

BARTOSZ PILITOWSKI
Instytut Socjologii UMK

A CO NA TO PROFESJONALIŚCI?

**Eliot Freidson: *Professionalism, the Third Logic: On the Practice of Knowledge*
The University of Chicago Press, Chicago 2001, 250 s.; ISBN 0-226-26203-0**

Obserwujemy ostatnio intensyfikację dyskusji publicznej na temat regulacji prawnej zawodów. Dysputa ta ma wiele wymiarów, które są warte omówienia i analizy. Osobiście chciałbym nawiązać do jednego z nich, mianowicie problematyki „zawodów zaufania publicznego”. Kształt i wielkość tej grupy zawodów jest obecnie przedmiotem wielu polemik. Z jednej strony rozważa się odebranie niektórych przywilejów korporacjom zawodowym¹. Z drugiej strony kolejne grupy zawodowe ustawiają się w kolejce po ustawę normującą wykonywanie swojej pracy – ostatnio pracownicy socjalni². Zasadność powiększenia liczby „zawodów zaufania publicznego” jest poważnie kwestionowana³. Publiczna dyskusja na ten temat jest wynikiem obserwowany od 15 lat intensywnych procesów przemian struktury zawodowej polskiego społeczeństwa. Ogromne doświadczenie w analizie podobnych zjawisk ma anglosaska socjologia zawodów. Wywodząca się z tej właśnie tradycji *Professionalism, the Third Logic: On the Practice of Knowledge* może stać się użyteczną podstawą teoretyczną dla naukowych badań procesów profesjonalizacji zachodzących w naszym kraju. Tym samym może przyczynić się do szerszego zaistnienia we wspomnianej wyżej debacie wniosków socjologicznych.

Eliot Freidson w Polskiej socjologii jest rozpoznawany przede wszystkim ze względu na swój wkład w socjologię medycyny. W 1970 roku opublikował monografię zawodu lekarza, która weszła do kanonu lektur teje dziedziny. Autorowi przyświecał cel opisu nie jednego zawodu, lecz jednego typu zawodów – zwanych profesjami (*professions*)⁴. Zaliczył do nich grupy zawodowe, które [1] posiadają dominującą pozycję w podziale pracy, tak że [2] mogą samodzielnie kontrolować wykonywanie czynności zawodowych; [3] posiadają wysokie standardy etyczne, [5] wyjątkowe kompetencje zawodowe oraz wynikający z nich [4] wysoki status i poważanie społeczne⁵.

¹ Zob. np. Tomasz Pietryga. 2005. *Droga do adwokatury z pominięciem aplikacji*, „Gazeta Prawna” nr Nr 109 (1474) 07 czerwca 2005 r.; *Korporacje pod kontrolą: Rozmowa z profesorem Andrzejem Zollem*, „Tygodnik Powszechny”, nr 31 (2769), 4 sierpnia 2002r.

² Dnia 31 maja 2005 Rada Ministrów przyjęła tekst projektu ustawy o zawodzie pracownika socjalnego.

³ Zob. Stenogram z konferencji *Zawody Zaufania Publicznego – korporacyjna reglamentacja vs. wolność wykonywania zawodu* zorganizowanej przez Komisję Polityki Społecznej i Zdrowia Senatu RP oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w dniu 8.04.2002 r.

⁴ Z powodu braku w języku polski (jak i wielu innych) słowa odpowiadającego angielskiemu terminowi *profession* wydaje mi się najodpowiedniejsze używanie najczęściej stosowanego w tłumaczeniach odpowiednika – słowa *profesja*. Należy jednak mieć na uwadze, że termin *profesja* w tej pracy stosowany jest w znaczeniu wąskim – odpowiadającym terminowi angielskiemu, a nie jako synonim słowa *zawód*. Będę też konsekwentnie tłumaczył angielskie terminy zbudowane w oparciu o temat *profession* na ich odpowiedniki w języku polskim zbudowane na tym samym rdzeniu.

⁵ Eliot Freidson. [1970] 1988. *Profession of Medicine: Study of the Sociology of Applied Knowledge*, Chicago: The University of Chicago Press, s. xv.

Najczęściej wymienianymi w literaturze przykładami profesji są lekarze i prawnicy. Anglosaska tradycja socjologii zawodów, a w zasadzie socjologii profesji (*sociology of professions*) w znacznej mierze rozwinęła się eksploatując dychotomię: zawód-profesja⁶. Freidson jest wymieniany jako jeden z głównych teoretyków tej tradycji. *Professionalism, the Third Logic* jest uwieńczeniem wkładu Freidsona w teorię socjologii profesji i jak postaram się pokazać, ciekawą propozycją dla rodzimej socjologii zawodów.

W *The Third Logic* Freidson stawia sobie za cel wypracowanie typu idealnego – „profesjonalizmu”. Rozumie przez niego swoisty sposób organizacji pracy oraz kierujący nim sposób myślenia (*logic*). Przeciwstawia go typom wprowadzonym przez Adama Smitha i Maksa Webera – wolnorynkowemu i racjonalno-biurokratycznemu. Zmienną determinującą pozostałe cechy tychże modeli jest źródło decyzji. W modelu wolnorynkowym wybory podejmują wolni klienci mogący decydować wedle potrzeb zarówno o doborze usługi, czy towaru, jak i o źródle z którego je czerpią. Dla typu biurokratycznego charakterystyczna jest zhierarchizowana organizacja produkcji i dystrybucji dóbr i usług. Planowanie, nadzór, standaryzacja oraz ogólnie ustalone procedury odpowiadają za zapewnienie odbiorcom odpowiednich produktów za rozsądną cenę.

Oprócz tych dwóch modeli Freidson wyróżnia trzeci i nazywa go profesjonalizmem (*professionalism*). Nazwa ta kojarzy się nam przede wszystkim z zawodowstwem lub wysokim standardem świadczenia usług – przeciwstawnym amatorstwu. Freidsonowi chodzi o coś więcej – profesjonalizm definiuje jako „instytucjonalne okoliczności w których to przedstawiciele zawodu, nie zaś konsumenci lub menedżerowie, zarządzają pracą” (12)⁷. Nazywa w ten sposób organizację pracy, w której dominującą pozycję zajmują posiadający specjalistyczne kompetencje wykonawcy bądź usługodawcy. W tym modelu, to nie niewidzialna ręka rynku lub widzialna ręka przełożonego kontroluje pracę specjalisty. Prawo do nadzoru pracy kolegów mają tylko przedstawiciele tego samego zawodu. Jednocześnie zgodnie z idealnym typem Freidsona klienci i zwierzchnicy mogą im zaufać ponieważ profesjonalisci są oddani idei służby dla dobra i satysfakcji innych (2).

W pierwszej z trzech części *Professionalism, the Third Logic* Freidson relacjonuje proces konstruowania tytułowego modelu. Na każdym kroku porównuje go z modelami Webera i Smitha. Analizuje konsekwencje kontroli rynku przez grupy zawodowe na różnych płaszczynach organizacji pracy. Rozważa wpływ na podział pracy, możliwości wejścia i przemieszczania się na rynku pracy oraz charakter instytucji przygotowujących do pełnienia zawodu. Na koniec porównuje towarzyszące trzem modelom ideologie koncentrując się na towarzyszących im wartościach.

Mamy więc w książce Freidsona do czynienia z rekonstrukcją typu idealnego, w formie podobnej do zaproponowanej wcześniej przez Smitha i Webera. Różnice w zarządzaniu mają swoje konsekwencje na innych płaszczynach organizacji pracy. W gałęzi gospodarki lub branży kontrolowanej przez grupy zawodowe podział pracy jest ograniczony – zawodów jest mniej, ale wykazują większą trwałość w czasie (56-60). Wstęp na segment rynku pracy kontrolowany przez grupy zawodowe odbywa się poprzez praktykę na podstawie zdobytych uprawnień (73). Możliwości kariery wertykalnej są ograniczone, typowa droga rozwoju zawodowego przebiega horyzontalnie i może być związana ze zmianami miejsca zatrudnienia (76-7). Cechą charakterystyczną dla tego sposobu organizacji pracy jest stosowanie nieformalnych i sformalizowanych referencji, np. w postaci certyfikatów i listów uwierzytelniających. Zapewniają one łączność pomiędzy instytucjami szkolącymi, a tymi które organizują praktyki. Ułatwiają także selekcję aspirantów (79-81). Edukacja

⁶ Do klasycznych pozycji należących do tej tradycji zaliczają się oprócz książek Freidsona na przykład: Magali S. Larson. 1977. *The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis*. Berkeley: University of California Press; Andrew Abbott. 1988. *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago: University of Chicago Press.

⁷ Liczby w nawiasach okrągłych odsyłają do stron w recenzowanej publikacji.

przygotowująca do wykonywania profesji jest w dużej mierze teoretyczna – podobnie jak szkolenie techniczne, oraz prowadzona przez przedstawicieli danego zawodu – tak jak przygotowanie do rzemiosła (92). Najistotniejszą różnicą jest powiązanie nauczycieli przyszłych profesjonalistów z uniwersytetami i jednostkami badawczymi oraz wymóg prowadzenia przez tych ostatnich pracy naukowej (97).

Freidson sprowadza typ idealny „profesjonalizmu” do pięciu elementów, są nimi: [1] wyspecjalizowana praca w ramach oficjalnej gospodarki, która jest uznawana za opartą na teoretycznej wiedzy i abstrakcyjnych kompetencjach, oraz której przysługuje odpowiedni, wyjątkowy status; [2] ekskluzywne uprawnienia w podziale pracy stworzone i kontrolowane za pośrednictwem negocjacji grupy zawodowej z ustawodawcą; [3] chroniona pozycja na zewnętrznym jak i wewnętrznym rynku pracy, która jest oparta na systemie kwalifikacyjnym stworzonym przez zawód; [4] konieczny do uzyskania kwalifikacji formalny program przygotowania do zawodu znajdujący się poza rynkiem pracy, kontrolowany przez zawód i związany z instytucjami wyższej edukacji; [5] ideologia, która wpaja większe przywiązanie do wykonywania dobrej pracy niż osiągnięcia zysku i większe przywiązanie do jakości pracy niż do jej ekonomicznej efektywności (127).

Drugą część książki Freidson poświęca czynnikom, które decydują o realizacji omawianego modelu w rzeczywistości. Różnią się one w przestrzeni i czasie decydując o tym jak znaczący wpływ na organizację swojej pracy zyskują przedstawiciele danego zawodu. Autor skupia się na jednym czynniku zewnętrznym i jednym wewnętrznym. Są nimi forma władzy państwowej i zależny od niej stopień zorganizowania przedstawicieli zawodu oraz rodzaj wiedzy jakiej potrzebują oni do wykonywania swojej pracy.

Za najbardziej przyjazne dla rozwoju profesjonalizmu autor uważa minimalistyczne formy rządów. Tak jak w przypadku pierwszej połowy XX wieku w Stanach Zjednoczonych z potrzeby regulacji istotnych sfer życia społecznego – np. służby zdrowia – delegują one władzę na organizacje zawodowe. Najmniej przyjaznymi określa reżimy maksymalizujące swój wpływ na różne dziedziny życia – słowem totalitarne – i implementujące swoją politykę za pomocą zhierarchizowanego aparatu państwowego. Taka organizacja rządów, której przykładem może być sowiecka Rosja lub Trzecia Rzesza Niemiecka, niechętnie dzieli się władzą z organizacjami społecznymi i dąży do samodzielnego kontrolowania pracy nawet zawodów eksperckich (139-40).

Drugim omawianym przez Freidsona czynnikiem profesjonalizacji zawodu jest specyfika dziedziny wiedzy i umiejętności potrzebnych do jego wykonywania. Specyfika ta objawia się między innymi w aspekcie ekonomicznym oraz organizacyjnym. Profesjonalizacji zawodu sprzyja wiedza, której stosowanie nie wymaga mobilizacji dużego kapitału, oraz której stosowanie wynika się instrumentalnemu zarządzaniu i kontroli. Jako negatywny przykład autor rozważa zawód inżyniera⁸, który choć wymaga wykształcenia akademickiego to nie osiąga zwykle takiego stopnia profesjonalizacji (autonomii i kolegialności) jak prawnicy lub lekarze. Zdaniem Freidsona jest tak ponieważ bez pomocy inwestora inżynierowie nie mogą zrealizować swoich umiejętności. Dotyczą one przeważnie dużych przedsięwzięć, które wymagają znacznych środków. Zmniejsza to liczbę potencjalnych pracodawców i uzależnia od nich przedstawicieli zawodu inżyniera (171–172).

Po drugie, wysoce techniczny charakter czynności składających się na ten zawód sprawia, że poddaje się on kontroli, którą łatwo ująć w sformalizowane dyrektywy i normy. Nie trzeba także być inżynierem aby zarządzać przedsięwzięciem przez inżynierów realizowanym. Inaczej niż w przypadku np. leczenia pacjenta, gdzie najważniejsze decyzje należą do lekarza, dobór celów

⁸ Por. Zdzisław Kowalewski. 1964. *Trudności definicji pojęcia „zawodu” (na przykładzie zawodu inżyniera)*, w: Adam Sarapata (red.), *Zawody. Materiały i studia*, Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

zależy od inwestora, natomiast do inżyniera należy tylko ich realizacja. Rzadziej, niż w przypadku lekarzy czy prawników, inżynierowie dominują organizacje w których pracują⁹ (167–169).

Kończąca tom trzecia część *The Third Logic* poświęcona jest, jak określa to autor, „empirycznej ocenie” profesjonalizmu w świetle krytyki, z którą spotyka się on w ostatnich latach (14). Freidson w pierwszej kolejności posługując się swoim modelem prezentuje analizę zmian w amerykańskiej medycynie. Na ostatnich stronach przeprowadza obronę profesjonalizmu, jako sposobu zarządzania pracą oraz stara się wyłuskać kluczowe dla jego przetrwania cechy.

Krytyka różnie rozumianego „profesjonalizmu” przyjmuje co najmniej trzy postaci. Są nimi [1] publiczne zastrzeżenia związane z kryzysem zaufania, postulujące zmniejszenie autonomii i wprowadzenie zewnętrznej kontroli pracy profesjonalistów¹⁰; [2] naukowa krytyka koncepcji „profesjonalizmu” postulująca traktowanie go w kategoriach historycznego epizodu, który się właśnie kończy¹¹; [3] zarzuty ekonomicznej nieefektywności takiej formy organizacji pracy postulujące uwolnienie rynku usług i większe poddanie go zasadom wolnego rynku. Freidson ogranicza się w zasadzie do odpowiedzi na krytykę w ostatniej z wymienionych form. Zarzuty ekonomiczne towarzyszyły dramatycznej defprofesjonalizacji, to jest ograniczeniu autonomii, lekarzy w Stanach Zjednoczonych – grupy zawodowej pozostającej w centrum zainteresowania Freidsona od lat ’60-tych. W Polsce zdaje się przeważać krytyka typu pierwszego, związana z kryzysem zaufania.

Freidson zadał sobie wiele trudu przekładając ogrom swojej erudycji na język abstrakcji i fundując czytelnikom dwieście stron czystego teoretyzowania. Aby odpowiedzieć na pytanie dlaczego powstała ta książka, trzeba cofnąć się do jego wcześniejszych prac. Już w opublikowanej sześć lat wcześniej *Professionalism Reborn* Freidson ostrzegł, że na przeszkodzie rozwojowi socjologii zawodów stoi brak wspólnego „fundamentu teoretycznego dla prawdziwej teorii profesji”¹². Winą za ten stan socjologii zawodów obarcza stosowanie metody indukcyjnej. W *Professionalism, The Third Logic* stwierdza, że tam gdzie powinna piąć się w górę budowana wspólnymi siłami „solidna wieża wiedzy”, badacze pobudowali sobie „osiedle rozproszonych chatek” (4-5). Jego zdaniem remedium na zaistniały problem może być uniwersalne narzędzie teoretyczne – typ idealny oparty nie na cechach wybranych zawodów posiadających w pewnym okresie historycznym status profesji, lecz na cechach specyficznego rodzaju organizacji pracy, sposobów jej kontroli oraz instytucji potrzebnych do osiągnięcia i utrzymania tejże organizacji¹³. Właśnie poprzez podniesienie poziomu abstrakcji Freidson stara się pokonać problem uwikłania w kontekst historyczny i kulturowy, który stanął na drodze rozwoju socjologii profesji.

Większość poprzednich propozycji teoretycznych – włączając przytoczoną we wstępie definicję profesji z 1970 roku autorstwa samego Freidsona – była wyabstrahowana *ad hoc* z cech i przywilejów profesji archetypicznej – amerykańskich lekarzy lat 40-tych i 50-tych ubiegłego wieku. Sądzę, że krytyczne spojrzenie na swoją pracę w świetle postępującej defprofesjonalizacji medycyny w Stanach Zjednoczonych pozwoliło Freidsonowi dostrzec krótkowzroczność takiego rozwiązania. Podczas gdy badacze zorientowani historycznie święcą upadek profesji we współcze-

⁹ Por. Janusz Bielak. 2001. *Inżynier-menedżer w przedsiębiorstwie budowlanym*, Koszalin : Wydawnictwo Uczelniane PK.

¹⁰ Patrz przypis nr 1.

¹¹ Por. np. Eliot A. Krause. 1996. *Death of the Guilds: Professions, States, and the Advance of Capitalism, 1930 to the Present*, New Haven: Yale Univ. Press.

¹² Eliot Freidson. 1994. *Professionalism Reborn: Theory, Prophecy, and Policy*, Cambridge: Polity Press, s. 8.

¹³ *Ibidem*, s. 8.

sny m świecie¹⁴, Freidson na wzór Smitha i Webera odtwarza logikę myślenia, która doprowadziła do ich zaistnienia.

Swój cel pośredni, czyli zbudowanie odpowiedniego narzędzia dla socjologii zawodów, Freidson osiągnął pisząc *The Third Logic*. Cel ostateczny, to jest sprowadzenie badań nad organizacją pracy do wspólnego mianownika prezentowanego w książce, jest już dużo trudniejszy do zrealizowania.

Na drodze ku rozpowszechnieniu się modelu Freidsona w socjologii zawodów stoją różnorakie przeszkody. Kulturowe uwarunkowania sprawiły, że w różnych krajach socjologowie badając zawody obrali odmienne pola problemowe i rozwinęli heterogeniczne perspektywy. Pomysł Freidsona zrodził się na łonie tradycji anglosaskiej, której zainteresowanie koncentruje się wokół profesji (*professions*). Tradycji kontynentalnej swoista kategoria profesji jest obca, a jej miejsce zajęły kategorie uwypuklające inne atrybuty grup zawodów, na przykład „wolne zawody” i „inteligencja”. Tym samym pomysł z pozoru wydaje się nieadekwatny. Freidson broni jednak swojego modelu jako podstawy dla analiz i porównań wszelkich form pracy – nie tylko zorganizowanych w postaci profesji (180). Adresuje swoją książkę do szerokiego spektrum badaczy zainteresowanych zawodami żywiąc jednocześnie nadzieję, że jego wkład pozwoli na powrót problematyki profesji na łono socjologii pracy (10). Znamienne jest, że Freidson wzoruje się na modelach wolnego rynku Adama Smitha i biurokracji Maxa Webera. Wydaje się w ten sposób zabiegać o upodobnienie się wzbogaconej o nowy model teoretyczny socjologii pracy do nauk ekonomicznych i teorii organizacji.

Oprócz historyków, socjologów i politologów zajmujących się tematyką zawodów, Freidson chce zainteresować swoim typem idealnym także analityków rynku, zarządzania i organizacji oraz osoby bezpośrednio odpowiedzialne za politykę zatrudnienia i zarządzania zawodami (10–11). Tak szerokie zdefiniowanie odbiorcy może przeszkodzić w rzeczywistym zakorzenieniu się modelu Freidsona w którymkolwiek z wymienionych środowisk. W większości przypadków „freidsonowski profesjonalizm” może być po prostu niezauważony. Paradoksalnie, tam gdzie Freidson jest uznanym badaczem i teoretykiem jego model może być potraktowany jako ciało obce. Anglosaska socjologia profesji, którą mam na myśli, jest hermetycznym polem problemowym¹⁵ (10). Propozycja Freidsona *implicitie* krytykuje jej dorobek i poddaje w wątpliwość możliwości postępu poznawczego bez zmiany paradygmatu i włączenia się w szerszy kontekst badawczy i teoretyczny. Zaakceptowanie w pełni przez socjologów profesji propozycji Freidsona byłoby równoznaczne z przyznaniem się do błędu i wykonaniem kroku w stronę demontażu swojej własnej subdyscypliny.

W rodzimym kontekście nie brak miejsca dla wykorzystania pomysłu Amerykanina. Nowego paradygmatu potrzebują socjologiczne badania nad zawodami inteligentnymi, a w szczególności będąca dotychczas domeną jurystów problematyka wolnych zawodów, nazwanych w konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej „zawodami zaufania publicznego”¹⁶.

¹⁴ Eliot A. Krause. 1996. *Death of the Guilds: Professions, States, and the Advance of Capitalism, 1930 to the Present*, New Haven: Yale Univ. Press.

¹⁵ Julia Evetts. 2003. *The Sociological Analysis of Professionalism*, „International Sociology” nr 18(3):395-415.

¹⁶ W problematycznej kwestii zbieżności znaczeniowej kategorii wolne zawody i zawody zaufania publicznego warto zwrócić uwagę na zmiany w prawie konstytucyjnym. W Konstytucji Kwietniowej z 1935 roku w art. 76 ust. 1 czytamy: „Dla poszczególnych dziedzin życia gospodarczego powołuje się samorząd gospodarczy, obejmujący izby rolnicze, przemysłowo-handlowe, rzemieślnicze, pracy, wolnych zawodów oraz inne zrzeszenia publiczno – prawne” (podkreślenie – B.P.). W Konstytucji RP z 1997 roku zrezygnowano z terminu wolne zawody, a art. 17 ust. 1 mówi: „W drodze ustawy można tworzyć samorzady zawodowe, reprezentujące osoby wykonujące zawody zaufania publicznego i sprawujące pieczę nad należytym wykonywaniem tych zawodów w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony” (podkreślenie – B.P.). Niemniej jednak termin wolny zawód nadal pojawia się w polskim prawie. Definiowany jest różnie – raz w odniesieniu do specyficznego stosunku pracy, np. jak w ustawie z 20 XI 1998 o zryczałtowanym podatku dochodowym (Dz. U. z 1998 r. Nr 144,

Od wejścia w życie w 1997 roku ustawy zasadniczej, która w artykule 17 zagwarantowała prawo do tworzenia na drodze ustawy samorządów reprezentujących osoby wykonujące „zawody zaufania publicznego” i sprawujących kontrolę nad wykonywaniem tychże zawodów w zgodzie z interesem publicznym, rozgorzała dyskusja nad należyłą formą realizacji tego zapisu. Coraz donośniejsze głosy mają w niej zwolennicy ograniczenia liczby „zawodów zaufania publicznego” i kompetencji korporacji zawodowych¹⁷. Freidson staje w obronie nie tyle korporacyjnego modelu zarządzania pracą specjalistów, co ich niezależności. Tam gdzie niezależności zabraknie – ostrzega – tam ezoteryczna wiedza może być używana niezgodnie z przeznaczeniem. Modelowo „profesjonalne” przeznaczenie kompetencji zawodowych to zdaniem Freidsona służeńie transcendentnej wartości rozpoznawanej jako dobro publiczne (217). W przypadku lekarzy będzie nią zdrowie, w przypadku prawników – sprawiedliwość, księży – zbawienie, a naukowców – prawda. Istota zaufania publicznego wynika z wiary, że w swoich czynnościach zawodowych przedstawiciele profesji będą kierowali się tą nadrzędną wartością, a nie poleceniem zwierzchnika, czy życzeniem klienta. Podporządkowanie takiej wartości Freidson określa „duszą profesjonalizmu” (221).

Polskie „zawody zaufania publicznego” zdają się zatracać swoją „duszę” skoro profesor Krzysztof Kiciński na wstępie seminarium zorganizowanego na ich temat przez Instytut Stosowanych Nauk Społecznych w czerwcu 2005 roku zdefiniował je jako „te zawody, które za wszelką cenę powinny zaufanie publiczne odzyskać”. Na poły zartobliwa uwaga jest z jednej strony diagnozą problemu, z drugiej zaś zawiera ujęte *implicite* założenie o „potrzebie” funkcjonalnej jaką te zawody w społeczeństwie realizują. Niestety dorobek rodzimej socjologii nie pozwala jak dotąd ująć tej i innych intuicji w język nauki. Pośród bogatego zbioru polskich publikacji poświęconych socjologii zawodów¹⁸ i socjologii pracy¹⁹ trudno się doszukać prób praktycznego wykorzystania osiągnięć socjologii profesji²⁰ lub przyczynków do teoretycznego ujęcia problemów profesjonalizacji – w znaczeniu dążenia grup zawodowych do osiągnięcia statusu profesji – w Polsce statusu „zawodu zaufania publicznego”.

Zatem propozycja Freidsona może w dzisiejszych okolicznościach nie tylko być nowym głosem w ważnej społecznie dyskusji. Jego teoretyczny model może pomóc polskiej socjologii zawodów odrodzić się i sprostać problemom zmieniającej się gwałtownie struktury zawodowej naszego społeczeństwa. Czas pokaże, czy niezależni profesjonalści – w tym przypadku socjologowie po obu stronach oceanu – zauważą i zechcą wykorzystać fundament położony przez Eliota Freidsona i czy pod szyldem socjologii zawodów wzniesie się jego wymarzona „solidna wieża wiedzy”.

poz. 930) albo orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego (sygnatura SK 4/99); innym razem jako wolne zawody wymieniane są po prostu „zawody zaufania publicznego” – jest tak w art. 88 kodeksu spółek handlowych (Dz. U. Nr 94, poz. 1037 ze zm.). Na szersze znaczenie terminu wolny zawód zwracają uwagę autorzy raportu Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów pt. *Analiza Ograniczeń Konkurencji w Sektorze Wolnych Zawodów*. Są to jednak różnice istotne z prawnego punktu widzenia. W tym temacie patrz. Jerzy Jacyszyn. 2004. *Wykonywanie wolnych zawodów w Polsce*, Warszawa: Lexis Nexis.

¹⁷ Patrz przypisy nr 1 i 3.

¹⁸ Przypomnieć tu należy przede wszystkim publikacje, które powstały w wyniku i w następstwie kierowanych przez profesora Jana Szczepańskiego badań nad inteligencją, np. Adam Sarapata (red.). 1965. *Socjologia zawodów*, Warszawa: Książka i Wiedza. Por. także Stefania Dzięcielska-Machnikowska. 1980. *Socjologia zawodów w Polsce*. „Studia Socjologiczne” nr 4(79): 171-184; Irena Reszke. 1973. *O przydatności monografii zawodów*, „Studia Socjologiczne” nr 1(48): 215-237.

¹⁹ Por. np. Wiesława Kozek (red.). 2003. *Instytucjonalizacja stosunków pracy w Polsce*, Warszawa: Scholar.

²⁰ Wyjątek stanowią badania i publikacje z zakresu socjologii medycyny, która inkorporowanie koncepcji profesji zawdzięcza prawdopodobnie profesor Magdalenie Sokółowskiej, patrz np. Magdalena Sokółowska. 1989. *Poznawcza i społeczna tożsamość socjologii medycyny*, „Studia Socjologiczne” nr 3 (114): 13-23; Jolanta Babiuch. 1981. *Profesjonalizacja i biurokratyzacja służby medycznej a styl zarządzania szpitalem*, „Studia Socjologiczne” nr 4(82): 229-244; Beata Tobiasz-Adamczyk, J. Bajka, G. Marmon. 1996. *Wybrane elementy socjologii zawodów medycznych*, Kraków: UJ.