

Henryk Domański
Polska Akademia Nauk
Zbigniew Sawiński
Polska Akademia Nauk
Kazimierz M. Słomczyński
Polska Akademia Nauk i Uniwersytet Stanu Ohio

PRESTIŻ ZAWODÓW W OBLICZU ZMIAN SPOŁECZNYCH: 1958–2008¹

W porównaniu z innymi krajami w Polsce zgromadzono obszerny materiał badawczy dotyczący prestiżu zawodów. Analiza badań prowadzonych od 1958 do 2008 roku dowodzi, że kształt hierarchii prestiżu – mimo znaczących zmian systemowych – pozostaje stabilny. Wyjątkiem jest wyraźne obniżenie prestiżu zawodów związanych ze sprawowaniem władzy politycznej. W pierwszej części artykułu formułujemy kilka możliwych wyjaśnień tego faktu, z których główne dotyczy wpływu oceny instytucji na ocenę zawodów. W drugiej części podejmujemy problem przemian krystalizacji prestiżu. Z przeprowadzonych analiz wynika, że z upływem czasu zgodność między ludźmi w sposobach oceniania prestiżu zawodów systematycznie maleje. Interpretujemy to jako przejaw zmniejszenia znaczenia prestiżu w świadomości społecznej i wypierania go przez inne kryteria wartościowania ról zawodowych. Rozmywanie się norm prestiżu stanowi nieoczekiwany wynik, podważający założenia funkcjonalnej teorii stratyfikacji społecznej. Jednakże rozstrzygnięcie, jak dalece odkryte w Polsce zjawisko jest składnikiem procesów zachodzących na poziomie globalnym, wymagałoby przeprowadzenia analogicznych badań i analiz w innych krajach.

Główne pojęcia: stratyfikacja społeczna, krystalizacja społecznej świadomości, prestiż zawodów, nierówności społeczne.

Hierarchie prestiżu zawodów

Stratyfikacja społeczna jest hierarchicznym układem pozycji, którego funkcjonowanie opiera się na mechanizmach rekrutacji i „wynagradzania” jednostek, przy czym do najważniejszych „nagród” zaliczane są dobra materialne

Instytut Filozofii i Socjologii PAN, adresy do korespondencji: Henryk Domański: hdomansk@ifispan.waw.pl, Zbigniew Sawiński: zsawins@ifispan.waw.pl, Kazimierz M. Słomczyński: ksłomczy@ifispan.waw.pl

¹ Autorzy dziękują dwóm anonimowym recenzentom „Studiów Socjologicznych” za uwagi do pierwotnej wersji artykułu. Wyniki zawarte w tym artykule były prezentowane na seminariach Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.

i prestiż. Naszym celem jest przedstawienie zmian w hierarchii prestiżu zawodów, którą zwykle się traktować jako odzwierciedlenie świadomościowego aspektu stratyfikacji społecznej. Opierając się na danych z badań prowadzonych na ogólnopolskich próbach ludności, odpowiemy na pytanie, jak kształtowała się hierarchia prestiżu zawodów w latach 1958–2008, odkąd w Polsce zaczęto ją badać.

Podstawowe pytanie koncentruje się wokół kwestii – stabilność czy zmiana. Jak wykazemy, hierarchia prestiżu utrzymywała się bez większych zmian w czasie, z wyjątkiem radykalnego obniżenia się prestiżu zawodów związanych z polityką i zajmowaniem wysokich rangą urzędów państwowych. Dokonało się to po zmianie ustroju i, w szczególności, dotyczyło zawodu ministra, który przesunął się z wierzchołka hierarchii na najniższe pozycje. Degradacja zawodu polityków jest nieoczekiwana, jeżeli wziąć pod uwagę, że we wszystkich społeczeństwach, nie wyłączając PRL, członkowie rządu sytuowali się zawsze na szczycie hierarchii prestiżu zawodów. Wynik wydaje się tym bardziej zaskakujący, jeżeli rozpatrywać go z perspektywy legitymizacji systemów społecznych. Okazuje się bowiem, że procesy związane z kształtowaniem się demokracji pozbawiły polityków prestiżu, podczas gdy w systemie komunistycznym, który utracił legitymizację, elita polityczna cieszyła się względnie wysoką estymą społeczną.

Również nieoczekiwanym zjawiskiem jest spadek zgodności w ocenach prestiżu zawodów. Za zasadniczo podobną – w rozpatrywanym okresie – hierarchią średnich wartości dla poszczególnych zawodów, kryje się spadek korelacji między ocenami na poziomie jednostek. Można by to interpretować jako świadectwo malejącego znaczenia prestiżu jako normy dla zachowań i postaw, czego dodatkowym potwierdzeniem wydaje się fakt coraz mniejszej skłonności do różnicowania tych ocen. Spadek krystalizacji ocen prestiżu znamionowałby osłabienie ważności jednego z głównych wymiarów stratyfikacji społecznej, jednak możliwe są również inne interpretacje, które przedstawiamy we wnioskach.

Znaczenie prestiżu

Prestiż zawodów jest jednym z wymiarów ogólniejszego zjawiska. Najszerszej rozumiany prestiż społeczny odnosi się do sfery postaw, związanych z ocenami dotyczącymi usytuowania jednostek i kategorii społecznych w systemie nierówności. Można powiedzieć, że prestiż jest układem kryteriów oceny tych zjawisk – integruje je w postaci hierarchii (Domański i Sawiński 1991: 12). Definicję tę można również odnieść do prestiżu zawodów. Argumentuje się, że zjawisko to jest – podzielanym przez większość i wynikającym ze

wspólnych wartości – wyrazem społecznej akceptacji „naturalnego porządku”. Autor jednej z definicji dodaje, że „nie jest to tylko ranking zawodów jako taki, będący rezultatem procesu socjalizacji, ale raczej są to kryteria rangowania tych pozycji. Pewne kryteria zostają zinstytucjonalizowane jako „relewantne” dla celów rankingu, podczas gdy inne wyłączone jako „niewłaściwe”. Gdy zespół tych kryteriów zostanie w społeczeństwie zalegitymizowany, kształtuje się na tej podstawie porządek statusu” (Parkin 1971: 42).

Rozpatrując konsekwencje funkcjonowania tego wymiaru dla jednostek i struktury społecznej należy podkreślić trzy kwestie. Po pierwsze, oceny prestiżu w najbardziej widoczny sposób dochodzą do głosu w zachowaniach. Prestiż jest dobrem dystrybuowanym, z jednej strony, w postaci szacunku, respektu i estymy – okazywanych tym, którzy są wyżej, a z drugiej strony – odmawiania szacunku innym i uznawania ich za „gorszych” (gdzieś pośrodku sytuują się stosunki równości). Behawioralny aspekt prestiżu najwyraźniej występował w systemie stanowym, będąc jednym z ważniejszych czynników legitymizacji tego systemu. Okazywanie szacunku szlachcie przez mieszczaństwo i chłopów było gwarantowane przez normy zwyczajowe i prawo, co – w założeniu – miało zapewniać stabilność stratyfikacji stanowej (Weber 2002). We współczesnych społeczeństwach skonwencjonalizowane postawy szacunku rysują się słabiej. Najczęściej dają o sobie znać w relacjach między pracownikami a pracodawcami i kadrą kierowniczą, a mówiąc najogólniej – w sytuacjach, w których kształtuje się jakaś hierarchia. Przykładem mogą być interakcje między klientem i urzędnikiem. Można założyć, że niektóre z tych postaw znajdują odzwierciedlenie w hierarchiach prestiżu zawodów.

Druga kwestia dotyczy systemu wartości. Oceny prestiżu można traktować jako rezultat nałożenia systemu wartości na oceniane cechy jednostek i ich role zawodowe, co powoduje, że kształtująca się na tej podstawie hierarchia społeczna jest odzwierciedleniem dominującej w świadomości społecznej wizji normatywnego porządku². Reprezentantem normatywnej interpretacji prestiżu jest Talcott Parsons, który ujmuje stratyfikację jako rezultat i odzwierciedlenie wspólnego systemu wartości. W znanym artykule *Zrewidowane podejście analityczne do teorii uwarstwienia społecznego* definiuje on stratyfikację jako „w aspekcie oceny, zaszeregowanie jednostek składowych systemu społecznego zgodnie z normami wspólnego systemu wartości” (1972: 499). Interpretacja ta wynika z przekonania, że wszystkie działania zorientowane są na osiągnięcie jakichś celów, a w związku z tym mają charakter normatywny i podlegają oce-

² Przekonanie, że hierarchia prestiżu jest emanacją systemu wartości, reprezentuje większość badaczy. Warto jednak zwrócić uwagę, że istnieje również odmienny pogląd, w świetle którego prestiż zawodów jest wyłącznie rezultatem postrzegania przez ludzi cech ról zawodowych, którzy hierarchizują je bez odwoływania się do ocen, a wyłącznie na podstawie wiedzy o tych zawodach (Goldthorpe i Hope 1972).

nie. Wyznaczające te działania orientacje tworzą zintegrowany system wartości, jest to bowiem „powszechnie znany” warunek stabilnego funkcjonowania systemów społecznych. Ponieważ Parsons kładzie szczególnie silny nacisk na akceptację społecznego rankingu przez ogół, stratyfikacja jest w jego ujęciu nie tylko aspektem świadomości, ale również normą i zobowiązaniem moralnym. Opierając się na tej interpretacji, hierarchię prestiżu zawodów zwykło się traktować jako empiryczne świadectwo – występującego w odczuciu społecznym – przyzwolenia na obecność hierarchii społecznej i stosunków wyższości–niższości (zob. Zhou 2005: 94).

Trzecia kwestia sprowadza się do tego, że ludziom zależy na uzyskiwaniu oznak prestiżu, prawdopodobnie nie mniej niż na zamożności czy władzy. Z badań nad świadomością społeczną wynika, że prestiż nie jest abstrakcyjnym pojęciem, ale rozpoznawanym dobrem, do którego dążą reprezentanci tak różnych kategorii jak inteligencja, robotnicy i chłopi (Domański 1999). Prestiż funkcjonuje w świadomości społecznej, a ludzie postrzegają jego odrębność wobec innych aspektów hierarchii społecznej. Empirycznym świadectwem jego odrębności może być to, że sytuuje on ludzi w hierarchii społecznej niezależnie od ich zamożności, stanowiska w hierarchii organizacyjnej, wykształcenia i innych aspektów, a niektóre kategorie, jak np. rolnicy, sytuują się wyżej w hierarchii prestiżu w porównaniu z ich pozycją na skali statusu społeczno-ekonomicznego (Treiman 1977).

Historia

Badania nad prestiżem zawodów zaczęto realizować w Stanach Zjednoczonych już w latach dwudziestych ubiegłego wieku. Jedno z pierwszych przeprowadził w 1925 roku George Counts (1925) wśród 450 nauczycieli, studentów i uczniów szkół średnich – respondentów poproszono o dokonanie rankingu 45 kategorii według kryterium prestiżu. Przez kilkadziesiąt lat realizowano je wyłącznie na próbach lokalnych (Deeg i Paterson 1947; Smith 1943), a w 1947 roku po raz pierwszy przeprowadził je na reprezentacyjnej próbie ogólnokrajowej National Opinion Research Center (North i Hatt 1947).

Pierwsze międzykrajowe analizy porównawcze, które przeprowadzili Alex Inkeles i Peter Rossi (1956), wykazały silne podobieństwo między hierarchiami prestiżu w krajach tak różnych jak Stany Zjednoczone, Niemcy Zachodnie, Anglia, Nowa Zelandia, Japonia i ZSRR. 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 w większości późniejszych analiz. Podsumowaniem ich były ustalenia dokonane przez Donalda Treimana na danych dla

60 społeczeństw – średni współczynnik korelacji między uzyskanymi dla nich 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. Równoległą przyczyną – w aspekcie świadomości – jest występowanie podobnych kryteriów oceny wynikających z normatywnej wspólnoty wartości.

Ważną odkrytą wówczas właściwością ocen prestiżu zawodów była ich „inwariancja” między kategoriami wyróżnianymi w przekroju różnych podziałów społecznych. Wyniki analiz w krajach, w których prowadzono badania, wskazują na silne podobieństwo hierarchii prestiżu zawodów między kategoriami wyróżnionymi ze względu na wiek, płeć, region zamieszkania, wykształcenie czy wielkość dochodów. Współczynniki korelacji między hierarchiami uzyskiwanymi dla różnych kategorii kształtowały się na poziomie 0,9 (zob. Treiman 1977: 61–69; Domański i Sawiński 1991: 63). Wyniki te interpretowano jako potwierdzenie obecności uniwersalnego rankingu prestiżu zawodów, niezależnie od zamożności czy rodzaju kultury.

Istotną cechą prestiżu zawodów jest brak większych zmian w czasie. Na przykład w Stanach Zjednoczonych współczynnik korelacji między hierarchiami ustalonymi w 1925 i 1964 roku wyniósł 0,98 (Hodge, Siegel i Rossi 1964). Wyniki tych badań sugerują, że w świadomości społecznej funkcjonuje jakby trwała norma wyższości i niższości społecznej. Najwyżej oceniane są pozycje zawodowe wymagające wyższego wykształcenia i trudnych do zastąpienia kwalifikacji (takie jak naukowiec czy lekarz), związane ze sprawowaniem władzy (minister), 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 (sędzia i nauczyciel).

Pierwsza transformacja: „od kapitalizmu do socjalizmu”

W Polsce pierwsze badania nad hierarchizacją zawodów przeprowadził Rajmund Buławski (1932). Zrealizowano je na niewielkiej próbie, gdzie respondenci oceniali grupy zawodowe według kryterium ważności w społeczeństwie, wyrażonej przez mniejszy lub większy udział w „materialnym i duchowym bogactwie narodowym”. Chociaż kryterium to nie pokrywa się dokładnie z prestiżem, mówi jednak o tym, jak każda z kilkunastu grup zawodowych była oceniana w świadomości społecznej. Na górze znajdowali się właściciele ziemscy, kapitaliści i menedżerowie, a za nimi wolne zawody i duchowieństwo. Pracownicy biurowi, rzemieślnicy i chłopi zajmowali środkowe pozycje.

Na dole hierarchii znajdowali się robotnicy fabryczni, pracownicy rolni i pomoc domowa. Taką hierarchię potwierdzają również badania retrospektywne, jakie w latach siedemdziesiątych przeprowadzono wśród ludności w wieku emerytalnym (Mach i Słomczyński 1975) oraz badania historyczne (Żarnowski 1999).

W oczywisty sposób, po II wojnie światowej zaszły zmiany w strukturze społecznej i systemach wartości i miały one wpływ na prestiż. W latach sześćdziesiątych postawiono hipotezę o specyficznym dla „socjalizmu” układzie grup społecznych (Wesołowski i Sarapata 1962; Wesołowski 1963; Sarapata 1965). Odkryta w prowadzonych wówczas badaniach stosunkowo wysoka pozycja wysokokwalifikowanych pracowników fizycznych była interpretowana jako wynik wpływu nowej ideologii, która podkreślała istotną rolę klasy robotniczej w przekształcaniach społeczno-ekonomicznych. Zgodnie z tą ideologią oczekiwano właśnie, iż pozycja właścicieli i drobnych wytwórców będzie się obniżać. Choć oczekiwania te znalazły potwierdzenie w danych, pytanie „Czy istnieje stratyfikacja socjalistyczna?” pozostawało aktualne do końca lat osiemdziesiątych (Wesołowski 1988).

W latach 1958–1987 w Polsce przeprowadzono kilkanaście badań nad prestiżem zawodów³. We wszystkich posługiwano się podobnym pytaniem o „poważanie społeczne” lub prestiż. Respondentom przedstawiano listę zawodów, reprezentujących podstawowe kategorie zawodowe i zadawano standardowe pytanie: „Jakim poważaniem darzy P. [tu nazwa zawodu]”. Badane osoby oceniały zawody na pięciopunktowej skali, od: darzę dany zawód „bardzo dużym poważaniem” do „bardzo małym poważaniem”.

Przedstawienie wyników zaczynamy od tabeli 1, w której podano znormalizowane średnie oceny dla 28 zawodów występujących w dwóch badaniach ogólnopolskich: w 1975 i 1987 roku. Dla zapewnienia przejrzystości, oceny te sprowadziliśmy do skali od 0 do 100 – przypisując wartość 100 najwyższej ocenie prestiżu (bardzo duże poważanie), wartość 75 kolejnej ocenie (duże poważanie), wartość 50 ocenie średniej, 25 ocenie „małe poważanie”, zaś wartość 0 ocenie najniższej. Tego rodzaju skalę ocen zastosowaliśmy również w przypadku pozostałych prezentowanych badań, tak aby móc łatwo porównać zmiany w prestiżu tych samych zawodów. Liniowa transformacja tych ocen nie zmienia kształtu hierarchii⁴.

³ Zestawienie badań zrealizowanych w podanym okresie dostępne jest w pracy Słomczyńskiego i Kacprowicz (1979: 38–39). Natomiast informacje źródłowe o wszystkich badaniach, których wyniki wykorzystujemy w tym artykule, zamieszczone zostały w aneksie. W tekście artykułu do poszczególnych badań odwoływać się będziemy podając jedynie rok ich realizacji.

⁴ Ścisłe rzecz biorąc, pięciopunktowa skala Likerta – od „bardzo dużego poważania” do „bardzo małego poważania” – jest skalą porządkową, a nie interwałową. W praktyce badawczej zakłada się wszakże, iż między kolejnymi szczeblami skali Likerta odstępów są równe i traktuje

W obu badaniach na szczycie hierarchii znajduje się profesor uniwersytetu. Wysokie pozycje zajmuje lekarz, dyrektor fabryki, nauczyciel. Podobnie kształtowało się to w innych krajach – ale wyniki prezentowane w tabeli wskazują również na bardzo wysoką i rosnącą w czasie pozycję górnika i, względnie wysokie i rosnące, pozycje tokarza – robotnika wykwalifikowanego czy kierowcy ciężarówki. Jest to zgodne z wczesnymi obserwacjami, wskazującymi na wyższą pozycję robotników wykwalifikowanych w socjalizmie niż w krajach kapitalistycznych (Wesołowski i Sarapata 1962; Wesołowski 1963; Sarapata 1965; por. też Słomczyński 1972). Natomiast nie znalazła potwierdzenia hipoteza o malejącym prestiżu „prywatnej inicjatywy”. Jak widać, w okresie 1975–1987 znacznie wzrósł prestiż ślusarza posiadającego prywatny warsztat, krawca z własną pracownią oraz rolnika indywidualnego na średnim gospodarstwie.

Tabela 1. Średnie znormalizowanych ocen prestiżu zawodów w Polsce w 1975 i w 1987 roku

Tytuły zawodów i stanowisk ^(e)	Średnie znormalizowanych ocen ^(a)		Przyrost średnich ocen ^(b)	% ocen wysoki- ch ^(c)	Współ- czynnik V ^(d)
	1975 Polska	1987			
Profesor uniwersytetu	90	87	-3	57	0,15
Górnik – robotnik wykwalifikowany	72	83	+11	45	0,17
Lekarz	86	82	-4	44	0,18
Dyrektor fabryki	76	79	+3	32	0,18
Nauczyciel	77	79	+2	36	0,19
Minister	85	78	-7	43	0,24
Dziennikarz	71	71	0	17	0,20
Pielęgniarka	62	70	+8	19	0,21
Adwokat	64	69	+5	17	0,22
Inżynier pracujący w fabryce	72	69	-3	14	0,20
Ksiądz	69	69	0	25	0,27
Inżynier agronomii – inżynier rolnik	69	69	0	14	0,21
Rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie	51	66	+15	18	0,25

się ją jako skalę interwałową. Trzeba tu zaznaczyć, iż traktowanie skal porządkowych jako interwałowych jest uzasadnione względami praktycznymi, gdyż na ogół wnioski oparte na analizie mocniejszej skali nie odbiegają od tych, które uzyskuje się przy pomocy zastosowania skali słabszej (por. np. Bollen i Barb 1981; Dowling i Midgley 1991).

Oficer zawodowy w randze kapitana	65	65	0	13	0,24
Kierownik PGR	61	65	+4	10	0,22
Ślusarz posiadający własny warsztat	50	64	+14	9	0,22
Tokarz – robotnik wykwalifikowany	56	64	+8	10	0,22
Technik – elektryk	55	63	+8	7	0,19
Kierownik w urzędzie: naczelnik wydziału	61	63	+2	9	0,24
Krawiec posiadający własną pracownię	49	62	+13	9	0,22
Kierowca ciężarówki	49	61	+12	10	0,24
Brygadzysta w fabryce	58	60	+2	5	0,22
Sprzedawczyni w sklepie	45	56	+11	8	0,27
Kupiec – właściciel sklepu	45	55	+10	6	0,28
Urzędnik – referent	42	46	+4	2	0,29
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	38	44	+6	4	0,36
Sekretarka w urzędzie	41	44	+3	2	0,32
Sprzątaczką	32	44	+12	4	0,37
Robotnik rolny– niewykwalifikowany w PGR	34	43	9	4	0,37

^(a) Sposób normalizacji ocen prestiżu polegał na wyskalowaniu ich za pomocą następujących wartości: 100 – „bardzo duże poważanie”, 75 – „duże poważanie”, 50 – „średnie poważanie”, 25 – „małe poważanie” i 0 – „bardzo małe poważanie”.

^(b) Różnica między średnimi znormalizowanych ocen dla 1987 i 1975 roku.

^(c) Za oceny wysokie przyjęto odpowiedzi „bardzo duże poważanie” i „duże poważanie”.

^(d) Współczynnik zmienności, wyrażający stosunek odchylenia standardowego do średniej arytmetycznej.

^(e) Kolejność zawodów według średnich ocen dla 1987 roku.

W tabeli 1 na uwagę zasługują jeszcze dwa inne aspekty. Po pierwsze, ranking zawodów w małym stopniu zależy od zastosowanego miernika, co potwierdzałyby wyniki wcześniejszych analiz (Słomczyński 1972). Średnie ocen są bardzo silnie skorelowane z hierarchią ustaloną ze względu na odsetek ocen wysokich: „bardzo duże poważanie” i „duże poważanie” potraktowanych razem. Współczynnik korelacji między tymi hierarchiami dla 1987 roku wyniósł 0,876.

Po drugie, im wyższa pozycja zawodu, tym na ogół mniejsze zróżnicowanie ocen. W 1987 roku średni współczynnik zmienności dla pięciu górnych zawodów wynosi 0,17, podczas gdy średni współczynnik zmienności dla pięciu dolnych zawodów jest dwa razy wyższy (0,34). Oznacza to, że te pierwsze oceniano w sposób bardziej spójny niż te ostatnie.

Tabela 2. Znormalizowane średnie ocen prestiżu zawodów wśród dorosłych mieszkańców Warszawy w 1958, 1975 i w 1987 roku

Tytuły zawodów i stanowisk ^(b)	Znormalizowane średnie ocen prestiżu ^(a)		
	1958 ^(c)	1975	1987 ^(d)
Profesor uniwersytetu	100	100	100
Lekarz	93	92	78
Nauczyciel	83	78	77
Minister	71	93	72
Pielęgniarka	61	56	61
Inżynier agronomii – inżynier rolnik	74	76	59
Adwokat	74	85	59
Rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie	47	44	58
Inżynier pracujący w fabryce	81	78	58
Dziennikarz	69	76	52
Ksiądz	62	70	51
Tokarz– robotnik wykwalifikowany	64	53	47
Ślusarz posiadający własny warsztat	49	53	45
Krawiec posiadający własną pracownię	50	54	41
Kierownik w urzędzie: naczelnik wydziału	47	63	36
Brygadzysta w fabryce	55	57	36
Sprzedawczyni w sklepie	19	22	30
Oficer zawodowy w randze kapitana	47	61	30
Kupiec – właściciel sklepu	39	48	27
Sprzątaczką	3	0	9
Sekretarka w urzędzie	22	36	5
Robotnik rolny – niewykwalifikowany w PGR	0	8	3
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	7	12	0
Urzędnik – referent	25	35	0
Pilot	79	83	- ^(e)
Księgowy	55	62	-
Hutnik	67	59	-
Konduktor	33	25	-
Milicjant	32	39	-

^(a) Liniowa transformacja średnich ocen prestiżu, w której najwyższej średniej przypisana została wartość 100, zaś najniższej średniej wartość 0.

^(b) Kolejność zawodów według średnich ocen z 1987 roku. Zawody nieuwzględnione w 1987 roku zamieszczono na końcu skali. W zestawieniu pominięto zawody, które przedstawiono do oceny tylko w 1987 roku.

^(c) Badanie zrealizowane wyłącznie wśród mieszkańców Warszawy. Zob. aneks.

^(d) Podpróba badania z 1987 roku ograniczona do mieszkańców Warszawy (N=96).

^(e) Zawód nieuwzględniony w badaniu z 1987 roku.

Dwie następane tabele potwierdzają występowanie względnej stałości hierarchii prestiżu zawodów od końca lat pięćdziesiątych do końca lat osiemdziesiątych i to niezależnie od tego, czy bada się środowisko miejskie (tabela 2) czy wiejskie (tabela 3)⁵. Generalnie, zawody wymagające wyższego wykształcenia lokowane są stosunkowo wysoko, zawody pracowników fizycznych o najniższych kwalifikacjach znajdują się na dole hierarchii. Do profesji, których pozycja podlega pewnym wahaniom w czasie, należy minister. W pierwszym badaniu (warszawskim) prestiż ministra był sporo niższy w porównaniu z prestiżem lekarza czy nauczyciela, potem zaś – w połowie lat siedemdziesiątych – znacznie wzrasta, aby znów spaść do pierwotnego poziomu. Dużą fluktuację charakteryzuje się również prestiż oficera zawodowego w randze kapitana. Interesujący jest też spadek pozycji księdza – i to zarówno w środowisku miejskim, jak wiejskim.

Tabela 3. Znormalizowane średnie ocen prestiżu zawodów wśród dorosłych mieszkańców wsi w 1960, 1975 i w 1987 roku

Tytuły zawodów i stanowisk ^(b)	Znormalizowane średnie ocen prestiżu ^(a)		
	1960	1975 ^(c)	1987 ^(d)
Profesor uniwersytetu	100	100	100
Górnik – robotnik wykwalifikowany	70	65	93
Lekarz	79	96	90
Nauczyciel	82	77	82
Minister	87	96	81
Inżynier pracujący w fabryce	76	69	60
Ksiądz	73	69	57
Inżynier agronomii – inżynier rolnik	68	64	56
Kierownik w PGR	39	53	52
Oficer zawodowy w randze kapitana	60	62	52
Rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie	43	29	50
Ślusarz posiadający własny warsztat	36	31	48
Kierownik w urzędzie: naczelnik wydziału	50	53	44
Tokarz– robotnik wykwalifikowany	51	36	44

⁵ Czytelnikowi należy się wyjaśnienie, że wielkości podane w tabelach 2–3 nie są bezpośrednio porównywalne z wielkościami prestiżu zawodów prezentowanymi w pozostałych tabelach, ze względu na zastosowanie innej normalizacji prestiżu. Wzięło to się stąd, że dysponowaliśmy jedynie wynikami w tej postaci. Normalizacja zastosowana w tym wypadku polega na przypisaniu zawodowi o najwyższej średniej ocen wartości 100, a zawodowi o najniższej średniej wartości 0.

Krawiec posiadający własną pracownię	34	27	42
Brygadzysta w fabryce	49	44	36
Kupiec – właściciel sklepu	24	22	24
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	7	6	8
Urzędnik – referent	26	16	6
Robotnik rolny – niewykwalifikowany w PGR	0	0	1
Sekretarka w urzędzie	21	14	0

^(a) Liniowa transformacja średnich ocen prestiżu, w której najwyższej średniej przypisana została wartość 100, zaś najniższej średniej wartość 0.

^(b) Kolejność zawodów według średnich ocen z 1987 roku. W zestawieniu pominięto zawody, które przedstawiono do oceny tylko w roku 1987.

^(c) Podpróba ludności wiejskiej w badaniu ogólnopolskim z 1975 roku. Wielkość podpróby wyniosła 914 osób.

^(d) Podpróba ludności wiejskiej w badaniu ogólnopolskim z 1987 roku. Wielkość podpróby wyniosła 789 osób.

Tabela 4. Korelacje hierarchii prestiżu zawodów z 1987 roku z hierarchiami prestiżu zawodów z lat 1958–1985

	Wszystkie zawody	Zawody fizyczne	Zawody umysłowe
	Korelacje rang Spearmana (N=Liczba zawodów)		
A. Próba ogólnopolska, 1987			
Dorosła ludność Polski, 1975	0,946 (N=29)	0,867 (N=20)	0,946 (N=9)
B. Podpróba warszawska, 1987			
Dorosła ludność Warszawy, 1958	0,905 (N=24)	0,786 (N=7)	0,926 (N=17)
Dorosła ludność Warszawy, 1975	0,837 (N=29)	0,714 (N=20)	0,868 (N=9)
C. Podpróba wiejska, 1987			
Dorosła ludność wsi, 1960	0,917 (N=21)	0,829 (N=6)	0,964 (N=15)
Dorosła ludność wsi, 1975	0,943 (N=21)	0,771 (N=6)	0,986 (N=15)

W sumie jednak hierarchie prestiżu zawodów charakteryzowały się dużą stałością, co potwierdza analiza korelacyjna wyników przedstawionych w tabelach 1–3. Współczynniki korelacji rang Spearmana dla wszystkich zawo-

dów oscylują między 0,714 i 0,946, a więc są bardzo wysokie (por. tabela 4). W przypadku każdego badania korelacje dla zawodów umysłowych są wyższe niż dla zawodów fizycznych.

Konkludując, zasadniczy kształt hierarchii zawodów w czasach socjalizmu nie odbiegał wyraźnie od hierarchii zawodów w rozwiniętych krajach kapitalistycznych. Jedyna różnica polegała na tym, iż w Polsce zawody robotników wysokokwalifikowanych znajdowały się relatywnie wysoko. W swoich zasadniczych zrębach hierarchia była stała, co nie oznacza, iż nie obserwowano szczególnych fluktuacji w pozycji niektórych zawodów, czego minister i oficer zawodowy w stopniu kapitana są dobrymi przykładami. Na pytanie, czy można mówić o swoistej socjalistycznej stratyfikacji według kryterium prestiżu, odpowiedź pozostaje dwuznaczna: nie odbiegając zbytnio od wzorca zachodniego, polska hierarchia prestiżu miała takie cechy, które zbliżały ją do hierarchii w innych krajach socjalistycznych (Parkin 1971).

Hipotezy na temat zmian prestiżu w Polsce

Późniejsze przełomowe lata transformacji wprowadziły nowe wyznaczniki statusu i orientacji życiowych; można było również oczekiwać zmian w hierarchii prestiżu. Sformułujemy pięć hipotez.

Pierwsza z nich mówi o tym, że przejście do kapitalizmu powinno zwiększyć prestiż prywatnych przedsiębiorców, co w szczególności dotyczy reprezentantów wielkiego biznesu – właścicieli koncernów, dużych przedsiębiorstw, udziałowców w spółkach akcyjnych. Z jednej strony, zajmowanie tych pozycji związane jest z władzą ekonomiczną i możliwościami wpływu na politykę państwową, będącymi atrybutami wysokiego prestiżu w systemach rynkowych. Z drugiej strony, należy wziąć pod uwagę, że społeczeństwo polskie wyraża słabsze – w porównaniu ze społeczeństwami zachodnimi – poparcie dla nierówności dochodów, a bogactwo nie jest w nim traktowane jako wyznacznik pozytywnych cech, np. zdolności, które należy nagradzać. Nadal dominuje przekonanie, że bogactwem nie należy się chwalić, raczej zazdrości się go i traktuje podejrzliwie (Kluegel i in. 1995; Domański 2009). Za postawami tymi, występującymi w większości społeczeństw postkomunistycznych, kryje się słabszy poziom legitymizacji dla reguł wynagradzania, sprzyjających kształtowaniu się elit, co powinno obniżać notowania wielkiego biznesu. Brak normatywnej legitymizacji nie wyklucza jednak pragmatycznego poparcia – nawet nie akceptując silnych kontrastów społecznych, ludzie przyzwyczajają się do nich, a poza tym nie mają wyboru. W sumie, dokonująca się, w miarę konsolidacji stosunków rynkowych, pragmatyczna akceptacja tych strategicznych pozycji, powinna sprzyjać zwiększaniu się ich prestiżu.

Trochę inne przesłanki uzasadniają zwiększenie się prestiżu właścicieli mniejszych firm. Czynnikiem wzbudzającym pozytywne odczucia wobec reprezentantów drobnego i średniego biznesu mogły być skojarzenia z „klasą średnią”. Określenie to, obce mentalności przeciętnego Polaka w poprzednim ustroju, po jego upadku miało szanse zastąpienia stereotypu „prywaciarza” i dwuznacznej etykiety „inicjatywy prywatnej”. W istocie rzeczy, „klasa średnia” stała się elementem potocznej wizji stosunków rynkowych, a na początku lat dziewięćdziesiątych politycy i media prześcigały się w kreowaniu właścicieli na napędową siłę rozwoju ekonomicznego, ośrodek poparcia modernizacji i skłonności do polegania na sobie. Utożsamianie z klasą średnią mogło przysporzyć drobnemu przedsiębiorcy większego szacunku.

Druga hipoteza dotyczy prestiżu polityków. Przejście do demokracji powinno wzmocnić prestiż władzy państwowej w osobie ministrów i ośrodków decyzyjnych na szczeblu lokalnym – wojewodów, prezydentów miast i burmistrzów. Wysokim prestiżem powinni się również cieszyć posłowie i radni, wybierani nareszcie z woli ogółu, a nie z nominacji odgórnej. Natomiast znacznie niższy powinien być prestiż polityków niższej rangi, nieposiadających atrybutów władzy państwowej. W poprzednim systemie bardzo niskim prestiżem obdarzani byli sekretarze komitetów partyjnych. W świetle wyników badania „Polacy” z 1987 roku, „zawód” sekretarza lokowany był na samym dole hierarchii. Przewidujemy występowanie niskiego prestiżu „działaczy” nowych partii politycznych w odniesieniu do okresu po zmianie systemu. Nic bowiem nie wskazuje, aby wzrost demokracji spowodował ich awans.

Trzecia hipoteza dotyczy obniżenia się prestiżu robotników wykwalifikowanych. Można przypuszczać, że wyjątkowo wysoki prestiż reprezentantów tej kategorii w systemie komunistycznym był w jakimś stopniu efektem „panowania ideologicznego” klasy rządzącej. W działaniach propagandowych podejmowanych przez władze, awans społeczny robotników wykwalifikowanych miał być pozytywnym symbolem postępu i przezwyciężenia nierówności klasowych. Służyło temu podniesienie ich do rangi klasy panującej, przy celowym pomniejszaniu znaczenia innych „klas”, co w szczególności dotyczyło inteligencji. Mimo że wykreowany przez propagandę wizerunek „klasy przodującej” nie odpowiadał rzeczywistej pozycji robotników wykwalifikowanych w hierarchii społecznej, można przypuszczać, że stał się on elementem samowiedzy nawet wśród przeciwników poprzedniego systemu. W latach dziewięćdziesiątych wizerunek ten uległ zmianie na gorsze. Klasie robotniczej odebrano rolę „siły przewodniej”, przypisując jej nawet rolę bastionu tradycjonalizmu opóźniającego procesy modernizacji społecznej (Ost 2007; Dunn 2007).

Niejednoznacznie rysuje się prestiż zawodów inteligenckich. Z jednej strony pozostają oni wzorem do naśladowania dla innych kategorii pod względem uczestnictwa w kulturze. Za utrzymaniem się wysokiego prestiżu inteli-

gencji przemawia również posiadanie przez nią rzadkich cech, utożsamianych z wysokim statusem społecznym, takich jak kompetencje językowe, specjalistyczne kwalifikacje, w szczególności te związane z nowymi technologiami, i wiedza. Z drugiej strony w świadomości społecznej utrzymuje się przekonanie o niskich zarobkach inteligencji i przejmowaniu jej wzorotwórczej roli przez kategorie nowobogackich, które wygrywają rywalizację z tradycyjnym etosem inteligencji pod względem stylu życia. W sumie jednak, nie można wykluczyć, że zawody profesora uniwersytetu, lekarza czy inżyniera postrzegane są w oderwaniu od zbiorowego losu inteligencji i oceniane w roli „dawcy” trudnych do uzyskania zasobów, za które uzyskuje się odpowiednio wysokie nagrody. Opierając się na obserwacjach – ponieważ systematycznych badań nad przekształceniami inteligencji dotychczas nie było – można sformułować hipotezę o zachowaniu przez te zawody najwyższej pozycji.

Hipoteza piąta dotyczy roli prestiżu jako wyznacznika zachowań kształtujących hierarchię społeczną. Można powiedzieć, że prestiż jest ważny o tyle, o ile stanowi w miarę jednoznaczny punkt odniesienia dla zachowań odwołujących się do wspólnych wartości. Wskaźnikiem krystalizacji prestiżu byłyby silna zgodność w ocenach prestiżu zawodów między ludźmi. Wiadomo jednak, że społeczeństwo polskie charakteryzuje się stosunkowo niskim stopniem zgodności tych ocen. W świetle danych z 1987 roku, średni poziom korelacji między ocenami prestiżu zawodów na poziomie jednostek wyniósł 0,32 (Domański i Sawiński 1991: 175), a w 1996 – 0,23 (Domański 1999: 95), znacznie niższe niż w Stanach Zjednoczonych i Anglii. Brak silnej zgodności można interpretować jako rezultat niskiego konsensu co do wartości i norm, wynikającego z braku jednoznacznych kryteriów i niskiej legitymizacji istniejącego porządku. Za utrzymywaniem się tego stanu przemawiają niepewności towarzyszące przekształceniom rynkowym, zanikanie starych wyznaczników wyższości społecznej i wyłanianie się nowych.

Druga transformacja: „od socjalizmu do kapitalizmu”

Czy transformacja „od socjalizmu do kapitalizmu” wprowadziła duże zmiany w prestiżu zawodów? Odpowiedzi na to pytanie dostarcza porównanie hierarchii pozycji zawodowych sprzed zmiany systemu z hierarchiami ustalonymi dla lat 1991–2008. Podstawą tej analizy są dane z 7 badań realizowanych na próbach ogólnokrajowych dobieranych metodą losową. Dane dla 1995, 1999, 2004 i 2008 roku pochodzą z badań przeprowadzonych przez Centrum Badania Opinii Społecznej, a dla 1991, 2006 i 2008 roku (po raz drugi) – przez Instytut Filozofii i Socjologii PAN. W 2008 roku prestiż zawodu był przedmiotem dwóch niezależnych badań, w których posłużono się trochę

innymi listami zawodów. Pozwoliło to na rozszerzenie interpretacji na więcej zawodów i analizę stabilności ocen prestiżu.

Tabela 5. Średnie znormalizowanych ocen prestiżu zawodów w latach 1991–2008

Tytuły zawodów i stanowisk	Średnie znormalizowanych ocen prestiżu						
	1991	1995	1999	2004	2006	2008 IFiS	2008 CBOS
Profesor uniwersytetu	83	80	81	77	80	79	81
Górnik	68	72	66	72	73	62	77
Strażak	-	-	-	-	-	-	80
Lekarz	75	75	73	69	76	74	74
Pielęgniarka	64	-	65	71	69	67	75
Nauczyciel	70	72	71	70	72	71	73
Biskup	72	-	-	-	-	-	-
Sędzia	72	71	70	62	-	-	69
Adwokat	-	-	-	59	-	-	67
Dyrektor przedsiębiorstwa/fabryki	72	64	64	59	67	68	67
Minister	77	62	59	48	50	53	54
Posel na Sejm	-	58	56	41	41	44	45
Radny gminy	-	-	54	-	-	-	53
Wojewoda	-	-	63	56	-	-	62
Prezydent średniego miasta/burmistrz	-	-	60	56	-	-	59
Starosta	-	-	59	-	-	-	58
Działacz partii politycznej	38	46	47	39	-	-	42
Etatowy pracownik Solidarności	42	-	-	-	-	-	-
Przedsiębiorca – właściciel dużej firmy	69	60	62	58	65	67	65
Dziennikarz	63	67	61	65	-	-	65
Inżynier – analityk komputerowy	-	-	-	68	67	67	70
Inżynier pracujący w przedsiębiorstwie/fabryce	64	66	65	65	67	67	72
Technik sprzętu komputerowego	-	-	-	62	-	-	-
Księgowy	-	-	-	61	-	-	70
Ksiądz	61	55	55	59	62	61	58
Rolnik indywidualny na średnim gospodarstwie	58	61	56	67	59	58	69
Oficer zawodowy w randze kapitana	61	66	63	65	66	67	69
Policjant	58	62	61	61	63	61	63

Tokarz /ślusarz – robotnik wykwalifikowany	61	60	58	62	57	58	72
Murarz – robotnik wykwalifikowany	-	-	-	64	-	-	72
Kierowca autobusu	-	-	62	62	61	62	68
Makler giełdowy	-	53	56	54	-	-	59
Właściciel małego sklepu	53	52	53	59	56	57	63
Sprzedawca w sklepie	-	-	-	61	54	54	63
Doradca podatkowy	-	-	-	56	-	-	-
Agent ubezpieczeniowy	-	-	-	52	-	-	-
Urzędnik – referent	51	51	53	55	53	54	61
Sprzątaczką	-	-	-	61	52	52	62
Goniec	-	-	-	53	-	-	-
Robotnik rolny	46	-	-	55	-	-	-
Robotnik budowlany niewykwalifikowany	40	46	45	53	50	51	56

Bardziej szczegółowe informacje o poszczególnych badaniach zamieszczono w aneksie. Normalizacji ocen prestiżu dokonano w sposób podany pod tabelą 1.

Sumarycznej odpowiedzi na pytanie, jak kształtowały się oceny prestiżu w latach 1991–2008 dostarcza porównanie średnich tych ocen (tabela 5). Zaczniemy od przypomnienia, że wszystkie dotychczasowe badania dokumentowały brak większych zmian w czasie. Biorąc to pod uwagę należałoby stwierdzić, że wprawdzie transformacja systemu ekonomiczno-politycznego nie spowodowała odwrócenia hierarchii prestiżu, ale ją zmieniła na tyle, żeby osłabić przekonanie o jej inherentnej trwałości.

Nie zapowiadały tego jednak początkowe lata kształtowania się nowego ustroju. Na pierwszych pozycjach umocniły się zawody inteligenckie. W 1991 roku hierarchię prestiżu otwierał profesor uniwersytetu (83), a w pierwszej dziesiątce – na 22 oceniane zawody – lokowano jeszcze lekarza, nauczyciela, sędziego i inżyniera. Na drugim miejscu, za profesorem, był minister (77), reprezentujący autorytet władzy państwowej, który – w warunkach kształtującej się demokracji – przesunął się o kilka miejsc w górę. Wysoko ocenianymi reprezentantami władzy niższego szczebla byli dyrektor przedsiębiorstwa i sędzia (72). Społeczeństwo polskie darzyło również wysoką estymą – lokującego się na tym samym poziomie – biskupa. Faktem zasługującym na uwagę jest to, że biskup sytuował się znacznie wyżej od księdza (61), co stanowiłoby jeszcze jeden argument na rzecz tezy, że czynnikiem wysokiego prestiżu jest zajmowanie wysokich stanowisk.

Zgodnie z przewidywaniami, obniżył się prestiż robotników wykwalifikowanych – w latach 1987–1991 zawód górnika przesunął się z drugiej pozycji

na dziewiątą. Natomiast stosunkowo wysoko, bo na ósmej pozycji (69) sytuował się właściciel przedsiębiorstwa zatrudniającego powyżej 100 pracowników, reprezentujący świat wielkiego biznesu. Można by stąd wnioskować, że wielkie fortuny uzyskały – krótkotrwałą, jak się później okazało – aprobatę opinii społecznej. Był to klimat sprzyjający rozwojowi kapitalistycznych stosunków rynkowych, czego jednak nie można powiedzieć o drobnych przedsiębiorcach. Byli oni w dużym stopniu traktowani jako przedłużenie socjalistycznej „prywatnej inicjatywy” (Osborn i Słomczyński 2005). W porównaniu z okresem PRL prestiż właściciela małego sklepu nie tylko nie zwiększył się (53), ale – relatywnie do innych zawodów – obniżył⁶.

Nie zmieniło się prawie nic, jeżeli chodzi o najniżej oceniane zawody. Podobnie jak w latach osiemdziesiątych, społeczeństwo polskie darzyło niskim prestiżem zajęcia niewymagające kwalifikacji, o niskiej złożoności zadań – robotników budowlanych i rolnych oraz referentów (40–51). W 1991 roku na samym dole hierarchii znaleźli się działacz polityczny (38), a niewiele wyżej etatowy pracownik Związku Zawodowego „Solidarność” (42). Potwierdzeniem wyjątkowo niskiego poważania funkcjonariuszy partyjno-związkowych mogą być – niezamieszczone w tabeli 5 – średnie dla działacza postkomunistycznej partii SdRP i etatowego pracownika związku zawodowego OPZZ, kształtujące się na poziomie 35 i 30.

Podsumowując, tendencje te nie odbiegały od oczekiwań dotyczących wpływu przechodzenia do gospodarki rynkowej na stratyfikację w wymiarze prestiżu zawodów. Kontrastuje to z przekształceniami zachodzącymi w późniejszym okresie. W latach dziewięćdziesiątych dokonuje się sukcesywny spadek prestiżu ministra. Od 1991 do 1995 roku prestiż ministra zmniejszył się z 77 do 62, do 1999 roku obniżył się on do 59, dochodząc do najniższego punktu w latach 2004–2006, gdy kształtował się na poziomie 48–50. Radykalny charakter tych zmian sugeruje, że w ocenie społecznej dokonała się degradacja przedstawicieli władzy politycznej w osobie ministra. Minister przesunął się z wierzchołka na sam dół hierarchii prestiżu zawodów, lokując się na poziomie referenta, niewykwalifikowanego robotnika i sprzątaczkę. Degradacja objęła wszystkich przedstawicieli klasy rządzącej. Drugim jej reprezentantem – o którego nie pytano respondentów we wcześniejszych badaniach – był poseł do Sejmu. W 2004 roku na liście 36 zawodów, minister i poseł znaleźli się na drugiej i trzeciej pozycji od dołu, wyprzedzając tylko działacza partii politycznej usytuowanego najniżej. W 2004 roku nie najlepiej oceniani byli również przedstawiciele władzy lokalnej. Wojewoda i prezydent miasta znaleźli się na 25 i na 27 pozycji.

⁶ Jeszcze niższym prestiżem charakteryzował się (niezamieszczony tu) „handlarz uliczny”. Średnia dla tego zawodu wyniosła 27 i kształtowała się najniżej dla wszystkich zawodów uwzględnionych w badaniu z 1991 roku.

Zacznijmy od ogólnego komentarza, że jednym z podstawowych wyznaczników prestiżu zawodów jest władza przypisana do wysokich stanowisk. To, że przejście od ustroju totalitarnego do demokracji pociągnęło za sobą obniżenie szacunku dla polityków, jest paradoksalnym zjawiskiem. Jednak, z drugiej strony, można realistycznie założyć, że politycy obdarzani są w każdym systemie tym większą estymą, im większy dystans dzieli zwykłych obywateli od władzy. Wiele wskazuje, że system komunistyczny miał słabe poparcie i uzyskiwał co najwyżej pragmatyczną legitymizację (musiał być, więc trzeba się było z tym zgodzić). Równocześnie jednak, w świadomości przeciętnego obywatela, minister uosabiał autorytet władzy, którą należy szanować.

Upadek tego systemu znamionuje zmniejszenie się dystansu między obywatelem i władzą. Po pierwsze, politycy wylaniani są drogą wyborów, co oznacza, że zajmują najwyższe stanowiska tylko czasowo, a po zakończeniu kadencji stają się zwykłymi obywatelami i wracają na stare pozycje. Po drugie, kariera polityczna jest w warunkach demokracji otwarta dla wszystkich, co oznacza, że pozycje te stały się łatwiej zastępowalne, a – zgodnie z funkcjonalną teorią uwarstwienia – to, co jest łatwiej zastąpić, oceniane jest niżej. Po trzecie, ministrowie, posłowie, wojewodowie i prezydenci miast wystawieni zostali na krytykę medialną, uwydatniającą ich ludzkie słabości. Można powiedzieć, że demokratyzacja osłabiła mistycyzm władzy odbierając jej prestiż; można to również nazwać utratą „ezoteryczności”, która – zdaniem Bourdieu (2006) – jest czynnikiem wysokiego prestiżu wszystkich zawodów otaczanych nimbem tajemniczego misterium. Warto zauważyć, że zmiana ustroju nie odebrała (nie mogła odebrać) „ezoteryczności” lekarzowi i profesorowi wyższej uczelni.

Niezależnie od efektu demokratyzacji, prestiż ministra i posła obniżyły afery korupcyjne i przekonanie o niskich kompetencjach klasy rządzącej. Usytuowanie polityków na dole hierarchii prestiżu jest precedensem we wszystkich krajach, w których takie badania robiono. Raczej nie wynika to z przejściowej utraty zaufania obywateli do władzy, wynikającej z błędów jakiejś określonej ekipy rządzącej, ponieważ proces obniżania się prestiżu ministra w hierarchii prestiżu rozpoczął się już w latach dziewięćdziesiątych i trwał dalej, dochodząc do dna w 2004 roku za rządów ekipy SLD, po ujawnieniu afery Rywina. Czy sytuacja wróciła do normy pod rządami koalicji kierowanych – od 2005 roku przez PiS, a od 2007 roku przez PO? Porównanie hierarchii prestiżu dla lat 2004–2008 nie zapowiada znaczącego procesu przesuwania się w górę ministra, ani posła.

Drugą kategorią dotkniętą brakiem społecznego uznania są reprezentanci biznesu. W 2004 roku właściciel wielkiej firmy sytuował się w drugiej połowie hierarchii (58), poniżej właściciela małego sklepu (59) i sprzątaczkę (61), co wskazywałoby na wciąż obecne głębokie pokłady nieufności wobec

gospodarki rynkowej i niechętny stosunek do ludzi bogatych. Tym, co podlegało negatywnej ocenie, był fakt prowadzenia dużej firmy – w połączeniu z bogactwem – trudno byłoby bowiem inaczej wyjaśnić, dlaczego właściciel dużego przedsiębiorstwa zasługiwał w opinii społecznej na niższy prestiż niż drobny sklepikarz. Z punktu widzenia przyszłości polskiego kapitalizmu pozytywnym sygnałem jest to, że do 2008 roku nastąpiło odwrócenie prestiżu tych ról i właściciel dużej firmy przesunął się w rankingu estymy społecznej o kilkanaście miejsc w górę. Duży biznes to duży kapitał, więcej miejsc pracy i modernizacja gospodarki. Można wysunąć hipotezę – zakładając, że ludzie są tych zależności świadomi – że Polakom znacznie trudniej wdrożyć się do mechanizmów demokracji (i dlatego negatywnie oceniamy polityków), natomiast chętniej akceptują logikę gospodarki rynkowej.

Potwierdzeniem tej hipotezy jest, przykładowo, znaczący awans „dyrektora”. W latach 2004–2008 było to drugie znaczące przesunięcie w górę w hierarchii społecznej wskazujące, że Polacy obdarzają wyższym prestiżem „władzę organizacyjną”, wymagającą kompetencji i odpowiedzialności związanych z kierowaniem firmami. W latach 1991–2004 prestiż dyrektora przedsiębiorstwa zmniejszył się – z 72 do 59 – co sugeruje, że w pierwszych latach kształtowania się gospodarki rynkowej wystąpiła pewna erozja przekonania o „funkcjonalnej” ważności tego zawodu. Jednak lata 2004–2008 wydają się okresem powrotu wysokiej kadry kierowniczej do czołówki najwyższej ocenianych profesji. Po załamaniu z pierwszych lat transformacji, prestiż dyrektora zwiększył się w tym okresie z 59 do 67–68 – co zapewniło mu wysoką pozycję.

Faktem wymagającym komentarza jest niski prestiż maklera giełdowego, doradcy podatkowego i agenta ubezpieczeniowego, symbolizujących logikę stosunków rynkowych. W 2004 roku zawody te lokowały się dopiero na końcu trzeciej dziesiątki hierarchii prestiżu, co może być sygnałem ostrzegawczym przed formułowaniem optymistycznej prognozy o akceptacji przez społeczeństwo nowych instytucji. Bylibyśmy jednak skłonni sądzić, że jest to pozorna sprzeczność, a mianowicie brak wysokiego uznania dla tych zawodów może być rezultatem (błédnego) przekonania o niskich kwalifikacjach wymaganych do wykonywania tych ról lub braku wiedzy o nich, co w szczególności dotyczyłoby zawodu maklera. Czynnikiem działającym na niekorzyść maklera może być również brak znajomości spraw giełdy i to, że funkcjonowanie jej może wywoływać negatywne skojarzenia z nieprzejrzystymi regułami uzyskiwania wysokich dochodów.

Pozostałe elementy tego układu pozostały na ogół stabilne. W latach 1991–2008 na szczycie rankingu estymy społecznej utrzymywali się profesor uniwersytetu, lekarz, nauczyciel, górnik i pielęgniarzka. Trochę niższym, ale wysokim prestiżem, charakteryzowali się jeszcze inżynier i informatyk, a od 2006/2008 roku ponownie dyrektor i sędzia. Wynikałoby stąd, że najwyższym

szacunkiem w dalszym ciągu obdarzane są kategorie inteligenckie, cenione za wysokie wykształcenie, kwalifikacje i wiedzę. Wyznacznikiem wysokiego poważania pozostaje użyteczność, kojarzona z realizacją misji społecznej i zaspokajaniem newralgicznych potrzeb w zakresie edukacji (nauczyciel), bezpieczeństwa (strażak) i zdrowia (pielęgniarka). Na szczególne podkreślenie zasługuje prestiż przypisywany strażakowi, który w świetle danych dla 2008 roku, ustępował jedynie profesorowi wyższej uczelni. Polacy nie przestają też wysoko oceniać górnika, co może oznaczać, że – w świetle potocznej sprawiedliwości – trud i niebezpieczna praca, której towarzyszą wymierne efekty, są wartościami wymagającymi szczególnej nagrody.

Awans właściciela dużej firmy pozwala sformułować niebanalny wniosek, że „obiektywna” hierarchia, której wyznacznikami są zamożność i władza, w coraz większym stopniu dostosowuje się do układu „pożądanego” przez większość. Być może nawet nie jest tak źle w przypadku klasy rządzącej. Obniżenie jej prestiżu nie musi być przejawem niedojrzałości polskiej demokracji, ani tego, że politycy nie sprostali zadaniu, ale może być rezultatem wygórowanych oczekiwań społecznych. Polacy bardziej krytykują zagraniczną turystykę zarobkową Lecha Wałęsy niż społeczeństwo niemieckie pracę w Gazpromie Gerharda Schroedera, chyba niemniej wątpliwą moralnie. Nawet wśród członków Izby Gmin ujawniane są skandale towarzyskie i przypadki korupcji, może więc wina nie leży wyłącznie po stronie złych ministrów i posłów. Funkcjonując przez kilkadziesiąt lat w ramach niedemokratycznego systemu lokowaliśmy w demokracji więcej nadziei, niż zapewniają to demokratyczne mechanizmy rekrutacji do elit. Jeżeli nakłada się na to efekt reminiscencji z czasów szlacheckiej demokracji (czego nie można wykluczyć), to prawdopodobnie brzmi hipoteza, że pod adresem polityków kierujemy wygórowane oczekiwania i gdy spotyka nas zawód, lokujemy ich na dole hierarchii.

Niemniej możliwość, że społeczeństwo polskie, z którego się przecież politycy wywodzą, oczekuje od klasy politycznej zbyt dużo, nie zmienia przekonania, iż wskaźnikiem znaczącej poprawy będzie sytuacja, gdy jej członkowie zaczną się przesuwac w górne partie drabiny prestiżu zawodów. Z badań nad świadomością społeczną wynika, że w społeczeństwie polskim prestiż nie jest abstrakcyjnym pojęciem, ale rozpoznawanym dobrem, do którego dążą reprezentanci tak różnych kategorii jak inteligencja, robotnicy i chłopi. Ludziom, w tym również politykom, zależy na uzyskiwaniu oznak prestiżu, prawdopodobnie nie mniej niż na zamożności lub dostępie do władzy. Czy potrzeba ta kiedyś wymusi pożądane wzory zachowań na ministrach i posłach – tego nie wiemy. Jednak niezależnie od tego, utrzymywanie się w świadomości społecznej stabilnej hierarchii prestiżu daje pewne nadzieje, ponieważ można się w niej dopatrywać jakiejś gwarancji normalności, jak we wszystkich oznakach uporządkowania i ładu.

Przyczyny niskiej bądź wysokiej oceny prestiżu niektórych zawodów

Aby rzucić więcej światła na kształt aktualnej hierarchii prestiżu podjęliśmy próbę identyfikacji kryteriów, którymi kierują się badani oceniając różne zawody. Do tego celu posłużyliśmy się wynikami Europejskiego Sondażu Społecznego z 2008 roku, to jest najświeższego badania nad prestiżem zawodów, którym dysponowaliśmy. Zestaw zmiennych metryczkowych w omawianym badaniu obejmuje wszystkie najważniejsze cechy położenia społecznego, w tym płeć, wiek, wielkość miejscowości zamieszkania, region, uzyskane wykształcenie, wykonywany zawód oraz dochód gospodarstwa domowego. Wymienione cechy skrzyżowaliśmy z ocenami prestiżu wszystkich 22 badanych zawodów, przyjmując wartość współczynnika korelacji jako miarę stopnia, w jakim cechy te warunkują dokonywane oceny⁷. Arbitralnie przyjęliśmy, że zajmiemy się wyłącznie tymi zależnościami, dla których wartość współczynnika korelacji przekracza 0,15. Wielkości te są istotne statystycznie na poziomie 0,001 i odpowiadają sytuacji, w której dana cecha wyjaśnia przynajmniej 2,25 procent wariancji ocen danego zawodu. Jest to niewiele, toteż przyjęte kryterium z całą pewnością nie jest zbyt ostre.

Pomimo to, w przypadku niektórych cech metryczkowych korelacja z żadnym z zawodów nie przekroczyła tego poziomu. Dotyczy to płci, regionu zamieszkiwania, wykształcenia oraz dochodu badanych. Krytyczną wielkość przekroczyły jedynie niektóre z korelacji dla wieku, kategorii zawodowej oraz wielkości miejscowości zamieszkania. Stało się tak w odniesieniu do prestiżu siedmiu zawodów wyszczególnionych w tabeli 6. Można więc powiedzieć, że w przypadku pozostałych piętnastu zawodów żadna z kluczowych cech położenia społecznego badanych nie ma wpływu na ocenę ich prestiżu.

Omawiając wiek warto odnotować, że korelacje okazały się dodatnie dla większości rozpatrywanych zawodów, chociaż tylko dla czterech przedstawionych w tabeli 6 przekroczyły wartość 0,15. Oznacza to, że osoby starsze przypisują na ogół zawodom wyższy prestiż niż osoby młodsze. Pozostałe prezentowane korelacje dotyczą wpływu wielkości miejsca zamieszkania oraz przynależności zawodowej respondentów na oceny prestiżu robotnika budowlanego, rolnika i sprzedawcy. Prawidłowości obserwowane w przypadku wszystkich trzech zawodów mają identyczny charakter. Zawody te są wy-

⁷ Region oraz zawód potraktowano jako kategoryzacje, a pozostałe cechy jako ilościowe. W wypadku regionu posłużono się standardowym podziałem NUTS1 na sześć regionów, zaś w wypadku zawodu podziałem na 14 grup społeczno-zawodowych (Domański, Sawiński i Słomczyński 2009: 239–250). W przypadku cech mających status kategoryzacji zamiast współczynnika korelacji obliczano wartość stosunku korelacyjnego. Obie miary są równoważne w sytuacji, gdy kategoriom podziału przypisane zostają wartości skalowe maksymalizujące wartość współczynnika korelacji (zob. Sawiński 1985: 23–25).

żej oceniane przez mieszkańców małych miejscowości i wsi. Zdecydowanie wyżej cenią je też przedstawiciele trzech kategorii społeczno-zawodowych: rolników, robotników rolnych i niewykwalifikowanych pracowników usług. Potwierdzałoby to występowanie tak zwanego efektu ego (Domański i Sawiński 1991: 188–191), który polega na tym, że wyżej ceni się zawody najbliższe własnej pozycji społecznej.

Tabela 6. Korelacje między wybranymi cechami respondentów a prestiżem ocenianych zawodów. Europejski Sondaż Społeczny 2008

Oceniany zawód	Wiek	Wielkość miejscowości	Kategoria zawodowa
Kierowca autobusu miejskiego	0,213		
Ksiądz	0,185		
Lekarz	0,161		
Pielęgniarka	0,172		
Robotnik budowlany		0,165	0,156
Rolnik		0,151	0,178
Sprzedawca w sklepie		0,157	0,162

Podsumowując tę część analiz można z całą stanowczością stwierdzić, że kluczowe cechy położenia społecznego w zasadzie nie decydują o tym, jak ludzie oceniają prestiż zawodów. Czynniki odpowiedzialnych za zróżnicowanie ocen pozostaje więc szukać wśród cech świadomościowych, to jest postaw i opinii wobec kwestii związanych ze społecznym uwarstwieniem. Europejski Sondaż Społeczny stanowi o tyle dogodną platformę dla tego rodzaju analiz, że zawiera wiele pytań na ten temat. Starając się zidentyfikować czynniki, które mogą mieć związek z oceną prestiżu zawodów, sieć zarzuciliśmy szeroko. Pod uwagę wzięliśmy bowiem wszystkie pytania, których problematyka choć trochę mogła mieć związek z opiniami na temat mechanizmów funkcjonowania społeczeństwa i źródeł istniejących zróżnicowań. W sumie uwzględniliśmy ponad 60 pytań kwestionariusza, z których, jak się okazało, tylko 26 wykazało korelacje z ocenami prestiżu o wielkości przynajmniej 0,15. Wszystkie te pytania zostały zamieszczone w tabeli 7 w zestawieniu z pięcioma zawodami, w przypadku których korelacje okazały się znaczące.

Dyskusję wyników zacznijmy od zawodu górnika. Można powiedzieć, że cenią go przede wszystkim osoby wykazujące postawy roszczeniowe wobec państwa. W myśl ich opinii państwo powinno zapewnić każdemu pracę, opiekę zdrowotną, a także zapewnić odpowiedni standard życia osobom w starszym wieku czy bezrobotnym. To wszystko powinno odbywać się zaś w kli-

macie egalitaryzmu, gdyż – zdaniem tej grupy osób – do obowiązków rządu należą działania na rzecz zmniejszenia różnic w dochodach. Wynik ten rzuca dodatkowe światło na wcześniejsze interpretacje wysokiego prestiżu górnika. Decydujące znaczenie dla jego prestiżu miałyby – zgodnie z tymi interpretacjami – etos ciężkiej pracy (Domański i Sawiński 1991: 86–87), wymiar użyteczności społecznej (Pokropek 2008) czy szacunek, jakim od wieków cieszą się górnicy w społeczności Śląska (Swadźba 2009). Tymczasem okazuje się, że prestiż górnika znajduje przede wszystkim osadzenie w tych kategoriach społecznych, dla których wciąż żywe są wizje opiekuńczego państwa, którymi zwodzono społeczeństwo w okresie PRL-u. Uwzględnione opinie wyjaśniają prawie 6 procent wariacji ocen prestiżu (wielkość tę podajemy w ostatnim wierszu tabeli 7), a więc w sumie niemało. O tym samym świadczy kształt zależności między oceną prestiżu górnika a wiekiem badanych. Jest ona prawie prostoliniowa, przy wielkości korelacji równej 0,147, a więc najwyżej oceniają górnika osoby najstarsze. Potwierdza to przypuszczenie, że wysoki prestiż zawodu górnika jest produktem minionej epoki i można przewidywać, że stopniowo będzie się obniżał.

Tabela 7. Korelacje między opiniami a oceną prestiżu wybranych zawodów. Europejski Sondaż Społeczny 2008

Symbol pytania	Przedmiot pytania	Górnik	Ksiądz	Minister	Policjant	Posel na Sejm
B4	Zaufanie do instytucji: polski parlament (Sejm i Senat)			0,212		0,215
B5	Zaufanie do instytucji: system prawny			0,192		0,191
B6	Zaufanie do instytucji: policja			0,165	0,359	
B7	Zaufanie do instytucji: politycy			0,244		0,262
B8	Zaufanie do instytucji: partie polityczne		0,157	0,228		0,245
B9	Zaufanie do instytucji: Parlament Europejski			0,172		
B23	Miejsce na skali: lewica-prawica		0,200			
B25	Poziom zadowolenia z obecnego stanu polskiej gospodarki			0,182		
B26	Poziom zadowolenia ze sposobu działania obecnego rządu			0,222		0,185
B27	Poziom zadowolenia z funkcjonowania demokracji w Polsce			0,192		
B28	Ocena systemu kształcenia w Polsce			0,156		
B29	Ocena służby zdrowia w Polsce			0,197		0,192

B30	Rząd powinien podjąć działania na rzecz zmniejszenia różnic w dochodach	0,168				
B31	Homoseksualiści powinni mieć swobodę układania sobie życia		-0,161			
C21	Samooceń swoją religijność		0,405		0,155	
C22	Częstość uczestniczenia w mszach		0,374			
C23	Częstość modlenia się poza uczestnictwem w mszach		0,336			
D3	Kobieta powinna ograniczyć pracę zarobkową dla dobra rodziny		0,159			
D15	Państwo powinno zapewnić pracę każdemu	0,152				
D16	Państwo powinno zapewnić opiekę zdrowotną	0,170				
D17	Państwo powinno zapewnić ludziom starszym odpowiedni standard życia	0,160				
D18	Państwo powinno zapewnić odpowiedni standard życia bezrobotnym	0,157				
D20	Państwo powinno zapewniać urlopy w wypadku konieczności opieki nad chorym	0,161				
D30	Na ile sprawnie działa opieka zdrowotna w Polsce			0,162		0,186
	Współczynnik korelacji wielorakiej R	0,240	0,466	0,314	0,382	0,310
	Odsetek wyjaśnionej wariancji ocen (w procentach)	5,8	21,7	9,9	14,6	9,6

Kolejnym uwzględnionym zawodem jest ksiądz. Ta specyficzna w podziale pracy pozycja obdarzana jest szacunkiem przede wszystkim przez osoby, dla których religia i kościół stanowią ważne sfery życia. Prestiż księdza najsilniej koreluje z deklaracją własnej religijności oraz z częstością uczestniczenia w praktykach religijnych. Znaczący jest również związek z wyznawaniem tradycyjnych wartości, reprezentowanych przez negatywną ocenę związków homoseksualnych oraz postrzeganiem miejsca kobiety w domu. W sumie, uwzględnione czynniki wyjaśniają prawie 22 procent wariancji ocen prestiżu. Jak na wyniki badań sondażowych jest to nadspodziewanie dużo, toteż można powiedzieć, że nasza analiza w zasadzie identyfikuje czynniki decydujące o prestiżu księdza. Ze względu na specyficzny charakter tego zawodu uzyskane wnioski nie dadzą się natomiast uogólnić na inne zawody. Układ korelacji w tabeli 7 wskazuje, że kluczowe wyznaczniki prestiżu księdza nie pokrywają się z czynnikami istotnymi dla prestiżu pozostałych zawodów.

O prestiżu zawodu ministra decyduje przede wszystkim zaufanie do instytucji życia publicznego. Nie mniej istotnym czynnikiem jest pozytywna ocena tego, co dzieje się w gospodarce, w systemie kształcenia, w służbie zdrowia. Ministra, jako przedstawiciela rządu, obarcza się odpowiedzialnością za sprawne funkcjonowanie sfer kluczowych dla społeczeństwa. Chodzi przy tym nie tylko o jego profesjonalne kompetencje, ale również o uczciwość, przestrzeganie reguł transparentności i o odpowiedni sposób prezentowania się w życiu publicznym. Pozytywne oceny aktualnej sytuacji gospodarczej oraz zaufanie do instytucji demokratycznego państwa przekładają się więc na pozytywną ocenę ministra. Kłopot polega na tym, że w Polsce, szczególnie w porównaniu z innymi krajami europejskimi, większość społeczeństwa sfery te ocenia negatywnie, a zaufanie do instytucji życia publicznego jest niskie (Domański 2009: 142–176). Powoduje to niskie oceny prestiżu ministra na tle innych zawodów.

Podobne mechanizmy kształtują prestiż policjanta. Z rozpatrywanych przez nas kryteriów największe znaczenie ma zaufanie do policji. W sumie, uwzględnione opinie wyjaśniają 14,6 procent zróżnicowania ocen prestiżu policjanta. Ponieważ jednak jest to specyficzny zawód (podobnie jak ksiądz), toteż uzyskanych wniosków nie można uogólnić na pozostałe oceniane zawody.

Na koniec – prestiż posła. Prawie 10 procent wariacji jego prestiżu wyjaśnić można za pomocą zaufania do instytucji demokratycznego państwa, takich jak parlament, system prawny, politycy, partie polityczne, a także uwzględniając ogólną ocenę rządu i ocenę jego działań w sferze opieki zdrowotnej. Jak słusznie zauważa Artur Pokropek (2008: 47), „nie jest to wytłumaczenie tautologiczne, zaufanie do instytucji nie jest tożsame z prestiżem ich przedstawicieli”. Inaczej mówiąc, otrzymany wynik należałoby raczej interpretować jako przejaw wpływu oceny instytucji, które poseł reprezentuje, na ocenę jego samego. Podobne mechanizmy decydują o prestiżu ministra i policjanta. Ponadto stwierdziliśmy, czego nie prezentujemy w tabeli 7, że prestiż nauczyciela koreluje z ocenami systemu kształcenia (pytanie B28 – korelacja wynosi tu 0,150), zaś prestiż lekarza – z ocenami służby zdrowia (pytanie B29 – korelacja 0,162), a także opiniami na temat jej sprawnego działania (pytanie D30 – korelacja 0,164).

We współczesnej Polsce prestiż przynajmniej niektórych zawodów jest więc oceniany poprzez pryzmat instytucji, które reprezentują wykonawcy tych zawodów. Dotyczy to przede wszystkim zawodów związanych z wysokimi stanowiskami, kształtującym styl działania tych instytucji, który ma wpływ na sposób ich oceny. Prawidłowość ta ujawnia się w mniejszym stopniu w odniesieniu do zawodów reprezentujących niższe szczeble hierarchii stanowisk. Na przykład, korelacje między prestiżem zawodu pielęgniarki a ocenami służby zdrowia (pytanie B29) i opiniami na temat jej sprawnego działania (pytanie

D30) wynoszą odpowiednio 0,061 i 0,093 – a więc wyraźnie mniej niż w przypadku zawodu lekarza.

Zmiany w krystalizacji prestiżu

Prestiż odnosi się do hierarchii wartościowania zakorzenionej w świadomości społecznej. Aby stanowił czynnik społecznej integracji, musi być podzielany przez większość społeczeństwa. Jeśli poglądy ludzi na temat prestiżu różnych zawodów są podobne, to można je traktować jako wyraz pewnej wspólnej normy. Jeśli zaś przenika je partykularyzm, to odmienne wizje prestiżu w większym stopniu prowadzą do dywersyfikacji społecznych dążeń i działań niż do integracji wokół wspólnych celów.

Omawiając historię badań nad prestiżem wspomnieliśmy, że problem spójności ocen był wielokrotnie podejmowany przez badaczy. Ustaleń dostarczały porównania hierarchii prestiżu w różnych kategoriach społecznych: wśród osób o różnym wykształceniu czy statusie, wśród kobiet i mężczyzn, czy też wśród osób w różnym wieku. Wielkości korelacji między tymi hierarchiami okazywały się wysokie, co traktowano jako potwierdzenie istnienia społecznego konsensu wokół norm prestiżu. Jedyne w nielicznych studiach wskazywano, że owa zgodność cechuje przede wszystkim najwyższe warstwy społeczne, natomiast w warstwach najuboższych czy wśród ludności kolorowej normy prestiżu krystalizują się w znacznie mniejszym stopniu (Guppy i Goyder 1984). Wnioski te nie wzbudziły jednak niczyjej ekscytacji, gdyż teza o uprzywilejowanej roli klas wyższych w tworzeniu norm i wartości nie jest sprzeczna z kanonami funkcjonalizmu.

Począwszy od lat siedemdziesiątych na świecie zainteresowanie badaniami nad prestiżem wyraźnie spadło. Na tym tle można powiedzieć, że w Polsce badań tych zrealizowano sporo i w sumie pokrywają one długi okres czasu. Stwarza to unikatową możliwość podjęcia problemu zmian, jakim podlega stopień krystalizacji prestiżu.

Zjawisko to można badać na kilka różnych sposobów. Pierwszy z nich, którym obecnie się zajmujemy, dotyczy kwestii, czy ludzie są w ogóle skłonni różnicować zawody według kryterium prestiżu, a jeśli tak, to w jakim stopniu. Gdyby prestiż był uznawany za kryterium ważne, to należałoby się spodziewać ocen zróżnicowanych. Respondenci łatwiej dostrzegaliby różnice pod tym względem między poszczególnymi rolami zawodowymi. Oznaczałoby to, że badani częściej wykorzystywaliby oceny skrajne (prestiż bardzo duży i prestiż bardzo mały). Ponadto, byłoby niewielu badanych, którzy uważaliby, że zawody nie różnią się pod względem przynależnego im prestiżu.

Tabela 8. Wybrane charakterystyki rozkładów odpowiedzi w badaniach prestiżu zawodów

Rodzaj wskaźnika	Badanie						
	1958	1967	1975	1987	2004	2006	2008
Liczba ocenianych zawodów	27	42	30	29	36	22	22
Średnia ocen	3,5	3,4	3,4	3,6	3,4	3,5	3,5
Odchylenie standardowe ocen	1,1	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9
Odsetek ocen „bardzo duży prestiż”	21,0	14,9	15,7	17,0	8,7	11,6	12,4
Odsetek ocen „bardzo mały prestiż”	5,5	4,3	4,4	2,6	2,4	2,8	2,9
Odsetek respondentów, którzy odmówili oceny lub ocenili wszystkie zawody jednakowo	—	0,6	—	2,4	3,4	4,9	5,5
Odsetek respondentów, którzy wykorzystali pełną skalę ocen (od 1 do 5)	—	55,0	—	27,0	21,0	20,2	18,8
Odsetek respondentów, którzy do oceny wszystkich zawodów wykorzystali jedynie dwie sąsiednie oceny (1—2, 2—3, 3—4 lub 4—5)	—	0,5	—	3,0	10,3	10,9	11,6
Odsetek wariacji ocen wyjaśnionej przez zawody	36,5	32,3	33,6	25,0	12,6	14,9	13,0

Bardziej szczegółowe informacje o uwzględnionych badaniach podano w aneksie.

Obliczając średnie i odchylenia standardowe przyjęto następujące wartości dla ocen: 5 – prestiż bardzo duży, 4 – prestiż duży, 3 – prestiż średni, 2 – prestiż mały, 1 – prestiż bardzo mały.

Symbolem „—” oznaczono sytuacje, w których obliczenie danego wskaźnika nie było możliwe ze względu na brak dostępności danych surowych.

W tabeli 8 prezentujemy charakterystyki rozkładów ocen prestiżu zawodów w badaniach pochodzących z okresu od 1958 do 2008 roku. Na początek odnotujemy, że w zasadzie zmianom nie ulega średnia dokonywanych ocen. Fakt ten oznacza, że mimo odmiennej akulturacji badań pod koniec lat pięćdziesiątych i obecnie, badani rozumieją i wykorzystują skalę ocen prestiżu podobnie. Eliminuje to niebezpieczeństwo wystąpienia efektu bariery sufitu lub podłogi, który sam w sobie mógłby zmniejszyć zróżnicowanie dokonywanych ocen. W tym kontekście malejące odsetki ocen „bardzo duży” i „bardzo mały” dowodzą, że na przestrzeni lat zarysowuje się tendencja do zawężania zakresu ocen prestiżu.

Kolejnym wskaźnikiem jest odsetek respondentów, którzy odmówili oceny zawodów według kryterium prestiżu. Należy zastrzec, że w badaniach sondażowych pytania o prestiż z zasady nie poprzedza się pytaniem o to, czy badany uważa, że zróżnicowanie w tym wymiarze rzeczywiście ma miejsce. Dlatego prezentowane w tabeli odsetki odtworzone zostały w sposób wtórny, poprzez wyselekcjonowanie osób, które wszystkim zawodom przypisały jednakowy prestiż, bądź w przypadku wszystkich zawodów uznały, że nie są w stanie ocenić ich prestiżu (odpowieź „trudno powiedzieć”). Aby odsetki te obliczyć konieczny jest dostęp do danych surowych. Z tego względu odsetki podajemy jedynie dla części badań.

Prezentowane wielkości potwierdzają wniosek o malejącym znaczeniu prestiżu jako kryterium różnicowania zawodów. W 1967 roku odsetek osób, które nie dostrzegały różnic w prestiżu między zawodami nie przekraczał jednego procenta⁸. Tymczasem w najnowszym z rozpatrywanych badań prawie 6 procent – a więc co osiemnasty badany nie dostrzegał różnic między zawodami pod względem prestiżu, choć przedłożony zestaw zawodów obejmował z jednej strony profesora uniwersytetu, z drugiej zaś niewykwalifikowanego robotnika na budowie.

W przypadku badań, w których mieliśmy dostęp do danych surowych, obliczyliśmy również dwa dalsze wskaźniki. Dotyczą one stopnia różnicowania ocenianych zawodów. W 1967 roku aż 55 procent badanych wykorzystało pełny zakres skali, przypisując ocenianym zawodom prestiż od „bardzo duży” do „bardzo mały”. Pod koniec lat osiemdziesiątych odsetek ten był już o połowę mniejszy, zaś w najnowszych badaniach spadł do 19–20 procent. Obecnie więc tylko jedna piąta badanych uważa, że zawody różnią się prestiżem na tyle silnie, że wymaga to wykorzystania wszystkich ocen skali, podczas gdy w 1967 roku osoby takie stanowiły większość. Systematycznie rośnie też liczba osób, które uważają, że różnice zawodów według kryterium prestiżu są niewielkie. Za osoby takie uznaliśmy te, które wykorzystały jedynie dwa sąsiadujące ze sobą punkty skali. W 1967 roku one stanowiły 0,5 procenta badanych, zaś w 2008 roku ponad 11 procent.

Omawiane dotychczas wskaźniki charakteryzują się tym, że można je interpretować w kategoriach odsetków badanej populacji. Pozwala to zrozumieć, o jak liczne grupy chodzi. W ostatnim wierszu tabeli 8 prezentujemy jeszcze jeden wskaźnik, który interpretacji takiej nie ma. Jest nim odsetek wariancji wszystkich dokonanych ocen wyjaśnionej przez zawody z przedłożonego

⁸ W badaniu tym respondentów pytano też o to, czy zawody różnią się pod względem przynależnego im prestiżu. Jedynie trzy osoby na 1000 odpowiedziały: „wszystkie zawody poważam jednakowo” (Słomczyński 1972: 108). Przeprowadzona analiza danych surowych pozwoliła zidentyfikować 3 dalsze osoby, które wszystkim 42 ocenianym zawodom przypisały ten sam prestiż. Obie wielkości składają się na prezentowany w tabeli 8 odsetek równy 0,6.

zestawu⁹. Wskaźnik ten ma za to inną zaletę. Jego wartość obliczyć można bez posiadania dostępu do danych surowych – wyłącznie na podstawie rozkładów ocen prezentowanych w publikacjach poświęconych wynikom badań nad prestiżem zawodów. Dzięki temu jego wielkość mogliśmy obliczyć dla wszystkich uwzględnionych badań, w tym również dla badania zrealizowanego w 1958 roku.

Analiza odsetków wariancji wyjaśnionej pozwala twierdzić, że wielkość ta utrzymywała się na podobnym poziomie – wynoszącym ponad 30 procent – przez cały okres PRL-owskiego państwa, po czym, pod koniec jego istnienia, zaczęła się zmniejszać. Dalszy spadek nastąpił po zmianach systemowych. Zawód z czynnika silnie różnicującego prestiż stał się kryterium o niewielkim znaczeniu¹⁰.

Na podstawie powyższych ustaleń sformułować można hipotezę, że społeczeństwo polskie w coraz mniejszym stopniu jest skłonne przypisywać jednakowy prestiż różnym zawodom. Coraz więcej badanych w ogóle nie różnicuje zawodów według kryterium prestiżu, coraz więcej zawęża skalę ocen do niewielkiego zakresu, coraz mniej zaś jest skłonnych różnicować prestiż w takim stopniu, w jakim pozwala na to skala. Wnioski te warto pogłębić odpowiadając na pytanie, czy obserwowane prawidłowości wyrażają jedynie skłonność do mniejszego różnicowania ocen prestiżu (do kompresji skali) czy również częstsze występowanie niezgodnych ze sobą wizji uporządkowania zawodów według tego kryterium.

⁹ Miara ta jest równoważna kwadratowi stosunku korelacyjnego (Lissowski, Haman i Jasiński 2008: 252–257). Maksymalna wartość – równa 100 procent – odpowiada sytuacji, w której wszyscy badani byłiby zgodni co do ocen przynależnych poszczególnym zawodom. Na przykład, wszyscy uznaliby, że profesor uniwersytetu ma bardzo duży prestiż, a na przykład robotnik niewykwalifikowany na budowie ma prestiż bardzo mały. Wtedy bowiem wariancja ocen w obrębie każdego zawodu byłaby równa 0, przez co całe zróżnicowanie ocen prestiżu odzwierciedlałoby fakt oceny różnych zawodów. Z kolei wartość minimalna rozpatrywanej miary – równa 0 – odpowiadałaby sytuacji, w której średnie ocen prestiżu dla wszystkich ocenianych zawodów byłyby takie same. Czyli, niezależnie od tego, który z zawodów podlega ocenie, jego prestiż byłby przeciętnie postrzegany tak samo.

¹⁰ Powstaje pytanie, czy stwierdzony spadek odsetka wariancji wyjaśnionej nie jest konsekwencją mniejszej liczby zawodów, o które pytano w badaniach zrealizowanych w ostatnich latach. Mniejsza liczba ocenianych zawodów przekładać się bowiem może na mniejsze zróżnicowanie ocen. Wątpliwości te można rozstrzygnąć na podstawie wyników badania z 1967 roku. W badaniu tym listę 42 zawodów rozdzielono na trzy osobne pytania, umieszczone w różnych miejscach kwestionariusza, z których każde obejmowało po 14 zawodów (Słomczyński 1972). Odsetki wyjaśnionej wariancji ocen obliczone dla każdego z tych pytań osobno wyniosły: 28,4, 32,5 oraz 34,9. Wielkości te okazały się więc zbliżone do prezentowanej w tabeli 8 wartości dla pełnej listy 42 zawodów. Na tej podstawie można uznać, że długość listy nie ma wpływu na wartość interesującego nas wskaźnika.

Rozstrzygnięcie tej kwestii wymaga posłużenia się odmiennym podejściem analitycznym, zwanym metodą porównań międzyjednostkowych. Polega ono na zestawianiu ze sobą indywidualnych hierarchii prestiżu. Dla każdej pary osób wybranych spośród wszystkich badanych oblicza się współczynnik korelacji między ich hierarchiami prestiżu, który interpretowany jest jako miara zgodności hierarchii tych dwóch osób. Średnią korelacji dla wszystkich utworzonych w ten sposób par traktować można jako miarę konsensu dla badanej zbiorowości (Domański i Sawiński 1991: 162–182). Warto nadmienić, że na świecie metodę tę stosowano dotychczas sporadycznie, ograniczając się w zasadzie do wniosku, że międzyjednostkowa zgodność hierarchii prestiżu jest wyraźnie niższa od zgodności obliczanej poprzez korelowanie ze sobą zagregowanych hierarchii dla grup respondentów (Sawiński i Domański 1991). Ponieważ procedury obliczeniowe w obu wypadkach są odmienne, wniosek taki ma bardziej metodologiczny niż substancyjny charakter.

Obliczenie średniej korelacji między indywidualnymi hierarchiami prestiżu wymaga dysponowania danymi w postaci surowej. W tabeli 9 prezentujemy wielkości, które obliczyliśmy dla badań spełniających podany warunek, uzupełniając je o wielkości, które wcześniej podano w literaturze. Wyniki te stanowią mocny argument, że w społeczeństwie polskim systematycznie obniża się konsens co do oceny prestiżu zawodów. Prestiż stopniowo traci więc na znaczeniu jako oś społecznej strukturalizacji, która – jak głosili przedstawiciele funkcjonalnej teorii uwarstwienia – stanowi jeden z kluczowych przejawów legitymizacji porządku społecznego.

Tabela 9. Wartości średniego współczynnika korelacji dla międzyjednostkowych porównań hierarchii prestiżu

Badanie	1967	1987	1996	2004	2006	2008
Średni współczynnik korelacji	0,383	0,319	0,230	0,182	0,221	0,207

Bardziej szczegółowe informacje o uwzględnionych badaniach podano w aneksie.

Wartość współczynnika dla roku 1987 podali Domański i Sawiński (1991: 175), zaś dla roku 1996 Domański (1999: 95). Wartości dla badań z lat 1967, 2004, 2006 i 2008 obliczono z danych surowych.

Pojawia się pytanie, dlaczego tak wyraźny spadek konsensu w ocenach prestiżu zawodów pozostawał dotychczas niezauważony przez badaczy stratyfikacji społecznej. Najważniejszym powodem wydaje się niedostatek danych pozwalających na wykonanie stosownych analiz. Szczególnie badania poświęcone zmianom w sposobach oceny prestiżu zawodów policzyć można na palcach jednej ręki. Jeden z nielicznych przykładów stanowi badanie zrealizowane w Kanadzie, w którym procedurę zastosowaną pierwotnie w 1975 roku

powtórzone w roku 2000 (Goyder 2005). Posługując się współczynnikiem Giniego autor doszedł do wniosku, że dystrybucja prestiżu między ocenianymi zawodami stała się obecnie bardziej równomierna. Wartość współczynnika Giniego w badanym okresie spadła z 0,241 do 0,170 (Goyder 2005: 10). Efektu takiego należałoby się spodziewać, gdyby w okresie objętym obserwacją konsensus w ocenach prestiżu zawodów zmniejszył się. Autor nie obliczył jednak międzyjednostkowych korelacji, przez co przytoczona analiza nie dostarcza dowodów, że spadek zgodności ocen prestiżu faktycznie miał miejsce.

Można więc uznać, że stwierdzone w Polsce zjawisko obniżania się konsensusu w ocenach prestiżu zawodów jest w socjologii oryginalnym rezultatem, nie mającym precedensu w analizach prowadzonych w innych krajach. Choćaby z tego powodu warto spojrzeć na problem niskiego konsensusu z szerszej perspektywy, wykraczającej poza interpretacje wyników badań empirycznych.

Wyjdźmy od roli, jaką pojęcie prestiżu pełni w teoriach społecznych. Na początku artykułu pisaliśmy o tym, że prestiż wprowadzony został na gruncie teorii funkcjonalnej jako jeden z przejawów legitymizacji społecznego porządku. Funkcjonalisci potrzebowali bowiem argumentów empirycznych, które potwierdzałyby ich tezy. Do tego celu prestiż nadawał się znakomicie. Cóż bowiem może być bardziej przekonujące niż to, że w świadomości różnych społeczeństw uwarstwienie wyodrębnia się prawie identycznie, a co więcej, silnie koreluje z uzyskanym wykształceniem czy otrzymywanymi zarobkami (Treiman 1977). Nie należy się więc dziwić, że zdecydowana większość przeprowadzonych na świecie badań nad prestiżem zawodów miała miejsce w latach czterdziestych i pięćdziesiątych – w okresie formowania się powojennego ładu gospodarczego i społecznego.

Należy sądzić, że spójność uzyskiwanych rezultatów zniechęciła jednakże badaczy do dalszych badań prestiżu zawodów. Nie zmieniły tego nawet ruchy społeczne z drugiej połowy lat sześćdziesiątych, które spowodowały wzrost zainteresowania alternatywnymi koncepcjami społecznymi, odwołującymi się do konfliktu klasowego i do myśli marksowskiej. Choć podwaliny funkcjonalnej interpretacji mechanizmów społecznych zostały wtedy dość mocno nadzarpanięte, zwolennicy tej koncepcji nie odwołali się do możliwości wsparcia słuszności swoich wizji poprzez badanie zmian w prestiżu zawodów. Jak zresztą okazało się, radykalizm zwolenników nowych koncepcji dość szybko osłabł, a funkcjonalizm wrócił do łask w postaci neoliberalnych teorii. Badania nad prestiżem zawodów przestały więc być potrzebne; a jeśli nawet gdzieś je prowadzono, to bardziej incydentalnie niż systematycznie. Nigdy więc nie zebrano materiału, który pozwoliłby *de facto* spożytkować wiedzę, którą zgromadzono we wcześniejszych badaniach.

A jest to wiedza cenna z tego powodu, że w socjologii rzadko zdarza się, aby tę samą procedurę badawczą stosowano przez tak długi okresu czasu

i w tak wielu krajach. Warto nadmienić, że World Value Survey realizowany jest dopiero od 1981 roku (Inglehart i Baker 2000), International Social Survey Programme od roku 1984, pierwszą zaś edycję Europejskiego Sondażu Społecznego przeprowadzono w 2002 roku. Tymczasem badania nad prestiżem zawodów prowadzone są na świecie od lat dwudziestych XX wieku, zaś, jak pisaliśmy wcześniej, w powojennej Polsce pierwsze tego rodzaju badanie zrealizowano w 1958 roku. W przypadku Polski daje to 50-letni okres objęty systematyczną obserwacją, co w badaniach społecznych jest sytuacją unikatową.

Jeśli wniosek o tym, że zawód przestaje być postrzegany jako wyznacznik miejsca w strukturze, jest trwale osadzony w procesach zachodzących we współczesnych społeczeństwach, to warto podjąć próbę wyjaśnienia, dlaczego tak się dzieje. Badania nad prestiżem zawodów nie są jednak ukierunkowane na rozstrzygnięcie tych zagadnień. Dlatego nasze propozycje mogą mieć jedynie status hipotez, uwzględniających dotychczasową wiedzę o mechanizmach warunkujących ocenę prestiżu zawodów. Wnioski ograniczymy do przemian zachodzących w społeczeństwie polskim, gdyż w innych krajach – jak sygnalizowaliśmy – nie zgromadzono wystarczającego materiału empirycznego. Nie można jednak wykluczyć, że jeśli w innych krajach badania takie zostaną podjęte, to dowiodą one istnienia podobnych prawidłowości.

Stwierdzony w badaniu z 2008 roku wpływ instytucjonalnego kontekstu na ocenę niektórych zawodów stanowić może jeden z powodów rozmywania się wzorów prestiżu. Jeszcze w latach sześćdziesiątych badania wykazywały, że ocena pozycji zawodowych pozostaje w ścisłym związku z oceną osób, które je wykonują. Słomczyński (1972: 99) omawiając jedno ze zrealizowanych w tym czasie badań, pisze: „respondenci częstokroć wymieniali nazwiska konkretnych osób, a uzasadniając swój wybór mówili na przykład: »on jest lekarzem« lub »on jest murarzem«”. Współcześnie zawody takie, jak adwokat, lekarz czy minister, coraz rzadziej rozpatrywane są w ten sposób. Osoba, po raz pierwszy postawiona przed sądem, zwróci się o pomoc do adwokata, nie zaś mecenasa Iksińskiego. Operację w szpitalu przeprowadza lekarz, którego nazwiska większość pacjentów nie zna, zanim do szpitala nie trafi. Pracowników obowiązują zarządzenia ministra, a nie konkretnej osoby, która pełniła tę funkcję w czasie, gdy zarządzenie wydano. To wszystko powoduje, że role zawodowe nabierają bezosobowego czy wręcz abstrakcyjnego charakteru. Widoczne jest to szczególnie w przypadku nowych ról zawodowych, o dość ogólnie zdefiniowanym zakresie zadań, jak na przykład menedżer czy konsultant. Bez osadzenia tych zawodów w konkretnej instytucji, w zasadzie niewiele wiadomo, na czym polega ich wykonywanie.

Należy sądzić, że postępująca anonimizacja ról zawodowych i ich osadzenie w kontekście instytucjonalnym prowadzą do obniżania się zgodności ocen związanych z nimi prestiżu. O ocenach zawodów w coraz większym stopniu

decydują indywidualne doświadczenia, wyobrażenia czy wręcz zasłyszane opinie, gdy ktoś z przedstawicielem danego zawodu nie miał okazji się zetknąć. W przypadku zaś wielu zawodów ich prestiż utożsamiany jest z prestiżem instytucji, które reprezentują. Powszechne są przekonania, że można trafić do lepszego bądź gorszego szpitala, przez co ocena pracujących tam lekarzy staje się kwestią drugoplanową. Jak wcześniej wykazaliśmy, opinie o instytucjach są również ważnym elementem oceny ministra czy posła.

Drugą potencjalną przyczynę zjawiska obniżania się spójności norm prestiżu stanowią zmiany pokoleniowe. W myśl tej hipotezy, prestiż zawodów ma większe znaczenie dla osób, których aktywność zawodowa przypadała na lata minione. Dla osób, które obecnie wchodzi, czy też w najbliższych latach wejdą na rynek pracy, drogowskazem mogą być inne kryteria. Dane z badań nad prestiżem zawodów nie pozwalają na rozstrzygnięcie, o jakie kryteria może tu chodzić. Do tego celu przydatne byłyby raczej dane dotyczące aspiracji czy postrzegania dostępnych ścieżek kariery zawodowej.

Kolejna hipoteza dotycząca malejącego konsensu w ocenach prestiżu zawodów wiąże to zjawisko ze wzrostem mobilności zawodowej. Jest kwestią oczywistą, że współczesne społeczeństwa akceptują znacznie większą mobilność zawodową, niż miało to miejsce jeszcze w drugiej połowie XX wieku. Jednym z projektów, nad którymi obecnie intensywnie pracuje Komisja Europejska, jest *European Qualifications Framework*. Jego celem jest zastąpienie dotychczasowych świadectw szkolnych systemem międzynarodowych certyfikatów poświadczających posiadanie określonych, dość wąsko definiowanych kompetencji. Wszystko po to, aby ułatwić zmianę zawodu i udrożnić przepływy siły roboczej między sektorami europejskiego rynku pracy. A także po to, aby ułatwić nabycie uprawnień do wykonywania zawodów, które dopiero powstaną. Dowodzi to, że zarówno wykształcenie, jak i zawód, przestają pełnić funkcje wyznacznika pozycji *for life*. W coraz większym stopniu o pozycji jednostki w systemie uwarstwienia społecznego decydować będą czynniki jedynie pośrednio związane z wykonywanym zawodem, jak sektor zatrudnienia, rodzaj instytucji, w której wykonuje się pracę, czy – a może przede wszystkim – styl życia.

W Polsce po roku 1989 mobilność zawodowa raptownie wzrosła. Nowy ustrój stworzył bowiem szereg możliwości zmiany dotychczasowego zawodu, które wcześniej nie istniały bądź nie cieszyły się społeczną akceptacją. Skorzystało z tego wiele osób, a zwłaszcza te, których nie satysfakcjonowały warunki pracy czy otrzymywane wynagrodzenie. Właściciele sklepów i butików w dużym stopniu rekrutują się spośród byłych nauczycieli czy pielęgniarek. Wielu lekarzy zdecydowało się przejść do pracy w koncernach farmaceutycznych, gdzie zajmują się akwizycją. Wśród przedstawicieli wolnych zawodów popularne stało się zakładanie własnych restauracji. Podobne przykłady, za-

czerpnięte z życia codziennego, można mnożyć – chociaż niewątpliwie lepiej byłoby móc skorzystać z systematycznie prowadzonych badań. Niestety, tego rodzaju studia są nieliczne (zob. Słomczyński i inni 1989). Dopiero bowiem obecnie zaczęto na szerszą skalę dostrzegać, że systematyczne śledzenie karier zawodowych może przyczynić się do zrozumienia wielu zjawisk istotnych dla funkcjonowania społeczeństwa (por. Słomczyński 2007: 7–17). Panele monitorujące losy absolwentów zakłada w tej chwili większość wyższych uczelni. Podobne badania zaczyna prowadzić GUS. Gdy tego rodzaju dane staną się dostępne, to być może okaże się, że ludziom szczególnie trudno ocenić jest prestiż zawodów, w których zatrudnienie cechuje się znaczną rotacją, bądź które wykonuje się jedynie przez pewien okres czasu lub sezonowo – na przykład na skutek konieczności ekonomicznej.

Na zakończenie poświęcimy nieco uwagi jeszcze jednej potencjalnej przyczynie spadku konsensu w ocenach prestiżu zawodów, która może być specyficzna dla Polski, bądź, szerzej, dla krajów byłego bloku wschodniego. Przyczyną tą jest obecność w dokonywanych ocenach postulatycznych wizji struktury społecznej, które cechować się mogą większą spójnością niż percepcja stanu rzeczywistego. Ideologia panująca w okresie PRL-u zakwestionowała szereg tradycyjnych elementów społecznego uwarstwienia. Promowanie przez propagandę ról robotniczych (górnik, hutnik), deprecjonowanie ról inteligenckich przez system wynagrodzeń czy polityczne restrykcje wobec jej przedstawicieli (choćby osławiona nomenklatura) – wszystko to prowadziło do swoistej anomii. Ludzie potrzebowali jednak pewnych norm, na których mogliby się oprzeć wybierając cele życiowe, a w szczególności drogę zawodową. Można więc przypuszczać, że respondenci, odpowiadając w latach PRL-u na pytania dotyczące prestiżu zawodów, przedstawiali swoje wyobrażenia na temat pożądanego wizji hierarchii społecznej, zamiast mówić ankieterowi o tym, co widzieli wokół siebie. Wiedza na temat owej hierarchii mogła mieć różnorodne źródła, lecz niewątpliwie jednym z nich były doświadczenia czy przekazane przez tradycję rodzinną obrazy uwarstwienia zawodowego w Polsce międzywojennej. Tego rodzaju wizje przypomina hierarchia prestiżu uzyskana w 1958 roku. Na jej czele lokują się zawody, takie jak: profesor, lekarz, nauczyciel, inżynier, pilot, adwokat, a także minister (tabela 2). Zawody te w Polsce międzywojennej obdarzane były społecznym szacunkiem (Buławski 1932) oraz stanowiły przedmiot aspiracji młodzieży (Charszewski 1931).

Przyjmijmy więc, że oceny prestiżu nie muszą odzwierciedlać wyłącznie hierarchii pozycji zawodowych wyznaczonej przez ich obiektywne atrybuty, takie jak wykształcenie czy zarobki. Mogą również zawierać komponent postulatyczny, wskazujący, jak hierarchia zawodów powinna wyglądać. Ma on źródło w tradycyjnych wizjach społeczeństw jako systemów trwale uporząd-

kowanych ról. Jeśli w Polsce w ocenach prestiżu zjawisko to wystąpiło, to w największym stopniu powinno ujawnić się w badaniu zrealizowanym najwcześniej, to jest w 1958 roku. W późniejszych badaniach rola komponentu postulatywnego powinna zaś maleć, gdyż dla kolejnych pokoleń obraz przekazywany przez tradycję staje się coraz bardziej rozmyty. Omawiany mechanizm – niezależnie od innych czynników – prowadzić może do stopniowego obniżania się zgodności w ocenach prestiżu zawodów.

Wnioski

Wnioski, które można sformułować na podstawie naszych analiz, dotyczą znaczenia hierarchii prestiżu zawodów dla stratyfikacji społecznej i roli tego zjawiska w kształtowaniu zachowań i postaw.

Jeżeli chodzi o stratyfikację społeczną, to wiadomo, że we wszystkich krajach hierarchie prestiżu zawodów charakteryzują się dużą odpornością na zmiany. Nie inaczej jest w Polsce. W latach 1958–2008 kształt hierarchii prestiżu utrzymywał się bez większych zmian w czasie. Na pierwszych pozycjach sytuowały się zawsze zawody inteligenckie. W 2008 roku, podobnie jak 50 lat wcześniej, hierarchię prestiżu otwierał profesor uniwersytetu. Trochę niższym, ale wysokim prestiżem, charakteryzowali się jeszcze lekarz, nauczyciel, sędzia, inżynier i informatyk. Wyznacznikami wysokiego poważania są więc wysokie wykształcenie, kwalifikacje i wiedza. Są nimi również użyteczność, kojarzona z realizacją misji społecznej i zaspokajaniem niewrażliwych potrzeb w zakresie edukacji (nauczyciel), bezpieczeństwa (strażak) i zdrowia (pielęgniarka). Polacy nie przestają też wysoko oceniać górnika, co może oznaczać, że – w świetle potocznej sprawiedliwości – trud i niebezpieczna praca, której towarzyszą wymierne efekty, są wartościami wymagającymi szczególnej nagrody. Z drugiej strony, nie zmieniło się prawie nic, jeżeli chodzi o najniżej oceniane zawody. Społeczeństwo polskie darzyło niskim prestiżem zajęcia niewymagające kwalifikacji, o niskiej złożoności zadań – robotników budowlanych i rolnych, sekretarki i referentów.

Najistotniejsza zmiana polegała na radykalnym obniżeniu się prestiżu zawodów związanych z polityką i zajmowaniem wysokich urzędów państwowych. Dokonało się to po zmianie ustroju i, w szczególności, dotyczyło zawodu ministra, który przesunął się z wierzchołka hierarchii na najniższe pozycje. Degradacja objęła wszystkich przedstawicieli klasy rządzącej. W latach dziewięćdziesiątych i na początku XXI wieku na dole hierarchii znaleźli się poseł do Sejmu, działacz partii politycznej, a także wojewoda i prezydent miasta jako przedstawiciele władzy lokalnej. Było to nieoczekiwanym zjawiskiem, jeżeli wziąć pod uwagę, że we wszystkich społeczeństwach, nie wyłączając

PRL, reprezentanci władzy sytuowali się zawsze na szczycie hierarchii prestiżu. Paradoksem historii jest to, że w systemie komunistycznym, który nie był legitymizowany przez ogół społeczeństwa, elita polityczna cieszyła się wysoką estymą społeczną, a utraciła ją w systemie demokratycznym, który tę legitymizację uzyskał.

Biorąc pod uwagę, że hierarchie prestiżu zawodów zwykle się traktować jako odzwierciedlenie dominującego systemu wartości, obniżenie się prestiżu polityków, można uznać za świadectwo systemowych dysfunkcji, wynikających z niskiej legitymizacji klasy rządzącej. Drugim przejawem osłabienia funkcjonalnej roli prestiżu jest niski stopień jego krystalizacji w świadomości społecznej. Okazuje się, że społeczeństwo polskie charakteryzuje się stosunkowo słabym stopniem zgodności w indywidualnych ocenach prestiżu, czego odzwierciedleniem jest występowanie niskiej korelacji na poziomie jednostek, przynajmniej przeciętnie rzecz biorąc. Co ważniejsze – porównanie wyników badań zrealizowanych w różnych punktach czasowych wskazuje, że średnia korelacja maleje.

Zjawisko to może być rezultatem niewielkiej akceptacji wartości i norm, wynikającej z braku jednoznacznych kryteriów wyższości i niższości społecznej. Niski konsens może mieć charakter przejściowy, związany z niepewnością towarzyszącą zmianie systemu społecznego, zanikaniem starych wyznaczników wyższości i wyłanianiem się nowych. Natomiast za utrzymywaniem się tego stanu (by nie powiedzieć jego nieodwracalnością) w dłuższej perspektywie czasowej przemawiają zmiany pokoleniowe. Młodsze roczniki inaczej postrzegają rynek pracy i inaczej mogą definiować hierarchię zawodów, w porównaniu z osobami, których aktywność zawodowa przypadła na okres PRL-u. Nasze analizy prowadzą do wniosku, że społeczeństwo polskie w coraz mniejszym stopniu postrzega różnice prestiżu między zawodami. Coraz więcej badanych w ogóle nie różnicuje zawodów według tego kryterium, zawężając skalę ocen do niewielkiego zakresu.

Możliwa jest również inna interpretacja, a mianowicie, instytucjonalnego uwikłania wielu zawodów. O treści ról zawodowych coraz bardziej decyduje profil zakładu pracy, co powoduje, że ludzie w coraz mniejszym stopniu są w stanie wyodrębnić ich specyfikę, definiowaną przez przypisane im zadania i funkcje. Osadzenie zawodów w konkretnej instytucji wydaje się czynnikiem osłabiającym znaczenie prestiżu zawodów jako wymiaru stratyfikacji społecznej. Zasadność tej interpretacji należy sprawdzić w osobno zaplanowanych badaniach.

Należy też sprawdzić, czy obniżający się konsens w zakresie prestiżu zawodów nie jest przejawem ogólniejszej tendencji wzrastającego różnicowania poglądów w wielu kwestiach społecznych i politycznych. Przyszłe badania powinny też odpowiedzieć na pytanie, jakimi cechami charakteryzują się te jed-

nostki, które mają szczególnie odmienne poglądy na temat prestiżu zawodów i obniżają średnią międzyosobową korelację. Teoretycznie może być tak, iż konsens utrzymuje się wśród większości społeczeństwa, a polaryzacja społeczeństwa powoduje, iż do tego większościowego konsensu nie pasują poglądy ludzi z różnorodnych subkultur – od elit definiujących, co jest „trendy”, do grup podlegających marginalizacji.

Jednakże już teraz przedstawiony tu wynik może się stać jeszcze jednym przyczynkiem do dyskusji nad zanikaniem starych i wyłanianiem się nowych hierarchii społecznych. Należy pamiętać, że kwestia ta rozpatrywana jest najczęściej w kontekście problematyki zanikania podziałów klasowych związanych z rynkiem pracy i stosunkami własności (Pakulski i Waters 1995). Oczywiście, prestiż jest innym wymiarem stratyfikacji społecznej, więc występujący w Polsce spadek zgodności tych ocen stanowić może odzwierciedlenie ogólniejszego zjawiska – zastępowania starych wyznaczników nierówności społecznych przez nowe. Dotyczy to zwłaszcza krajów, w których dokonują się podobne przekształcenia instytucjonalne i przemiany wartości. To tylko przypuszczenie, gdyż bez analizy hierarchii prestiżu dla innych krajów, nie da się tej hipotezy rozstrzygnąć.

Literatura

- Bollen, Kenneth i Kenney Barb. 1981. *Pearson's R and Coarsely Categorized Measures*. „American Sociological Review” 46 (1): 232–239.
- Bourdieu, Pierre. 2006. *Dystynkcja. Społeczna krytyka władzy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Buławski, Rajmund. 1932. *Warstwy społeczne*. „Kwartalnik Statystyczny” t. 9, z. 2.
- Charszewski, Adam. 1931. [piszący jako A. Charczyński]. *Struktura społeczna młodzieży szkół średnich i wyższych*. „Miesięcznik Literacki” nr 15.
- Counts, George S. 1925. *Social Status of Occupations*. „Social Review” 33: 16–27.
- Deeg, Maethel E. i Donald G. Paterson. 1947. *Changes in Social Status Of Occupations*. „Occupations” 25: 205–208.
- Domański, Henryk. 1999. *Prestiż*. Wrocław: Fundacja Nauki Polskiej, Wydawnictwo FUNNA.
- Domański, Henryk. 2009. *Społeczeństwa europejskie. Stratyfikacja i systemy wartości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Domański, Henryk i Zbigniew Sawiński. 1991. *Wzory prestiżu a struktura społeczna*. Wrocław: Ossolineum.
- Domański, Henryk, Zbigniew Sawiński i Kazimierz M. Słomczyński. 2009. *Sociological Tools Measuring Occupations. New Classification and Scales*. Warsaw: IFiS Publishers.
- Dowling, Grahame R. i David F. Midgley. 1991. Using Rank Values as an Interval Scale. „Psychology and Marketing” 8 (1): 37–41.

- Dunn, Elizabeth. 2007. *Prywatyzując Polskę*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Falkowska, Macieja. 1995. *Prestiż zawodów*. Komunikat z badania 9507 „Aktualne problemy i wydarzenia” (57). Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Falkowska, Macieja. 1999. *Prestiż zawodów*. Komunikat z badania 9905 „Aktualne problemy i wydarzenia” (105). Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Feliksiak, Michał. 2009. *Prestiż zawodów*. Komunikat z badania 200837 „Aktualne problemy i wydarzenia” (222). Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Goldthorpe, John H. i Keith Hope. 1972. *The Social Grading of Occupations. A New Approach and Scale*. Oxford: Clarendon Press.
- Goyder, John C. 2005. *The Dynamics of Occupational Prestige: 1975–2000*. „The Canadian Review of Sociology and Anthropology” 42, nr 1: 1–23.
- Guppy, Neil i John C. Goyder. 1984. *Consensus on Occupational Prestige: A Reassessment of the Evidence*. „Social Forces” 62: 709–725.
- Hodge, Robert W., Paul M. Siegel i Paul. H. Rossi. 1964. *Occupational Prestige in the United States, 1925–63*. „American Journal of Sociology” 70: 286–302.
- Inglehart, Ronald i Wayne Baker. 2000. *Modernization, Cultural Change and the Persistence of Traditional Values*. „American Sociological Review” 65: 19–51.
- Inkeles, Alex i Peter H. Rossi. 1956. *National Comparisons of Occupational Prestige*. „American Journal of Sociology” 66: 1–34.
- Kluegel, James R., György Csepeli, Tamás Kolosi, Antal Órkényi i Mária Neményi. 1995. *Accounting for the Rich and the Poor: Existential Justice in Comparative Perspective*. W: James R. Kluegel, David S. Mason i Bernd Wegener (red.). *Justice and Political Change. Public Opinion in Capitalist and Post-Communist States*. New York: Aldine de Gruyter, s. 179–207.
- Lissowski, Grzegorz, Jacek Haman i Mikołaj Jasiński. 2008. *Podstawy statystyki dla socjologów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Mach, Bogdan W. i Kazimierz M. Słomczyński. 1975. *Badanie zmian prestiżu zawodów w latach 1938–1974*. Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Warszawa [Mimeograf].
- North, Cecil C. i Paul K. Hatt. 1947. *Jobs and Occupations: A Popular Evaluation*. „Opinion News” 9: 3–13.
- Osborn, Elizabeth i Kazimierz M. Słomczyński. 2005. *Open for Business. The Persistent Entrepreneurial Class in Poland*. Warszawa: IFiS Publishers.
- Ost, David. 2007. *Kłęska Solidarności*. Warszawa: Muza.
- Pakulski, Jan i Malcolm Waters. 1996. *The Death of Class*. London: Sage.
- Parkin, Frank. 1971. *Class Inequality and Political Order*. London: McGibbon&Kee.
- Parsons, Talcott. 1972. *Szkice z teorii socjologicznej*. Warszawa: PWN.
- Pohoski, Michał. 1968. *Prestiż zawodów wśród ludności wiejskiej*. Warszawa: Ośrodek Badania Opinii Publicznej.
- Pohoski, Michał, Kazimierz M. Słomczyński i Włodzimierz Wesołowski. 1976. *Occupational Prestige in Poland 1958–1975*. „Polish Sociological Bulletin” 4: 63–77.
- Pokropek, Artur. 2008. *Wzory prestiżu zawodów*. „Studia Socjologiczne” 2(189): 29–64.

- Roguska, Beata. 1996. *Prestiż zawodów*. Komunikat z badania 9628 „Aktualne problemy i wydarzenia” (73). Warszawa: Centrum Badania Opinii Społecznej.
- Sarapata, Adam. 1965. *Studia nad uwarstwieniem społecznym i ruchliwością społeczną w Polsce*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Sawiński, Zbigniew. 1985. *Analiza maksymalnej korelacji*. Zespół Badań Socjologicznych nad Problemami Oświaty, Zeszyt 39. Warszawa: Instytut Socjologii, Uniwersytet Warszawski.
- Sawiński, Zbigniew i Henryk Domański. 1991. *Dissensus in Assessments of Occupational Prestige: the Case of Poland*. „European Sociological Review” 7: 253–265.
- Ślomoński, Kazimierz M. 1972. *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelacje*. Wrocław: Ossolineum.
- Ślomoński, Kazimierz M. (red.). 2007. *Kariera i sukces. Analizy socjologiczne*. Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego.
- Ślomoński, Kazimierz M. i Bogdan W. Mach. 1976. *Aktualne kierunki badań nad ruchliwością społeczną*. „Studia Socjologiczne” 3(62): 55–93.
- Ślomoński, Kazimierz M. i Grażyna Kacprowicz. 1979. *Skale zawodów*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.
- Ślomoński, Kazimierz M., Ireneusz Białycki, Henryk Domański, Krystyna Janicka, Bogdan W. Mach, Zbigniew Sawiński, Joanna Sikorska, Wojciech Zaborowski. 1989. *Struktura społeczna: Schemat teoretyczny i warsztat badawczy*. Warszawa: Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii.
- Smith, Mapheus. 1943. *An Empirical Scale of Prestige Status and Occupations*. „American Sociological Review” 8: 185–192.
- Swadźba, Urszula. 2009. *Etos pracy na Górnym Śląsku. Tradycja, współczesne oblicze i zmiany*. „Studia Socjologiczne” 4(195): 167–190.
- Treiman, Donald. J. 1977. *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Press.
- Weber, Max. 2002. *Gospodarka i społeczeństwo: zarys socjologii rozumiejącej*. Warszawa: WN PWN.
- Wesołowski, Włodzimierz. 1963. *Prestiż zawodów – system wartości – uwarstwienie społeczne*. „Studia Socjologiczno-Polityczne” 15: 7–27.
- Wesołowski, Włodzimierz. 1988. *Does Socialist Stratification Exist?. The Fifth Fuller Bequest Lecture*. Department of Sociology. University of Essex.
- Wesołowski, Włodzimierz i Adam Sarapata. 1962. *Hierarchia zawodów i stanowisk*. „Studia Socjologiczne” 2(6): 91–124.
- Zhou, Xueguang. 2005. *The Institutional Logic of Occupational Prestige Ranking: Reconceptualization and Reanalyses*. „American Journal of Sociology” 111: 90–140.
- Żarnowski, Janusz. 1999. *Polska 1918–1939. Praca, technika, społeczeństwo*. Warszawa: Książka i Wiedza.

Occupational Prestige under Social Change: 1958–2008

Summary

In Poland, researchers collected an outstanding amount of data on occupational prestige, as compared to other countries. Analyses of data from 1958 through 2008 prove that the essential hierarchy of prestige remained relatively stable in spite of the radical social change that occurred at the end of 1980s and the beginning of 1990s. A substantial decrease in prestige of occupations involving political power constitutes a noted exception to the stability pattern. In order to find an explanation of this finding we formulate, in the first part of the article, a number of alternative hypotheses, among which the main one pertains to the impact of evaluation of institutions on the evaluation of related occupations. In the second part of the article, we investigate the issue of prestige crystallization. It turns out that the interpersonal agreement in evaluating occupational prestige systematically decreases in time. We interpret this result as an indicator of a weakening importance of occupational prestige in social consciousness, which is fended off by other criteria of grading occupational roles. Muddying the norms of prestige is a new find questioning the basic assumptions of the functional theory of social stratification. However, new research in other countries is needed to assess the extent to which the results obtained in Poland could be generalized to the context of processes occurring on the global level.

Key words: social stratification, crystallization of social consciousness, occupational prestige, social inequalities.

Aneks

Zestawienie wykorzystanych badań nad prestiżem zawodów

Rok (oznaczenie) badania	Badana populacja	Liczebność próby	Nazwa badania lub/i instytutu realizującego badanie	Opis badania (źródło cytowanych wyników)
1958	mieszkańcy Warszawy w wieku 18 lub więcej lat	753	OBOP	Wesołowski i Sarapata 1962
1960	ludność mieszkająca na wsi w wieku 18 lub więcej lat	1426	OBOP	Pohoski 1968
1967	mężczyźni w wieku 18–65 lat, będący głową gospodarstwa domowego, mieszkańcy Łodzi	1000	Uniwersytet Łódzki	Słomczyński 1972
1975 Polska	ludność Polski w wieku 18 lub więcej lat	1942	OBOP	Pohoski i in. 1976; Słomczyński i Kacprowicz 1979
1975 Wwa	mieszkańcy Warszawy w wieku 18 lub więcej lat	599	OBOP	Pohoski i in. 1976; Słomczyński i Kacprowicz 1979
1987	ludność Polski: mężczyźni 18–65 lat i kobiety 18–60 lat	1984	IFiS PAN	Słomczyński i in. 1989
1991	ludność Polski w wieku 18 lub więcej lat	1835	IFiS PAN	---
1995	ludność Polski w wieku 18 lub więcej lat	1154	CBOS	Falkowska 1995
1996	ludność Polski w wieku 18 lub więcej lat		CBOS	Roguska 1996
1999	ludność Polski w wieku 18 lub więcej lat	1111	CBOS	Falkowska 1999
2004	ludność Polski w wieku 18 lub więcej lat	935	CBOS	Domański 1999
2006	ludność Polski w wieku 15 lub więcej lat	1721	Europejski Sondaż Społeczny / IFiS PAN	Moduł prestiżu stanowił aneks do badania. Dane dostępne u autorów.
2008 CBOS	ludność Polski w wieku 18 lub więcej lat	1050	CBOS	Feliksiak 2009
2008 ESS	ludność Polski w wieku 15 lub więcej lat	1619	Europejski Sondaż Społeczny / IFiS PAN	Moduł prestiżu stanowił aneks do badania. Dane dostępne u autorów.

Badania oznaczone jako „1958”, „1960” oraz „1975 Wwa” zrealizowano na próbach udziałowych. Pozostałe badania przeprowadzono na próbach dobieranych w sposób losowy.

