 zł)
- Solidarność. Wydarzenie. Konsekwencje. Pamięć** (2006, 30 zł)
- W. Sombart:** *Dlaczego nie ma socjalizmu w Stanach Zjednoczonych?* (2004, 25 zł)
- J. Strzelecki:** *Niepokoje amerykańskie* (2004, 25 zł)
- Teorie wspólnotowe a praktyka społeczna. Obywatelskość. Polityka. Lokalność.** Praca zbiorowa pod red. **A. Gawkowskiej, P. Glińskiego, A. Kościańskiego** (2005, 30 zł)
- A. Titkow, D. Duch-Krzystoszek, B. Budrowska:** *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy* (2004, 30 zł)
- K. Tyszka:** *Nacjonalizm w komunizmie. Ideologia narodowa w Związku Radzieckim i Polsce Ludowej* (2004, 30 zł)
- J. J. Wiatr:** *Refleksje o polskim interesie narodowym* (2004, 25 zł)
- W środku Europy? Wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego.** Praca zbiorowa pod red. **H. Domańskiego, A. Ostrowskiej i P. B. Sztabińskiego** (2006, 40 zł)

### Zapraszamy także do zakupu naszych księzek z lat ubiegłych

Książki Wydawnictwa IFiS PAN do nabycia w Wydawnictwie (ul. Nowy Świat 72, 00-330 Warszawa, pok. 231, e-mail: [publish@ifispan.waw.pl](mailto:publish@ifispan.waw.pl)) dla nabywców instytucjonalnych, dla nabywców indywidualnych w księgarni w Pałacu Staszica, księgarniach naukowych oraz sieci Matras na terenie całego kraju. Sprzedaż wysyłkową prowadzi księgarnia internetowa [Merlin.com.pl](http://Merlin.com.pl). Prenumeratę czasopism prowadzi firma AMOS, Ars Polona, Ruch S.A. i Garmond Press.



252J + CD

Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN  
00-330 Warszawa, ul. Nowy Świat 72, tel. (22) 65-72-897  
Wydanie I. Obj. 18 ark. wyd., 21,25 ark. druk.

Skład i druk: Akant

<http://rcin.org.pl>





P.80939



1908093900000

W socjologii klasyfikacje zawodów konstruowujemy jednostek w strukturze społecznej. Chodzi o szeroko rozumianą przestrzeń społeczną, która może być utożsamiana ze strukturą klasową, podziałem na kategorie społeczno-zawodowe (takie jak: nauczyciele, technicy czy pracownicy biurowi) lub też z hierarchią pozycji. Najogólniej rzecz biorąc, strukturę społeczną można analizować w terminach jakiegokolwiek układu dystansów i barier definiowanych przez zawód. Jednakże do tego celu niezbędna jest klasyfikacja zawodów, która w sposób trafny i rzetelny pozwala ująć rzeczywiste relacje istniejące w strukturze społecznej. Do chwili obecnej badacze struktury społecznej w Polsce dysponowali klasyfikacją zawodów opracowaną w 1978 roku przez Michała Pohońskiego i Kazimierza M. Słomczyńskiego. Należy podkreślić, że *Spoleczna Klasyfikacja Zawodów* była pierwszą w Polsce i jedną z pierwszych na świecie klasyfikacji, określanych mianem socjologicznych, czyli opracowanych pod kątem ich użyteczności w analizach struktury społecznej. Jednak w miarę upływu czasu stawało się oczywiste, że zmiany ustrojowe, przekształcenia w systemie uwarstwienia i zmiany na rynku pracy – jakie miały miejsce od skonstruowania SKZ – wymagają opracowania nowej klasyfikacji.

Punktem wyjścia prac nad – przedstawioną w tej książce – nową *Spoleczną Klasyfikacją Zawodów 2007*, były, z jednej strony, przesłanki teoretyczne odwołujące się do zasad funkcjonowania współczesnych społeczeństw; z drugiej zaś strony – wyniki badań empirycznych dotyczących różnych aspektów struktury społecznej. Konstruując nową klasyfikację uwzględniliśmy również doświadczenia zebrane podczas stosowania klasyfikacji z 1978 roku, zarówno do kodowania wyników badań empirycznych, jak też w fazie analiz. Mieliśmy przy tym na uwadze fakt, aby nowa klasyfikacja spełniała wymóg zgodności z narzędziami uprzednio stosowanymi – zarówno z oryginalną *Spoleczną Klasyfikacją Zawodów* z 1978 roku – jak też z modyfikacjami wprowadzonymi do niej w późniejszym okresie.

Oprócz nowej klasyfikacji, skonstruowaliśmy nowe skale zawodów, czyli narzędzia identyfikujące pozycje jednostek w różnych wymiarach hierarchii społecznej. Przedstawiamy tu skale: wymogów kwalifikacyjnych, złożoności pracy, wynagrodzenia materialnego i prestiżu. Skale zawodów znajdują zastosowanie w wielu modelach analitycznych i zaliczane są do standardowych narzędzi analiz. W Polsce do tej chwili posługiwano się skalami opracowanymi przez Kazimierza M. Słomczyńskiego i Grażynę Kacprowicz w 1979 roku. Skale przedstawione w tej książce opracowano na podstawie najnowszych badań i analiz przeprowadzonych w latach 2003-2005.

Cel tej książki ma także aspekt praktyczny. Chodzi o upowszechnienie nowej klasyfikacji i skal szerokiemu gronu odbiorców. Staraliśmy się opracować i zaprezentować je w postaci, która stwarza możliwość łatwego ich wykorzystania w każdym projekcie badawczym. Udostępniamy je również w postaci oprogramowania komputerowego, które pozwala dołączać nową klasyfikację i skale do każdego zbioru danych uzyskanego w badaniach sondażowych.

Henryk Domański, Zbigniew Sawiński i Kazimierz M. Słomczyński