

MŁODZIEŻ – WYKSZTAŁCENIE – RYNEK PRACY

Henryk Domański Problematyka zawodu w socjologii

Artykuł zawiera omówienie kilku wybranych aspektów związanych z posługiwaniem się kategorią „zawodu” w analizach zjawisk społecznych prowadzonych w socjologii.

Na wstępie autor przedstawia genezę zainteresowań tą zmienną. Następnie wskazuje konteksty, w jakich znajduje ona zastosowanie – że jest ona mianowicie: 1) przedmiotem zainteresowania sama w sobie, jako kategoria identyfikacji i opisu różnych środowisk społecznych, 2) obiektem refleksji teoretycznej i metodologicznej, jako narzędzie konceptualizacji i operacjonalizacji innych zjawisk, 3) „zmienną wyjaśniającą” w analizach, w których zjawiskami wyjaśnianymi są rozmaite atrybuty społeczne jednostek.

Autor przedstawia także główne nurty refleksji związanej z problematyką zawodu we współczesnej socjologii, a na koniec sygnalizuje teoretyczne problemy i praktyczne trudności w posługiwaniu się wskaźnikami konstruowanymi na podstawie informacji o sytuacji zawodowej w badaniach socjologicznych

Zakres problemu wyznaczają zasadniczo dwa pojęcia – zawodu jako jednej z wykonywanych przez ludzi ról społecznych, oraz różnicowania zawodowego, które tkwi u podstaw hierarchizacji i podziałów. Tłem dla tych zagadnień jest dziedzina pracy, której w kontekście tej problematyki nie można pominąć.

W świetle klasycznych ujęć zawód stanowi szczególną konfigurację trzech aspektów: techniczno-organizacyjnego, ekonomicznego i społecznego (Salz 1933; Nosow, Form 1962; Caplow 1964).

Punktem wyjścia jest zawód rozpatrywany jako zespół stale wykonywanych i powtarzalnych czynności wyróżnionych ze względu na treść zadań, a zwłaszcza stopień udziału operacji manualnych i umysłowych, przedmiot pracy, jej złożoność, miejsce w hierarchii organizacyjnej, otoczenie fizyczne oraz kontekst instytucjonalny, czyli rodzaj firmy, branży i sektora gospodarki, w którym się pracuje. Aktywność zawodowa podporządkowana jest realizacji określonego celu, czyli funkcji w techniczno-organizacyjnym podziale pracy. Wymienione czynniki wyznaczają układ wymagań kwalifikacyjnych, kierowanych do potencjalnych wykonawców zawodu (Pahl 1988).

W aspekcie ekonomicznym trzeba wyróżnić dwa elementy. Po pierwsze, wymierną wartość pieniężną w postaci wielkości wynagrodzenia, uzyskiwaną w zamian za kwalifikacje zawodowe o określonej użyteczności: tym samym zawód wyznacza pozycję jednostek na rynku pracy. Po drugie, dostarcza on środków utrzymania, przez co determinuje pozycję materialną – zarówno samych pracujących, jak i ich rodzin (w latach trzydziestych, gdy fakty te nie były tak oczywiste jak obecnie, zwracał na nie uwagę Alba Edwards [1943]).

Tabela 1
Odsetek aktywnych zawodowo w zbiorowości powyżej 15 roku życia

Kraj i rok	%	Kraj i rok	%
Anglia 1991	61,7	Kambodża 1992	43,1
Argentyna 1990	53,4	Kanada 1992	65,5
Australia 1992	63,0	Kolumbia 1992	61,1
Austria 1991	55,8	Maroko 1990	49,6
Bangladesz 1989	78,6	Meksyk 1991	57,9
Boliwia 1991	38,1	Niemcy 1991	49,1
Botswana 1991	57,5	Nigeria 1986	57,6
Brazylia 1990	63,6	Norwegia 1990	61,6
Chile 1992	53,8	Nowa Zelandia 1992	63,3
Czechosłowacja 1991	66,5	Pakistan 1993	49,7
Dania 1991	68,2	Paragwaj 1991	63,8
Egipt 1987	58,7	Peru 1991	57,3
Ekwador 1990	54,5	Polska 1992	61,7
Estonia 1990	50,5	Republika Południowej Afryki 1991	37,5
Etiopia 1992	69,6	Portugalia 1992	48,2
Finlandia 1992	50,1	Rosja 1989	68,4
Francja 1991	54,8	Rumunia 1992	58,2
Grecja 1988	49,2	Stany Zjednoczone 1992	63,8
Hiszpania 1991	67,6	Szwecja 1990	52,3
Holandia 1991	67,6	Tajlandia 1989	82,5
Indie 1991	37,6	Tunezja 1989	48,1
Iran 1986	45,8	Urugwaj 1991	60,2
Irlandia 1991	36,8	Wenezuela 1991	60,2
Izrael 1992	52,8	Węgry 1990	43,6
Japonia 1992	64,0	Włochy 1991	67,6

Źródło: „Yearbook of Labour Statistics”; Geneve, International Labour Office 1993.

Aspekt społeczny polega na tym, że praca zawodowa absorbuje aktywność życiową znacznej części ludności, kształtuje porządek dnia i plany jednostek w perspektywie długofalowej (tabela 1). Z racji nabytych w przeszłości doświadczeń zawodowych, które wywierają wpływ na zachowania i orientacje, wpływ ten rozciąga się na pozostających poza rynkiem pracy emerytów, rencistów, bezrobotnych i matki na urlopiach wychowawczych. Pośrednio zaś pozycja zawodowa pracujących osób determinuje sytuację społeczno-ekonomiczną członków ich rodzin, którzy nigdy nie pracowali. Role zawodowe są przedmiotem potocznych ocen, dokonywanych z punktu widzenia kryteriów hierarchizujących miejsce ludzi w drabinie stratyfikacyj-

nej. Tym samym, wykonywany zawód jest wyznacznikiem społecznego statusu jego wykonawców; stwierdzenie to stanowi konkluzyjny punkt większości definicji socjologicznych (Turner 1988; Scase 1992; Edgell 1993).

Reasumując należy stwierdzić, że socjologowie rozpatrują zawód jako charakterystykę położenia społecznego jednostek. Jest on wypadkową rozmaitych atrybutów, które uznaje się za kluczowe dla zachowań, postaw i losów życiowych. Integralnymi komponentami tego pojęcia są: kariera, pozycja społeczno-ekonomiczna, mobilność, klientela, ideologie i kultura środowisk zawodowych, profesjonalizacja, rekrutacja oraz selekcja, gratyfikacje i wynagrodzenia, kontrola zachowań członków grupy zawodowej, a wreszcie – struktura społeczna. W pojęciu zawodu ogniskuje się refleksja socjologiczna prowadzona na wszystkich poziomach ogólności: od jednostek, poprzez kategorie społeczne i instytucje, do makrosystemów, w których cechy zawodowego podziału pracy są traktowane jako charakterystyki globalne. Zdefiniujemy zawód jako wyodrębniony zespół trwale wykonywanych zadań, o określonej użyteczności społecznej, stanowiących podstawę utrzymania wykonawców zawodu i będących czynnikiem ich społecznego statusu.

Geneza

Historia zawodu jako kategorii stosowanej do opisu stosunków społecznych sięga XIX-wiecznej socjologii, chociaż na szerszą skalę kategorią zawodu zaczęto się posługiwać dopiero wraz z rozwojem systematycznych badań empirycznych. Te zaś prowadzono w Europie i Stanach Zjednoczonych od lat dwudziestych XX w.

Gdy mówimy o początkach, mamy na myśli wielkie systemy wiedzy socjologicznej, w których podziałowi pracy i – bardziej bezpośrednio – różnicowaniu zawodowemu przypisuje się podstawową rolę w funkcjonowaniu współczesnych społeczeństw. Centralną ośią rozważań w pracach Durkheima, Webera, Simmla, Tonniesa, Cooleya, Sombarta, Sorokina i Veblena jest wątek transformacji form życia społecznego: z tradycyjnych w nowoczesne. Faktami, które uznano za przełomowe, było załamanie się tradycyjnych struktur i kształtowanie nowych, na bazie kapitalistycznego rynku, czemu towarzyszył gwałtowny wzrost różnicowania zawodowego, traktowany jako ich logiczne następstwo. Tym, co nie mogło ująć uwagi obserwatorów XIX-wiecznych społeczeństw była stale zwiększająca się liczba osób poddawanych regułom kapitalistycznego rynku pracy, a także to, że wyłaniający się system zawodowy funkcjonował na zupełnie innych zasadach niż przedkapitalistyczne formy organizacji.

Do jakich zmian doprowadziły te procesy? Do najistotniejszych trzeba zaliczyć ukształtowanie się nowych zasad alokacji do pozycji społecznych, odzwierciedlających reguły kapitalistycznego rynku. Systemy tradycyjne określa się jako oparte na przypisaniu jednostek do miejsca w strukturze społecznej z racji urodzenia, płci, wieku czy zamieszkiwanego terytorium. Gdy Weber charakteryzował różnicowanie zawodowe w systemach przedrynkowych, to wskazywał, że było ono oparte na „przymusowym przypisaniu wykonywanych zadań i funkcji do faktu urodzenia się w określonym stanie, zamieszkiwaniu w danej posiadłości feudalnej lub w domu królewskim” (Weber 1978, s. 140). W społeczeństwach rynkowych tego typu formalne bariery mobilności nie istnieją, a pozycje zajmowane przez ludzi są – w znacznym stopniu – efektem nabywanych przez nich kwalifikacji oraz posiadanych uzdolnień i ambicji. Zawodowy podział pracy jest oparty na kapitalistycznej racjonalności i specjalizacji związanej z postępującym

rozwojem przemysłu. To, kim się jest i co się robi wynika z samodzielnych poczynań jednostek, dostosowanych do potrzeb i logiki społeczeństw nastawionych na nieustanny wzrost i modernizację. Zawody nie są już tak bezpośrednio przejmowane od rodziców jak pozycje w społeczeństwach o strukturze „zamkniętej”, gdzie z pokolenia na pokolenie przekazywano ziemię, bogactwo, własność i stanowisko społeczne, odtwarzając w ten sposób sztywne bariery. Zawody są tym rodzajem pozycji, które trzeba osiągać samemu, na podstawie posiadanej wiedzy, umiejętności oraz po odbyciu dłuższego treningu. W procesach transformacji do społeczeństwa rynkowego był to nowy element, który wywołał masowe zjawisko mobilności, stworzył trwałe podstawy dynamiki społecznej i obecnie wyznacza jedną z centralnych osi podziałów oraz dystansów między ludźmi. System ról zawodowych stawał się strukturalnym i instytucjonalnym odzwierciedleniem istoty tych przemian.

Równie doniosłe zmiany dotyczyły charakteru stosunków i więzi społecznych. O ile dominującą cechą tradycyjnych form organizacji był rodzinny charakter pracy, to konsekwencją wzrastającej specjalizacji i zróżnicowania funkcji było wyodrębnienie się ról zawodowych względem roli ojca, męża oraz innych ról, przedtem ściśle związanych z zawodem. Praca w fabryce i w organizacjach biurokratycznych, podporządkowanych zasadzie racjonalności, opiera się na bezosobowych relacjach między ludźmi, w przeciwieństwie do tradycyjnego gospodarstwa rolniczego czy rzemieślniczego warsztatu, gdzie przeważają stosunki nieformalne i gdzie regułą jest patrymonialność i patriarchyzm. W społeczeństwach rynkowych zaczął obowiązywać odpersonalizowany kodeks zachowań w relacjach między pracodawcą, pracownikiem, urzędnikiem i klientem, zaś interakcje między uczestnikami tego układu uległy daleko posuniętej standaryzacji. Dotyczyło to przede wszystkim:

- 1) zasad rekrutacji do zawodu – oparto je na wieloletnim kształceniu w systemie szkolnym i specjalistycznym treningu, który to tryb był przeciwieństwem przyuczenia do zawodu i terminowania, dominującego w średniowiecznym warsztacie rzemieślniczym;
- 2) zasad awansowania, określonych ściśle przez pragmatykę służbową i kryteria przechodzenia na kolejne szczeble drabiny organizacyjnej; racjonalizacja reguł promocji, nie istniejących w tradycyjnym przedsiębiorstwie, wykreowała wieloszczeblowy układ podziału władzy;
- 3) zasad wynagradzania, regulowanych przez kontrakt między pracownikiem i pracodawcą, który zastąpił nieformalne umowy zawierane z majstrem, kupcem czy nakładcą;
- 4) standaryzacji wykonywanych zadań i rutynizacji obowiązków służbowych, czego końcowym symbolem stała się taśma produkcyjna w zakładach Forda (Treiman 1970; Atkinson, Meager 1985).

Współcześni dostrzegali w tych procesach podłoże zmiany norm organizujących życie społeczne – odejście od więzi partykularnych do uniwersalistycznych czy też od wspólnoty do społeczeństwa masowego, co charakteryzowali Durkheim (1993) i Tonnies (1988) stosując terminy biegunowych przeciwieństw między solidarnością mechaniczną i organiczną oraz *Gemeinschaft* i *Gesellschaft*. Role zawodowe stały się ogniwem wiążącym mikrostruktury ze społeczeństwem i z jego instytucjami w sferze gospodarki i życia publicznego. Durkheim, dla którego wczesne fazy rozwoju kapitalizmu stanowiły przejaw anomii i dezorganizacji społecznej, argumentował, że „naród może egzystować tylko wtedy, jeśli między ludźmi a państwem będą istnieć układy grup «średniego szczebla», na tyle bliskich ludziom, aby regulować ich aktywność i umiejscowić ich w strukturze społecznej” (1993; s. 28). Funkcje te przypisywał rodom zawodowym.

Przeobrażenia te znajdowały wyraz w wyłanianiu się zupełnie nowej struktury zawodowej, której kształt – w opinii szerokiego kręgu badaczy (Edwards 1943; Kerr i in. 1960; Bell 1973) – identyfikuje charakterystyczne cechy współczesnych społeczeństw. Najistotniejszym procesem było zmniejszanie się udziału zatrudnienia w rolnictwie na rzecz liczebnego rozwoju kategorii zawodowych związanych z produkcją przemysłową i budownictwem oraz sferą usług obejmujących administrację państwową, handel, transport, finanse, usługi prywatne i społeczne. W początkach XIX w., na etapie kształtowania się kapitalistycznego rynku, społeczeństwa składały się w 90% z ludności chłopskiej. Tę słabo zróżnicowaną pod względem zawodowym populację zastępowały stopniowo kategorie pracowników fizycznych zajmujących się obsługą prostych procesów produkcyjnych, robotnicy wykwalifikowani różnych branż, sprzedawcy w handlu, pracownicy umysłowi w biurach i urzędach, specjaliści o statusie *professions* oraz kadry menedżerskie nadzorujące działalność instytucji i przedsiębiorstw. Na bazie tych procesów tworzyły się nowe hierarchie i podziały (Domański 1991).

Cechą tego układu jest dynamika, kontrastująca ze stagnacją tradycyjnych struktur. Struktura zawodowa współczesnych społeczeństw podlega ciągłym zmianom. Postępują one – generalnie rzecz biorąc – w kierunku spadku udziału prostych zajęć o przewadze czynności manualnych. Mamy do czynienia z długookresowym, systematycznym trendem znamionującym obecność jednej z fundamentalnych prawidłowości zachodzących w makroskali, a mianowicie – z procesem adaptacji systemu zawodowego do potrzeb rozwoju gospodarki i życia publicznego. W przeszłości niezmiennosc i trwanie struktur feudalno-stanowych odzwierciedlały statyczny charakter systemów przedindustrialnych.

Geneza wprowadzenia kategorii zawodu jako przedmiotu analizy socjologicznej ma zatem obiektywne przesłanki. Zróżnicowanie zawodowe uzależniło się względem innych form strukturalnych, uzyskując samodzielną zdolność kreowania pozycji, dystansów i barier decydujących o funkcjonowaniu społeczeństw oraz losach życiowych jednostek. Poczynania ich zaczęły determinować role zawodowe, niezależnie od różnych form askrypcji w ramach układu rządzącego się własną logiką, zgodną z wymogami funkcjonowania społeczeństw przemysłowych.

Przełomowy charakter tych zmian może nasuwać wniosek, że role zawodowe *sensu stricto* stały się dopiero produktem stosunków rynkowych, a system zawodowy – jeżeli istniał w poprzednich epokach, to tylko w szczątkowej postaci (Polanyi 1957). Stanowisko to oddaje istotę zarysowanych tu procesów, chociaż nie można zaprzeczyć, że zręby systemu zawodowego wspierają się na instytucjach o rodowodzie sięgającym tysięcy lat. Stopniowo kształtował się podział pracy oparty na separacji czynności i zadań; na pewnym etapie rozwoju zaczęły powstawać korporacje, załączki współczesnych organizacji zawodowych, które zajęły się kontrolowaniem dostępu do rzemiosła, kupiectwa i tworzących się „wolnych zawodów”; ustanawiano wzory rytualizacji przyjęć do korporacji cechowych i pierwszych *professions* (lekarz, prawnik, duchowny i nauczyciel akademicki), a tym samym pojawiły się wczesne próby sformalizowania rekrutacji do zawodów; na bazie tych przedsięwzięć zaczęły się formować normy obyczajowe, ideologie, hierarchie statusu. Dojrzewały zatem elementy infrastruktury, która skonsolidowała się w XX w. W całokształcie tych procesów jest zatem pewna ciągłość, choć niewątpliwie impuls wywołany powstaniem kapitalistycznego rynku, towarzyszącej temu industrializacji i zmianom w formule życia publicznego był elementem przyspieszającym wykreowanie nowej jakości.

Kontekst

W analizach socjologicznych zawód:

1) jest obiektem zainteresowania sam w sobie, jako kategoria identyfikacji i opisu różnych środowisk społecznych;

2) stanowi przedmiot refleksji teoretycznej i metodologicznej jako narzędzie konceptualizacji oraz operacjonalizacji innych zjawisk;

3) jest „zmienną wyjaśniającą” w analizach, w których zjawiskami wyjaśnianymi są rozmaite atrybuty społeczne jednostek: położenie materialne, cechy osobowości, postawy i orientacje życiowe.

Omówimy pokrótce problemy poruszane w każdym z tych kontekstów.

Zawód jako przedmiot badań

Socjolog powie, że, jako przedmiot badań, zawód jest „zmienną wyjaśnianą”. Najwięcej uwagi w tym zakresie poświęcono „wyjaśnianiu” i opisowi funkcjonowania rozmaitych środowisk zawodowych. Na tym też przykładzie zilustruję zainteresowania badawcze problematyką zawodu *per se*. Inny rozległy obszar badań, o którym tylko wspomnę, ogniskuje się wokół satysfakcji z pracy zawodowej, związanych z nią orientacji, aspiracji i wartości (Robinson i in. 1969; Hall 1986; Hamilton, Wright 1986). Jest to domena psychologów, socjologów i badaczy z pogranicza obu tych dziedzin.

Charakterystyka środowisk nauczycieli, pracowników biurowych, sprzedawców w sklepach, kategorii robotników czy rolników należy do kanonu studiów empirycznych w socjologii. Przeważają monografie, w których dominuje opis standardu materialnego reprezentantów poszczególnych grup zawodowych, ich stylu życia, kultury i norm rządzących zachowaniami oraz relacji z otoczeniem społecznym. W latach dwudziestych i trzydziestych, na fali rozwoju badań empirycznych w socjologii amerykańskiej, studia monograficzne stały się podstawowym elementem warsztatu metodologicznego. Robert Park i jego współpracownicy ze szkoły chicagowskiej, a następnie zespół skupiony wokół Everetta Hughesa, badali środowiska zawodowe pod kątem problemu integracji i kształtowania się więzi w społecznościach podlegających gwałtownej urbanizacji. W tym okresie zajmowano się zwłaszcza reprezentantami dolnych szczebli drabiny stratyfikacyjnej (kelnerka, tancerka w kabarecie, sprzedawczyni, tragarz) (Nosow, Form 1962). W późniejszych latach zakres tych badań znacznie się rozszerzył. W studium nad pielęgniarkami z lat czterdziestych, Deveroux i Weiner (1962) analizowali zgodność między normami tych ról zawodowych a społeczną rolą kobiet. W badaniach przeprowadzonych przez Seidmana (1962) praca telefonistek była przyczynkiem do dyskusji nad formowaniem się konfliktowych orientacji i dążeń wśród pracowników zajmujących pozycje z pogranicza pracy fizycznej i umysłowej. Charakterystykę społecznej izolacji, wynikającej z separacji przestrzennej, zawiera opracowanie Cottrella (1962) na temat pracowników fizycznych na kolei. Setki innych analiz poświęcono specyficznym problemom, z którymi stykają się w swej pracy sprzedawcy sklepowi (Pearson i in. 1957), urzędnicy (Homans 1953), majstrowie (Roethlisberger 1945) i robotnicy (Hamilton 1964). Jednak zdecydowanie najczęściej analizowaną kategorią stali się *professions*, a więc lekarze, prawnicy, inżynierowie, nauczyciele – najogólniej mówiąc, wszystkie zawody wymagające specjalistycznych kwalifikacji, potwier-

dzonych posiadaniem dyplomu wyższej uczelni, mające zagwarantowany prawnie status „profesji”, których reprezentanci uznawani są w swej dziedzinie za ekspertów (Larson 1977). Monografie środowisk zawodowych mają u swych źródeł silne wsparcie epistemologiczne – jest nim przekonanie, że różniczkowanie mapy zawodowej poszerza wiedzę o procesach społecznych.

Niezależnie od strony opisowej, studia nad funkcjonowaniem grup zawodowych bywają też punktem wyjścia do szerszych uogólnień, dotyczących np. dynamiki struktur i instytucji. Klasyfikacyjnym przykładem są prace Webera (1947) nad elitami intelektualnymi społeczeństw Dalekiego Wschodu – np. nad *literati* w Chinach – które ukazywały mechanizmy monopolizacji przywilejów i władzy opartej na kapitale intelektualnym. W późniejszym czasie nurt ten kontynuowali reprezentanci szkoły instytucjonalnej: Veblen (1946), Commons (1918), Perleman (1928), socjologia zawodów krzyżowała się tutaj z socjologią przemysłu i ekonomiką pracy. Natomiast w zakresie studiów nad przemianami struktury społecznej żywe zainteresowanie wzbudzała zawsze kwestia tzw. proletaryzacji pracowników umysłowych. Pytanie, na które starali się odpowiedzieć – jako jedni z pierwszych – Speier (1939), Dreyfuss (1938), a także inni badacze, głównie z kręgu socjologii niemieckiej, dotyczyły tego, w jakim stopniu pracownicy umysłowi upodobniają się pod względem sytuacji zawodowej i statusu do środowisk robotniczych, a tym samym – czy jeden z podstawowych podziałów utrzymuje się, czy też ulega zatarciu; dyskusje na ten temat prowadzone są do chwili obecnej. W kontekście problematyki makrostrukturalnej warto przypomnieć, że Le Play i Both (1902), prowadząc pionierskie badania nad obszarami biedy XIX-wiecznego Londynu, ujmowali je przez pryzmat warunków życia środowisk zawodowych dotkniętych ubóstwem.

W polskiej socjologii rozwój badań nad różnymi grupami zawodowymi nastąpił po wojnie, w ramach szeroko zakrojonego programu studiów nad przemianami klasy robotniczej i inteligencji. Powstające na przełomie lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych monografie kategorii zawodowych: urzędników, inżynierów i robotników różnych specjalności zmierzały nie tylko do socjograficznego opisu tych środowisk, ale – w zamierzeniu autorów – miały także dostarczyć kategorii pojęciowych służących analizie dynamiki społeczeństwa socjalistycznego (m.in. Kowalewski 1962; Lutyńska 1965; Malanowski 1962). W ciągu następnego dziesięciolecia monograficzny nurt zainteresowań w polskiej socjologii zawodów znacznie osłabł. Stale kontynuowane analizy środowisk chłopskich są na tym tle wyjątkiem (Gorlach 1995).

Zawód jako narzędzie konceptualizacji i operacjonalizacji

W empirycznej refleksji pozycje zawodowe zajmowane przez ludzi są najczęściej stosowanym wskaźnikiem ich miejsca w strukturze społecznej. Badacze odwołują się tu do racji teoretycznych, uzasadniających kluczową rolę zróżnicowania zawodowego w kształtowaniu podziałów społecznych, popierając owe racje argumentami empirycznymi i względami praktycznej użyteczności.

Spójnego ujęcia roli podziałów zawodowych w procesach strukturyzacji dostarcza funkcjonalna teoria uwarstwienia społecznego. Jej twórcy, Davis i Moore (1945), zarysowali globalną wizję tych mechanizmów. Podstawowa teza głosi, że centralnym wymiarem systemu uwarstwienia jest hierarchia pozycji o nierównej, funkcjonalnej ważności. Różnią się one stopniem, w jakim wykonawcy ról przypisanych tym pozycjom zaspokajają potrzeby społeczne. Pozycje są obsadzone przez jednostki zgodnie z ich umiejętnościami i poziomem kwalifikacji oraz wynagradzane według ważności funkcjonalnej. Propozycje Davisa i Moore'a podlegały twórczym

reinterpretacjom, a ich oryginalne tezy zostały wzbogacone o nowe uogólnienia. Istotę mechanizmów stratyfikacyjnych dokonujących się na bazie systemu zawodowego uwydatniają przede wszystkim dwa argumenty:

Po pierwsze, fakt, iż o ważności tego systemu rozstrzyga jego funkcja w całościowo ujmowanym systemie społecznym. Z teorii wynika, że w biografii jednostek role zawodowe są czymś w rodzaju stacji przekaźnikowych, do których prowadzą określone kariery edukacyjne i inne formy aktywności podejmowane z myślą o pracy zawodowej. Objęcie danej roli jest zakończeniem pewnego etapu w życiu jednostek, świadectwem sukcesów lub niepowodzeń. Równocześnie jest to punkt wyjścia do dalszych dokonań. Praca zawodowa jest podstawą utrzymania, określa dostęp do cenionych dóbr, kształtuje samoocenę i poziom satysfakcji życiowej. Syntetyczną charakterystykę tych zależności może stanowić często cytowane stwierdzenie Duncana, że zawód jest zmienną pośredniczącą między dwoma innymi kluczowymi ogniwami stratyfikacji (1961; s. 116–117). Z jednej strony, są to wymogi obsadzania ról zawodowych, określone przez poziom wykształcenia, z drugiej zaś – rozmaite nagrody otrzymywane za pełnienie tych ról, a przede wszystkim: dochody i prestiż społeczny. Fakt, że zawód jest ogniwem pośredniczącym przesądza o jego centralnej roli w procesie strukturyzacji społecznej.

Kolejnym istotnym argumentem jest uniwersalność wymiaru stratyfikacji społeczno-zawodowej rozpatrywanej z perspektywy funkcjonalnej. Teza ta była silnie propagowana na przełomie lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych w teoriach „społeczeństwa przemysłowego” (Kerr i in. 1960), a dodatkowe uzasadnienie znalazła w analizach nad uwarstwieniem społecznym, odwołujących się do ideologii uniwersalizmu. Jej czołowi reprezentanci, Blau i Duncan (1967), argumentują, że we wszystkich społeczeństwach objętych cywilizacją przemysłową te same role zawodowe mają zbliżoną treść, są zorganizowane według podobnych reguł, a ponadto obowiązują podobne zasady ich obsadzania i wynagradzania, odpowiednio do funkcjonalnej ważności zawodu. Wiele przemawia za słusnością tej tezy. Z międzykrajowych badań porównawczych nad procesami alokacji do ról zawodowych i dystrybucją zarobków wynika, że u ich podłoża tkwią wspólne prawidłowości, niezależnie od różnic poziomu gospodarczego między krajami i odmiennych tradycji kulturowych (Treiman, Roos 1983; Treiman, Yip 1989).

Role zawodowe rozpatruje się w teorii socjologicznej nie tylko jako ogniwa mechanizmu, który utrzymuje społeczeństwo w stanie funkcjonalnej równowagi. Z innego punktu widzenia stanowią one ośrodek formowania się kategorii dążących do realizacji odrębnych interesów. Wątek ten występował już u Webera (1978), który wskazywał na zróżnicowanie szans rynkowych jako główne źródło barier, kształtujących się m.in. na bazie odmiennych kwalifikacji i innych zasobów, traktowanych jako kapitał otwierający jego posiadaczom dostęp do określonych pozycji zawodowych.

W czasach, gdy Weber zajmował się tą problematyką, system zawodowy wyodrębnił się już ze struktur feudalnych, ale nie był jeszcze tak istotnym czynnikiem podziałów i hierarchii stratyfikacyjnych jak obecnie. Dopiero po okrzepnięciu kapitalizmu, w pierwszych dekadach XX stulecia, role zawodowe i „kapitał kwalifikacji” weszły na scenę społeczną. Neoweberyści, analizujący ich wpływ na kształtowanie się dystansów i barier między ludźmi, wskazują, że procesy strukturyzacji są efektem działań i strategii podejmowanych przez zorganizowane grupy zawodowe. Dokonuje się to w drodze przetargów, gdzie argumentem w walce o korzystną pozycję na rynku pracy są nie tylko faktycznie posiadane kwalifikacje, ale także pewne symboliczne atuty podniesione do rangi formalnych warunków dostępu do uprzywilejowanych zawo-

dów i stanowisk. Taką formalną barierą jest np. konieczność posiadania dyplomu wyższych studiów czy jakiegokolwiek innego świadectwa, które organizacje profesjonalne i związki zawodowe egzekwują przy rekrutacji do zawodów. Z upływem czasu wymiaru symbolicznego, w dosłownym sensie, nabiera również siła tradycji – przykładem są dążenia niektórych grup zawodowych do utrzymania korzystnej pozycji płacowej wyłącznie z racji otrzymywania wysokich dochodów w przeszłości. Argument o konieczności zachowania *status quo* jest tu podstawą roszczeń płacowych w sporach z pracodawcami, państwem i innymi grupami zawodowymi. Podziały zawodowe są dobrą, bo stosunkowo przejrzystą, podstawą do formalizowania zasad dystrybucji wynagrodzeń. W rękach dyrekcji i organizacji związkowych szczegółowe taryfikatory płac przypisanych pozycjom zawodowym są wygodnym instrumentem w negocjacjach o zarobki i inne przywileje materialne.

Rzecz jasna, nie we wszystkich grupach zawodowych konsolidacja wokół wspólnych dążeń zarysowuje się z jednakową siłą. Najlepiej zorganizowane i dbające o zwartość swych szeregów są środowiska specjalistów w zawodach umysłowych (ang. *professions*, fr. *cadres*), grupy biznesu i wykwalifikowani robotnicy. Natomiast jednostki o niskich kwalifikacjach, wykonujące jedynie prace dorywcze, oraz margines społeczny nie podejmuje długofalowych strategii kolektywnej obrony interesów i nie identyfikują się z określonymi rolami zawodowymi. W tym przypadku wykonywany zawód, czy raczej zajęcie, jest słabszym wyznacznikiem statusu niż w grupach silniej zintegrowanych wokół ról zawodowych.

Dla Giddensa (1973), Parkina (1979), Goldthorpe'a (1982) i czołowych kontynuatorów myśli Webera, a także innych autorów opisujących strukturogenne efekty działań zorganizowanych grup nacisku (Boltanski 1987), w sferze systemu zawodowego ogniskują się procesy przesądające o głębi podziałów i nierówności społecznych. Zreasumujemy. Jest to płaszczyzna „wykluczania” słabszych grup przez silniejsze. Silniejsi uzyskują wyższe zarobki, mają lepszą pracę, uregulowane warunki awansu i gwarancję stałego zatrudnienia. Słabsi walczą o redystrybucję tych przywilejów na swoją korzyść, stosując – jak by to powiedział Parkin – rozmaite strategie „uzurpacji” (1979; s. 74 – 75).

Jeszcze inne aspekty eksponowane są w neomarksizmie. Tradycyjnie dla tej orientacji podziały zawodowe rozpatruje się jako element szerszego układu stosunków dominacji i podległości zachodzących między pracodawcami, właścicielami kapitału i pracownikami najemnymi. Role zawodowe są tu elementem kontroli sprawowanej przez kierownictwo zakładu pracy nad pracownikami w zakresie organizacji, sposobu wykonywania zadań i zasad wynagradzania. Są one wręcz tworzone po to – argumentują neomarksyści – aby za pośrednictwem szczegółowo ustalonych obowiązków pozbawić pracowników samodzielności (Bravermann 1974; Burawoy 1985; Scase 1992). Określone usytuowanie jednostek w sieci tych stosunków przesądza o ich losach życiowych. Aczkolwiek w interpretacjach neomarksistowskich mechanizmy zróżnicowania zawodowego nie są główną siłą napędową, ale raczej pochodną bardziej podstawowych mechanizmów strukturyzacji społecznej (związanych z kontrolą środków produkcji), położenie klasowe jednostek zdefiniowane w ten sposób zalega się w większym lub mniejszym stopniu z wykonywanym zawodem. Autorzy analiz empirycznych są tego świadomi i – w praktyce – operacjonalizują podziały klasowe w terminach rozmaitych aspektów sytuacji zawodowej badanych. Bierze się więc pod uwagę złożoność pracy, miejsce w hierarchii organizacyjnej i stopień autonomii w zakresie realizowanych zadań, traktując je jako charakterystyki usytuowania w ramach stosunków produkcji (Wright 1989).

Wsparciem dla uzasadnień teoretycznych są argumenty empiryczne. Zawód jako kategoria analizy socjologicznej silniej koreluje z wszystkimi ważnymi wyznacznikami społecznego statusu, takimi jak poziom dochodów, zasoby materialne, prestiż, styl życia czy zakres władzy niż którakolwiek z tych zmiennych z pozostałymi, co potwierdzają wyniki analiz prowadzonych w różnych krajach. Na przykład w Polsce wielkość korelacji pozycji zawodowej z wymienionymi przed chwilą cechami nie schodzi poniżej 0,33 – 0,35, podczas gdy zarobki korelują z nimi na poziomie 0,25 – 0,28, a jest to drugi z kolei, najsilniejszy korelat pozycji społecznej (Domański 1995, s. 67).

Oprócz przesłanek teoretycznych i empirycznej trafności, ważnym argumentem jest kwestia „operatywności” zmiennych, która musi być brana pod uwagę przy wyborze wskaźnika pozycji społecznej. Szczególnie istotne są dwa aspekty tego problemu. Pierwszy dotyczy dostępności informacji wykorzystywanych przy konstrukcji zmiennych. Informacje o wykonywanym zawodzie są stosunkowo łatwe do ustalenia. Na przykład w badaniach typu surveyowego można je uzyskać za pomocą zrozumiałych dla respondenta, prostych pytań. Nie poruszają one drażliwych kwestii, co zazwyczaj negatywnie wpływa na jakość zebranego materiału, a zwłaszcza obniża jego wiarygodność. W porównaniu z pytaniem o zawód, większe niebezpieczeństwo zafałszowań stwarzają pytania o dochody, standard materialny i aktywność kulturalną.

Drugim aspektem operatywności są korzyści wynikające z posługiwania się standardowymi wskaźnikami pozycji społecznej. Narzędziem operacjonalizacji zawodu są rozmaite skale (czyli ciąg kategorii zawodowych z przypisanymi im wielkościami, określającymi pozycje kategorii w wymiarze hierarchicznym) i klasyfikacje, które – w odróżnieniu od skal – są zestawem kategorii reprezentujących (w języku metodologów) „nominalny” poziom pomiaru, czyli różniących się pod względem jakości, a nie stopnia. Obejmują z reguły od kilkudziesięciu do kilkuset kategorii, które łączy się ze sobą w bardziej podstawowe grupy, wyodrębnione stosownie do celu analizy, tak aby odzwierciedlały istotne podziały między ludźmi.

Zarówno skale, jak i klasyfikacje raz skonstruowane, są pewnymi standardowymi narzędziami, które wykorzystuje się następnie w rozmaitych analizach, dołączając je do zbiorów danych. Najbardziej znanym standardem w socjologii empirycznej są skale zawodów według kryterium prestiżu i statusu społeczno-ekonomicznego. Przedstawiono wiele teoretycznych uzasadnień, pozwalających traktować oceny prestiżu zawodów, funkcjonujące w świadomości społecznej, jako syntetyczną charakterystykę statusu jednostek wykonujących określone zawody (Hiller 1947; Kahl 1957; Barber 1957), choć część autorów uważa, że tak rozumiany prestiż nie identyfikuje pozycji stratyfikacyjnej, ale całkiem inny wymiar – bardzo ogólnie rozumianej przez ludzi oceny zawodu, określanej przez badaczy mianem *goodness* (Goldthorpe, Hope 1974; Blaikie 1977).

Skale prestiżu zaczęto konstruować już od lat dwudziestych, na podstawie ocen przypisywanych przez respondentów zawodom reprezentującym podstawowe segmenty struktury społecznej. Badania te zapoczątkowano i kontynuowano w Stanach Zjednoczonych (Counts 1925; Smith 1943; Siegel 1971), a od lat pięćdziesiątych prowadzi się je także w innych krajach – do chwili obecnej hierarchie prestiżu ustalono dla około 60 społeczeństw (Treiman 1977). Jeszcze częściej stosowanym narzędziem są indeksy pozycji społeczno-ekonomicznej, przy których opracowywaniu, oprócz prestiżu, bierze się ponadto pod uwagę przeciętny poziom wykształcenia, średnie dochody uzyskiwane w zawodach, a czasami jeszcze wybrane elementy położe-

nia materialnego, uczestnictwa w kulturze i inne zmienne odzwierciedlające ważne wyznaczniki miejsca jednostek w strukturze społecznej (autorem najbardziej popularnej skali społeczno-ekonomicznego statusu jest Duncan [1961]; zob. też Blishen [1958], Ganzeboom i in. [1992]). Głównym przedmiotem refleksji metodologicznej w tej dziedzinie jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, za pomocą, jakich kryteriów konstruować skale i jakie cechy uwzględnić, aby pogrupować zawody w kategorii odzwierciedlające najistotniejsze podziały oraz dystanse między ludźmi.

Zawód jako zmienna wyjaśniająca

Wymienione tu argumenty teoretyczne i empiryczne oraz względy praktycznej użyteczności przesądzają, że odwoływanie się do pozycji zawodowych wydaje się zabiegiem naturalnym w każdej sytuacji, w której istnieje potrzeba wskazania „strukturalnego” podłoża więzi między ludźmi, ich zachowań, postaw, tożsamości społeczno-kulturowej, mechanizmów dziedziczenia statusu, kształtowania się nierówności i trwałych podziałów. Jest to najbardziej rozpowszechniony typ zastosowań „zawodu” jako kategorii analizy socjologicznej. Zawód jest tu zmienną wyjaśniającą, definiowaną jako cecha jednostek, która implikuje stany obiektywne i świadomościowe.

Jednym z wielu nurtów poszukiwań badawczych, w których pozycja zawodowa sytuuje się po stronie zjawisk wyjaśniających, są studia nad funkcjonowaniem osobowości. Wnikliwych ustaleń w tej kwestii dostarczyły m.in. badania Kohna i Schoolera (1973), prowadzone od lat sześćdziesiątych w Stanach Zjednoczonych, replikowane w Polsce, Japonii i w kilku innych krajach. Autorzy posłużyli się rozbudowanym konceptualnie schematem, który przełożyli na modele analiz statystycznych, pozwalających prześledzić związki między wieloma elementami sytuacji zawodowej (m.in. samosterownością, złożonością i czasem pracy) a różnymi wymiarami osobowości jednostek, takimi jak: autorytaryzm, elastyczność intelektualna, poczucie lęku i ocena własnej wartości. W innych analizach, w których zawód ma coś wyjaśnić, stosuje się go najczęściej do „wyjaśniania” takich faktów społecznych jak: zarobki, dochody, intensywność interakcji towarzyskich, stopień alienacji, frustracji, stresów, satysfakcja życiowa, religijność, poglądy ekonomiczno-polityczne i preferencje wyborcze badanych osób.

Tematyka i obszary badań

Przegląd zawartości *Sociological Abstracts* z początku lat dziewięćdziesiątych wskazuje, że w obszarze rzeczywistości badanej przez socjologów w kategoriach zawodu zdecydowanie dominującym tematem są różnice społeczne związane z płcią. Około 20% wszystkich artykułów dotyczących spraw zawodu i pracy poświęcano różnym aspektom odmiennej sytuacji społecznej mężczyzn i kobiet. Najczęściej analizowanymi problemami są: tzw. segregacja zawodowa, czyli koncentracja kobiet w zawodach gorzej płatnych i o niższym statusie społecznym (Jacobs 1992), nierówności zarobków, odmienny przebieg karier oraz niejednakowe wzory mobilności zawodowej mężczyzn i kobiet (Martin 1990; Roach 1990), a także satysfakcja z pracy – wynikiem, który przyciąga uwagę badaczy jest zaskakująco wysoki poziom satysfakcji kobiet; niejednokrotnie wyższy niż u mężczyzn (Loscoco 1990; Hakim 1991; Loscoco, Spitze 1991).

Kolejne miejsca w rankingu problemów analizowanych najczęściej w kontekście zawodu zajmują: funkcjonowanie związków zawodowych (7% artykułów), różnice zarobków między różnymi zawodami (7%), bezpieczeństwo pracy, warunki zdrowotne i kontrola środowiska pracy w tym zakresie (6%), organizacja pracy (6%), stosunki etniczne i rasowe między grupami zawodowymi (5%) oraz problematyka bezrobocia i zatrudnienia (po 4%) (Abrams 1993).

Klasyczne nurty rozważań nad rzeczywistością społeczną, ujmowaną w kategoriach podziałów zawodowych, są kontynuowane; stale podejmuje się próby doskonalenia metodologicznego warsztatu tych badań, a w ramach klasycznych tematów pojawiają się nowe elementy.

W studiach monograficznych nad środowiskami zawodowymi w centrum uwagi pozostaje kategoria *professions*. Od lat siedemdziesiątych nastąpiło widoczne przesunięcie – od opisu rozmaitych sposobów zabiegania o wejście do tej kategorii, do problematyki władzy: związanej z dominacją kulturą *professions*, tworzenia przez nich wpływowej ideologii i oddziaływania na politykę rządów (Krause 1988; Larson 1988; Burrage, Torstendahl 1990). Poza tym sporo miejsca poświęca się pozycji kobiet w tym środowisku (Abbot 1988) oraz zmianie funkcji społecznych. W jednym z ostatnich studiów poświęconych tej problematyce Brint (1991) pokazuje słabnące zainteresowanie altruistycznym wizerunkiem „służby dla społeczeństwa” na rzecz roli eksperta, charakteryzującego się trzeźwym pragmatyzmem.

Pewnym *novum* w badaniach są systematyczne próby wglądu w treść pozycji i ról zawodowych. Największe sukcesy mają tu socjologowie amerykańscy, korzystający z bogatego zbioru danych obejmującego ponad 40 cech zawodów dla ponad 12 tys. ról zawodowych, zewidencjonowanych w *Dictionary of Occupational Titles* (Cain, Treiman 1981). W analizach prowadzonych m.in. przez Spaetha (1979), Barona i Bielby (1980), Parcel i Benefo (1987) wyszczególnia się rozmaite wymiary zawodu, takie jak poziom kwalifikacji, stopień uciążliwości, oddziaływanie warunków środowiskowych (temperatura, hałas, oświetlenie), złożoność wykonywanych zadań czy miejsce w hierarchii organizacyjnej. Z jednej strony, podejmowane są próby pomiaru natężenia tych cech; krok naprzód polega na zastosowaniu procedur ilościowych, podczas gdy dotychczasowe analizy treści pracy poprzestawały na opisie. Z drugiej strony, autorom chodzi o pokazanie, że pozycja zawodowa to jednak coś więcej niż prestiż i wymiar statusu socjoekonomicznego oraz że te pomijane dotąd wymiary specyfikują ważne aspekty położenia społecznego jednostek.

Starym problemem, któremu zaczęto poświęcać więcej uwagi w nowym kontekście, jest kontrowersyjna teza o postępującej proletaryzacji zawodów umysłowych pod wpływem mechanizacji i automatyzacji, wysunięta przez Marksa i podtrzymywana głównie przez część badaczy z kręgu marksistów (Braverman 1974). Spór o to, czy procesy racjonalizacji pracy powodują obniżenie poziomu wymaganych kwalifikacji, czy przeciwnie – następuje ich wzrost, ma kilkudziesięcioletnią historię, ale w latach osiemdziesiątych w sposobie podejścia do tego problemu dokonano istotnego postępu. Po pierwsze, wyodrębniono dwa różne aspekty tego procesu, oddzielając od: zmian stopnia złożoności ról zawodowych, czyli ich treści, zmiany w strukturze zawodowej, które wpływają na stopień złożoności owych ról. Analizy wieloletnich trendów wskazują, że zmiany treści zawodów, same w sobie, oraz zmiany strukturalne mogą postępować w przeciwnym kierunku, czego efektem jest brak jednoznacznych tendencji (Spencer 1983; 1990). Po drugie, zjawiska dekwalfikacji (*deskilling*) i wzrostu wymagań kwalifikacyjnych (*upgrading*) zaczęto badać różnymi metodami. Oprócz studiów wybranych przypadków (*case studies*) urzędnika bankowego czy agenta w biurze podróży (Adler 1988; Albin,

Appelbaum 1988), podejmowane są próby kwantyfikacji globalnych trendów przy zastosowaniu technik statystycznych (Wright, Singelman 1982), co pozwala pełniej zobrazować te procesy.

W zakresie klasycznej problematyki stratyfikacyjnej – ujmowania hierarchii i barier społecznych w kategoriach zawodowych – niewiele to zmieniło; może z wyjątkiem studiów nad procesami wyodrębniania się grup zawodowych pod wpływem mechanizmów instytucjonalnych. W ciągu ostatnich 30 lat problem ten znalazł się w orbicie teorii tzw. segmentacji rynku pracy, w której podziały zawodowe traktowane są jako jedna z płaszczyzn „segmentacji”. Zjawisko to polega na odmiennym funkcjonowaniu segmentów – czyli sektorów gospodarki, branż, firm, zawodów – pod względem zasad wynagradzania, rekrutacji, awansowania i szeroko rozumianych warunków pracy. Jak zwykle, otwarcie nowej perspektywy teoretycznej wiąże się z koniecznością porządkowania mapy pojęciowej, czego efekty uwidoczniają się w znanych koncepcjach „wewnętrznych” rynków zawodowych (uprzywilejowanych finansowo i zapewniających pracownikom korzyści socjalne) i rynków „peryferyjnych” (Althausen, Kalleberg 1981). Równocześnie, nowe hipotezy badawcze są testowane na gruncie empirycznym. Także w tej sferze zainteresowań analizy ilościowe są nowym elementem warsztatu badawczego – do lat osiemdziesiątych nie prowadzono ich w większej skali (Kalleberg, Berg 1987).

Oczywiście pole zastosowań kategorii „zawodu” stale się rozszerza wraz ze stopniowym wkraczaniem na słabiej przedtem badane obszary stratyfikacji – przykładem są analizy wzorów wyboru małżonków czy wzorów stosunków towarzyskich (Goldthorpe 1980; Fisher 1982). Badacze są jednak świadomi, że zawód nie identyfikuje wielu ważnych elementów umiejscowienia jednostek w strukturze społecznej. Empiryczne badania Wrighta (1989) nad strukturą klasową czy wspomniane studia nad segmentacją rynku pracy dobrze ilustrują obecność innych opcji w zakresie ujmowania położenia społecznego. Jeśli jednak zsumujemy przesłanki teoretyczne, empiryczne i взгляды operacyjnej użyteczności, to trzeba stwierdzić, że tym alternatywnym rozwiązaniom trudno konkurować z zawodem.

Potrzeby, problemy, propozycje nowych rozwiązań

Wskażmy na koniec rosnące potrzeby rozstrzygnięcia kilku problemów, związanych z pomiarem pozycji społecznej w terminach zawodu, pozostających dotąd na drugim planie.

Dotyczą one, po pierwsze, postulatu, aby przy konstruowaniu skal pozycji społeczno-zawodowej brać pod uwagę informacje na temat cech położenia społecznego kobiet. Najbardziej znane i wykorzystywane przez socjologów skale statusu społeczno-ekonomicznego opracowano na podstawie danych o dochodach i wykształceniu mężczyzn. Jednakże posługiwano się nimi również w analizach prowadzonych na zbiorowościach obejmujących kobiety, co – z czasem – wielu autorów uznało za zabieg podważający trafność wskaźnikową tych skal (Powers, Holmberg 1978; Boyd i in. 1982). Z czasem podjęto próby rozwiązania tego problemu, konstruując skale statusu społeczno-ekonomicznego na podstawie cech stratyfikacyjnych, tak kobiet, jak i mężczyzn (np. Featherman, Stevens 1982) lub wyłącznie cech kobiet (Blisshen, Carrol 1978), a następnie starano się ustalić, czy włączenie informacji o kobietach prowadzi do wniosków odmiennych niż dotychczasowe. Zależności, które na tej podstawie stwierdzono, różniły się wprawdzie od otrzymanych metodą tradycyjną, ale nie były to różnice znaczące i nie zmieniły istoty formułowanych konkluzji. Uzyskano więc pewne ustalenia. Pozostaje kwestia sensowności szerszego wykorzystania nowych skal.

Kolejny problem dotyczy tego, w jaki sposób określać położenie społeczne osób niepracujących, które nigdy nie miały zawodu (np. uczniowie, studenci i wiele gospodyń domowych), a także osób obecnie nie pracujących, ale mających zajęcia zarobkowe w przeszłości (bezrobotnych, rencistów, emerytów). I w tym przypadku zaproponowano pewne rozwiązania (m.in. Erikson 1984; Savage i in. 1992; Breen, Whelan 1995), nie uwzględniane przez większość badaczy, korzystających z konwencjonalnych, łatwiej dostępnych narzędzi pomiaru.

Nie dokonano też ustaleń w kwestii, jak identyfikować status społeczny osób wykonujących kilka zajęć jednocześnie. Rozstrzygnięcia wymaga przede wszystkim to, czy uwzględnienie informacji o więcej niż jednym zawodzie jest rzeczywiście niezbędne do określenia statusu społecznego jednostek, a jeśli tak, to w jakich sytuacjach i w jaki sposób wykorzystywać informacje o dodatkowej pracy zawodowej do konstrukcji wskaźnika globalnej pozycji.

Ostatnia sprawa to badania porównawcze. Lata osiemdziesiąte i dziewięćdziesiąte są okresem rosnącego zaangażowania badaczy w międzynarodowe projekty, co narzuca konieczność posługiwania się porównywalnymi wskaźnikami tych samych zjawisk, funkcjonujących w ramach różnych kultur i społeczeństw. Najistotniejsze są oczywiście poczynania, które mają zwiększyć porównywalność zawodu jako narzędzia pomiaru pozycji społecznej. Prowadzone są prace zarówno nad klasyfikacjami, jak i nad skalami zawodów. Jeśli chodzi o klasyfikacje, to powszechnie stosowanym standardem stała się Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Zawodów (ISCO 1988). Posługiwanie się nią jako standardem nie wyklucza modyfikacji w zależności od istoty analizowanego problemu i specyfiki poszczególnych krajów. Z kolei nowym rozwiązaniem w zakresie stosowania międzynarodowych skal zawodów jest Międzynarodowy Standardowy Indeks Społeczno-Ekonomicznej Pozycji Zawodowej, opracowany na podstawie danych z 16 krajów, dla mężczyzn (Ganzeboom i in. 1992). W zamierzeniu autorów ma to być odpowiednik skali Duncana (1961) na forum międzynarodowym. Jest to drugie – po Standardowej Międzynarodowej Skali Prestiżu Zawodów opracowanej przez Treimana (1977) – narzędzie mające służyć komparatystyce międzykrajowej.

Literatura

Abbot A. 1988

The System of Professions. Chicago: University of Chicago Press.

Abrams M. 1993

Sociology of Work and Occupations. „Annual Sociological Review”, vol. 15, s. 42 – 67.

Adler P.S. 1988

Automation, Skill and the Future of Capitalism. „Berkeley Journal of Sociology”, vol. 33, s. 1 – 36.

Albin P., Appelbaum E. 1988

The Computer Rationalization of Work. W: Jenson J. i in. (ed.): *Feminization of the Labor Force.* New York: Oxford University Press.

Althausen R.P., Kallberg A.L. 1981

Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets: a Conceptual Analysis, s. 119 – 149. W: Berg I. (ed.): *Sociological Perspectives on Labor Markets.* New York: Academic Press.

Atkinson P., Meager N. 1985

Changing Work Patterns. London: MEDO.

Barber B. 1957

Social Stratification. A Comparative Analysis of Structure and Process. New York: Harcourt, Brace & Company.

Baron J.N., Bielby W.T. 1980

Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work. „American Sociological Review”, vol. 45, s. 737 – 765.

Bell D. 1973

The Coming of Post-Industrial Society. New York: Penguin Books.

Biau P.M., Duncan O.D. 1967

The American Occupational Structure. New York: Academic Press.

Blaikie N. 1977

The Meaning and Measurement of Occupational Prestige. „Australian and New Zealand Journal of Sociology”, vol. 13, s. 102 – 115.

Blishen B. 1958

The Construction and Use of an Occupational Class Scale. „Canadian Journal of Economic and Political Science”, vol. 24, s. 519 – 531.

Blishen B., Carrol W.R. 1978

Sex Differences in a Socioeconomic Index of Occupations in Canada. „Canadian Review of Sociology and Anthropology”, vol. 15, s. 352 – 371.

Boltanski 1987

Making the Class: Cadres in French Society. Cambridge: Cambridge University Press.

Both C. 1902

Life and Labor of the People in London. New York: Macmillan.

Boyd M., McRoberts H. 1982

Women, Men and Socioeconomic Indices: an Assessment, W: Powers M. (ed.): *Measures of Socio-Economic Status. Current Issues.* Colorado: Westview Press Inc., s. 129 – 159.

Bravermann H. 1974

Labor and Monopoly Capital. New York: Monthly Review Press.

Breen R., Whelan C.T. 1995

Gender and Class Mobility: Evidence from the Republic of Ireland. „Sociology”, vol. 29, s. 1 – 23.

Brewer R.I. 1986

A Note on the Changing Status of the Registrar General's Classification of Occupations. „British Journal of Sociology”, vol. 37, s. 131 – 140.

Brint S. 1991

In an Age of Experts. The Changing Role of Professionals in Politics and Public Life. Princeton: Princeton University Press.

Burawoy M. 1985

The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism. London: Verso.

Burrage R., Torstendahl R. 1990

Professions in Theory and History. London: Sage.

Cain P.S., Treiman D.J. 1981

The Dictionary of Occupational Titles as a Source of Occupational Data. „American Sociological Review”, vol. 46, s. 253 – 278.

Caplow T. 1964

Sociology of Work. New York: McGraw – Hill Company.

Commons J. i in. 1918

History of Labor in the United States. New York: Macmillan.

Cottrell W.F. 1940

The Railroader. Stanford: Stanford University Press.

Counts G.S. 1925

The Social Status of Occupations: A Problem in Vocational Guidance. „School Review”, vol. 33.

Darrah C. 1994

Skill Requirements of Work. „Work and Occupations”, vol. 21, s. 64 – 84.

Davis, K., Moore W.E. 1945

Some Principles of Social Stratification. „American Sociological Review”, vol. 10, s. 242–249.

Deveroux, G., Weiner F.R. 1962

The Occupational Status of Nurses. W: Nosow S., Form W.E. (ed.): *Man, Work, & Society. A Reader in the Sociology of Occupations.* New York: Basic Books, s. 486 – 492.

Domański H. 1991

Klasy społeczne, grupy zawodowe, organizacje gospodarcze. Struktura społeczna w krajach rozwiniętego kapitalizmu. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.

Domański H. 1995

Dlaczego zawód? Problemy pomiaru położenia społecznego w badaniach socjologicznych. „Ask”, nr 1, s. 61 – 80.

Dreyfuss C. 1938

Occupation and Ideology of Salaried Employee. New York: Columbia University Press.

Drudy S. 1991

The Classification of Social Class in Sociological Research. „Sociology”, vol. 42, s. 21 – 41.

Duke V., Edgell S. 1987

The Operationalisation of Class in British Sociology: Theoretical and Empirical Considerations. „British Journal of Sociology”, vol. 38, s. 445 – 463.

Duncan O.D. 1961

A Socio-economic Index for All Occupations. W: Reiss A. (ed.): *Occupations and Social Status.* Glencoe: The Free Press, s. 109 – 138.

Durkheim E. 1993

The Division of Labour in Society. New York: Academic Press.

Erikson R. 1984

Social Class of Men, Women, and Families. „Sociology”, vol. 18, s. 500 – 514.

Edgell S. 1993

Class. London – New York: Routledge.

Edwards A. 1943

Comparative Occupational Statistics for the United States 1870–1940. Washington D.C.: Government Printing Office.

Featherman D.L., Stevens G. 1982

A Revised Socio-Economic Index of Occupational Status: Application in Analysis of Sex Differences in Attainment. W: Hauser R.M. i in. (eds): *Social Structure and Behavior.* New York: Academic Press, s. 141 – 181.

Fischer C. 1982

To Dwell among Friends. Chicago: University of Chicago Press.

- Ganzeboom H.B.** i in. 1992
A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. „Social Science Research”, vol. 21, s. 1 – 56.
- Giddens A.** 1973
The Class Structure of the Advanced Societies. London: Hutchinson.
- Goldthorpe J.H.** 1982
On the Service Class: its Formation and Structure. W: Giddens A., McKenzie G. (eds.): *Social Class and Division of Labour*. Cambridge: Cambridge University Press, s. 162 – 187.
- Goldthorpe J.H.** 1987
Social Mobility and Class Structure in Britain. Oxford: Clarendon Press.
- Goldthorpe J.H., Hope K.** 1974
Social Grading of Occupations. Oxford: Clarendon Press.
- Gorlach K.** 1995
Chłopi, rolnicy, przedsiębiorcy. „Kłopotliwa klasa” w postkomunistycznej Polsce. Kraków: Uniwersytet Jagielloński.
- Hall R.R.** 1986
Dimensions of Work. London: Sage.
- Hakim C.** 1991
Grateful Slaves and Self-made Women: Facts and Fantasy in Women's Work Orientations. „European Sociological Review”, vol. 7, s. 101 – 121.
- Hamilton R.F.** 1964
The Behaviour and Values of Skilled Workers. W: Shostak A.B., Goldberg W. (eds.): *Blue Collar Work*. New York: Prentice – Hall.
- Hamilton R.F., Wright J.D.** 1986
The State of the Masses. New York: Aldine.
- Hiller E.T.** 1947
Social Relations and Structures. New York: Harper & Brothers.
- Homans G.** 1953
Status among Clerical Workers. „Human Organization”, vol. 12.
- Jacobs J.A.** 1992
Introduction. Tom poświęcony segregacji zawodowej płci. „Work and Occupations”, vol. 19, s. 339 – 341.
- ISCO** 1988
International Standard Classification of Occupations. Geneva: ILO.
- Kahl J.A.** 1957
The American Class Structure. Holt, Rinehart & Winston.
- Kahl J.A., Duncan O.D.** 1955
Comparison of Indexes of Socioeconomic Status. „American Sociological Review”, vol. 20, s. 317 – 325.
- Kalleberg A.L., Berg I.** 1987
Work and Industry. Structures, Markets, and Processes. New York – London.
- Kerr C., Dunlop J.T., Harbison H., Myers C.A.** 1960
Industrialism and Industrial Man. Cambridge: Harvard University Press.

- Kohn M.L., Schooler C.** 1983
Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification. Norwood: Ablex.
- Kowalewski Z.** 1962
Chimicy w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej. Wrocław: Ossolineum.
- Krause E.** 1988
Les gildes, l'état et la progression du capitalisme. „Sociologie et Sociétés”, vol. 20, s. 91–124.
- Larson M.S.** 1979
The Rise of Professionalism. Berkeley: University of California Press.
- Larson M.S.** 1988
A propos des professionnels et des experts ou comme il est per utile d'essayer de tout dire. „Sociologie et Sociétés”, vol. 20, s. 23 – 40.
- Loscoco K.A.** 1990
Reactions to Blue-Collar Work. „Work and Occupations”, vol. 17, s. 157 – 177.
- Loscoco, K.A., Spitze G.** 1991
The Organizational Context of Women's and Men's Pay Satisfaction. „Social Science Quarterly”, vol. 72, s. 3 – 19.
- Lutyńska K.** 1965
Pozycja społeczna urzędników w Polsce Ludowej. Wrocław: Ossolineum.
- Malanowski J.** 1962
Robotnicy Warszawskiej Fabryki Motocykli. Warszawa: PWN.
- Martin E.** 1990
Men and Women on the Bench. „Judicature”, vol. 73, s. 204 – 208.
- Nosow S., Form W.E.** 1962
Man, Work, & Society. A Reader in the Sociology of Occupations. New York: Basic Books.
- Pahl R.E.** 1988
On Work: Historical, Comparative, and Theoretical Approaches. Oxford – New York: Basil Blackwell.
- Parcel T.L., Benefo K.** 1987
Temporal Change in Occupational Differentiation. „Work and Occupations”, vol. 14, s. 514 – 537.
- Parkin F.** 1979
Marxism and Class Theory. A Bourgeois Critique. London: Tavistock.
- Pearson J.B., Baker G.H., Elliot R.D.** 1957
Sales Success and Job Satisfaction. „American Sociological Review”, vol. 22.
- Perlman S.** 1928
The Theory of the Labor Movement. New York: Macmillan.
- Polanyi K.** 1957
The Great Transformation. Boston.
- Powers M.G., Holmberg J.J.** 1978
Occupational Status Scores: Changes Introduced by Inclusion of Women. „Demography”, vol. 15, s. 183 – 204.
- Roach S.C.** 1990
Men and Women Lawyers in In-house Legal Departments. „Gender Sociology”, vol. 4, s. 207

– 279.

Robinson J.P., Athanasiou R., Head K.B. 1969

Measures of Occupational Attitudes and Occupational Characteristics. Michigan: Ann Arbor.

Roethlisberger F. 1945

„*The Foreman*”: *Master and Victim of Double Talk.* „*Harvard Business Review*”, vol. 23.

Salz A. 1933

Occupation. W: *International Encyclopedia of Social Sciences.* vol. 11, s. 424 – 435. New York: The MacMillan Company.

Savage M.P., Watt, Arber S. 1992

Social Class, Consumption Divisions and Housing Mobility, s. 52 – 70. W: Burrows R., Marsh C.: *Consumption & Class.* London: MacMillan.

Sawiński Z., Domański H. 1994

Kategorie zawodowe i podziały społeczne. W: Sawiński Z. (red.): *Klasyfikacje zawodów w badaniach społecznych.* Warszawa: Uniwersytet Warszawski, Instytut Badań Społecznych.

Scase R. 1992.

Class. Minneapolis: Minnesota University Press.

Seidman J. i in. 1962

Telephone Workers. W: Nosow S., Form W.E. (eds.): *Man, Work, & Society. A Reader in the Sociology of Occupations.* New York: Basic Books, s. 493 – 503.

Siegel P. 1971

Prestige in the American Occupational Structure. Nie publikowana rozprawa doktorska. Chicago: University of Chicago Press.

Speier H. 1939

The Salaried Employee in German Society. New York: Works Progress Administration and Department of Social Science, Columbia University.

Smith M. 1943

An Empirical Scale of Prestige Status of Occupations. „*American Sociological Review*”, vol. 8.

Spaeth J.L. 1979

Vertical Differentiation among Occupations. „*American Sociological Review*”, vol. 44, s. 746 – 762.

Spenner K. 1983

Deciphering Prometheus: Temporal Changes in the Skill Level of Work. „*American Sociological Review*”, vol. 48, s. 824–837.

Spenner K. 1990

Skill: Meanings, Methods, and Measures. „*Work and Occupations*”, vol. 17, s. 399 – 421.

Szreter S. 1984

The Genesis of the Registrar – General’s Social Classification of Occupations. „*British Journal of Sociology*”, vol. 35, s. 522 – 546.

Veblen T. 1946

The Instinct of Workmanship. New York: Viking Press.

Tonnies F. 1988 [1887]

Wspólnota i stowarzyszenie. Warszawa: PWN.

Treiman D.J. 1970

Industrialization and Social Stratification. W: Laumann E. (ed.): *Social Stratification Research and Theory for the 1970s.* Indianapolis: Bobbs Merill.

Treiman D.J. 1977

Occupational Prestige in Comparative Perspective. New York: Academic Press.

Treiman D.J., Roos P. 1983

Sex and Earnings in Industrial Society: a Nine-Nations Comparison. „American Journal of Sociology”, vol. 89, s. 612 – 650.

Treiman D.J., Yip K. 1989

Educational and Occupational Attainment in 21 Countries, s. 373–392. W: Kohn M.L. (ed.): *Cross-National Research in Sociology*. London: Sage.

Turner B.S. 1988

Status. Minneapolis: Minnesota University Press.

Weber M. 1978

Economy and Society. Berkeley: University of California Press.

Wright E.O. 1989

Debate on Classes. London: Verso.

Wright E.O., Singelman J. 1982

Proletarianization in the Changing American Class Structure, s. 176 – 209. W: Burawoy M., Skocpol T. (eds.): *Marxist Inquiries*. Chicago: University of Chicago Press.