

B
WF
UW

54750



W. WESOŁOWSKI - Teoria · badania · praktyka

W. WESOŁOWSKI - Polska historia polityczna

WŁODZIMIERZ WESOŁOWSKI

**TEORIA ·
BADANIA · PRAKTYKA**

Z PROBLEMATYKI
STRUKTURY KLASOWEJ

54750

Wydanie drugie
poprawione i rozszerzone

54750

Książka i Wiedza
Warszawa 1978

Okladkę, obwolutę i strony tytułowe projektował
Zdzisław Długosz

Redaktor
Anita Tomasiak-Brzost



U.54750



3905475000000

© Copyright by Robotnicza Spółdzielnia Wydawnicza
„Prasa - Książka - Ruch”
Wydawnictwo „Książka i Wiedza”
Warszawa 1975

Redaktor techniczny: Helena Grzybowska
Korektor: W. Górecka

Robotnicza Spółdzielnia Wydawnicza „Prasa-Książka-Ruch”
Wydawnictwo „Książka i Wiedza”, Warszawa grudzień 1978 r.
Wyd. II. Nakład 2650 + 350 egz. Obj. ark. wyd. 15.
Obj. ark. druk. 19,75 (17). Papier druk. sat. kl. III, 70 g, 84 × 108 cm
Oddano do składu 15 II 1978 r. Podpisano do druku w październiku 1978 r.
Druk ukończono w grudniu 1978 r.
Prasowe Zakłady Graficzne RSW „Prasa-Książka-Ruch”,
Kraków, ul. Wielopole 1. Zam. nr 503/78
Cena zł 60,—

*Dziesięć tysięcy sto siedemdziesiąta
publikacja „KiW”*

K.
6-4-79
A. 41/79

<http://rcin.org.pl>

Przedmowa

Tytuł tego zbioru obiecuje coś więcej, niż książka ta może dać czytelnikowi. Wskazuje zagadnienia, które jedynie przewijają się przez wszystkie zamieszczone tutaj prace. Tematyka związku między teorią, badaniami i praktyką społeczną jest w jednych rozdziałach bardziej, w innych mniej widoczna, ale była zawsze obecna w myśli autora, gdy podejmował różnorodne problemy szczegółowe. Związek teorii z badaniami empirycznymi, a ich obu z praktyką przekształcania rzeczywistości — narzuca się badaczowi pracującemu w naszych warunkach z całą oczywistością, a badaczowi przemian struktur społecznych ze zdwojoną siłą.

W różnorodnych omawianych tutaj tematach szczególnych dotykam albo związku marksistowskiej teorii klas z empirycznymi badaniami struktury społeczeństwa socjalistycznego, albo związku badań tej struktury z potrzebami praktycznego jej przekształcenia. Czasem związki te są omawiane wprost, bezpośrednio, czasem zaś nie wymienia się ich nawet, a tylko kontekst rozważań sugeruje ich obecność i znaczenie.

Tak więc nie jest to systematyczny i teoretyczny traktat o związkach między trzema wielkimi dziedzinami zjawisk czy też, patrząc z innej strony, trzema wielkimi obszarami zainteresowań naukowca: teorią naukową, badaniami empirycznymi i praktyką społeczną. Podjęcie tak wielkiego tematu wymaga bardziej rozległych lektur i doświadczeń niż te, które były dotychczasowym moim udziałem. Niech mi jednak wolno będzie wyznać sceptycznie,

że nie bardzo wierzę w użyteczność rozważań o związkach teoria—badania—praktyka *in abstracto*, w oderwaniu od doświadczeń wynikających z rozwijania jakiejś konkretnej nauki i zaangażowania w jakąś konkretną praktykę...

Zostały tutaj zebrane prace, pisane w różnych latach i niejednolite w swym stylu. Nie ułatwi to czytelnikowi lektury, a ode mnie wymaga wyjaśnień. Otóż prace starsze zostały tu włączone, bo nie straciła na aktualności problematyka w nich zawarta, a prace pisane w formie esejów znalazły się tutaj, bo częściej niż inne poruszały sprawę szeroko pojętej praktyki.

Dwa z zamieszczonych w książce tekstów są podwójnego autorstwa. Obecny rozdział trzeci był referatem napisanym wspólnie z Kazimierzem Słomczyńskim. Obecny rozdział szósty oparty jest na badaniach przeprowadzonych wspólnie ze Zbigniewem Sufinem; tekst też został napisany wspólnie. Obu przyjaciółom składam podziękowanie za zgodę na opublikowanie naszych tekstów.

Wszystkie tu zamieszczone prace były już publikowane — miejsce ich pierwszego ukazania się jest podane na końcu każdego rozdziału. Poszczególne artykuły występują tutaj ze względów edytorskich jako kolejne rozdziały, czytelnik zaś sam osądzi, czy układ całego zbioru jest dobry. Najwięcej kłopotu sprawiło mi usytuowanie rozdziału „Badanie przemian strukturalnych w socjalizmie”. Ostatecznie postanowiłem zamknąć nim cały zbiór, ponieważ jest to tekst, który po rozbudowaniu mógłby stanowić szkic programu przyszłych badań, zakrojonych na szerszą skalę niż wszystkie dotychczasowe.

Przed obecnym oddaniem tekstów do druku dokonałem niezbędnych zmian i uzupełnień. W jednym przypadku polegają one na rozszerzeniu problematyki, w innym na aktualizacji statystyk, w jeszcze innym na dołączeniu lub uzupełnieniu przypisów. Czytelnikowi, którego interesuje zakres wprowadzonych zmian, jestem winien jedno ogólne i wiele szczegółowych wyjaśnień. Ogólne da się ująć

w stwierdzenie, że merytorycznie teksty nie uległy zmianom, to znaczy że zachowane w nich zostały wszystkie podstawowe idee wypowiedziane w pierwodrukach. A oto wyjaśnienia szczegółowe.

Największym zmianom w stosunku do tekstu pierwotnego uległ obecny rozdział jedenasty. Poważniejsze uzupełnienia występują w rozdziale drugim i czwartym, a mniej obszerne w rozdziale trzecim. W rozdziale piątym zasygnalizowałem w kilku akapitach nowe badania, które przeprowadzono od chwili napisania mojego artykułu. Jeśli dodawałem przypisy, jak np. w rozdziale pierwszym i drugim, to podawałem też prace, które ukazały się po wydrukowaniu mojego tekstu, po prostu po to, aby poszerzyć informacje, gdzie można znaleźć wypowiedzi na analogiczne lub te same tematy. W rozdziale szóstym i siódmym dodałem na początku małe wstawki sygnalizujące problematykę i jej aktualność.

W. WESOŁOWSKI

Część I

**TEORIA MARKSISTOWSKA
I SOCJALISTYCZNA
PRAKTYKA**

1970
THOMAS A. MARRAS
JOURNAL OF
LITERATURE

Wyobraźnia socjologiczna i przyszłość

Kiedy C. W. Mills użył zwrotu o wyobraźni jako niezbędnym atrybucie socjologicznego myślenia — studia przyszłościowe były w powijakach. A działo się to niedawno, bo w końcu lat pięćdziesiątych. Wspominam jednak o Millsie nie po to, aby ukazać szybkość, z jaką nastąpił rozwój futurologii. Chodzi mi raczej o rolę wyobraźni w studiach prognostycznych, a także o „socjologiczny” typ tej wyobraźni. Chciałbym również zastanowić się nad charakterem studiów prognostycznych prowadzonych od niedawna w Polsce. Czy mają one jakiś własny zespół cech charakterystycznych — jakiś własny styl? Jeśli tak, to czy warto ten styl umacniać i rozwijać?

Gdy się przypatrzeć światowej scenie futurologicznej — a jest to scena choćby z uwagi na fazy rozgłosu i odchodzenia w cień kolejno pojawiających się książek-gwiazd — rzuca się w oczy różnorodność konkretnych przepowiedni i różnaitość metodologicznych ujęć tematu. Ciągłe literatura prognostyczna balansuje między pesymizmem a optymizmem (przy utrzymującej się tendencji do przewagi pesymizmu), między technologicznym a humanistycznym punktem widzenia (przy utrzymującej się dominacji technologicznego punktu widzenia)¹.

¹ Spośród wielu prac futurologicznych podaję tu tylko niektóre. R. Jungk, *Die Zukunft hat schon begonnen*, Bern—Stuttgart 1958; D. de Jouvenel, *De la conjecture*, „Futuribles”, nr 27; J. Ellul, *The Technological Society*, New York 1964; „Daedalus”, Summer 1967 (cały numer poświęcony studiom futurologicznym); H. Kahn, A. Wiener, *The Year 2000. A Framework for Speculation on*

Szczególne cechy naszej prognostyki

W polskiej prognostyce brak szokujących przepowiedni i *brak skrajnych stanowisk*, sytuujących się na krańcach osi pesymizm—optymizm lub technologizm—humanizm. Rozwój studiów przyszłościowych jest pod tym względem spokojny i stonowany. Być może dlatego, że mocniej niż na Zachodzie jesteśmy przeświadczeni o tym, że przyszłość społeczeństw zależy od *działań ludzkich*, a nie od gry bezosobowych sił, technologicznych i biologicznych, czy też od nieokiełznanych mechanizmów jakiegokolwiek wzrostu lub upadku².

Niewątpliwy wpływ na tę postawę wywiera fakt, iż żyjemy w społeczeństwie planującym, w którym wiele procesów jest co najmniej modyfikowanych zgodnie z założonymi celami. Chociaż planowanie ogólnospołeczne wcale nie oznacza, że możemy projektować swą przyszłość dowolnie (własne doświadczenia przekonały nas o szkodliwości mieszania planów z pobożnymi życzeniami), to jednak uczy umiarkowanego optymizmu. Wpaja przeświad-

the Next Thirty-three Years, New York 1967; E. Jantsch, *Technological Forecasting in Perspective*, Paris 1967; A. Touraine, *La société postindustrielle*, Paris 1969; I. W. Bestużew-Lada, *Okno w buduszczeje*, Moskwa 1970; A. Toffler, *Future Shock*, New York 1970 (tłum. polskie: *Szok przyszłości*, Warszawa 1974); *The Limits of Growth. A Report for the Club of Rome's Project on the Predicament of Mankind*, New York 1972 (tłum. polskie: *Granice wzrostu*, Warszawa 1973); W. S. Winogradow, S. J. Gonczaruk, *Zakony obszczestwa i naucznoje przewidienije*, Moskwa 1972; D. Bell, *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*, New York 1973; A. Stiepanian et al., *Leninizm i uprawlenie socyjalnymi procesami pri socyjalizmie*, Moskwa 1973.

² Por. kolejne numery wydawnictwa Komitetu Badań i Prognoz PAN „Polska 2000”, a także prace: *Rozwój społeczny Polski w pracach prognostycznych*, Warszawa 1971; A. Raźniewski, A. Siciński, *Studia z prognostyki społecznej*, Warszawa 1972; K. Podoski, *Prognozy rozwoju społecznego 1973*; por. także prace radiologiczne cytowane wyżej.

czenie, że od nas samych wiele zależy — i w zakresie ustalania celów, i w zakresie poszukiwania środków ich realizacji.

Szczególny umiar, o którym tu wspominam, nie jest jednak najważniejszą cechą polskich studiów prognostycznych. Jest on raczej funkcją cech bardziej podstawowych, które co prawda nie zostały nigdzie skodyfikowane, lecz zarysowują się w myśleniu większości futurologów. Żadna z nich z osobna nie jest rewelacją, ale razem stanowią nową jakość.

Drugą cechą jest niewątpliwie dążenie do oparcia studiów prognostycznych na solidnej *bazie diagnostycznej*. Stan aktualny nie może być ignorowany w myśleniu o przyszłości, bo jest punktem wyjścia każdej potencjalnej ewolucji. Taka postawa przeciwdziała od razu wszelkiemu fantazjowaniu i skierowuje uwagę na realne problemy.

Nie oznacza to bynajmniej zawężenia perspektyw, bo inną, równoległą występującą cechą polskich futurologów jest dążenie do zachowania w pamięci odleglejszych, ambitnych celów, do których realizacji zmierza społeczeństwo socjalistyczne. W związku z tym dość często w rozmaitych dyskusjach postuluje się konieczność skonstruowania teoretyczno-aksjologicznego modelu przyszłego, rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego, w którym wiecie obecnych ograniczeń i niedoskonałości zostanie przewyższonych (np. zostaną przewyższone nieprzyjemne aspekty pracy przemysłowej, zapewniony będzie powszechny dobrobyt, wysoki udział w kulturze, znaczny rozwój instytucji przedstawicielskich).

Gdy postulat opracowania przyszłościowego modelu rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego współwystępuje z postulatem rzetelnej diagnozy, to sytuacja taka musi prowadzić do uświadomienia sobie z całą ostrością zadania niezmiernie trudnego, jeśli nie najtrudniejszego w ogóle. Polega ono na trafnym wytyczeniu celów śred-

niego zasięgu i określeniu mechanizmów rozwojowych, które prowadziłyby do stanów będących ogniwami pośrednimi między dniem dzisiejszym a przyszłą formą życia, naszkicowaną we „wzorcu”.

Osobiście uważam za rzecz decydującą rozwiązanie wielu zagadnień leżących w tej płaszczyźnie. Teoria kierowanego rozwoju społeczeństwa musi obejmować dwa elementy. Po pierwsze, określenie zintegrowanych celów średniego zasięgu, a więc celów odnoszących się do rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego (a nie społeczeństwa komunistycznego, chociaż taki postulat daje się czasem słyszeć). Po drugie, winna ona wskazywać zgodne z tymi celami mechanizmy i siły społeczne, prowadzące do pożądanых przemian. Model rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego musi być realistyczny i dopuszczający różne warianty poszczególnych procesów rozwojowych. Gdyby za bardzo wybiegał w przyszłość i postulował zmiany zbyt ambitne, byłby pozbawiony praktycznego znaczenia, bo trudno byłoby dziś wyobrazić sobie konkretne drogi osiągnięcia przez społeczeństwo właściwości występujących w tym modelu.

Z drugiej jednak strony wydaje się, że nie może on operować tylko takimi celami i takimi mechanizmami, jakie znajdujemy w dotychczas praktykowanym planowaniu perspektywicznym. Musi przewyciężyć wiele jego ograniczeń. Przede wszystkim musi śmiało wkroczyć na teren różnorodnych zjawisk społecznych i stosunków społecznych takich jak wzory konsumpcji, udział w kulturze, stosunki zarządzania, aktywność społeczna. Stawia to nowe zadania przed planistami, ale również przed przedstawicielami nauk społecznych.

Trzecią bowiem cechą naszych prac prognostycznych jest już dziś odczuwalny ich *związek z praktyką*, czyli z planowaniem i polityką społeczną. Dotychczas jest to związek z bieżącymi, cząstkowymi pracami planistów. Nazywam je „cząstkowymi”, bo dotyczą wycinkowych dzie-

dzin życia ujmowanych w zbytnej izolacji jedne od drugich. Trzeba dostrzegać i wagę rozwijających się kontaktów, i ich zbyt wąski jeszcze charakter.

Myszę, że dla nawiązania i rozwoju kontaktu, o którym tu mowa, niemałe znaczenie miało prawie równoczesne pojawienie się zainteresowań prognostyką wśród naukowców i planistów. Zapobiegło to powstaniu podejrzeń i nieufności wzajemnych, a sprzyjało przyspieszeniu tempa prac i ich korzystnemu ukierunkowaniu.

Warto tutaj przypomnieć, że niedługo po powstaniu przy Prezydium PAN Komitetu Badań i Prognoz „Polska 2000” ukazał się dokument rządowy stwierdzający, że naukowe prognozy mają stać się podstawą planów perspektywicznych. Oznacza to obarczenie prognoz niezmiernie odpowiedzialną funkcją i nadanie im niezwykle wysokiej rangi. Życi z marksistowską tezą o naukowym socjalizmie, nie bardzo nawet doceniamy wagę tego dokumentu.

Dobra aura dla prognoz sprawia, że do instytucji naukowych zajmujących się prognozowaniem wpływa wiele rozmaitych zamówień. Zamówienia te odnoszą się do zagadnień ogólnych i szczegółowych. Ich różnorodność ma tę dobrą stronę, że ukazuje prognostom wielość poziomów myślenia o sprawach społecznych, poziomów, na których ujawnia się potrzeba diagnozy, przewidywania i programowania.

Zapobiega to jednostronnemu koncentrowaniu się zespołów prognostycznych albo na wąskiej ekspertyzie i krótkofalowych rekomendacjach, albo na dalekosiężnych wizjach. Inaczej mówiąc, sprzyja wszechstronności prac prognostycznych — i w sensie zakresu problemowego, i w sensie uwzględnianych horyzontów czasowych.

Czwartą cechą, dającą się wysledzić w naszych pracach prognostycznych, jest dążenie do *wiązania różnych płaszczyzn analizy*, przewyciężenie wąsko specjalistycznych punktów widzenia. Na zorganizowanych przez Komitet

„Polska 2000” konferencjach naukowych poświęconych perspektywicznemu modelowi konsumpcji, kształceniu dla przyszłości, miastu przyszłości — spotykali się i obradowali razem ekonomiści, socjologowie, urbaniści, pedagodzy, filozofowie.

Nie jest to jednak jeszcze cecha całkowicie rozwinięta. Obserwuje się łamanie barier wewnątrz nauk społecznych, wewnątrz nauk technicznych, wewnątrz nauk biologicznych, ale słabe są jeszcze powiązania między tymi wielkimi dziedzinami wiedzy.

Wydaje się wszelako, że w naszym systemie społecznym szanse przewyciężenia barier między gałęziami wiedzy są większe niż gdzie indziej, a świadomość potrzeby tego przewyciężenia jest bardzo silna. Wpływają na to i związek z praktyką, i ambitne dążenie do skonstruowania przyszłościowego modelu rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego. Ze względu na wielostronne i bardzo złożone oddziaływanie wzajemne, występujące między różnymi stronami życia społecznego, studia interdyscyplinarne stają się bezwzględny nakazem.

Napisałem na wstępie, że raczej zespół cech polskich prac prognostycznych, a nie każda cecha z osobna stanowić może jakość swoistą. Wydaje się, że wymieniony zespół cech, jeśli będzie umacniany i rozwijany, rzeczywiście zadecydować może o swoistym stylu polskiej prognozy i o jej przyszłych poważnych sukcesach. Teraz chciałbym dodać istotne uzupełnienie: będzie to socjalistyczny styl, który kształtuje się podobnie — chociaż nie identycznie — w innych krajach socjalistycznych³.

W szansach, które stwarza gospodarka planowa, i w zobowiązaniach, które nakłada ideologia socjalistyczna, dopatrywałbym się głównych możliwości ukształtowania się nowego stylu prognozowania.

W krajach zachodnich bardzo dobrze rozwinięte są nie-

³ Por. m. in. informacje o pracach prognostycznych w krajach socjalistycznych, zawarte w: K. Podoski, op. cit., rozdz. II.

które metody prognozowania. Napisano wiele książek pobudzających do myślenia o przyszłości. W wielu krajach wykonano wiele ciekawych diagnoz i ekspertyz. Coraz częściej rządy i administracje lokalne, poszczególne ministerstwa sięgają po pomoc naukowców w planowaniu regionalnym, w określaniu przyszłych bilansów siły roboczej, w zarysowywaniu dalszej ewolucji systemu łączności i jego wpływu na życie codzienne. Jednakże prognozy te pozbawione są perspektywy globalnej ewolucji całych układów życia społecznego, a zwłaszcza pozbawione są perspektywy zasadniczych przekształceń stosunków społecznych.

Przyszłościowy model rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego zmusza nas do przyjęcia globalnej perspektywy. Planowanie społeczno-ekonomiczne jest narzędziem (prawda, że dotąd niedoskonałym, ale jakże już potężnym!), które pozwala w sposób realistyczny mówić o programach średniofalowych jako programach wykonalnych. Równocześnie to planowanie jest wymagającym partnerem: eliminuje nadmierną fantazję i uczy realizmu. W tym splocie okoliczności widzę wielkie szanse dla rozwoju realistycznej, ale i ambitnej prognostyki.

Konstruktorski typ wyobraźni

Różne bywają wyobraźnie i różnych spraw mogą one dotyczyć. Przez kilka dziesiątków lat naszego wieku przepowiadaniem przyszłości zajmowali się wyłącznie przedstawiciele *science fiction*. Dawno przed nimi robili to samo utopijni filozofowie. Różnice między tymi dwoma gatunkami preprognostyki były znaczne i inne też były wyobraźnie ich przedstawicieli. U autorów *science fiction* dominowało zafascynowanie naukami ścisłymi i techniką, a utopijnych filozofów dręczyła obsesja doskonałych stosunków społecznych. Mimo tych różnic znaleźć można

u przedstawicieli obu gatunków preprognostyki pewne podobieństwa. Zaliczyłbym do nich literacką formę wypowiedzi, dążenie do zarysowania kontrastu między przepowiadaną a empirycznie doświadczaną rzeczywistością, brak zainteresowania konkretnymi drogami przemiany stanu aktualnego w przyszły. Można by powiedzieć, że istniała w tamtych przepowiedniach „luka prognostyczna” obejmująca czas zasadniczych przekształceń — czy to technologii, czy stosunków społecznych.

Pytanie więc o to, do czego potrzebna jest wyobraźnia w studiach prognostycznych oraz jaki typ wyobraźni jest w nich potrzebny — nie jest tak proste i jednoznaczne, jak by się mogło na pierwszy rzut oka wydawać. Być może, zarysowałyby się nawet kontrowersyjne stanowiska, gdyby się postawiło pytanie, jakiego typu wyobraźni najbardziej nam potrzeba w obecnej fazie zaangażowania nauki w przewidywanie i kształtowanie dróg rozwoju społeczeństwa socjalistycznego.

Osobiście sądzę, że dwa rodzaje wyobraźni są nam pilnie potrzebne. Pierwszy nazwałbym socjologicznym, a drugi — konstruktorskim. „Socjologiczny” znaczy tutaj w gruncie rzeczy „całościowy”; używam tego przymiotnika nie pod wpływem profesjonalnej zarozumiałości, lecz ze względu na silniejsze w socjologii niż w innych naukach społecznych tendencje do całościowego ujmowania zjawisk. Przymiotnik „konstruktorski” odnosi się do umiejętności tworzenia nowych całości z elementów znanych lub z połączenia elementów znanych i nowo kreowanych. W życiu społecznym chodzi nam przecież o tworzenie nowego układu instytucji, struktur, stosunków społecznych. „Konstruktorski” kładzie akcent na zdolności twórcze i zarazem praktyczne. Idea nowej rzeczy, sposób realizacji tej idei, materiał i narzędzia — występują w zamyśle konstruktora w ścisłym powiązaniu. W tym sensie odróżniam wyobraźnię konstruktorską od nierealnej fantazji.

Potrzeba wyobraźni socjologicznej manifestuje się już

w studiach diagnostycznych, stanowiących etap wyjściowy prognozowania. Nie zawsze bywa dostrzegane, że całkowicie trafna diagnoza jakiegoś kompleksowego zjawiska społecznego wymaga wyobraźni, ponieważ nikt nie jest zdolny do końca precyzyjnie uchwycić wszystkich wpływów, pod których ciśnieniem badane zjawisko się kształtuje. Socjologiczna wyobraźnia diagnostyczna stanowi element zastępczy wobec zjawisk i oddziaływań niedokładnie zbadanych lub w ogóle trudnych do uchwycenia. Takim trudno uchwytnym, a na dodatek jeszcze zmiennym czynnikiem mogą być na przykład postawy młodych małżeństw wobec wielkości rodziny (planowanej liczby dzieci), współkształtujące procesy demograficzne (obok warunków mieszkalnych, wysokości płac, sprawności usług, stosunku do środków antykoncepcyjnych itd.).

Innym przykładem diagnozy, w której trudno byłoby się obejść bez socjologicznej wyobraźni, jest diagnoza rozmiaru odpływu młodzieży ze wsi. Ten przykład wymieniam dlatego, że na gruncie doświadczeń wielu krajów wydawać by się mogło, iż proces odpływu ze wsi nie zawiera już dla badaczy żadnych tajemnic. Nawet gdyby to była prawda, pozostawałby jeszcze do rozwiązania problem liczby i tempa, mający w pracach prognostycznych duże znaczenie. Określenie tych dwu aspektów odpływu wymaga głębokiej znajomości konkretnej sytuacji, a jej całościowa interpretacja nie obejdzie się bez wyobraźni.

Socjologiczna wyobraźnia diagnostyczna nie jest czymś pojawiającym się w badaczu tylko dzięki specjalnym, wrodzonym zdolnościom. Opiera się ona na latach gromadzonej wiedzy, pochodzącej z rozmaitych źródeł: badań empirycznych, studiów teoretycznych, żywych kontaktów z ludźmi. Doświadczenie badawcze i życiowe jest jej podstawą, lecz zdolność „rozumiejącego” ujęcia jest czymś wykraczającym poza granice zwykłej wiedzy, jest specyficznym typem uzdolnienia.

Wyobraźnia socjologiczna i wyobraźnia konstruktorska

są niezbędne do wytyczenia celów średniego zasięgu oraz znalezienia sposobu ich realizacji. Są one niezbędne łącznie, jako swoisty spłot konstruktorsko-socjologicznego myślenia.

Zdolność dynamicznego widzenia zjawisk jest najistotniejszą cechą wyobraźni „socjologiczno-konstruktorskiej”. Nie mniej ważna jest również umiejętność dostrzegania współzależności między zjawiskami na każdym etapie ewolucji. Prognosta-konstruktor musi założyć określone relacje między techniką, strukturą klasową i społeczno-zawodową, układem instytucji społecznych, systemem motywacji jednostkowych i interesów grupowych w każdym rozpatrywanym przez niego stadium rozwoju społecznego. Oddziaływania między tymi elementami systemu społecznego (przynajmniej tymi!) powinny się układać we „wzór”, który czyni z całości układ dynamiczny, zdolny do trwałego rozwoju.

W myśleniu prognostycznym odgrywa niezmiernie ważną rolę prawidłowe odgadnięcie *stopnia przekształcalności* zjawisk dziś istniejących i *stopnia adaptacyjności* nowych, świadomie wprowadzanych urządzeń i instytucji; tak samo ważną rolę odgrywa trafne określenie możliwości względnie harmonijnego funkcjonowania w przyszłości nowych układów, dziś nam empirycznie niedostępnych, oraz trafnego określenia *czynników dynamizujących* przyszły, empirycznie jeszcze nie znany nam układ. Wyobraźnia prognosty musi zastąpić w dużym stopniu eksperymentowanie na materii społecznej. To prawda, że w coraz większym stopniu wykorzystujemy eksperymenty społeczne do sprawdzania rozmaitych rozwiązań częściowych. Jednakże niemożliwy jest globalny eksperyment społeczny. Niemożliwe jest swobodne manipulowanie całym społeczeństwem, jego instytucjami, grupami i jednostkami. Żaden rząd nie może powiedzieć: od dziś przez rok będziemy działali według takich a takich zasad, a po roku, być może, wypróbujemy następny system.

Planowa kumulatywność zmian

W tym świetle dostrzegamy wagę *kumulatywności* zmian i wagę równoczesnego działania kilku czynników *w tym samym kierunku*. Dla przykładu weźmy pożądaną ewolucję instytucji samorządowych, a wśród nich samorządu robotniczego. Jaki zespół nawarstwiających się i kumulujących czynników będzie prowadził do wzrastania roli robotników w codziennym zarządzaniu fabryką?

Na pewno wchodzi tu w grę trzy kompleksy czynników i ich wzajemne synchroniczne działanie w dłuższych odcinkach czasu: 1) możliwości intelektualne i zaangażowanie polityczne robotników, 2) przepisy i zwyczaje, dotyczące funkcjonowania przedsiębiorstw, w tym przepisy i niepisane zwyczaje, dotyczące funkcjonowania „systemu władzy” w przedsiębiorstwie (stosunków między administracją, władzami partyjnymi, związkami zawodowymi, organami samorządu robotniczego), 3) całokształt sytuacji społeczno-politycznej „zewnątrznej” wobec fabryki, czyli układ instytucji i ich funkcjonowanie na szczeblu krajowym. Eksperyment myślowy, w którym „układa się” te czynniki i ich oddziaływania wzajemne, musi wyprzedzać realne działania, a potem służyć za model ich weryfikacji.

Trafne określenie stopnia przekształcalności zjawisk istniejących i stopnia adaptacyjności zjawisk nowych, a także umiejętność zaplanowania kumulujących się zmian — są to ważne „formalne” zasady prognostycznego myślenia. Wśród zasad „merytorycznych” na pierwszy plan wysuwa się zasada trwałego *powiązania dynamizmu gospodarczego z postępem społecznym*. O tej zasadzie prognosta musi zawsze pamiętać i jej realizowaniu poświęcić najwięcej ze swej twórczej, socjologiczno-konstruktor-skiej wyobraźni.

Powinien więc on możliwie szybko dostrzegać lub przewidywać wszystkie ewentualne sprzeczności między czysto ekonomicznie pojętym „wzrostem gospodarczym” lub

„gładkim funkcjonowaniem gospodarki” a wymogami postępu społeczno-kulturalnego. Powinien równocześnie wprząc swą wyobraźnię w projektowanie — z już posiadanego i z dostępnego w najbliższej przyszłości tworzywa — nowych układów, możliwie najbardziej zgodnych z zasadniczymi celami socjalizmu.

Z tego punktu widzenia ważne są nie tylko ilości produkowanych dóbr, ale także ich podział między różne klasy, warstwy i grupy; nie tylko dobra materialne, ale także możliwość aktywnego uczestnictwa w życiu kulturalnym i politycznym; nie tylko satysfakcja z płacy jako podstawy egzystencji, ale także zadowolenie z pracy jako procesu samorealizacji i tworzenia dóbr użytecznych dla innych ludzi.

Nie każdy wzrost wydajności pracy wzmaga automatycznie zadowolenie z pracy wśród robotników — chodzi więc o znalezienie właściwego wzoru skojarzenia tych dwóch czynników na każdym etapie rozwoju społeczeństwa socjalistycznego. Nie każdy system bodźców do wydajnej pracy działa na rzecz powiększenia liczby płaszczyzn równości między ludźmi — chodzi więc zawsze o wybranie systemu efektywnego ekonomicznie, ale i zgodnego z ideałami socjalistycznymi. Nie każdy wzrost automatyzacji — jak wskazują najświeższe badania w krajach zachodnich — prowadzi do wyższego zaangażowania mocy intelektualnych szeregowego pracownika. Tak więc przed socjalistycznym prognostą i planistą stoi zadanie opracowania rozmaitych wariantów automatyzacji, dających się zastosować w różnych rodzajach działalności wytwórczej i usługowej, a przy tym pozostających w zgodzie z celami społecznymi socjalizmu.

W model rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego wbudowane są dwie zasady jego funkcjonowania, które w przedsocjalistycznych typach społeczeństw nie występowały razem. Jest to z jednej strony *zasada sprawności i dynamiki gospodarczej*, a z drugiej strony — *zasada*

sprawiedliwości społecznej. Do czasów narodzin socjalizmu jako ustroju społeczno-gospodarczego sprawność i dynamizm gospodarczy osiągnano bez oglądania się na sprawiedliwość. Gospodarka i moralność, rzeczywistość społeczna i ideały humanistyczne były — jeśli nie głośno, to po cichu — uznawane za pierwiastki sobie obce.

Prognosta socjalistyczny, współpracujący ściśle z planistą, uczestniczy więc w konstruowaniu mechanizmów społecznych, całego systemu społecznego, który jest rzeczywiście czymś nowym w perspektywie historii. Do tego potrzeba twórczej, ale i zdyscyplinowanej wyobraźni.

Drukowany pt. *Polska szkoła futurologii?* w: „*Życie Warszawy*”, 24–25 VI 1973, oraz *Socjologiczna wyobraźnia i przyszłość* w: „*Życie Warszawy*”, 8–9 VII 1973

Planowanie i prognozowanie przemian struktury społecznej

Cechą znaną ostatnich lat w naszym kraju jest pogłębiająca się i rozszerzająca rola planowania. W sferze praktyki uwidacznia się to m. in. w konstruowaniu planów gospodarczych o różnych horyzontach czasowych lub w rozwijającym się planowaniu przestrzennym. W naukach społecznych, zwłaszcza ekonomicznych, znajduje to swoje odbicie w rozwijaniu teorii i doskonaleniu metodologii planowania.

Osiągnięty stopień praktyki i refleksji teoretycznej nie wydaje się jednak wystarczający. W rozdziale tym chciałbym zwrócić uwagę na pewien rodzaj planowania, który jest niezmiernie trudny, ale równocześnie ma wielkie znaczenie i domaga się rozwinięcia zarówno w płaszczyźnie praktycznej, jak i teoretycznej. Mam tu na myśli *planowanie kompleksowych zmian społecznych*, a wśród nich np. procesu przemian struktury klasowej i warstwowej społeczeństwa.

Planowanie tego rodzaju procesów nie jest łatwe ze względu na ich złożoność i wieloetapowość. Jednak dotychczasowe doświadczenia krajów socjalistycznych wskazują, że metodologia i praktyka planowania stopniowo, ale ciągle wznosiły się na wyższy poziom: obejmowały szersze zakresy zjawisk i wnikały głębiej w ich struktury oraz mechanizmy przemian. Nie wydaje się więc, abyśmy nie mogli w przyszłości, nawet najbliższej, rozpocząć planowania zjawisk i procesów bardziej skomplikowanych niż te, które kształtujemy dzisiaj¹.

¹ Temat ten podjęty został od innej nieco strony w: J. Szczeptański, *O konstruowaniu zarysu syntetycznego obrazu rozwoju*

Dotychczasowe zainteresowania planistyczne w zakresie zjawisk społecznych obejmowały dziedzinę globalnie pojętej infrastruktury społeczno-kulturalnej (np. rozwój sieci kin, żłobków, szkół, telewizji), dziedzinę globalnie pojętego funduszu spożycia. Cechą znamioną dotychczasowego planowania w tych dziedzinach jest traktowanie ludności kraju jako nie zróżnicowanej wewnętrznie masy. Jest to uproszczenie, z którego wszyscy planiści zdają sobie oczywiście sprawę. Sądzę jednak, że dzisiaj nie powinniśmy zadowalać się tym, iż świadomi jesteśmy uproszczeń w naszym myśleniu. Należałoby więc postawić przed sobą zadanie stopniowej eliminacji uproszczonych sposobów planowania społecznego na rzecz wprowadzenia sposobów bardziej złożonych i bardziej adekwatnych do właściwości materii społecznej, którą chcemy przekształcić. Takie planowanie jest splecione — różnymi drogami — z prognozowaniem zmian struktury społecznej i z dążeniem do realizacji socjalistycznego modelu struktury klasowej.

Wylaniające się pytania

Klasy są całościami bardzo złożonymi. Po pierwsze, charakteryzują się one kompleksami cech społecznego położenia (np. miejscem w systemie produkcji, charakterem pracy, wysokością dochodów, rodzajem i zakresem uczestnictwa w kulturze, postawami społeczno-politycznymi itd.). Po drugie, każda klasa jest wewnętrznie zróżnicowana.

To, co dzieje się w strukturze społecznej, jest wypadkową zmian zachodzących w formach własności, w technice wytwarzania, w systemie zarządzania, w formach podziału dóbr, w zmianach struktury konsumpcji, w udziale mas w życiu kulturalnym i społeczno-politycznym. Istnieją więc poważne trudności w sterowaniu rozwojem tak

społeczeństwa polskiego do roku 2000, w: Rozwój społeczny Polski w pracach prognostycznych, Warszawa 1971.

złożonych całości, jakimi są klasy społeczne. Występują również niemałe trudności w przewidywaniu konkretnych trendów ewolucji poszczególnych aspektów struktury klasowej i w prognozowaniu globalnych rezultatów tych trendów, czyli przewidywaniu obrazu struktury klasowej w określonym momencie przyszłości. Niemniej nikt i nic nie może nas zwolnić od prób przewyciężenia tych trudności i wejścia na drogę kontrolowania i planowania zmian występujących w strukturze klasowej.

Postulując wprowadzenie kompleksowego planowania przemian struktury klasowej, trzeba dostrzegać trzy istotne fakty z zakresu już występującego planowania. Pierwszy z nich — to świadome, rewolucyjne przekształcenie struktury w latach 1944—1945. Eliminację burżuazji i ziemiaństwa należy uznać za swojego rodzaju początek planowych przekształceń struktury. Drugi fakt, który należy uznać za element planowości w dziedzinie struktury, to uwzględnianie potrzeb klasy robotniczej i ludzi pracy w decyzjach społeczno-ekonomicznych państwa. Te potrzeby stanowią jakby ogólne tło prawie każdej decyzji. Jednakże przez wiele lat w niewielu decyzjach cele oddziaływania na strukturę były jasno sformułowane, skwantyfikowane i kontrolowane w pełni — tak jak np. cele w zakresie globalnie ujętej konsumpcji lub globalnie ujętych inwestycji w dziedzinie kultury. Dopiero w latach siedemdziesiątych, w polityce socjalnej lub finansowej, próbujemy w przybliżeniu „wyliczać” klasowe skutki określonych decyzji. Trzeci fakt — to szczególne, planowe, choć niejednokrotnie pośrednie, oddziaływanie na klasę chłopską i jej gospodarke. W tym zakresie planowość była najwidoczniejsza i będzie na pewno kontynuowana ze względu na dążenie do socjalistycznej przebudowy rolnictwa.

Te trzy fakty, a właściwie trzy dziedziny dotychczasowych planowych i *quasi*-planowych oddziaływań nie wyczerpują wcale możliwości — i potrzeby — dokładniej-

szego, szerszego i głębszego niż dotychczas planowania przemian struktury.

Jakie pytania należałoby więc postawić sobie myśląc o dalszej ewolucji struktury naszego społeczeństwa? Pytanie najogólniejsze da się sformułować następująco: w jaki sposób oddziaływać będą poszczególne, globalnie zaplanowane zmiany gospodarcze i społeczne na kształt i rozwój poszczególnych członów struktury klasowej? To ogólne pytanie należy następnie rozbić na szereg pytań szczegółowych, np.: Jak wpłyną zmiany techniki w przemyśle na strukturę zawodową i kwalifikacyjną robotników? Jak rozłoży się globalny wzrost płac indywidualnych i dochodów rodzin — przewidziany w planach gospodarczych — na wzrost płac i dochodów w poszczególnych klasach? Jak wzrost liczby miejsc w kinach, teatrach i bibliotekach wpłynie na rozwój uczestnictwa różnych klas i warstw w kulturze?

Odrębne pytania należy postawić chcąc prześledzić zmiany wśród ludności wiejskiej — ze względu na prywatny charakter gospodarki chłopskiej. Jak różnorodne przeobrażenia form własności i struktury agrarnej wpłyną na zmianę charakteru wiejskiej gospodarki, a ujmując rzecz najogólniej — na stopień uspołecznienia gospodarki chłopskiej i modernizację rolnictwa? W odniesieniu do całości struktury należy postawić m. in. pytanie: w jakich płaszczyznach — i w jakim stopniu — trzy podstawowe czony naszej struktury: klasa robotnicza, inteligencja, chłopstwo, będą podobne do siebie, a czym jeszcze będą się różniły w określonych stadiach przyszłego rozwoju?

Z racji zróżnicowania wewnątrz podstawowych członów struktury klasowej każde z poszczególnych pytań należy postawić w odniesieniu do grup wewnątrzklasowych wężiej określonych, np. grup społeczno-zawodowych. Zdając sobie sprawę z konieczności dokonywania analiz w bardziej szczegółowych przekrojach, uwagi ni-

niejsze, jako wstępne, ograniczę do postulatu uwzględniania globalnych przedziałów klasowych w praktyce planowania i prognozowania.

Dwa piętnastolecia

Trudności planowania i prognozowania określonego obrazu poszczególnych członów naszej struktury klasowej rysują się odmiennie w zależności od przyjętego horyzontu czasowego. Jeśli punktem docelowym naszych rozmyślań prognostycznych i działań planistycznych jest rok 1985, a więc punkt ewolucji odległy o 15 lat, to jesteśmy w nieco lepszej sytuacji niż wtedy, kiedy punktem tym jest rok 2000, odległy o 30 lat. Więcej składników całej sytuacji za lat 15 rysuje się nam względnie plastycznie i więcej procesów możemy uznać za niewątpliwe. Wynika to z ogólnej znajomości sytuacji obecnej, której przez 15 lat nie da się radykalnie przewyciężyć, oraz ze znajomości generalnych założeń planów gospodarczych. Natomiast wzrasta „obszar niepewności” w odniesieniu do lat 1985—2000.

Gdy zatrzymujemy naszą uwagę na najbliższym piętnastoletnim okresie, konstatujemy od razu, że procesy zachodzące w dziedzinie struktury społecznej będą determinowane przede wszystkim następującymi czynnikami: zaplanowaną fazą postępu technicznego w przemyśle i rolnictwie, nowym zasięgiem scholaryzacji na średnim poziomie, nowym, założonym w planie poziomem dochodu narodowego. Poza tym będą one determinowane w pewnym zakresie i stopniu — trudniejszymi już do przewidzenia — nowymi wzorami konsumpcyjnymi, które uznamy za pożądane i które dadzą się wśród ludności zaszczepić, oraz nowymi aspiracjami kulturowymi, uformowanymi żywiłowo lub przy zaplanowanym współdziałaniu ośrodków decyzji gospodarczej i kulturalnej.

Podstawowe zadanie, czekające ewentualnego planistę procesu przemian społecznych w tym okresie, polegałoby na „przetłumaczeniu” zaplanowanych zmian technicznych, ekonomicznych i oświatowo-kulturalnych na wydarzenia i procesy, które wystąpią w klasach społecznych. To przetłumaczenie musiałoby się opierać na ciągłym badaniu aktualnego stanu rzeczy, bo nie można wydedukować za biurkiem, jak planowany postęp techniczny wpłynie na wszystkie parametry siły roboczej w przemyśle, a tym bardziej — na wszystkie aspekty zmian rozwoju społeczno-kulturowego klasy robotniczej i inteligencji. Analogicznie można powiedzieć o postępie technicznym w rolnictwie i rozwoju sytuacji społecznej chłopstwa. Tak więc wielostronne badania socjologiczne są pierwszym, nieodzownym warunkiem planowania albo przynajmniej kontrolowania rozwoju struktury społecznej.

Kiedy zaczynamy myśleć o drugim piętnastolecu, czyli latach 1985—2000, wówczas stopień niepewności i trudności przewidywania powiększa się. Niełatwo przewidzieć dzisiaj wszystkie konkretne tendencje zmian w interesujących nas płaszczyznach życia społecznego. Różne czynniki określają w poszczególnych dziedzinach zakres i stopień trudności, a nawet — niepewności. Wymienię jedynie niektóre spośród nich.

Postęp techniczny trudno dokładnie przewidzieć, a od niego zależy struktura zawodowa klasy robotniczej i inteligencji, a także podział pracy w gospodarce rolnej. Praca i pozycja zawodowa w poważnym stopniu determinują dziś inne cechy społeczne jednostek. Tak więc stopień przewidywalności postępu technicznego wpływa od razu na stopień przewidywalności wielu innych zjawisk.

Przemiany w organizacji produkcji i życia zbiorowego — to druga płaszczyzna rzutu na charakter grup społecznych i sytuację społeczną jednostek. Wzrasta stopień zorganizowania życia społecznego, a to powoduje wyłanianie się nowych różnic i nowych podobieństw mię-

dzy grupami. Wpływa to na całokształt struktury klasowej i zawodowej i może prowadzić do wyłonienia się zupełnie nowych grup społecznych. Zmiany w organizacji produkcji mogą również wpływać na możliwości udziału różnych grup w kulturze.

Przemiany w sposobach wynagradzania za pracę i kształtowania warunków życia rodzin dotyczą najbardziej istotnych mechanizmów formujących ekonomiczne zróżnicowanie ludności. Nie należy wykluczać poszukiwań nowych zasad i form wynagradzania za pracę i nowych form udziału rodzin w funduszu zbiorowego spożycia. Ciągłej obserwacji wymagają tutaj: rozpiętość dochodów z pracy wśród pracowników oraz rozpiętość i struktura dochodów rodzin, dochodów, które kształtują się pod wpływem wielu czynników dodatkowych wobec zarobków głowy rodziny.

Przemiany w masowych środkach przekazu — to następna płaszczyzna wpływająca na ewentualny kształt zróżnicowań społecznych lub na tempo ich zacierania się. Masowe środki przekazu oddziałują na możliwości przekazu treści intelektualnych i estetycznych do różnych środowisk. Nie jest wykluczone, że w przyszłości stworzą one jeszcze większe i bardziej urozmaicone możliwości upowszechniania oświaty i kultury wśród dorosłych (którzy nie mieli szansy zdobycia odpowiedniego wykształcenia w młodości) oraz zrewolucjonizują system kształcenia młodzieży i przekreślą rolę miejsca zamieszkania w dostępie do oświaty i kultury.

Przemiany w formach życia politycznego mogą zasadniczo wpłynąć na rozwój rozmaitych płaszczyzn aktywności społeczno-politycznej jednostek. Rozwój samorządów pracowniczych, organizacji zawodowych i kulturalnych stworzy prawdopodobnie sytuację nową, ale również nie dającą się określić nazbyt precyzyjnie.

Czy jednak w zakresie prognozowania na drugą piętnastolatkę jesteśmy zupełnie bez szans? Czy jest to dzisiaj

zupełne wróżbiarstwo? Wydaje się, że nie. Po pierwsze, istnieją pewne „stałe” naszego programu politycznego, związane z marksistowską wizją społeczeństwa socjalistycznego i komunistycznego; po drugie, pewne ogólne tendencje rozwoju długofalowego można przewidzieć mimo trudności zarysowania ich konkretnego obrazu.

Stale elementy wizji przyszłości

Tłem naszych planów i prognoz winien być, oczywiście, marksistowski model przekształceń ogólnospołecznych w formacji socjalistycznej, obejmujący także podmodel przemian struktury klasowej. Wydaje się, że brak nam w tej dziedzinie czegoś, co można by nazwać „ukonkret-nionym” modelem przemian właściwych dla fazy rozwoju, w której znajdować się będziemy przez 30 najbliższych lat. Zazwyczaj albo zadowalamy się czystym opisem stanu dzisiejszego, albo w sposób zbyt oderwany od rzeczywistości spekulujemy na temat, jak to będzie w komunizmie.

Marks śmiało może być nazwany pierwszym nowoczesnym futurologiem, ponieważ w sposób naukowy konstruował prognozy przyszłego rozwoju społecznego. Jego fundamentalne dzieło, *Kapitał*, jest pracą o narodzinach, funkcjonowaniu i przyszłych tendencjach rozwoju przemysłowej, kapitalistycznej produkcji. Na gruncie swych analiz, zawartych w *Kapitale* i innych studiach, Marks nieustannie dążył do odkrycia przyszłych tendencji rozwoju². Tak samo postępował Lenin — wystarczy tutaj wymienić choćby jego *Rozwój kapitalizmu w Rosji*³. Obaj jednak zdawali sobie doskonale sprawę z tego, że zajmu-

² K. Marks, *Kapitał*, t. I, Warszawa 1951; t. II, Warszawa 1955; t. III, Warszawa 1957 (część I) i 1959 (część II); K. Marks, *Teorie wartości dodatkowej* (IV tom *Kapitału*), Warszawa 1966.

³ W: W. I. Lenin, *Dzieła*, t. 3, Warszawa 1954.

ją się tylko głównymi tendencjami, i to w sposób bardzo ogólny. Dlatego nie konstruowali szczegółowych programów przyszłych przemian, w tym także przekształceń w strukturze klasowej. Wskazywali jedynie długofalowe tendencje zmian społecznych w ustroju socjalistycznym. Te, które są ważne z punktu widzenia przemian struktury klasowej, dają się ująć następująco:

1) ciągły rozwój sił wytwórczych, oparty na postępie technicznym;

2) przemiany stosunków własności, a przede wszystkim uspołecznienie środków produkcji;

3) zmiany charakteru pracy prowadzące do stopniowej likwidacji różnic między pracą fizyczną a umysłową;

4) przeobrażenia systemu zarządzania gospodarką i państwem, wiodące ku większemu udziałowi pracowników i obywateli w podejmowaniu publicznych decyzji;

5) stopniowa likwidacja różnic w formach otrzymywanych przez ludność dochodów oraz zmniejszanie różnic w poziomie życia różnych klas i grup ludności;

6) zmniejszanie różnic odnoszących się do udziału w oświacie i kulturze;

7) stopniowa likwidacja klasowych i grupowych barier rozwoju osobowości.

W formie luźnej uwagi warto tutaj wspomnieć, że dzisiaj — tak w krajach kapitalistycznych, jak i socjalistycznych — prognozowaniem objęte są zjawiska wymienione w punktach 1 i 3, natomiast potrzebę intensywnych studiów nad prognozowaniem zjawisk wymienionych w pozostałych punktach o wiele ostrzej widzi się w krajach socjalistycznych niż kapitalistycznych. W niemarksi-stowskich pracach futurologicznych rzuca się w oczy pomijanie problematyki przemian w sferze własności, zwłaszcza własności środków produkcji⁴.

⁴ Por. m. in. A. Toffler, *Szok przyszłości*, Warszawa 1974; D. Bell, *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social*

Jak wiadomo, wszelkie prognozy Marksa i Lenina wiązały się z założeniem, iż określone grupy ludzi (klasy oraz ich polityczne organizacje) będą działały w kierunku urzeczywistnienia określonych stanów przyszłych. Nic w społeczeństwie nie realizuje się zupełnie samo przez się, a prognozy socjalistyczne realizują się przez planowe działanie zbiorowe, zmierzające ku wytyczonemu celowi. Umiejętność wytyczania trafnych, a więc osiągalnych, konkretnych celów — uważali klasycy marksizmu za sztukę wysokiej rangi.

Fakt, że klasycy pozostawili nam w spadku prognozę globalną, a nie uszczegółowioną, oraz ogólną — jeśli tak można powiedzieć — metodę prognozowania socjalistycznego, stawia poważne zadanie przed współczesnymi futurologami. Jest to zadanie czujnego śledzenia procesów rodzących się, mogących się potęgować ze względu na istniejące warunki, pożądanym z punktu widzenia celu ostatecznego i wymagających w związku z tym świadomego stymulowania.

Równocześnie winniśmy zawsze pamiętać o owych stałych wartościach socjalistycznego programu przekształceń społecznych, które wskazują na to, co najważniejsze. W dziedzinie przemian struktury te stałe wartości da się sprowadzić do generalnego postulatu stymulowania procesów egalitaryzacji w rozmaitych dziedzinach życia. Konkretnie oznacza to obowiązek długofalowego planowania procesów zacierania różnic między fizycznym a umysłowym charakterem pracy (przez podnoszenie stopnia kwalifikacji i stopnia intelektualizacji pracy robotnika), procesów poszerzania udziału mas w zarządzaniu sprawami publicznymi, zmniejszania różnic w obiektywnych warunkach bytu oraz zmniejszania różnic w typie i intensywności życia kulturalnego różnych klas. W płasz-

Forecasting, New York 1973. Krytyka tego stanowiska zawarta jest m. in. w: M. Mczesłowski, M. Rutkiewicz, *Bor'ba idiej w sowriemiennoj socyologii*, „Kommunist”, 1974, nr 18.

czyźnie typów i form własności oznacza to niezmiernie ważny proces upowszechniania socjalistycznego typu własności środków produkcji oraz stopniowego zmniejszania różnic między odmiennymi formami socjalistycznej własności środków produkcji. Ten ostatni rodzaj różnic (własnościowych) jest w tym sensie najważniejszy, że stanowi obiektywną podstawę poszerzania skutecznej ingerencji w rozmaite sfery życia klas (przede wszystkim w wysokość wynagrodzeń i dochodów). Pełna (tzn. powszechna i jednolita) socjalistyczna własność środków produkcji daje większą możliwość kształtowania rozmaitych zjawisk społecznych w poszczególnych grupach i jest jakościowo nową podstawą planowania zjawisk społecznych.

Wynika z tego, że planowanie i prognozowanie musi być kompleksowe, wieloetapowe, a także wielowariantowe — o czym w dalszym toku naszych rozważań.

Czynniki współkształtujące ewolucję

Myśląc o ewolucji struktury klasowo-warstwowej w dowolnym okresie, musimy mieć na uwadze następujące trzy grupy czynników, od których ta ewolucja zależy:

1) określony stan wyjściowy, będący punktem, od którego zaczynamy rozpatrywać dalsze zmiany; jest to stan dziedziczony po poprzednim okresie, bardzo poważnie wpływający na przyszłe etapy ewolucji;

2) zaplanowane oddziaływanie na społeczeństwo oraz rezultaty zamierzone i niezamierzone tego oddziaływania;

3) procesy od planowych działań niezależne, które nazwiemy tutaj żywiołowymi; pojawiają się one niezależnie od naszego działania w jakiegokolwiek dziedzinie (do tej grupy wejść np. zjawiska rodności w poszczególnych klasach lub żywiołowe przejmowanie wzorów konsumpcji z zagranicy).

Dodatkowych uwag wymagają oddziaływania zaplano-

wane, wśród których mieści się duża różnorodność konkretnych rodzajów działalności. Należy więc przede wszystkim podzielić je na takie, w których społeczeństwo ujmowane jest w sposób wewnętrznie nie zróżnicowany, i na takie, w których społeczeństwo ujmowane jest jako złożone z klas i grup. Ponadto należy tu wydzielić grupę działań, których intencją jest modyfikowanie zjawisk i procesów już istniejących, oraz grupę działań, których celem jest stworzenie lub wywołanie zjawisk zupełnie nowych, dotąd nie istniejących (wchodziłoby tu w grę np. powoływanie nowych form podziału dóbr lub nowych form organizacji produkcji i zarządzania).

Można wysunąć hipotezę, że z biegiem lat i wraz z doskonaleniem planowania rozszerzać się będzie sfera działań opartych na rozeznaniu i uwzględnieniu potrzeb rozwojowych poszczególnych klas i grup społecznych oraz że równoległe coraz śmielej będziemy próbowali zaszczepiać nowe formy życia społecznego na istniejącej materii społecznej. Chciałoby się także, aby zmniejszyła się liczba zjawisk i procesów ubocznych, które wywołujemy w sposób niezamierzony swymi działaniami planowanymi (np. wzrost różnych przejawów patologii społecznej).

Planowanie i prognozowanie

W tym miejscu dochodzimy do ogólniejszych problemów planowania i prognozowania. Możemy zapytać: Czym się różnią między sobą te dwa typy aktywności naukowej, a co mają wspólnego? Jaką rolę odgrywa każdy z nich w naszym myśleniu o przemianach struktury społecznej? Ze względu na brak miejsca nie możemy tutaj szerzej zająć się tymi pytaniami⁵. Jedynie sygnalizu-

⁵ Por. np. J. Regulski, *Rola prognoz w planowaniu*, w: A. Raźniewski, A. Siciński (red.), *Studia z prognostyki społecznej*, Warszawa 1972.

jąc podstawowe różnice między planowaniem a prognozowaniem, chciałbym zaakcentować związki między nimi.

Planowanie — to ustalanie zamierzeń w wysokim stopniu realnych (z punktu widzenia możliwości ich spełnienia) i równocześnie takich, których wykonanie będzie dla jakichś kolektywów zobowiązujące. Planowanie obejmuje zazwyczaj określenie celów, zapewnienie środków i kontrolę wykonania.

Prognozowanie — to określanie stanów przyszłych niezależnie od rodzaju przyczyn, które je wywołają, a więc zarówno powstałych w rezultacie realizacji zamierzeń planowych, jak i powstałych niezależnie od nich. Z tego powodu prognozowanie obarczone jest większym współczynnikiem niepewności i błędu.

Warto jednak zdawać sobie sprawę z tego, że również w planowaniu występuje zjawisko różnego stopnia wpływu na efekt końcowy i przebieg całego procesu doń prowadzącego — nie ma tu więc sytuacji zupełnego braku niepewności i błędu. Np. w planowaniu gospodarczym przewidywanie wydatków na inwestycje jest pewniejsze niż przewidywanie wzrostu wydajności pracy lub zmiany struktury konsumpcji (choć dotychczasowa praktyka wskazuje, że ostateczny koszt wielu inwestycji jest wyższy od zaplanowanego).

W każdym razie planowanie dotyczy zjawisk poddających się co najmniej kontroli, a maksymalnie — pełnemu manipulowaniu. Przez zwrot „poddających się kontroli” rozumiem możliwość opanowania procesu zgodnie z zamierzonym celem, na podstawie rozpoznania praw rządzących zjawiskiem i zastosowania efektywnych i adekwatnych środków ingerencji w całość procesu. Przez zwrot „poddających się manipulowaniu” rozumiem możliwość wywołania, modyfikacji lub likwidacji zjawiska.

Prognozowanie jest operacją myślową, polegającą na określaniu przyszłych stanów zjawisk lub procesów nie tylko planowanych, ale i takich, których nie zamierzamy

w pełni kształtować, bo albo nie wiemy, jak można by to efektywnie czynić, albo brak nam środków na taką efektywną (choćby częściową) ingerencję. Prognozowanie w społeczeństwie socjalistycznym obejmuje zazwyczaj zjawiska, które choćby pośrednio, przez powiązanie z innymi, są „dotknięte” skutkami planowania — i w ten sposób prognozy muszą włączać przewidywania wynikające z zamierzeń planistycznych. Warto zdawać sobie sprawę właśnie z tego, że w socjalizmie, w zdecydowanie wyższym stopniu niż w kapitalizmie, prognozowanie dotyczy określenia stanów przyszłych, które są łącznym rezultatem procesów planowanych i żywiołowych (tzn. kształtujących się i pod wpływem planowania, i niezależnie od niego).

Ten rodzaj „stanów przyszłych” wskazuje zarazem na szczególnie charakter związków między planowaniem a prognozowaniem. Równocześnie wskazuje on na szersze powiązania, a mianowicie między diagnozą, planem i prognozą.

Perspektywiczne myślenie o zjawiskach społecznych musi się wiązać z uwzględnieniem akcji planowych, które wpłyną na przyszły kształt prognozowanego zjawiska, oraz z określeniem wpływu zjawisk współkształtujących, ale nie planowanych. Taka prognoza jest nie do skonstruowania bez dokładnej diagnozy stanu aktualnego (tu uwidacznia się rola badań). Gdy natomiast myślimy o procesie prognozowania w kilku przyszłych punktach czasowych, a więc o prognozowaniu etapów rozwoju zjawiska, wówczas prognoza stanu za lat 15 (np. w 1985 r.) musi być potraktowana jako *quasi*-diagnoza, stanowiąca podstawę prognozowania ewolucji w następnym etapie (np. w okresie 1985—2000).

Ogólnie da się stwierdzić, że w ustroju socjalistycznym poszerza się obszar prognoz o wyższym stopniu niezawodności, bo coraz więcej zjawisk jest planowanych. Rozszerzanie „pola planowania” i pogłębianie metod plano-

wania daje w efekcie poszerzenie obszaru i stopnia niezawodności w prognozowaniu. Z drugiej strony, rozbudowa prognoz stwarza warunki lepszego, czyli realniejszego planowania kompleksowych zmian społecznych i sprzyja adekwatnemu planowaniu czysto gospodarczemu. Np. prognozy zmian systemów wartości, postaw i wzorców życia, jeśli są trafne, ułatwiają ułożenie wykonalnych planów gospodarczych, bo te plany są realizowane przez ludzi, którzy w różnym stopniu i różnymi drogami mogą angażować się w wykonanie zadań „planisty”, a przy tym mają rozmaite, zmienne potrzeby, które plan winien zaspokajać.

O potrzebie wariantów w prognozowaniu

W prognozowaniu ewolucji „całości” wewnątrznie złożonej mamy do czynienia ze zjawiskami bardziej i mniej przewidywalnymi, a składającymi się na ową całość. Podstawowy problem przewidywania polega na trafnym skomponowaniu całości, na ułożeniu „wzoru” zależności i powiązań bardzo rozmaitych elementów. Wiąże się to z zagadnieniem przewidywania rozmaitych wariantów przyszłych układów całościowych.

Zalóżmy, że ewolucja struktury społecznej składa się z ewolucji dwu powiązanych podkompleksów; jeden z nich jest zespołem podstawowych cech położenia społecznego, który charakteryzuje poszczególne klasy, a drugi — zespołem zjawisk nazywanych łącznie „stylem życia” tych klas.

Rysuje się wiele zagadnień dotyczących wewnętrznej dynamiki każdego z tych kompleksów oraz powiązań między nimi w procesie rozwoju. Do omówienia wybiorę tylko niektóre z tych zagadnień, które można potraktować jako wstęp do rozmyślań o wariantowości prognozowania.

Przyjmijmy, że w przyszłości duża część podstawowych cech położenia społecznego (wysztalcenie, kwalifikacje)

warunkowana będzie przez poziom i rodzaj techniki wytwarzania. Po przyjęciu tego założenia wyłaniają się takie oto pytania: Czy łatwiej będzie sterować (za pomocą planowania) rozwojem techniki, czy stylem życia? W której z tych dziedzin przewidywanie wydaje się bardziej niezawodne? Która wymaga przewidywania większej liczby wariantów, a która mniejszej?

Wydaje się, że łatwiej jest sterować rozwojem techniki niż zmianami stylu życia. Można też zasadnie twierdzić, że rozwój techniki jest zjawiskiem uniwersalnym i wyposażenie techniczne krajów znajdujących się na wysokim szczeblu rozwoju musi być jednakowe, a więc i struktury kwalifikacyjno-zawodowe — podobne. Na tym tle rodzą się rozmaite myśli o zasadniczym podobieństwie systemów organizacyjnych i struktur społecznych wszystkich społeczeństw przemysłowych.

Dotykamy tu niezmiernie doniosłych społecznie zagadnień. Niewątpliwie jest dążenie do instalowania we wszystkich krajach techniki najbardziej nowoczesnej i przez to najbardziej wydajnej, ponieważ postęp techniczny jest we współczesnym świecie podstawowym nosicielem wzrostu wydajności pracy. Z tego wynika, że kraje mniej rozwinięte będą łatwiej mogły przewidzieć trendy rozwoju techniki niż kraje przodujące, bo te pierwsze będą tak lub inaczej technikę tych drugich kopiowały. Stąd wynika następny wniosek, że niewiele wariantów rozwoju technicznego należy przewidywać w społeczeństwach doganiających kraje najbardziej pod tym względem przodujące, przynajmniej aż do momentu zrównania się ich poziomu technicznego.

W tym rozumowaniu jest niewątpliwie wiele racji. W odniesieniu do najbliższego piętnastolecia ten punkt widzenia narzuca się z całą oczywistością. Powstają jednak pytania niezmiernie doniosłe: Czy przyszły rozwój nauki i techniki nie stworzy możliwości szybkiego doganiania krajów przodujących? Czy *nowe horyzonty*, jakie

otworzy dalszy rozwój nauki i techniki, nie *poszerzą repertuaru możliwych społecznych układów organizacyjnych i struktur*, w których ludzie tę technikę będą mogli eksploatować? Czy w związku z tym nie należałoby właśnie zmusić naszej wyobraźni do powiększenia liczby wariantów przyszłych systemów organizacji i społecznych struktur, w których przyszła, jeszcze bardziej rozwinięta technika będzie mogła funkcjonować?

Gdyby tak się stało, to w przyszłości można by rozpatrywać rozmaite warianty „ustawienia” i wykorzystania wyposażenia technicznego społeczeństwa z punktu widzenia tego, jak zapewniają one 1) wysoką produktywność pracy i 2) taką organizację zespołów pracy i całych układów wytwórczych, jaka byłaby najkorzystniejsza dla realizacji socjalistycznych założeń społecznych, wśród których powiększenie liczby płaszczyzn równości między ludźmi i zmniejszenie dystansów we wszystkich wymiarach zachowanych jeszcze nierówności jest jednym z naczelnych celów.

Niezależnie od zarysowanej przed chwilą problematyki wydaje się konieczne dokładniejsze przemyślenie zagadnień, które dotąd zbywamy łatwymi, ale niezbyt głębokimi stwierdzeniami. Są to zagadnienia dotyczące przyszłej, koniecznej odmienności struktury społeczeństwa socjalistycznego od struktury współczesnych najbardziej rozwiniętych społeczeństw kapitalistycznych.

Niekiedy podświadomie wyznajemy koncepcję „determinizmu technologicznego”. Znajduje to wyraz w przyjmowaniu założenia, że na podłożu określonego rodzaju techniki konieczna jest określona organizacja zespołów produkcyjnych, określone systemy bodźców i określony typ siły roboczej, a więc stawiając krok dalej — także określony rozkład podstawowych cech położenia społecznego. Ten sposób rozumowania prowadzi nieraz do stwierdzeń tak daleko idących jak te, że w naszym społeczeństwie musi w przyszłości nieuchronnie nastąpić zwiększenie

różnic społecznych, bo muszą wzrosnąć różnice w poziomie kwalifikacji (gdyż potrzebni będą wysokiej klasy naukowcy i inżynierowie, odgrywający decydującą rolę w postępie technicznym), różnice w zakresie wpływu na decyzje gospodarcze (bo muszą te decyzje spocząć w rękach wysokiej rangi organizatorów), a także różnice wynagrodzeń za pracę (ponieważ są to główne bodźce stymulujące do wysiłku elitę techniczno-organizacyjną).

W tego rodzaju stwierdzeniach często trudno odróżnić postulaty korekt aktualnej sytuacji od prognozy generalnych, długofalowych trendów. Mieszanie tych dwu spraw jest na pewno niewłaściwe, lecz to jest tutaj kwestia drugorzędna. Natomiast pierwszorzędne znaczenie ma pytanie, czy określony poziom techniki i określone wymogi jej funkcjonowania rzutują w taki sposób na systemy organizacji pracy społecznej, strukturę kwalifikacji i system wynagrodzeń, że istnieje *tylko jeden możliwy* kształt rozkładu obiektywnych cech położenia społecznego na podstawie danej, założonej lub już kształtującej się techniki.

Odpowiedź negatywna na to pytanie wydaje się nie tylko społecznie pożądana i nie tylko możliwa ze względu na prawdopodobne wzrastanie w dalszej przyszłości repertuaru skutecznych rozwiązań społecznych na gruncie tego samego poziomu technicznego. Taka odpowiedź wydaje się możliwa również w odniesieniu np. do roku 1985 — pod warunkiem, że systematycznie zaczniemy rozważać, jak przy danym typie techniki szukać rozmaitych rozwiązań problemów zróżnicowania społecznego i wybierać te spośród teoretycznie możliwych, które okażą się korzystne dla wprowadzenia i funkcjonowania najwyższej techniki, a równocześnie nie spowodują ujemnych skutków w dziedzinie zróżnicowania społecznego. Jeszcze korzystniejsza byłaby możliwość wyboru takiego wariantu techniki i organizacji pracy, który by sam stymulował lub wręcz narzucał postęp ku zmniejszaniu stopnia zróżnicowania społecznego.

W świetle powyższych rozważań problematyka wariantowości przyszłych rozwiązań wydaje się bardzo ważna. Nabiera ona doniosłości nie tylko z uwagi na konieczność zabezpieczenia się przed ewentualnymi niespodziankami rozwoju technicznego, popychającego ku układom elitarystycznym, ale także z uwagi na ewentualność pojawienia się pozytywnych, egalitaryzujących możliwości tkwiących w rozwoju technicznym. Jeśli więc okazałoby się, że technika jeszcze długo wymagać będzie względnie dużego zróżnicowania, to już dziś powinniśmy pomyśleć o sposobach zabezpieczenia przed jej wpływem tych przynajmniej płaszczyzn zróżnicowania społecznego, które nie muszą żywiołowo dostosowywać się do wymogów techniki. Zabezpieczenie przed złymi konsekwencjami winno przybrać kształt świadomego działania. Mówiąc najogólniej: sądzę, że technika wydajna i racjonalnie zorganizowana nie musi mocą konieczności prowadzić do negatywnych skutków społecznych, w tym również takich jak wzrost zróżnicowań społecznych.

Postawmy sobie teraz pytania: Czy styl życia jest zjawiskiem łatwiejszym, czy trudniejszym do przewidzenia niż stan techniki? Jakie możliwości otwierają się na przyszłość i jakie obowiązki ciążyą na tym, kogo umownie nazwać by można „centralnym planistą stylu życia”? Czy ma on do wyboru większą, czy mniejszą liczbę wariantów niż „centralny planista techniki”? Są to pytania sygnalizujące ogromną wprost liczbę zagadnień domagających się podjęcia. Niektóre z nich zostały podjęte w niedawnych dyskusjach. Mam tu zwłaszcza na myśli dyskusję rozpoczętą propozycjami prof. J. Pajestki na temat pożądanej przebudowy struktury konsumpcji, dyskusję trwającą do dziś nieprzerwanie⁶. Jednakże konsumpcja dóbr material-

⁶ Por. J. Pajestka, *Problemy strukturalnej polityki konsumpcji na obecnym etapie rozwoju*, w: „Polska 2000” (*Perspektywiczny model konsumpcji*), Wrocław—Warszawa—Kraków 1970.

nych — to zaledwie cząstka ogólnie pojętej konsumpcji, do której socjologowie zaliczają także „konsumpcję kulturalną”, oraz jeszcze mniejsza cząstka szerzej pojętego stylu życia. Porównując sytuację w dziedzinie stylu życia z sytuacją w dziedzinie techniki można powiedzieć, że w społeczeństwie socjalistycznym planiści mogą w większym stopniu wybierać określoną technikę dla przemysłu niż styl życia dla ludności. Trzeba dostrzegać istotną różnicę między planowaniem w tych dwu sferach. Planowanie postępu technicznego jest bezpośrednie, a planowanie zmian stylu życia — pośrednie. Planowanie postępu technicznego jest bardziej niezawodne, bo wszystkie decyzje spoczywają w ręku planisty, a planowanie zmian stylu życia jest bardziej zawodne, bo realizacja planów w tym zakresie spoczywa w rękach milionów jednostek ludzkich („konsumentów”) obdarzonych wolą i własnymi gustami. Istnienie struktury klasowej przejawia się m. in. w zróżnicowanych preferencjach konsumpcyjnych i szerzej — w odmiennych stylach życia...

Już w niedalekiej przyszłości, na gruncie bardziej rozwiniętej techniki, wyższej wydajności pracy, wyższego standardu życia i powszechniejszego uczestnictwa w różnych formach życia kulturalnego — problem kształtowania stylu życia nabierze pierwszorzędного znaczenia. Jeśli już dzisiaj należałoby coś postulować pod adresem prac prognostycznych w tym zakresie, to na pierwsze miejsce wysunąłbym świadome przeciwstawienie się „determinizmowi ogólnocywilizacyjnemu”, który ma co najmniej trzy aspekty: determinizmu technologicznego, organizacyjnego i uniwersalizmu konsumpcyjnego.

Skuteczny sposób przeciwstawienia się uniwersalizmowi konsumpcyjnemu widzę w podjęciu prac nad wariantami przyszłego stylu życia. Tylko dwie „stałe” potrzebne są w tych wariantach: „stała egalitaryzacji” (w zakresie obiektywnych warunków życia) i „stała etosu socjalistycznego” (w systemie wartości).

Ponadto warto pamiętać, że styl życia jest kompleksem bardziej złożonym niż poziom techniki, a jego wewnętrzne, strukturalne powiązania i zewnętrzne uwarunkowania są wielorakie. Nasuwa się więc wniosek, że planowe przekształcenia stylu życia muszą opierać się na stosowaniu szerokiej gamy instrumentów oddziaływania, a także zakładać i dopuszczać rozmaite efekty końcowe. Wariantowość prognoz jest więc tutaj nieodzowna. Oczywiście myślenie wariantami dotyczy w większym stopniu czasów odleglejszych niż nam bliskich, które genetycznie są zeterminowane naszą współczesnością.

W zakresie stylu życia etos socjalistyczny jest tak samo ważny jak poszerzenie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu i kształtowaniu organizacyjnych form wykorzystania nowoczesnej techniki. Jednakże ten etos może wystąpić w powiązaniu z różnymi stylami konsumpcji i szerzej — z różnymi stylami życia. Tak więc podobnie jak w przypadku techniki — aby nie wpaść w niewolę pozornie nieuchronnych konieczności, trzeba zaprząć naszą wyobraźnię do pracy nad konstruowaniem rozmaitych wariantów przyszłego socjalistycznego stylu życia.

Referat wygłoszony na VII Światowym Kongresie Socjologicznym w Warnie w 1970 r.:
Planing and Forecasting of Class Structure Transformations

Drukowany jako referat kongresowy w języku angielskim

Drukowany w języku polskim pod tym samym tytułem w: „Studia Nauk Politycznych”, 1971, t. 5

Zmniejszanie nierówności społecznych a rozbieżność cech położenia społecznego

Prosta i złożona redukcja nierówności społecznych

Na podstawie wielu badań empirycznych wiadomo, że w krajach socjalistycznych osiągnięto stosunkowo znaczne zmniejszenie społecznych nierówności. Były one szczególnie głębokie przed II wojną światową w takich krajach, jak Polska, Węgry czy Rumunia, i to nie tylko w sferze ekonomicznej, lecz także kulturowej i prestiżowej. Obecnie kraje te znacznie zredukowały społeczne różnice i pod tym względem różnią się wyraźnie od społeczeństw niesocjalistycznych. Stwierdza to wielu autorów niemarksistowskich. Na przykład H. Lydall ustalił, że stopień nierówności wynagrodzeń jest w Polsce niższy niż w krajach Europy zachodniej i w Ameryce Północnej. W swych interesujących artykułach na temat podziału dochodów w warunkach socjalizmu i kapitalizmu Wiles i Markowski także podkreślają mniejsze nierówności w ZSRR i Polsce niż w Wielkiej Brytanii i USA¹. Przykładów takich można by podać dużo więcej.

Zmniejszanie nierówności społecznych, które obserwujemy w społeczeństwach socjalistycznych, nie jest łatwe i nie prowadzi od razu do ich zupełnej eliminacji. Problematyka *istnienia* nierówności i ich *stopnia* bywa często mieszana w publikacjach niemarksistowskich, omawiają-

¹ H. Lydall, *The Structure of Earnings*, London 1968, Oxford University Press; P. J. D. Wiles, S. Markowski, *Income Distribution under Communism and Capitalism*, Part I, „Soviet Studies”, t. XXI, 1969.

cych zagadnienia społeczeństw socjalistycznych. Chcemy więc od razu powiedzieć, że tutaj omawiamy problematykę *stopnia* nierówności i procesów *zmniejszania* nierówności.

Rozmiary aktualnych nierówności w społeczeństwach socjalistycznych są warunkowane przez dwa kompleksowe czynniki: 1) różnorodne aspekty odziedziczonej po kapitalizmie struktury klasowej, 2) społeczny podział pracy i jego konsekwencje. Pierwszy ze wspomnianych czynników stopniowo traci znaczenie w toku rozwoju społeczeństwa socjalistycznego, natomiast drugi wciąż wywiera, i będzie jeszcze dość długo wywierał, silny wpływ na rozkład wielu istotnych, różnicujących cech społecznych. Dlatego w rozdziale tym zajmiemy się przede wszystkim zagadnieniami związanymi z działaniem drugiego czynnika.

Celem tego rozdziału jest przedstawienie wyników badań nad zróżnicowaniem społecznym w Polsce ze specyficznego punktu widzenia: zbieżności i rozbieżności cech położenia społecznego lub też „pozycji” społecznych. Spróbujemy powiązać zjawisko rozbieżności czynników statusu z procesem redukcji społecznych nierówności, co pozwoli spojrzeć z nowej perspektywy na wagę tego zjawiska dla całego społecznego systemu. Wysunięte zostaną argumenty przeciw rozpowszechnionej teorii, która wiąże zjawisko rozbieżności z negatywnymi konsekwencjami zarówno dla jednostki, jak i całego systemu społecznego². Będzie to próba teoretycznego uzasadnienia *pozytywnych stron* rozbieżności pozycji społecznych.

Na wstępie wprowadzamy w tej pracy dwa ogólne po-

² Por. J. Geschwender, *Continuities in Theories of Status Consistency and Cognitive Dissonance*, „Social Forces”, nr 46 (i tam cytowana literatura). Por. także przypis 13 i 22. Socjologiem, który pierwszy zajął się tym problemem, był G. Lenski. Por. *Status Crystallization. A Non-vertical Dimension of Social Status*, „American Sociological Review”, 1954, t. 19.

jęcia: „prostej” i „złożonej” redukcji społecznych nierówności. Przez redukcję „prostą” rozumiemy zmniejszanie różnic w rozkładzie pewnej cechy położenia społecznego. W terminach statystycznych odpowiada to zmniejszaniu wariancji danej zmiennej. Następstwem takich redukcji może być zmniejszanie nierówności społecznych w wielu wymiarach jednocześnie, ale przedmiotem zabiegów niwelacyjnych i przedmiotem obserwacji jest każda z cech *oddzielnie*. Redukcją „kompleksową” natomiast nazywamy wyrównywanie „globalnych pozycji”, które obejmują wiele cech położenia społecznego; przedmiotem zabiegów niwelacyjnych i przedmiotem obserwacji jest tutaj całość kształt położenia jednostki. Ten typ redukcji nie oznacza koniecznie jednoczesnego zmniejszenia wariancji każdej z cech położenia społecznego. Globalne statusy mogą być zmniejszane przez utrzymanie nierówności w jednych wymiarach, lecz zmniejszanie w innych.

Ogólny status pewnej jednostki jest tutaj definiowany jako średnia wielu pozycji, jakie zajmuje jednostka w różnych wymiarach społecznego zróżnicowania. Jego elementami są np. wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, odpowiedzialność, złożoność pracy, wysokość dochodu, standard życia, konsumpcja dóbr kulturalnych, prestiż. Zmniejszenie wariancji globalnych statusów może być osiągnięte nie tylko przez proste zmniejszanie nierówności w poszczególnych wymiarach społecznego zróżnicowania, ale także przez kombinowanie różnych elementów składających się na globalny status. Jak z tego wynika, kompleksowa (złożona) redukcja społecznych nierówności zakłada częste występowanie rozbieżności czynników statusu (inaczej: czynników pozycji społecznej).

Wydaje się, że występowanie tych rozbieżności można pogodzić z zasadą „każdemu według pracy” przy zachowaniu dwu warunków: 1) różne typy wymogów stawianych przez pracę (np. wykształcenie, odpowiedzialność i sumienność) nie są ze sobą silnie skorelowane oraz 2) pe-

wien rodzaj wymogów nie prowadzi do kumulacji nagród za pracę (np. dochodu i prestiżu).

Chcielibyśmy wysunąć hipotezę głoszącą, że kompleksowa redukcja nierówności społecznych jest nie tylko możliwością teoretyczną. W Polsce zjawisko dość znacznych dekompozycji cech położenia społecznego (inaczej: rozbieżności czynników statusu) zostało zauważone już dość dawno³. Późniejsze badania potwierdziły występowanie tego zjawiska⁴ i dostarczyły dodatkowych interpretacji teoretycznych⁵. Badania empiryczne, jak dotąd, objęły jedynie niewielką ilość wymiarów społecznego zróżnicowania. A zjawisko to wydaje nam się ważne i godne bliższego rozpatrzenia.

Rozmiary rozbieżności czynników statusu w Polsce i w innych krajach

Rozbieżność czynników statusu można obserwować na dwu poziomach: grupowym i indywidualnym. Spójrzmy na pewne dane dotyczące obu tych poziomów. Na poziomie grupowym uwzględniamy trzy wymiary społecznego zróżnicowania: wykształcenie, dochód i prestiż. Na poziomie indywidualnym dołączymy jeszcze następujące sfery: odpowiedzialność, poziom życia i konsumpcję dóbr kulturalnych.

Dane dotyczące poziomu grupowego były zebrane w dwu niezależnych badaniach. Pierwsze przeprowadzono w latach 1964—1967 wśród mieszkańców trzech miast⁶,

³ W. Wesołowski, *Klasy, warstwy i władza*, Warszawa 1966 (i 1974).

⁴ K. Słomczyński, *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelaty*, Wrocław 1972; J. Kordos, B. Kulczycka, M. Pączkowska, J. Zagórski, *Nowe kadry pracownicze*, GUS, Warszawa 1973.

⁵ W. Narojek, *Spółeczeństwo planujące*, Warszawa 1973.

⁶ Por. W. Wesołowski (red.), *Zróżnicowanie społeczne*, Wrocław 1970; K. Słomczyński, W. Wesołowski (red.), *Struktura i ruchliwość społeczna*, Wrocław 1973; Słomczyński, op. cit.

drugie — wśród osób rozpoczynających pracę w 1971 r.⁷ W obu badaniach obliczono dla poszczególnych zawodów średnią arytmetyczną ukończonych lat szkoły i średni dochód. Dodatkowo w obu badaniach użyto także skali prestiżu zawodów. Uzyskane korelacje zmiennych przedstawia tab. 1.

Tabela 1

*Korelacje między wykształceniem, dochodem a prestiżem
na poziomie zawodów*

Badane zbiorowości	Wykształcenie i dochód	Wykształcenie i prestiż	Dochód i prestiż	Liczba zawodów
mieszkańcy trzech miast rozpoczynający pracę w 1971	.71	.76	.59	40
	.69	.83	.69	23

Porównania między krajami

Ocena rozmiarów rozbieżności czynników statusu w Polsce może być dokonana przez porównanie z innymi krajami. Dobrą podstawą dla takiej analizy jest praca Treimana⁸, który obliczył korelacje między tymi samymi zmiennymi, również na poziomie zawodów. Dla wszystkich krajów średni współczynnik korelacji wykształcenia i dochodu wynosił .77, wykształcenia i prestiżu .75, dochodu i prestiżu .72.

Porównanie wyników naszych i uzyskanych przez Treimana wykazuje, że w Polsce rozbieżności czynników statusu zawodowego, w takich wymiarach jak wykształcenie i dochód oraz dochód i prestiż, są większe niż w innych krajach. W obu przypadkach współczynniki korelacji są niższe w Polsce niż w każdym z cytowanych przez Trei-

⁷ J. Kordos, B. Kulczycka, M. Pączkowska, J. Zagórski, op. cit.

⁸ D. Treiman, *Occupational Prestige in Comparative Perspective*, Academic Press, New York 1977.

mana krajów, z wyjątkiem Kostaryki. Jednocześnie musimy zauważyć, że korelacja między wykształceniem a prestiżem jest w naszym kraju stosunkowo wysoka. Dane uzyskane w Polsce pozwalają wyciągnąć wniosek, że pewien typ wymogów zawodowych (np. wykształcenie, kwalifikacje) nie powoduje wysokiej kumulacji nagród (dochodów i prestiżu). Co więcej, korelacja pomiędzy nagrodami, tzn. dochodem i prestiżem, jest najniższa wśród obliczonych korelacji.

Przyjrzyjmy się teraz rozbieżnościom czynników statusu na poziomie indywidualnym. Tabela 2 przedstawia macierz korelacji pomiędzy sześcioma zmiennymi: wykształceniem, odpowiedzialnością, dochodami⁹, prestiżem, materialnym standardem życia i konsumpcją dóbr kulturalnych. Dane te uzyskano z badań mężczyzn w trzech dużych miastach. Dla wykształcenia, dochodu i konsumpcji kulturalnej użyto pojedynczych wskaźników, natomiast w przypadku odpowiedzialności, prestiżu i materialnego standardu życia zastosowano bardziej złożone skale¹⁰.

⁹ Używamy tu terminu najogólniejszego „dochód”, pamiętając, że w polskich warunkach w przypadku pracowników sektora uspołecznionego chodzi o „dochód z pracy”. W dalszych partiach tego szkicu, gdzie będzie mowa o porównaniach międzykrajowych, „dochód” badanych osób lub całych kategorii społeczno-zawodowych będzie pochodził z bardziej zróżnicowanych źródeł (także z kapitałów).

¹⁰ Skala „odpowiedzialności” jest tu (tab. 2) równoznaczna ze skalą „władzy” w cytowanej książce K. Słomczyńskiego. Stamtąd także jest wzięta skala prestiżu zawodów. Za wskaźnik materialnego standardu życia przyjęto wieloaspektowo ujęte warunki mieszkaniowe: zagęszczenie i standard techniczny mieszkań oraz wyposażenie mieszkań w sprzęt trwałego użytku — według syntetycznego wskaźnika opracowanego przez A. Kobus-Wojciechowską w pracy *Zróżnicowanie warunków mieszkaniowych i sytuacji materialnej*, zamieszczonej w: *Zróżnicowanie społeczne*, op. cit. Konsumpcję kulturalną mierzy się tutaj prostym wskaźnikiem ilości posiadanych książek we własnym księgozbiórze. Ten prosty

Tabela 2

Korelacje pomiędzy wykształceniem, odpowiedzialnością, dochodem, prestiżem, materialnym standardem życia i konsumpcją kulturalną (poziom indywidualny)

	1	2	3	4	5	6
1. Wykształcenie	—	.41	.39	.37	.30	.43
2. Odpowiedzialność		—	.32	.19	.26	.17
3. Dochód			—	.23	.21	.16
4. Prestiż				—	.29	.31
5. Materialny standard życia					—	.19
6. Konsumpcja dóbr kulturalnych						—

Na wstępie trzeba zaznaczyć, że korelacje nie są wysokie i żaden ze współczynników nie przekracza wartości .44. Najwyższe współczynniki zanotowano w wypadku wykształcenia i odpowiedzialności, wykształcenia i dochodu, wykształcenia i konsumpcji kulturalnej, a także w wypadku wykształcenia i prestiżu. Tak więc te wymiary społecznego różnicowania można uważać za dość zgodne. W pozostałych wypadkach zgodność jest wyraźnie mniejsza. Szczególnie dwa wyniki są godne zanotowania.

Po pierwsze: korelacja między odpowiedzialnością i pozostałymi zmiennymi, z wyjątkiem wykształcenia i dochodu, jest stosunkowo niska. Nasuwa to sugestię, że ten typ zawodowych wymogów łączy się z jednym tylko typem nagród.

Po drugie: stosunkowo niskie są korelacje między dochodem a prestiżem, materialnym standardem życia i konsumpcją dóbr kulturalnych. Szczególnie dochód jest nisko skorelowany z konsumpcją kulturalnych dóbr.

Bez precyzyjnych danych porównawczych z innych krajów fakt jest wysoko skorelowany z innymi aspektami konsumpcji kulturalnej i dlatego traktujemy go jako wskaźnik dla całej sfery tej konsumpcji.

jów trudno oszacować rozmiar rozbieżności czynników statusu w naszym społeczeństwie. Jednakowoż dostępne dane z wielu krajów obejmujące na poziomie indywidualnym takie zmienne, jak wykształcenie, dochód i prestiż, wskazują, że korelacje pomiędzy tymi zmiennymi są niższe w Polsce niż w innych krajach. Odnosi się to do Stanów Zjednoczonych, Brazylii, Japonii i innych krajów niesocjalistycznych. Można przypuszczać, że różnice te związane są z odmiennością systemu społeczno-ekonomicznego¹¹.

Rozbieżność czynników statusu a ruchliwość społeczna

Na podstawie przeprowadzanych w Polsce badań została potwierdzona ogólna hipoteza, iż jednym ze źródeł rozbieżności czynników statusu jest ruchliwość społeczna¹². W badaniach tych śledzono rozbieżność pomiędzy wykształceniem, dochodem, odpowiedzialnością i prestiżem. Wyniki wskazują, że pośród tych, którzy rozpoczęli karierę zawodową jako pracownicy fizyczni i pozostają nadal na tych stanowiskach, rozbieżność pomiędzy przynajmniej jedną parą cech położenia społecznego pojawia się w 28% przypadków, gdy tymczasem pośród tych, którzy przesunęli się z grupy pracowników fizycznych do umysłowych, rozbieżność pojawia się w 52% przypadków. Podobna prawidłowość przejawia się wśród osób rozpoczynających karierę zawodową jako pracownicy umysłowi. Pośród tych, którzy pozostali w tej grupie pracow-

¹¹ P. Blau, O. Duncan, *The American Occupational Structure*, New York 1967; K. Tominaga, *Trend Analysis of Social Stratification and Social Mobility in Contemporary Japan*, „Developing Economies”, 1969, nr 7; D. Treiman, *Societal Development and Social Mobility. A Cross-National Comparison of Systems of Social Stratifications*, The University of Wisconsin, Madison 1968 (praca powielana).

¹² Por. Słomczyński, op. cit.

ników, 31% charakteryzuje się rozbieżnością czynników statusu, podczas gdy wśród tych, którzy przeszli do grupy pracowników fizycznych, odpowiednia proporcja wynosiła 58%.

Nie jest trudno interpretować te dane. Wskazywaliśmy już, że hierarchie zawodów według wykształcenia, dochodu i prestiżu nie są zbyt silnie ze sobą związane. Pozwala to sądzić, iż niektóre wymiary uwarstwienia posiadają pewną autonomię. Zmiana pracy na skutek podniesienia wykształcenia nie pociąga za sobą automatycznie awansu w drabinie dochodów; osoba przechodząca do lepiej płatnej pracy może nieraz odczuć, że nowa praca ma niższy prestiż. Fakt, że ruchliwość w jednym z wymiarów społecznego zróżnicowania nie powoduje odpowiedniego przesunięcia w innych wymiarach, prowadzi do rozbieżności czynników statusu.

Stabilność systemu egalitarnego

W tej części chcielibyśmy poruszyć problem stabilności systemu, w którym często występują rozbieżności czynników statusu. Stabilność takiego systemu będzie zachowana, gdy:

- 1) nie powoduje to frustracji większej części społeczeństwa;
- 2) nie zakłóca funkcjonalnych wymogów związanych z zajmowaniem rozmaitych społecznych pozycji i wypełnianiem różnych społecznych ról;
- 3) nie wytwarza dominującej hierarchii, wyraźnie podporządkowującej sobie inne.

Spróbujemy zastanowić się, w jakim stopniu warunki te są spełniane obecnie i mogą być spełniane w przyszłości w społeczeństwie socjalistycznym. Jakkolwiek nasze refleksje będą w istocie teoretyczne, niejednokrotnie będziemy mogli powołać się na wyniki badań empirycznych przeprowadzanych w naszym kraju.

Rozbieżność czynników statusu a indywidualny stres

W literaturze socjologicznej niejednokrotnie można spotkać hipotezy, iż niezgodność (rozbieżność) pozycji zajmowanych przez osobnika w różnych wymiarach społecznego zróżnicowania rodzi niezadowolenie i chęć zmiany porządku społecznego¹³. W najprostszej wersji hipotezy te dotyczą wpływu rozbieżności na stany psychiczne i wzory zachowania jednostki. Oczywiście przy odpowiedniej weryfikacji tych hipotez efekty rozbieżności czynników statusu powinny być badane niezależnie od efektów każdego ze składników globalnego statusu z osobna¹⁴. Jakkolwiek nie zawsze w pełnej zgodzie z tą zasadą, korelacje pomiędzy rozbieżnością czynników statusu a symptomami niezadowolenia i pragnieniem zmiany porządku społecznego były wielokrotnie potwierdzane. Stąd ich częsta obecność w literaturze socjologicznej¹⁵.

Ostatnio w Polsce zostały przeprowadzone badania nad niektórymi psychologicznymi konsekwencjami rozbieżności czynników statusu. M. in. Irena Reszke badała różnorodne reakcje w dwu grupach: 1) o wyraźnych rozbieżnościach pomiędzy kwalifikacjami a dochodem oraz

¹³ G. Lenski, *Status Crystallization. A Non-vertical Dimension of Social Status*, „American Sociological Review”, 1954, t. 19; idem, *Status Inconsistency and the Vote. A Four Nation Test*, „American Sociological Review”, 1967, t. 32; I. W. Goffman, *Status Consistency and Preference for Change in Power Distribution*, „American Sociological Review”, 1957, t. 22; B. Anderson, M. Zeldich Jr., *Rank Equilibration and Political Behavior*, „Archive Européenne de Sociologie”, 1964, t. 5; E. F. Jackson, P. J. Burke, *Status and Symptoms of Stress. Additive and Interaction Effects*, „American Sociological Review”, 1965, t. 30.

¹⁴ H. Blalock, *Status Inconsistency and Interaction. Some Alternative Models*, „American Journal of Sociology”, t. 73, 1967; H. F. Taylor, *Linear Models of Consistency. Some Extensions of Blalock's Strategy*, „American Journal of Sociology”, t. 78, 1973.

¹⁵ T. R. Gurr, *Why Men Rebel*, Princeton 1970.

2) o wyraźnych zgodnościach między tymi czynnikami statusu¹⁶.

Uzyskane wyniki dają raczej złożony obraz sytuacji i nie prowadzą do jednoznacznych konkluzji. Niemniej chcielibyśmy tutaj zasygnalizować, że okazało się, iż rozbieżność czynników statusu nie prowadzi w społeczeństwie polskim do wyraźnego poczucia dyskryminacji, izolacji społecznej lub społecznej niesprawiedliwości. Jak można to wyjaśnić?

Pewne teoretyczne rozprawy sugerują, że korelacje pomiędzy obiektywnie istniejącą rozbieżnością czynników statusu a pewnymi stanami psychicznymi czy wzorami zachowania ukazują jedynie pseudoprzyczynowe (pozorne) związki¹⁷. Przypuszcza się, iż korelacje te nie wystąpią, gdy *normy panujące w środowisku społecznym* „pозwólą” na istnienie pewnych rozbieżności między pozycjami albo gdy świadomość istnienia owych rozbieżności jest niewielka. Innymi słowy, obiektywne rozbieżności czynników statusu działają poprzez dwa inne czynniki: normatywną i subiektywną rozbieżność czynników statusu. Każda z tych sytuacji była osobno wielokrotnie wspomniana w literaturze¹⁸.

Jeśli przez „normatywną zgodność” rozumiemy ideologiczno-moralne zasady, które definiują określone relacje

¹⁶ I. Reszke, *Następstwa rozbieżności między poziomami zarobków i kwalifikacji*, Wrocław 1977.

¹⁷ J. W. Meyer, Ph. E. Hammond, *Forms of Status Inconsistency*, „Social Forces”, 1971, nr 50; E. E. Nelson, *Status Inconsistency. Its Objective and Subjective Components*, „The Sociological Quarterly”, 1973, t. 14.

¹⁸ S. Ossowski, *Struktura klasowa w społecznej świadomości*, Łódź 1957; E. E. Sampson, *Status Congruence and Cognitive Consistency*, „Sociometry”, 1963, t. 26; A. Malewski, *The Degree of Status Incongruence and Its Effects*, w: R. Bendix, S. M. Lipset (eds.), *Class, Status and Power. Social Stratification in Comparative Perspective*, Second Edition, New York 1966; P. Doreian, N. Stockmann, *A Critique of the Multidimensional Approach to Stratification*, „The Sociological Review”, 1969, t. 17.

pomiędzy elementami statusu jako „właściwe” lub „nie-właściwe”, to trudno stwierdzić występowanie takiej normatywnej zgodności w polskim społeczeństwie. Innymi słowy, wiele rozbieżności pomiędzy obiektywnymi elementami statusu nie znajduje swego ujęcia w kategoriach „niedopasowania”. Tak więc ludzie nie mają wyraźnych oczekiwań co do koniecznej zgodności czynników statusu¹⁹.

Z tych też przyczyn, przynajmniej po części, jednostki wyróżniające się obiektywną rozbieżnością czynników statusu ostro nie odczuwają, że ich pozycje społeczne wzajemnie do siebie nie pasują czy też są ze sobą niezgodne. Na przykład wysokość dochodu, którą uważa się za odpowiadającą danemu poziomowi wykształcenia, badani podają wielokrotnie w szerokich granicach²⁰.

Z tych przyczyn obiektywna rozbieżność czynników statusu nie zawsze prowadzi do niezadowolenia i pragnienia zmiany porządku społecznego, co przeczy wysuwanym hipotezom na ten temat. W społeczeństwie polskim, gdzie nie ma sformułowanych zasad normatywnej zgodności, a subiektywne odczucia rozbieżności czynników statusu są słabe — teoria stresu i niezadowolenia wywołanego niezgodnością czynników statusu nie znajduje poparcia.

Rozbieżność czynników statusu a wypełnianie ról społecznych

W świetle funkcjonalnej teorii stratyfikacji należałoby oczekiwać, że ludzie niechętnie wybierają te zajęcia, w których elementy pozycji społecznej są rozbieżne. Szczególnie dotyczy to przypadku rozbieżności pomiędzy wymogami, jakie stawia dane zajęcie, a otrzymywanym wynagrodzeniem.

W Polsce wielokrotnie podejmowano badania zarówno nad zawodowymi preferencjami dzieci, jak i nad aspira-

¹⁹ A. Sarapata, *Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną w Polsce*, Warszawa 1965.

²⁰ Słomczyński, *op. cit.*

cjami zawodowymi rodziców w stosunku do swych dzieci. Zgodnie z wyżej wspomnianą hipotezą można by oczekiwać, że zawody wymagające wysokich umiejętności i nisko płatne będą pomijane na korzyść zawodów o bardziej zbieżnych elementach statusu. Jednakowoż rezultaty badań podważają takie proste przypuszczenie: zarówno rodzice, jak i dzieci wybierali obok innych — także zajęcia o wysokich wymogach kwalifikacyjnych i stosunkowo niskich dochodach.

Wydaje się, że wyniki te można interpretować w dwójaki sposób. Po pierwsze, zawody te dostarczają wysokich nagród innych niż dochód pieniężny. Wybory zawodu nauczyciela, pracownika nauki, lekarza mogą być wyjaśnione w taki sposób. W Polsce zawody te wymagają stosunkowo wysokich kwalifikacji, są raczej nisko płatne, lecz tradycyjnie cieszą się wysokim prestiżem. We wszystkich tych przypadkach swoiste „podciągnięcie w górę” statusu globalnego następuje poprzez prestiż, który rekompensuje niższe zarobki. Napływu kandydatów do tych zawodów nie da się wyjaśnić znanym skądinąd faktem wysokich zarobków nielicznych przedstawicieli tych zawodów.

Druga interpretacja wydaje się bardziej złożona. Z psychologicznego punktu widzenia, jak można sądzić, zdobywanie kwalifikacji może być traktowane nie tylko w kategoriach inwestycji (nakładów), lecz także w sensie korzyści specyficznego rodzaju. Jeśli ktoś jest przekonany, że wyższe wykształcenie jest *wartością samą w sobie*, to dąży do jego osiągnięcia, a wzgląd na otrzymywanie innych nagród (np. pieniężnych), przywiązanych do zawodu wymagającego tego stopnia wykształcenia, odgrywa mniejszą rolę. Z badań J. Koralewicz-Zębik wynika, że wykształcenie jest pożądaną wartością niezależnie od innych wartości, które może za sobą pociągnąć²¹.

²¹ J. Koralewicz-Zębik, *System wartości a struktura społeczna*, Warszawa 1974.

Można więc chyba powiedzieć, że rozbieżności pomiędzy czynnikami statusu pozycji zawodowych nie muszą koniecznie powodować przeszkód w zapewnianiu tych pozycji i dobrym spełnianiu zawodowych ról, jeśli 1) występują kompensujące mechanizmy nagradzania lub też 2) istnieje system wartości, w których osiąganie pewnych atrybutów społecznych nie jest traktowane w sposób instrumentalny. Dokładniejsze określenie wymiarów uwarstwienia, w których działają te dwa typy czynników, stanowi problem dla przyszłych badań empirycznych.

Rozbieżność czynników statusu a równowaga systemu społecznego

Niektórzy socjologowie twierdzą, że spontaniczne procesy związane z wewnętrznymi właściwościami każdego społeczeństwa prowadzą do zgodności czynników statusu²². To twierdzenie oparte jest na dwu przesłankach: 1) że społeczeństwo ocenia pozycje społeczne w zależności od możliwości, jakie one dają w zakresie osiągania dóbr lub wartości podstawowych w tym systemie, 2) że to wartościowanie prowadzi do utworzenia się „dominującej hierarchii”. Tak więc J. Galtung pisze, że „system egalitarny załamie się z jednego lub obu powodów jednocześnie: albo jednostki zaczną dążyć do równowagi i unikać pozycji rozbieżnych i nastąpi powrót do starego hierarchicznego porządku, albo pojawi się nowy hierarchiczny porządek”. Dalej stwierdza on, że pierwotna lub nowa dominu-

²² J. Galtung, *Rank and Social Integration. A Multidimensional Approach*, w: H. Berger et al. (eds.), *Sociological Theories in Progress*, Boston 1966; idem, *International Relations and International Conflicts. A Sociological Approach*, „Transactions of the Sixth World Congress of Sociology”, International Sociological Association, Vol. I, 1966; J. C. Kimberley, *The Emergence and Stabilization of Stratification in Simple and Complex Social Systems*, w: E. O. Laumann (ed.), *Social Stratification. Research and Theory for 1970*, Indianapolis 1970; T. R. Gurr, op. cit.

jąca hierarchia określać będzie pozycje społeczne zajmowane w innych hierarchiach²³.

Systematyczna refleksja odbiera jednak tym twierdzeniom znamię oczywistości. Przecież dominująca hierarchia może sama zawierać kilka podwymiarów. Każdy z tych podwymiarów może mieć różną ważność dla rozmaitych grup społecznych. Przykładem kompleksowej hierarchii może być „użyteczność pracy” lub jej „efektywność”, obejmująca zarówno kwalifikacje, jak i sumiennosc w wykonywaniu zadań. Wówczas podwymiar kwalifikacji może determinować nagrody (np. wynagrodzenie pieniężne) w jednej części populacji, a podwymiar sumiennosci wykonania pracy — w drugiej. Wtedy też rozbieżność czynników statusu będzie się utrzymywać.

Załóżmy na przykład, że badana populacja dzieli się na dwie grupy: pracowników umysłowych i fizycznych; założmy dalej, że w pierwszej z nich inżynier otrzymuje względnie wysokie wynagrodzenie przede wszystkim za swe kwalifikacje, a w drugiej — robotnik magazynu jest podobnie wynagradzany za uczciwe i dokładne, ogólnie: sumienne, wykonywanie pracy. Pod względem wynagrodzeń pozycje inżyniera i robotnika są podobne, choć każdy z nich otrzymuje podobną sumę pieniędzy „za co innego”. U robotnika pojawi się rozbieżność czynników statusu obejmująca kwalifikacje i wynagrodzenie. W przypadku inżyniera taka rozbieżność może — choć nie musi — dotyczyć sumiennosci wykonywania zadań i wynagrodzenia. Tak więc rozbieżności czynników statusu będą się wyrażać w braku synchronizacji między jedną z form nakładów, składających się na ogólniejszy wymiar „efektywność pracy”, a wysokością nagrody: pieniężnego wynagrodzenia.

Jakkolwiek zaprezentowany przykład nie jest wzięty bezpośrednio z życia, to jednak można zaobserwować pewne cechy rozbieżności tego właśnie typu. Na przykład

²³ J. Galtung, op. cit.

zgodność między wykształceniem a dochodem nie we wszystkich zawodach jest w Polsce wysoka. Przepuszczalnie pewne inne czynniki, które również determinują dochód, są słabo skorelowane z wykształceniem. Obecnie mało jeszcze wiemy o ich roli jako wyznaczników nagród na dłuższą metę.

Próba podsumowania

Podsumowując nasze rozważania można by chyba stwierdzić, że wcale nie utopijna wydaje się taka sytuacja, w której:

1) *tę samą wysokość* jakiejś „nagrody” (np. określoną płacę) otrzymuje się za odmienne „nakłady” lub konkretniej — cechy pracy (np. za pracę wysoko kwalifikowaną, ale średnio sumienną, i pracę nisko kwalifikowaną, ale bardzo sumienną);

2) za pracę o podobnej wysokości jakiegoś „nakładu”, np. kwalifikacji, nie otrzymuje się takiej samej wysokości określonej nagrody (np. płacy);

3) za pracę o podobnych „nakładach”, np. o podobnym poziomie kwalifikacji lub sumienności, otrzymuje się odmienne rodzaje nagród, np. w jednym zawodzie wysoką płacę, a w innym wysoki prestiż.

Oczywiste jest, że w konkretnym systemie może wystąpić większa liczba cech pracy, które pociągają za sobą określone nagrody, i zwiększona liczba nagród — a wszystkie one mogą występować jako względnie trwale cechy położenia społecznego.

Postawmy sobie pytanie, w jakich ogólniejszych warunkach układ społeczny scharakteryzowany powyżej mógłby dobrze funkcjonować, mieć swoją wewnętrzną logikę i być uznany za „naturalny” z punktu widzenia samopoczucia jednostek, a „harmonijny” z punktu widzenia wymogów działania całego systemu społecznego. Trudno uświadomić sobie dzisiaj wszystkie warunki i konse-

kwencji szkicowanego tutaj układu, występującego w formie rozwiniętej. Sądzimy jednak, że można by wymienić co najmniej dwa warunki.

Pierwszy z nich — to duże zróżnicowanie zawodowo-funkcjonalne pracowników i jednocześnie różnorodność cech pracy uznawanych za korzystne dla działania całego systemu społecznego. Oznacza to, że społeczeństwo jest systemem wewnątrznie bardzo złożonym, zwłaszcza w dziedzinie produkcji i usług. Jednocześnie w systemie tym różnorodne cechy pracy, np. kwalifikacje, sumienność, wydajność, kreatywność, uznane są za dające rezultaty społecznie użyteczne. System ocen pracy (specyfikujący kryteria alokacji rozmaitych nagród) uwzględnia fakt różnorodności pracy użytecznej. Chodzi tu o system ocen odnoszących się do pracy, która stanowi wkład jednostki w szeroko pojęty dobrobyt ogółu. W szerszym ujęciu chodzi o oceny wszelkiej działalności jednostki na rzecz społeczeństwa. Omawiany tu warunek mówi o społecznej użyteczności różnorodnych „nakładów”.

Drugi warunek — to pluralistyczny system wartości „po stronie nagród”. Kiedy w systemie społecznym rozmaite wartości uznane są za godne pożądania, to jedni wybierają jako najważniejszą w swych codziennych dążeniach raczej wartość A (np. dobrobyt materialny), inni wartość B (np. wyrefinowaną konsumpcję kulturalną), a jeszcze inni wartość C (np. udział w decyzjach politycznych). Chodzi tu oczywiście o *preferencje względne*, a nie o rezygnację zupełną z jednej wartości na rzecz drugiej. Stąd nasuwa się wniosek, że preferowanie wartości A oznacza dążenie do jej maksymalizacji przy zadowalaniu się przeciętnym korzystaniem z innych wartości. Wydaje się, że jest to możliwe wówczas, gdy wszyscy mają zapewnione dostateczne uczestnictwo w podstawowych wartościach, a więc również gdy zaspokojone są podstawowe potrzeby społeczne, zwłaszcza materialne. Sytuacja taka prowadzić powinna do zróżnicowania za-

chowań i dążeń na poziomie wyższym niż podstawowy. Byłby to więc poziom, na którym występuje możliwość zróżnicowania i zindywidualizowanego rozwoju osobowości. Poszczególne jednostki będą dążyły do maksymalnego udziału w tych wartościach, które zgodne są z ich predylekcjami i zdolnościami. Ta ostatnia uwaga otwiera pole rozważań nad związkami między rozbieżnością czynników statusu a rozwojem osobowości. Jest to jednak temat, który wymaga osobnych studiów.

Nietrudno dostrzec, że obydwa wymienione powyżej warunki mówią o pluralizmie wartości. Odnosi się on do obiektywnych cech pracy i do różnorodnych dążeń jednostkowych. Szkicowana koncepcja łączy pluralizm wartości z wizją zmniejszania nierówności społecznych. Zwracamy na to uwagę, ponieważ spotkać można koncepcje łączące postulat pluralizmu wartości z postulatem utrzymania zróżnicowań społecznych.

Dwa nowe problemy

W szkicu tym przedstawiono argumenty teoretyczne i materiały empiryczne, sugerujące, że istnieje możliwość zmniejszania nierówności społecznych przez wykorzystanie rozbieżności czynników statusu. Niewykluczone, że nie przyniosłoby to wcale negatywnych następstw dla funkcjonowania społeczeństwa jako całości, a może by nawet miało pozytywne strony. Na zakończenie warto zasygnalizować jeszcze dwa problemy.

Pierwszy problem dotyczy związku między redukcją nierówności przez rozbieżność czynników statusu a długofalowym planowaniem społecznym²⁴. W dotychczasowej praktyce planowania różne płaszczyzny nierówności analizowano zazwyczaj niezależnie od siebie. Zauważało

²⁴ W. Wesołowski, *Klasy, warstwy i władza*, posłowie do wyd. z 1974 r.

się — jeśli użyć przedstawionej tu terminologii — „prostą” redukcję nierówności społecznych, natomiast możliwości świadomego stosowania redukcji „kompleksowej” pozostawały nie zauważone. W tej sytuacji wydaje się celowe opracowanie — początkowo choćby w wersji teoretycznej — pewnych typów takiej kompleksowej redukcji, które by były zgodne z długofalowymi celami społeczno-politycznymi socjalizmu i zarazem miały aspekt praktyczny, czyli nadawały się do wbudowania w strukturę długofalowych planów.

Drugi problem dotyczy konsekwencji, jakie może mieć dla umocnienia postaw egalitarnych brak silnych związków między pewnymi wymiarami społecznego zróżnicowania. Wiadomo, że zbieżność rozmaitych hierarchii społecznych prowadzi do wykrystalizowania się świadomości społecznej, w której potoczny obraz społeczeństwa przybiera postać hierarchiczną. Natomiast odwrotna sytuacja może spowodować odmienne konsekwencje psychologiczne. Gdyby rozbieżność czynników statusu występowała często i trwale, wówczas można by oczekiwać innego ukształtowania się potocznej wizji społeczeństwa, a mianowicie wizji układu „równoległych” i „równocennych” grup, z których każda czym innym służy społeczeństwu i ewentualnie czym innym jest nagradzana. Świadomość hierarchii miałaby wówczas tendencje do zanikania.

Ujawnienie się takich tendencji oznaczałoby umacnianie się pozytywnych konsekwencji rozbieżności czynników statusu.

Referat wygłoszony na VIII Światowym Kongresie Socjologicznym w Toronto w 1974 r.: *Reduction of Social Inequalities and Status Inconsistency* (napisany wspólnie z K. Słomczyńskim)

Drukowany jako referat kongresowy w języku angielskim

Drukowany pt. *Redukcja nierówności a rozbieżność czynników statusu* w: „Studia Socjologiczne”, 1975, nr 1 (napisany wspólnie z K. Słomczyńskim)

Część II

**O ZŁOŻONYM CHARAKTERZE
ŚWIADOMOŚCI SPOŁECZNEJ KLAS**

Badania nad świadomością społeczną klas

W ostatnim piętnastoleciu byliśmy świadkami gwałtownego rozwoju empirycznych badań socjologicznych w krajach socjalistycznych. W wielu krajach gałęzią, która rozwinęła się najwcześniej, były badania struktury klasowo-warstwowej. Przecierały one drogę badaniom w innych dziedzinach: w socjologii przemysłu, kultury, rodziny. Dzisiaj w każdym socjalistycznym kraju pole badań empirycznych jest szerokie, a studia nad strukturą klasowo-warstwową są już tylko jedną z wyspecjalizowanych gałęzi socjologii.

W tej sytuacji warto może zadać sobie kilka pytań dotyczących oceny dotychczasowego naszego dorobku. Warto również zastanowić się nad ewentualnymi perspektywami dalszych badań. Oczywiście niełatwo będzie od razu sformułować pełną i adekwatną ocenę przebytej drogi oraz wytyczyć kierunki dalszego działania. Tak więc rozdział ten nie daje całościowej oceny i nie wytycza nowego programu. Omawia on problemy częściowe, dotyczące jednego aspektu badań nad strukturą klasowo-warstwową, a mianowicie badań nad świadomością społeczną klas.

Sądzę, że mało uwagi zwracaliśmy na tę problematykę. Dlatego rozdział ten poświęcam kilku wybranym zagadnieniom i przedstawieniu niektórych ujęć występujących w empirycznych badaniach świadomości klas.

Marks i Engels o świadomości klas a społeczeństwo socjalistyczne

Problematyka świadomości społecznej klas i dróg jej formowania się zajmuje ważne miejsce w teorii marksistowskiej. Związane jest to z rolą, jaką klasycy marksizmu przypisywali klasom w ogóle i walce klas w procesie dziejowym w szczególności. W związku z walką klas sformułowali oni szereg tez dotyczących świadomości. Marks w koncepcji *klasy dla siebie* i *klasy w sobie*¹, a Lenin w koncepcji *świadomości trade-unionistycznej* i *świadomości socjalistycznej*² zwrócili uwagę na określone typy myślenia o sprawach społecznych występujące w klasie robotniczej. Typy te zarysowane zostały z punktu widzenia ograniczonych zakresowo treści świadomości — tych tylko, które decydują o głębokości zaangażowania w walkę klas oraz dotyczą stopnia zrozumienia krótkofalowych i długofalowych (albo bieżących i ustrojowych) interesów klasowych³.

Na gruncie tego przypomnienia od razu można powiedzieć, że przed współczesnymi badaczami świadomości klas w społeczeństwie socjalistycznym wyłania się kilka istotnych pytań. Na przykład: Czy i w jakim zakresie zarysowana wyżej problematyka badawcza klas zachowuje swe znaczenie w społeczeństwie socjalistycznym, w którym obiektywne procesy formowania się klasy robotniczej, jej interesów i treści świadomości społecznej mają przecież swoją specyfikę? Cóż więc można i należy przejąć z zakresu rozważań Marksa i Lenina? Czym zakres ich rozważań wzbogacić?

Nasuwa się tutaj kilka uwag wstępnych. Przede wszy-

¹ K. Marks, *Nędza filozofii*, w: K. Marks, F. Engels, *Dzieła*, t. 4, Warszawa 1962.

² W. I. Lenin, *Co robić?*, w: *Dzieła*, t. 5, Warszawa 1950.

³ Por. J. Hochfeld, *Studia o marksowskiej teorii społeczeństwa*, Warszawa 1968.

stkim taka oto: byłoby wielkim uproszczeniem mniemanie, że rozważania Marksa i Lenina o świadomości klas dają się sprowadzić do wspomnianych wyżej koncepcji o specyficznych treściach świadomości, które ważne są z punktu widzenia formowania się klasy robotniczej jako podmiotu działań politycznych. Są to rozważania najczęściej w pismach klasyków spotykane i centralne dla ich teorii zjawisk politycznych, ale bynajmniej nie jedyne. Wystarczy wspomnieć o zainteresowaniu Marksa pogłądami moralnymi, religijnymi i prawnymi, o jego zainteresowaniu globalnie pojętym światopoglądem⁴. Na gruncie teorii marksistowskiej jest więc w pełni uzasadnione wszechstronne ujęcie zjawisk świadomości klas, pytanie o jej rozmaite aspekty i różnorodne determinanty. Nie wszystko w świadomości klas jest zdeterminowane pozycją społeczno-ekonomiczną tych klas, a nawet epoką, w której one żyją. W tradycji myśli marksistowskiej mamy bogatą problematykę złożonych powiązań i oddziaływań między poszczególnymi aspektami świadomości klas a aktualną sytuacją ekonomiczną, obiegowymi teoriami, koncepcjami filozoficznymi i politycznymi.

W tym szkicu jednak interesować nas będą głównie te, ściśle klasowe treści świadomości, które determinowane są aktualną pozycją społeczną klas i współczesną epoką. Przy tak zawężonym zainteresowaniu problematyka formowania się polityczno-społecznych treści świadomości klas jest najważniejsza. Narzuca się też z całą oczywistością pytanie, czy i w jakim stopniu znane klasyczne sformułowania o klasie w sobie i klasie dla siebie, o świadomości trade-unionistycznej i świadomości socjalistycznej, o konfliktowych i solidarystycznych ramach postrzegania spraw społecznych — zachowują dziś swoją moc.

⁴ Por. np. K. Marks, F. Engels, *Manifest Partii Komunistycznej*, w: *Dziela*, t. 4, op. cit.; K. Marks, F. Engels, *Święta rodzina*, w: *Dziela*, t. 2, Warszawa 1961.

Nie będziemy rozpatrywali tych kwestii w odniesieniu do aktualnej sytuacji w społeczeństwach kapitalistycznych. Istnieje na ten temat bogata literatura. Wynika z niej, że wszystkie podstawowe propozycje teoretyczne Marksa dotyczące procesów formowania się świadomości klasy robotniczej i typów tej świadomości — zachowują swój walor poznawczy⁵.

Ogólne ramy i typologie

Nas interesują tutaj procesy formowania się świadomości w społeczeństwie socjalistycznym i ramy ogólne, w jakie te procesy można by ujmować. Jedno z generalnych pytań domagających się odpowiedzi odnosi się do stopnia konfliktowości społeczeństwa socjalistycznego w porównaniu z kapitalistycznym. Czy kategoria *sprzeczności interesów klasowych* pełni w społeczeństwie socjalistycznym taką samą rolę jak w kapitalistycznym? Jeśli inną, to jaki charakter mają konflikty, o co w nich chodzi, co je wywołuje, na jakich płaszczyznach i w jakich formach głównie się przejawiają? Próbę zarysowania problematyki sprzeczności interesów w społeczeństwie socjalistycznym i ewentualnego przeradzania się ich w konflikty — dałem w innej pracy⁶. W polskiej literaturze socjologicznej, niezależnie od różnicy zdań w kwestiach szczegółowych, dominuje pogląd, że problematyka sprzeczności interesów i formujących się na ich podłożu konfliktów zachowuje aktualność w społeczeństwie socjalistycznym. Musi być jednak ujmowana inaczej niż w odniesieniu do społeczeństwa kapitalistycznego, ze względu na wyeliminowanie

⁵ Por. np. A. A. Galkin, G. G. Diligienkij (red.), *Socyjalno-politicheskie sdwigi w stranach razwitogo kapitalizma*, Moskwa 1971 (i cytowana tam literatura). J. Westergaard and H. Resler, *Class in a Capitalist Society*, London 1975 (i omawiana tam literatura).

⁶ W. Wesołowski, *Klasy, warstwy i władza*, Warszawa 1966 (oraz 1974 i 1977).

wyzysku klasowego i antagonistycznych stosunków produkcji. Na najogólniejszym, teoretycznym szczeblu rozważań o społeczeństwie oznacza to odrzucenie solidarystycznej teorii, która we współczesnej socjologii niemarksiowskiej przybiera najczęściej formę jakiejś wersji funkcjonalizmu⁷. Równocześnie jednak ze względu na nowy typ, jaki reprezentuje społeczeństwo socjalistyczne, istotnym zjawiskiem stają się w nim różne przejawy integracji, toteż problematyka tej integracji, jej warunków i form nie powinna być pomijana⁸.

Rozpatrzenia wymaga zastosowanie do badań świadomości klasy robotniczej w ustroju socjalistycznym dwóch znanych teoretycznych ujęć marksistowskich, o których wspominaliśmy wyżej: koncepcji klasy w sobie i klasy dla siebie oraz koncepcji świadomości trade-unionistycznej i socjalistycznej.

Problematykę przekształcania się klasy robotniczej z klasy w sobie w klasę dla siebie poruszali wielokrotnie różni autorzy w kontekście rozważań nad procesami formowania się polskiej klasy robotniczej w latach pięćdziesiątych. Intensywna industrializacja spowodowała wówczas przejście dużej liczby osób wprost z rolnictwa do przemysłu. Osoby te nie miały przygotowania zawodowego, nie były wdrożone do dyscypliny pracy zorganizowanej i przemysłowej, słabe było wśród nich poczucie wspólnoty losów, brak im też było świadomości politycznej typowej dla klasy robotniczej. Proces formowania się wśród tych ludzi cech właściwych klasie robotniczej nasuwał

⁷ Przykładem takiego ujęcia mogą być propozycje teoretyczne T. Parsonsa. Por. np. *A Revised Analytical Approach to the Theory of Social Stratification*, w: R. Bendix, S. M. Lipset (eds.), *Class, Status and Power. A Reader in Social Stratification*, Glencoe 1953.

⁸ M. N. Rutkiewicz, *Razwitiye nowych form sotsyalnoj intiegracii w sotsyalisticheskom obszczestwie*, „Socjologiczeskije Issledowanija”, 1974, nr 1.

wiele analogii do procesu, który miał na myśli Marks pisząc o formowaniu się klasy robotniczej we wczesnej fazie kapitalizmu. Ale porównanie obu tych procesów nie może iść za daleko, bo przecież sytuacja „na zewnątrz” fabryki była w każdym okresie inna. Nie chodzi mi tu o oczywistą odmienną systemu kapitalistycznego i socjalistycznego, bo o tym wszyscy używający wspomnianej analogii dobrze pamiętają, lecz o taką odmienną sytuacji, jak np. ta, że w przypadku kraju socjalistycznego partia robotnicza nie była dopiero w stadium formowania się, lecz przychodziła na plac budowy jako polityczny organizator od samego początku.

W latach sześćdziesiątych procesy formatywne zachodzące w klasie robotniczej wyglądały już inaczej niż w latach pięćdziesiątych. Nowi robotnicy, którzy wkraczali w szeregi klasy, byli w większości wychowankami zasadniczych szkół zawodowych, a więc socjalistycznego systemu edukacji i wychowania. Porównanie ich z kształtującą się w kapitalizmie klasą robotniczą nie sprzyjało zrozumieniu całego procesu.

Lenin sformułował klasyczną koncepcję dwóch typów świadomości klasy robotniczej: świadomości trade-unionistycznej i świadomości socjalistycznej, mając na myśli przede wszystkim dwa różne „poziomy” tej świadomości i rozwijając pewne sugestie Marksa na ten temat. Można by rozważyć kwestię, czy w stosunku do klasy robotniczej w ustroju socjalistycznym nie należałoby stworzyć jakiejś analogicznej typologii. Powierzchnianie rzecz ujmując, taki zabieg wyдалby się pociągający i nie pozbawiony podstaw. Przecież i u nas nie wszyscy robotnicy mają marksistowską świadomość klasową i wielu z nich koncentruje się tylko na sprawach związanych z poprawą materialnych warunków bytu. Głębszy namysł prowadzi jednak do wniosku, że ewentualna typologia różniłaby się w sposób istotny od tej, jaką zaproponował Lenin dla okresu kapitalizmu.

Oto kilka uwag na ten temat, zapewne nie wyczerpujących całości zagadnienia. Dążenie do zaspokojenia potrzeb materialnych ma u nas inny sens niż w kapitalizmie. Nie oznacza rezygnacji z działań na rzecz socjalistycznego ustroju, lecz może być z takimi działaniami ściśle powiązane. Orientacja czysto ekonomiczna była w typologii Lenina połączona z brakiem zrozumienia podstawowych mechanizmów rządzących gospodarką (wytworzeniem wartości dodatkowej), a w socjalizmie ekonomiczna orientacja, nawet czysto konsumpcyjna, może być — i bywa — powiązana z pełnym zrozumieniem mechanizmów działania gospodarki socjalistycznej. Typologia Lenina dotyczy wyróżnienia niższej i wyższej, bardziej powierzchownej i głębszej fazy rozwoju świadomości robotniczej. Taka typologia jest nam potrzebna i dzisiaj, ale należy ją skonstruować odmiennie, nie przez analogię ze świadomością „trade-unionistyczną” i „socjalistyczną”. To, co powinno być uznane w naszych warunkach za wyższy typ świadomości klasowej, winno dotyczyć, jak sędzę: 1) wyższego stopnia (a nie odmiennej jakości) rozeznania mechanizmów społeczno-gospodarczych, 2) większego politycznego zaangażowania w rozwój gospodarczy i postęp społeczny, 3) większych aspiracji ogólnospołecznych i jednostkowych.

Jeśli mi przyszło określić dwa typy świadomości robotniczej, których wyodrębnienie nawiązywałoby z grubsza do rozróżnień Lenina, to użyłbym następujących przymiotników: w stosunku do pierwszej (bardziej rozwiniętej) — *aktywistyczna, prospołeczna, bogata w aspiracje*; w stosunku do drugiej (mniej rozwiniętej) — bardziej pasywna, raczej egocentryczna, wężiej ukierunkowana, uboższa w aspiracje. Między tymi typami — gdyby przyjęło się je jako narzędzia badań — na pewno zarysowałoby się w rzeczywistości szereg stopni pośrednich, które z punktu widzenia dynamicznego, a więc rozwojowego, trzeba by uznać za typy przejściowe, a więc takie, które

są fazami rozwoju jednostkowych świadomości. Warto tu zauważyć, że przecież i w koncepcji leninowskiej dwóch typów świadomości nie dzieliła przepaść z punktu widzenia konkretnych procesów jednostkowego formowania się postaw — chociaż typ wyższy był jakościowo odmienny w tym sensie, że zrozumienie ekonomicznych mechanizmów wyzysku kapitalistycznego stawiało w innym świetle cały problem walki o polepszenie losu klasy.

Badanie treści świadomości klas

W rozważaniach przygotowawczych do badań nad różnymi aspektami świadomości klas w Polsce współczesnej można przyjąć także inną zasadę organizującą myślenie. Nie musimy przecież zaczynać od tworzenia typologii świadomości klasy robotniczej (i innych klas). Jednym z narzucających się z całą oczywistością punktów wyjścia jest badanie podstawowych treści świadomości, odnoszących się do spraw społeczno-politycznych. Przy tak sformułowanym zadaniu badawczym pierwszoplanowa staje się specyfikacja problemów gospodarczych, społecznych, kulturalnych i politycznych, ważnych na danym etapie rozwoju. Następnie konieczne jest sformułowanie hipotez o czynnikach kształtujących percepcję określonych zjawisk społecznych, związkach między sposobem widzenia rozmaitych spraw, klasowych odmiennościach postaw i ocen.

Nawet takie zadanie, które nazywalibyśmy skromniejszym od tworzenia typologii, wcale nie jest łatwe. Jakie obszary zjawisk i problemów należałoby uwzględnić w tak zakreślonych badaniach? Widzę co najmniej następujące:

1) krąg spraw związanych z pracą i sprawami bytowymi;

2) krąg spraw związanych z rozwojem społeczno-gospodarczym kraju;

3) rozumienie ustrojowych, społecznych celów socjalizmu, percepcja ich obecnej i przyszłej realizacji;

4) miejsce socjalizmu we współczesnym świecie.

Wymienione kręgi problemów łączą się i zachodzą na siebie, ale też w badaniach chodziłoby o uchwycenie tego, jak zjawiska i sprawy, wiążące się obiektywnie, są powiązane w świadomości klas i warstw społecznych. Tytułem przykładu — kilka uwag o ewentualnych szczegółowych zagadnieniach, które mogłyby stać się przedmiotem badań.

Problematyka pracy

Socjalistyczny system społeczny, poprzez wiele swoich cech szczególnych, stawia pracę w centrum aktywności człowieka. Dzieje się tak na skutek tego, że praca stanowi w tym systemie podstawę bytu większości obywateli i ważne kryterium ich oceny; jest podstawą zdobywania środków do życia i zarazem jedną z naczelnych wartości systemu ideologicznego.

W perspektywie przyszłych faz rozwoju praca ma coraz bardziej stawać się środkiem realizacji różnorodnych potencji człowieka. Badanie pracy, stosunku do niej, jej ogólnej oceny w kontekście innych wartości — może dostarczyć informacji o sprawach konkretnych i przyziemnych, ogólnych i nawet ogólnikowych, ale wszystkie one, jak sądzę, będą istotne dla charakterystyki węzłowych treści świadomości współczesnego obywatela.

Niezmiernie ważne byłoby wykrycie, jakie tu różnice występują między poszczególnymi klasami. Jaka jest dzisiaj *filozofia pracy* w środowisku robotniczym, inteligentkim, chłopskim? Przed rewolucją socjalistyczną w naszym kraju środowiska chłopskie, robotnicze i inteligentkie miały swoje własne „filozofie pracy” — a jak to wygląda dzisiaj? A może dzisiaj brak jasno sprecyzowanej „filozofii pracy” poszczególnych środowisk i całego narodu? Jeśli trudno byłoby odpowiedzieć na tak gene-

ralne pytanie, to może udałoby się odpowiedzieć na kilka węższych, też ważnych. W którym z tych środowisk prze-waża pozytywna (i dlaczego), a w którym negatywna (i dlaczego) ocena aktualnie spełnianej pracy? Jak to wpływa na ogólniejszą ocenę pracy jako „gatunkowej” właściwości człowieka? Zapewne należałoby wziąć pod uwagę różnorodne aspekty obecnej pracy przy jej ocenie w poszczególnych środowiskach. Mamy jeszcze pracę ciężką i lekką, jednostkową i kolektywną, wydajną i niewy-dajną, tradycyjną i nowoczesną. Każdy z tych aspektów rzutuje zapewne na globalną ocenę pracy, chociaż praw-dopodobne jest, że w poszczególnych środowiskach te same aspekty nie są oceniane jednakowo.

Ujmując pracę w innej płaszczyźnie, należałoby dążyć do rozpoznania, w jakich sytuacjach i w jakich środo-wiskach praca traktowana jest instrumentalnie, a w jakich autotelicznie, w jakich uważa się ją jedynie za źródło utrzymania, a w jakich dostrzega się przy tym ogólnospo-łeczną wartość pracy. Ważne byłoby znalezienie odpowie-dzi na pytanie, jakie czynniki zawarte we współczesnych mechanizmach produkcji, podziału i zarządzania warun-kują pojawianie się treści, które majoryzują globalne oce-ny pracy w różnych klasach i grupach.

W polskiej socjologii przeważają dotychczas badania nad zadowoleniem z pracy. Są one pozbawione szerszego teoretycznego oddechu i nie dają dostatecznych podstaw do wnioskowania o ogólniejszych procesach postrzegania pracy i jej roli we współczesnym społeczeństwie.

Szczególne znaczenie w całości kształcie świadomości spo-łecznej wszystkich klas i grup naszego społeczeństwa ma postrzeganie problemów rozwoju społeczno-ekonomiczne-go. Dyskusje wokół tych problemów, programy rozwoju, ich popularyzacja, a także mobilizacja załóg na rzecz roz-woju kraju — to chleb nasz codzienny. Wydaje się, że wiele spraw ogólnych i konkretnych, wchodzących w za-kres problematyki rozwoju społeczno-gospodarczego,

wpływa na formowanie się istotnych elementów postaw społeczno-politycznych różnych klas. Badanie tych zjawisk ma ważne odniesienia do ogólnej problematyki kształtowania się postaw prosocjalistycznych. Uczestnictwo w rozwijaniu gospodarki, a także kultury i lepszych warunków życia, rozważania i dyskusje, które aktywne uczestnictwo narzuca — wydają się jedną z ważnych dźwigni rozwoju socjalistycznej świadomości. Tymczasem brak szczegółowych hipotez badawczych w tym zakresie, nie mówiąc już o braku konkretnych badań i wyników. Jest to jeden z najbardziej zaniedbanych odcinków badań nad świadomością społeczną w Polsce.

Z pewnością myślenie o sprawach rozwoju społeczno-gospodarczego wiąże się z postrzeganiem interesów długofalowych i krótkofalowych, ogólnych i partykularnych, grupowych i jednostkowych. Ale w jaki sposób się wiąże — tego nie wiemy. Należałoby tu jednak sformułować choć kilka wstępnych hipotez. W tych hipotezach należałoby prawdopodobnie rozdzielić sprawy rozwoju gospodarczego i postępu społecznego. Na przykład warto byłoby sprawdzić, w jakich grupach i w jakich sytuacjach występuje myślenie *rozdzielonymi płaszczyznami*, tzn. takie, w którym interes jednostkowy łączy się raczej ze zjawiskami postępu społecznego, a interes ogólnonarodowy ze zjawiskami wzrostu gospodarczego. Być może, związki te wyglądają odmiennie w różnych klasach lub w różnych częściach klas. Wykrycie powiązań między omawianymi tu treściami świadomości mogłoby mieć istotne znaczenie teoretyczne i praktyczne.

Stosunek do problematyki rozwoju społeczno-gospodarczego (chodzi przy tym o rozwój, którego drogi wyznacza partia klasy robotniczej) jest zapewne inny wśród klasy robotniczej, inteligencji i chłopstwa. Ta oczywista hipoteza wymaga jednak szczegółowego testowania, ponieważ równocześnie można zakładać, że występuje obszar uświadomionej wspólnoty interesów wszystkich klas.

Zasada sprawiedliwości

Wśród społecznych celów, które realizuje ustrój socjalistyczny, ważne miejsce zajmuje zasada sprawiedliwości społecznej. Sposób rozumienia i stopień akceptacji tej zasady należy studiować równoległe z analizą praktycznych przedsięwzięć służących jej realizacji.

Równoległe studiowanie „obiektywnej” (realizacyjnej) i „subiektywnej” (świadomościowej) strony zasady sprawiedliwości wydaje się nieodzowne m. in. dlatego, że żadne rozwiązanie praktyczne nie będzie spełniało założonej funkcji psychologicznej, jeśli nie zostanie zrozumiane i zaakceptowane przez adresatów.

W społeczeństwie podzielonym na klasy — chociaż u nas nie są to klasy antagonistyczne — co innego będzie sprawiedliwością dla poszczególnych klas i odmienne będą poczucia sprawiedliwości. Klasowe poczucia sprawiedliwości muszą więc być brane pod uwagę w konstrukcjach zmierzających do realizacji tej zasady. Z istoty socjalizmu wynika, że polityka społeczno-gospodarcza musi brać pod uwagę przede wszystkim odczucia sprawiedliwości występujące w klasie robotniczej i wyrastające na gruncie jej doświadczeń i jej dążeń. Wzmacnia to jeszcze bardziej postulat badań. Powinny one dać rozpoznanie tych doświadczeń i dążeń oraz związanego z nimi odczucia sprawiedliwości.

Nie znaczy to jednak, że poczucie sprawiedliwości przeważające wśród robotników musi być nie znane i nie akceptowane zupełnie w innych klasach. Ważne byłoby zorientowanie się, które aspekty robotniczego rozumienia sprawiedliwości mają znaczenie tak ogólnoludzkie, że przedstawiciele innych klas spontanicznie uznają je za atrakcyjne również dla siebie, albo czują się psychologicznie zmuszeni do ich akceptacji — nawet wbrew własnym interesom.

Uwagi powyższe nie znaczą wcale, że w klasie robotniczej (analogicznie — w innych klasach) występować musi

jasno sprecyzowane rozumienie zasady sprawiedliwości. Stopień krystalizacji tej zasady może być rozmaity — ale jest to dodatkowy argument na rzecz badań empirycznych. W różnych okresach jasność i ostrość pojmowania zasady sprawiedliwości, a także jej rozmaitych stron — bywa niejednakowa i nie może być jednakowa. Na tę ostrość wpływa przecież znajomość programów rozwoju społeczeństwa socjalistycznego, niejednakowy stopień zaakcentowania omawianej zasady w konkretnych programach i eksponowania jej w propagandzie. Dochodzimy tutaj do jeszcze jednej płaszczyzny, którą należy studiować równoległe z przejawami realizacji konkretnych programów, a mianowicie do zamierzonych oddziaływań ideologiczno-propagandowych. One to współkształtują odczucia sprawiedliwości, w tym także ich intensywność.

Zasada, o której tu mówimy, nie jest jedyną społeczną zasadą ustrojową socjalizmu; innymi jeszcze zasadami są równość, wolność, ludowładztwo. Zasadę sprawiedliwości wybraliśmy tylko dla egzemplifikacji problematyki przełamywania się celów ustrojowych w świadomości klas. Warto zaznaczyć, że inne, wspomniane wyżej zasady — takie, jak równość, wolność, ludowładztwo — wiążą się z zasadą sprawiedliwości zarówno w sferze idealnej, jak i realnej, w świadomości i w praktycznej realizacji. Jeśli idzie o sferę „idealną”, byłoby niezmiernie interesujące zbadanie tego, w jakim stopniu i w jakich płaszczyznach przedstawiciele poszczególnych klas dostrzegają związek zasady sprawiedliwości z zasadą równości. Kształt jakich konkretnych przekonań związek ten przybiera? Jaką równość postuluje, a jakie nierówności akceptuje? Inną szeroką dziedzinę zagadnień badawczych otwiera generalne pytanie o powiązania, jakie istnieją w świadomości poszczególnych klas między pracą a sprawiedliwością, między rozwojem społeczno-gospodarczym a sprawiedliwością.

Zarówno ogólne zasady ustrojowe socjalizmu, jak i te,

o których mówimy tutaj, są jakby z natury swej historyczne i przez to obarczone co najmniej podwójnym sensem. Jeden z nich dotyczy sprawiedliwości *hic et nunc*, a drugi — odleglejszego, bardziej rozwiniętego, „lepszego” socjalizmu. Socjalizm aktualny jest przez szarego człowieka oceniany podwójnie: przy użyciu kryteriów „dzisiejszych możliwości” i „jutrzejszych potrzeb” (czyli wymagań wyższych). Ciekawe, ale też i trudne pole badań stanowi przenikanie się myśli o stanie dzisiejszym i tych potrzebach jutrzejszych. Tego rodzaju badanie wkraczałoby w rejony najogólniejszej refleksji o procesach rozwoju społecznego, jego mechanizmach, barierach i stymulatorach. Skonstruowanie narzędzi badawczych, które pozwoliłyby eksplorować te rejony, byłoby dużym osiągnięciem warsztatowym. Socjologowie w krajach socjalistycznych są bardziej niż inni zobowiązani do podjęcia prób w tym kierunku.

Sądzę, że należy podjąć poważny program badań nad procesami kształtowania się świadomości klas w naszym społeczeństwie. Wszystko, co do tej pory zrobiono w tym zakresie, jest daleko nie wystarczające. Świadomość klas społeczeństwa budującego socjalizm jest bardzo skomplikowana, tak samo jak to społeczeństwo, jak warunki dzisiejsze, wczorajsze i antycypowane, które tę świadomość kształtują. Naszkicowane powyżej uwagi — przez przykłady zagadnień teoretycznych i pytań prostszych, ale narzucających się z całą oczywistością — miały ukazać potrzebę badań empirycznych i ogólniejszych studiów teoretycznych. Jest nam potrzebny całościowy, sięgający głęboko program badań empirycznych, który ujawni treść myślenia, aspiracje i postawy klasy robotniczej, chłopstwa i inteligencji, a także ważniejszych kategorii społeczno-zawodowych w ich ramach. Potrzebne są nam również nowe przemyślenia teoretyczne, które by stworzyły ogólne ramy studiów empirycznych, ramy odpowiadające warunkom społeczeństwa socjalistycznego.

Świadomość klas we współczesnej socjologii

Procesy formowania się świadomości społecznej klas, a także rezultaty tych procesów, czyli poszczególne aspekty już uformowanej świadomości — są tak różnorodne, że w socjologii nagromadziła się olbrzymia literatura na ten temat. Mam tutaj na myśli socjologię marksistowską i niemarksistowską.

W socjologii niemarksistowskiej występuje niemało zapożyczeń od Marksa i nawiązań do niego. Występuje też wiele zagadnień odmiennych i koncentrowanie uwagi na takich aspektach świadomości, którym Marks, Lenin i inni marksiści nie poświęcali uwagi, uznając je za mniej ważne. Socjologia niemarksistowska, zorientowana empirycznie, koncentrowała się raczej na poszukiwaniu metod badania wybranych aspektów świadomości niż na rozważaniach o podstawowych jej treściach.

Postulując całościowy program badań nad świadomością społeczną klas winniśmy — z zawodowego obowiązku, a także w poszukiwaniu realnych zagadnień i interesujących rozwiązań warsztatowych — dokonać przeglądu tego wszystkiego, co pisze się na temat świadomości klas we współczesnej socjologii. Poniżej znajdzie więc czytelnik coś w rodzaju takiego przeglądu. Jest on niedoskonały, choćby dlatego, że niewyczerpujący, lecz może okazać się użyteczny jako wstęp do dalszych, dokładniejszych analiz. Pragnę jeszcze dodać, że wybór mój padł na prace interesujące raczej merytorycznie niż warsztatowo. Ten drugi typ prac wymaga odrębnego omówienia.

Samoidentyfikacja klasowa

Do najwcześniej podjętych, ogólnonarodowych badań *sondażowych* nad świadomością społeczną klas należały badania nad samoidentyfikacją klasową. Pracą pod wieloma względami pionierską, a zarazem do dziś zachowu-

jącą swą wartość była książka R. Centersa *Psychology of Social Classes*⁹, w której autor zamieścił założenia, analizy i konkluzje swych badań. W konceptualizacji badań Centers nawiązuje — choć nie w pełni wiernie i trafnie — do Marksa. Uznaje, że klasa społeczna istnieje wtedy, gdy ma świadomość swego odrębnego istnienia — gdy jest „klasą dla siebie”. Wychodząc z tego założenia Centers zadał próbcie losowej Amerykanów pytanie: „Do jakiej klasy należysz?” Równolegle zadał szereg pytań mających wykryć postawy społeczno-polityczne. Interesowały go zarówno korelacje samoidentyfikacji z obiektywną przynależnością zawodową (a więc, pośrednio, także klasową), jak też korelacje tych samoidentyfikacji z postawami społeczno-politycznymi, wśród których wyróżnił syndrom zwany postawami radykalnymi i syndrom zwany postawami konserwatywnymi.

W pytaniu o samoidentyfikację klasową dał on możliwość zaliczenia się do „klasy robotniczej”. Zrobił więc odmiennie, niż postąpiono we wcześniej przeprowadzonych badaniach Instytutu Gallupa, w których zakreślono przed odpowiadającymi możliwość zaliczenia się tylko do jednej z następujących klas: wyższej, średniej i niższej. Centers nie tylko umożliwił robotnikom zidentyfikowanie się jako *working class*, lecz wskazał zarazem, jak wielki wpływ na rezultaty ma przyjęta konceptualizacja badań. Wyniki jego badań udokumentowały, że robotnicy zaliczają się do klasy robotniczej, jeśli taką odpowiedź umożliwia im kwestionariusz. Równocześnie okazało się, że robotnicy przejawiają postawy bardziej radykalne niż

⁹ R. Centers, *The Psychology of Social Classes*, Princeton 1949. W polskiej literaturze socjologicznej pierwsze dość obszerne omówienie niektórych zagadnień, związanych z badaniami świadomości klas i warstw społecznych, znajdzie czytelnik w pracy K. Słomczyńskiego: *Theoretical, Methodological and Empirical Problems of Research on Class-Stratum Identification*, „Polish Round Table”, 1970, Vol. 3.

członkowie klasy średniej i wyższej. Pytania, na podstawie których Centers skonstruował skalę konserwatywno—radykałizmu, dotyczyły stosunku do strajków, opinii o tym, czy związki zawodowe mają za duży, czy za mały wpływ, oraz analogicznych opinii o wielkim biznesie i o tym, czy rząd winien kontrolować wielki przemysł, czy nie.

Badania nad samoidentyfikacją klasową były bardzo popularne w Europie i Ameryce w końcu lat czterdziestych i początkach lat pięćdziesiątych. Przeprowadzono je w wielu krajach. Tak na przykład praca Buchanana i Cantrilla *How Nations See Each Other* zawiera rozkłady samoidentyfikacji klasowej w zależności od wykształcenia, zawodu i dochodu dla dziewięciu krajów¹⁰. Później, zarówno w tych samych krajach jak i w innych, stwierdzono, że właśnie te trzy zmienne — wykształcenie, zawód i dochód — stanowią ważne determinanty samoidentyfikacji klasowych i działają częściowo niezależnie od siebie¹¹.

Oczywiście w miarę wzrostu liczby badań lista determinantów samoidentyfikacji klasowych zaczęła się wydłużać. Hodge i Treiman stwierdzili, że w społeczeństwie amerykańskim na poczucie przynależności klasowej istotny wpływ mają kontakty społeczne. Osoby, które wśród swych sąsiadów, znajomych lub kolegów z pracy miały przedstawicieli „klasy średniej”, częściej odczuwały związek z tą właśnie klasą¹².

Warto tu również wspomnieć o metodologicznie interesujących badaniach Natalii Rogoff, w których autorka,

¹⁰ W. Buchanan, H. Cantrill, *How Nations See Each Other*, Urbana (Ill.) 1953.

¹¹ Por. np. Ch. W. Tucker, *A Comparative Analysis of Subjective Social Class. 1945—1963*, „Social Forces”, 1968, nr 3; B. Hutchinson, *Class Self-Assessment in Rio de Janeiro Population*, „America Latina”, 1963, nr 1.

¹² R. W. Hodge, D. Treiman, *Class Identification in the United States*, „American Journal of Sociology”, 1968, nr 3.

porównując samoidentyfikacje klasowe Amerykanów i Francuzów, wprowadziła do analizy zmienne makrospołeczne. W interpretacji danych autorka ta uwzględniła różnorodne wpływy ideologiczne oddziałujące na poszczególne klasy (jest to szczególnie ważne we Francji) oraz odmienne tradycje historyczne obu społeczeństw, nie pozabawione przecież znaczenia dla potocznych wyobrażeń o strukturze klasowej i własnym w niej umiejscowieniu¹³.

Część współczesnych badań ma także na celu — podobnie jak u Centersa — wskazanie na konsekwencje różnych samoidentyfikacji klasowych przejawiające się w postawach i zachowaniach politycznych. Interesujące wydaje się to, że wśród członków klasy robotniczej te osoby, które identyfikują się z *middle class*, odznaczają się bardziej konserwatywnymi postawami i zachowaniami politycznymi niż reszta¹⁴.

W Polsce pytanie o samoidentyfikację zadano już w kilku badaniach, ale nie korelowano uzyskanych odpowiedzi z postawami politycznymi¹⁵. Wydaje się, że takie postępowanie mogłoby przynieść u nas ciekawe rezultaty, zwłaszcza w wypadku wypowiedzi osób, które podlegały ruchliwości społecznej. Wiemy coś niecoś, jak wyglądają identyfikacje synów chłopskich, którzy stali się robotnikami, oraz robotników, którzy przeszli drogą awansu społecznego do pracy umysłowej. Warto byłoby zbadać m. in. to, czy obecni pracownicy umysłowi, a byli robotnicy, którzy identyfikują się z klasą robotniczą, mają bardziej

¹³ N. Rogoff, *Social Stratification in France and in the United States*, w: R. Bendix, S. M. Lipset, op. cit.

¹⁴ Por. np. E. A. Nordlinger, *The Working-Class Tories. Authority, Deference and Stable Democracy*, Berkeley 1967, s. 160—175.

¹⁵ Por. S. Widerszpil, J. Janicki, *Do jakiej klasy należysz?*, „Życie Gospodarcze”, 1959, nr 25; K. Słomczyński, W. Wesolowski, *Potoczna percepcja struktury społecznej*, w: *Struktura i ruchliwość społeczna*, Wrocław 1973.

postępowe poglądy nic ci, którzy identyfikować się przestali. To tylko jako przykład — jedno z możliwych zagadnień badawczych.

Związek między strukturą klasową a systemem wartości i ideologią

Badania omówione wyżej przeprowadzono w okresie, w którym dominował inny nurt badań empirycznych. Były to studia nad hierarchicznym układem warstw prestiżowych. Chociaż celem tych badań było — w przeświadczeniu i deklaracjach autorów — ustalenie rzeczywistej struktury klasowej, to w gruncie rzeczy chodziło w nich o pewnego typu percepcję położenia społecznego jednostek. Była to hierarchizująca percepcja położenia jednostki — w świetle dominującego systemu wartości. Ten typ badań znalazł teoretyczne uogólnienie w funkcjonalnej teorii społeczeństwa, zwłaszcza w znanych artykułach Davisa i Moore'a oraz pismach T. Parsonsa. Ten ostatni autor stwierdzał wielokrotnie *explicite*, że ogólny, powszechnie aprobowany system wartości leży u podstaw systemu stratyfikacji społecznej¹⁶.

W krytykach tego podejścia tak ze strony marksistów, jak też autorów niemarksistowskich wskazano na możliwość występowania kilku systemów wartości w tym samym społeczeństwie i w tym samym czasie. Różnie te odmienne systemy wartości nazywano. Marksisci wskazywali na rewolucyjny system wartości związany z ideologią socjalistyczną. Niemarksisci wskazywali na możliwość pojawienia się rozmaitych kontrsystemów wartości, niekoniecznie rewolucyjnych.

¹⁶ T. Parsons, op. cit.; por. także omówienia: W. Wesołowski, *Klasy, warstwy i władza*, Warszawa 1966 (i 1974); J. Wiatr, *Współczesny antykomunizm a nauki społeczne*, Warszawa 1970; W. Wesołowski, *Studia z socjologii klas i warstw społecznych*, Warszawa 1962.

Podjęto wiele dyskusji nad szczegółowymi zagadnieniami związanymi z prestiżową percepcją struktur warstwowych i klasowych. Dla naszych rozważań ważne jest to, że centralnym problemem tych badań była rola systemu wartości w całościowej wizji struktury społecznej, jaka wytwarza się w psychice jednostki pod wpływem oddziaływania dominującego systemu wartości, który przecież jest silnie związany z panującą ideologią.

Ideologia — choć w innym aspekcie — występuje w teorii marksistowskiej jako ważny czynnik przestrzegania struktury klasowej przez jednostkę. Na gruncie socjologii zderzają się więc dwie koncepcje klas i dwie koncepcje percepcji struktury klasowej: konfliktowa wizja klas i harmoniczna wizja warstw prestiżowych. W kontekście naszych rozważań warto wspomnieć, że już Weber zwrócił uwagę na występowanie dwu typów świadomości: świadomości klasowej i świadomości statusu. Jedno z kluczowych pytań socjologicznych i politycznych dotyczy tego, która z tych wizji jest bardziej zakorzeniona w świadomościach jednostek należących do poszczególnych klas i która silniej aktualizuje się w określonych warunkach i sytuacjach społecznych.

Ostatnio coraz częściej próbuje się rozstrzygnąć to pytanie na podstawie materiałów empirycznych. Jedno z konkretnych zagadnień, jakie w tym zakresie dostrzegają radykalnie nastawieni socjologowie zachodni, dotyczy stopnia akceptacji dominującego systemu wartości przez klasę robotniczą.

Interesującego zestawienia, syntetyzującego różnorodne materiały badawcze, dokonał ostatnio znany socjolog angielski M. Mann w artykule pt. *The Social Cohesion of Liberal Democracy*¹⁷. Interesowały go przede wszystkim takie materiały, które pozwalałyby odpowiedzieć na pyta-

¹⁷ M. Mann, *The Social Cohesion of Liberal Democracy*, „American Sociological Review”, 1970, nr 3.

nia następujące: Czy w Anglii i Ameryce istnieje *value-consensus*? Czy służy on „uprawomocnieniu” (*legitimation*) istniejącej struktury klasowej? A także: czy dominujący system wartości jest podstawą wewnętrznej spójności tych społeczeństw, jak to głosi teoria powszechnego *consensusu* i harmonijnego systemu społecznego?

Wyniki jego dociekań podważają tezę o prostej akceptacji kapitalistycznego systemu przez brytyjskich robotników oraz „uprawomocnieniu” tą drogą systemu społeczno-ekonomicznego. Omawiam jednak jego badanie nie tylko ze względu na ten substancjalny wynik. Rozważania autora zawierają kilka interesujących sugestii metodologicznych, które należałoby bliżej przemyśleć przystępując do własnych badań. Jedną z nich jest propozycja rozróżnienia normatywnej i pragmatycznej akceptacji systemu społecznego. Robotnicy angielscy akceptują kapitalizm i zasady jego funkcjonowania na gruncie pragmatycznym, a nie normatywnym. Inna propozycja dotyczy rozróżnienia „wartości ostatecznych” i norm zachowania zawodowego. Jeszcze inna teza tego autora głosi, że wspólny system wartości ostatecznych bynajmniej nie zawsze produkuje powszechną zgodę. Nieraz prowadzi nieuchronnie do konfliktu. Dlatego spójność systemu zachowana bywa przez „rozłączenie wartości” i posłuszeństwo normom niższego rzędu. Przywołany przez Manna przykład mówi o tym, że na gruncie społeczeństw zachodnich takie ostateczne wartości, jak „równość” i „wolna droga do osiągnięć” (*achievement*), ograniczają się wzajemnie. Spójność systemu społecznego może być mimo to utrzymana, jeśli obywatele honorują w swych zachowaniach normy związane z ich rolami zawodowymi.

Wydaje się, że badania świadomości klasowej (w sensie marksowskim) i świadomości statusu to ważny cel badawczy w naszych społeczeństwach. Jak te rodzaje świadomości wiążą się ze sobą? W których sytuacjach społecznych pierwsza, a w których druga dochodzi do głosu? Nie

mniej ważne jest badanie pragmatycznej i normatywnej akceptacji systemu oraz różnych psychologicznych podstaw spistości naszego społeczeństwa.

Całościowe wizje struktury klasowej

Od pewnego rodzaju badań nad samoidentyfikacją klasową można przejść do rekonstruowania obrazów struktury klasowej — tak jak się ona rysuje w świadomości ludzi. Oczywiście nie jest to możliwe wtedy, kiedy badacz użytą terminologią zamkniętych pytań kwestionariusza przesądza wizję, jaką mają posłużyć się respondenci. Tak uczynił Instytut Gallupa, narzucając wizję prestiżowego systemu warstw. Jeśli jednak pytanie pozostawia się otwarte, to z własnej terminologii respondenta można odczytać typ wizji. Tak czynił niejeden socjolog zajmujący się samoidentyfikacjami¹⁸. Jest to dość prosta metoda ustalania jednostkowych wizji struktury klasowej. Nie będziemy się nią tutaj zajmowali. Natomiast wymagają omówienia innego rodzaju studia, a mianowicie te, których celem było ustalenie całościowych obrazów struktury klasowej występujących w świadomości poszczególnych klas. Chodzi tu o poważne studia o charakterze typologicznym. Zmierzają one do ustalenia globalnych wizji podziałów klasowych oraz przyczyn odmienności tych wizji w różnych klasach lub w poszczególnych odłamach klasowych. Interesujące wyniki badań na ten temat przyniosła książka H. Popitza, H. P. Bahrdta, E. A. Jueresa i A. Kestinga pt. *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*¹⁹, w której autorzy wyróżnili kilka zasadniczych typów postrzegania struktury klasowej przez robotników zachodniemieckich. Nowym, interesującym studium na ten

¹⁸ Ten typ postępowania badawczego zastosowaliśmy również w Polsce w tzw. badaniach szczecińsko-koszalińsko-lódzkich.

¹⁹ H. Popitz, H. P. Bahrdt, E. A. Jueres, A. Kesting, *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*, Tübingen 1957.

temat jest trzypiętomowa praca czterech autorów angielskich: J. Goldthorpe'a, D. Lockwooda, F. Bechhofera i J. Platt, pt. *The Affluent Worker*²⁰ oraz liczne artykuły napisane przez tych autorów, które trzeba traktować jako dopełnienie dzieła podstawowego. Zreferuję krótko typologię autorów angielskich, ponieważ przemyślenie jej może być użyteczne przy konstruowaniu własnych projektów badawczych. Nie chodzi mi oczywiście o imitację badań angielskich, ale o dostrzeżenie jednego z możliwych sposobów podejścia do świadomości społecznej klas. W ogólnych założeniach metodologicznych sposób ten czerpie wiele z inspiracji marksistowskich.

Typologia obrazów struktury klasowej, najpełniej zarysowana w artykule Lockwooda, wyróżnia trzy rodzaje wizji związane z trzema odmiennymi typami robotników i ich odmiennymi doświadczeniami życiowymi. Jest to nie tylko typologia wizji struktury, ale nawet coś więcej: typologia modeli społeczeństwa występujących w świadomości społecznej. Doświadczenia robotnicze, z których poszczególne wizje społeczeństwa wyrastają, to przede wszystkim szeroko pojęte środowisko rodzinne i lokalne. Pierwszy typ robotnika jest nazywany przez autorów „tradycyjnym” i „proletariackim”. Osoby należące do tego typu holdują dychotomicznej wizji podziału społeczeństwa na dwie przeciwstawne klasy, rozdzielone udziałem we własności i władzy. Drugi typ robotnika jest również określony przez autorów jako „tradycyjny”, ale w innym sensie. Jednostki należące do tego typu, tzw. „robotnicy okazujący szacunek” (*deferential worker*) — to osoby akceptu-

²⁰ J. Goldthorpe, D. Lockwood, F. Bechhofer, J. Platt, *The Affluent Worker*, Vol. 1—3, Cambridge 1968—1969; D. Lockwood, *Sources of Variation in Working Class Images of Society*, „The Sociological Review”, New Series, 1966, nr 3; J. H. Goldthorpe, D. Lockwood, *Affluence and the British Class Structure*, „The Sociological Review”, New Series, 1963, nr 2; J. Platt, *Variations in Answers to Different Questions on Perceptions of Class*, „The Sociological Review”, New Series, 1971.

jące ustalony porządek i postrzegający strukturę jako układ hierarchicznie ułożonych klas. Nie kwestionują oni przywództwa klasy wyższej ani nie burzą się z powodu własnej niskiej pozycji. Trzeci typ wreszcie — to „robotnik sprywatyzowany”, hołdujący pieniężnemu modelowi społeczeństwa. Widzi on strukturę społeczną jako układ klas dochodowych i układ grup o odmiennych wzorach konsumpcji.

Pierwszy typ robotnika i właściwy mu rodzaj świadomości społecznej widzą badacze przede wszystkim w odłamach klasy robotniczej związanej z tradycyjnymi przemysłami, takimi jak węglowy, stoczniowy. Te typy przemysłu, bardzo stare w Anglii, skupiają robotników w zwartych społecznościach lokalnych (osadach robotniczych), w których więzy koleżeńskie, sąsiedzkie i rodzinne nakładają się na siebie od pokoleń i wytwarzają silne poczucie wewnętrznej solidarności, a zarazem i odrębności od reszty świata; w skupiskach tych utrzymują się swoiste zwyczaje i styl życia (np. wśród mężczyzn istnieje stary zwyczaj spędzania wolnego czasu z kolegami z pracy na uświęconych tradycją „męskich” rozrywkach i pogawędkach). W świadomości takiego robotnika podział społeczny przeprowadzony jest wzdłuż linii „my—oni” i zarysowuje się ostro. „My” to robotnicy, „oni” — to kierownicy zakładów, elita rządząca państwem, a nawet „cała reszta” obejmująca także ogół pracowników umysłowych.

Drugi typ robotnika przeważa również w tradycyjnych przemysłach, ale słabo scentralizowanych, w których praca zachowała jeszcze po części charakter rzemieślniczy, a stosunki między podwładnym i przełożonym mają charakter patrymonialny. Ten typ robotnika występuje w małych i średnich miastach.

Trzeci typ robotnika — „robotnika sprywatyzowanego” — przeważa w scentralizowanym nowoczesnym przemyśle przetwórczym, takim jak np. samochodowy i elek-

troniczny. Robotnicy tego typu zamieszkują nowe podmiejskie osiedla komunalne, w których słaba jest więź sąsiedzko-lokalna. Robotnik tego typu nie jest — w przeciwieństwie np. do górnika — dumny ze swego zawodu i nie przywiązuje do niego specjalnego znaczenia. Traktuje zawód i pracę czysto instrumentalnie — jako środek zdobycia pieniędzy. Jego zainteresowania koncentrują się wokół spraw rodziny, zwłaszcza jej dobrobytu, i nie są skierowane ani ku grupie koleżeńskiej towarzyszy pracy, ani ku społeczności sąsiedzkiej. Jest to reprezentant zatowarowanego społeczeństwa. Czuje się on robotnikiem, ale sprawy klasy robotniczej sprowadzają się dla niego do efektywnej walki związkowej o podwyżkę płac.

To, że ten „sprywatyzowany robotnik” czuje się *robotnikiem*, a nie członkiem „klasy średniej”, jest ważne w całości wywodów zawartych w *The Affluent Worker*. W płaszczyźnie politycznej autorzy prowadzą polemikę z tezą o zburzeniu klasy robotniczej, tezą tak głośną w zachodniej publicystyce i lansowaną przez niektórych socjologów. Zdaniem Lockwooda i Goldthorpe'a fakt, że robotnik posiada domek i samochód, oraz to, że traktuje pracę czysto instrumentalnie, a nawet zajmuje się głównie rodziną i hołduje pieniężnemu modelowi społeczeństwa — nie pozbawia go cech robotnika, obiektywnych i subiektywnych ²¹.

²¹ Obok przedstawionego tu nurtu „typologizującego” wytworzył się także inny, który zmierza do analizy ilościowej różnych wizji struktury klasowej i we względnie systematyczny sposób poddaje kontroli determinanty tychże wizji. W tym nurcie badacze interesują się przede wszystkim trzema aspektami świadomości klasowej: 1) kryteriami, według których ludzie wyróżniają klasy społeczne, 2) ilością wyróżnianych klas, 3) postrzeganymi stosunkami międzyklasowymi.

Interesujące wydaje się, że w społeczeństwach kapitalistycznych kryteria ekonomiczne — przede wszystkim własność i dochód — są częściej eksponowane jako wyróżniki klas przez robotników niż przez członków „klas średnich”. Równocześnie jed-

W badaniach nad świadomością klas społeczeństwa socjalistycznego wyróżnilibyśmy najpewniej inne typy robotnika i inne typy jego świadomości. Jednakże wydaje się pociągające pytanie, jakie doświadczenia historyczne, drogi wiodące do klasy, rodzaje wykonywanych zajęć, gałęzie przemysłu, typy skupisk i codziennych kontaktów dałyby się wykryć jako czynniki konstytuujące poszczególne typy. Nie pozbawiona uzasadnienia mogłaby być również hipoteza, że nie da się dzisiaj w Polsce wyróżnić typów świadomości robotniczej, które by były mocno skryształizowane. Wówczas jednak rodziłoby się pytanie: dlaczego? Problemy konstrukcji empirycznych typów świadomości, występujących w różnych odłamach klasy robotniczej, inteligencji i chłopstwa — to ważne zadanie badawcze. Wyrasta ono z tradycji marksowskiej i leninowskiej, a praca tutaj referowana ukazuje jego aktualność.

Poczucie krzywdy społecznej

Odmienne aspekty świadomości społecznej klas wydobywają na światło dzienne studia nad poczuciem sprawiedliwości społecznej i krzywdy społecznej, a mówiąc ogólniej — nad ocenami nierówności społecznej. Studia tego rodzaju zdobyły popularność niedawno. Wśród nich centralne miejsce zajmuje niewątpliwie książka

nak zarówno robotnicy, jak i przedstawiciele innych klas rzadziej stosują podziały dychotomiczne niż bardziej złożone. Prawidłowość taką stwierdzono w krajach o tak różnych tradycjach historycznych, jak Stany Zjednoczone A. P., Włochy czy Grecja. I. Lopreato ukazał nadto, że osoby podwładne w hierarchii władzy częściej odczuwają niechęci i wrogości międzyklasowe niż osoby zajmujące stanowiska kierownicze. Por. C. Safilios-Rothschild, *Class Position and Success Stereotypes in Greek and American Cultures*, „Social Forces”, 1967, nr 3; I. Lopreato, *Class Conflict and Images of Society*, „Conflict Resolution”, 1967, nr 3.

W. G. Runcimana²² — socjologa angielskiego. Jest to książka o kilku płaszczyznach rozważań: filozoficznej, socjologicznej i politycznej. Zawiera wyrafinowaną konceptualizację teoretyczną i prezentuje materiał z ankietowych badań przeprowadzonych przez autora. Oto pobieżny inwentarz problemów, które proponuje, i twierdzeń, które głosi.

Autor czyni przedmiotem swych studiów stosunek między nierównością społeczną a poczuciem krzywdy płynącym z tej nierówności. Stosunek ten nie wydaje mu się prosty. Przede wszystkim dlatego, że poczucie krzywdy społecznej odczuwane przez jednostkę lub całą klasę zależy nie tyle od jej obiektywnego miejsca w określonych wymiarach różnicowań społecznych, ile od grupy odniesienia, z którą się porównuje. Stosunek ten nie jest też prosty dlatego, że procesy zmniejszania się lub zwiększania rozpiętości określonego wymiaru różnicowań nie oznaczają analogicznego ruchu w subiektywnych odczuciach krzywdy.

Runciman stosuje w swych studiach podział na pracowników fizycznych i umysłowych, odpowiadający potocznemu angielskiemu rozróżnianiu „klasy robotniczej” i „klasy średniej”, a u nas — klasy robotniczej i inteligencji. Głównymi wymiarami różnic między klasami są dochód, prestiż i władza. Analiza historyczna skłania autora do twierdzenia, że na przestrzeni ostatnich stu lat różnice ekonomiczne między klasami nie uległy w Anglii zmianie, ale poczucie relatywnej deprivacji ekonomicznej zmniejszyło się w klasie robotniczej. Odwrotnie z odczuciem dystansów prestiżowych (statusu). Dystanse te uległy zmniejszeniu, ale odczucie różnic prestiżowych zwiększyło się.

Badania nad stanem aktualnym ujawniają równocześnie

²² W. G. Runciman, *Relative Deprivation and Social Justice*, London 1966.

ograniczoną skalę porównawczą i „realistycznie” pomniejszone aspiracje klasy robotniczej. Robotnicy porównują swoje dochody i prestiż z niższymi, znanymi im kategoriami pracowników umysłowych. Świadomi są nadto obiektywnych ograniczeń własnej, ewentualnej, kariery; tak samo kariery dzieci. To rzutuje na ograniczenie ich aspiracji dochodowych i prestiżowych²³.

Książka Runcimana omawia jednak nie tylko te zagadnienia. Stawia ona pytania generalne o kryteria „sprawiedliwej nierówności” i w związku z tym podnosi problem, jakie odczucia krzywdy można uznać za uzasadnione, a jakie odrzucić na gruncie teoretycznym i politycznym. Autor uważa nierówności społeczne za nieuchronne, stara się więc skonstruować takie uzasadnienie nierówności, które by było zbudowane na racjonalnych podstawach i mogło znaleźć aprobatę ogółu.

Oczywiście nie mogą tutaj zająć się filozoficznymi i politycznymi problemami występującymi w intrygującym studium Runcimana²⁴. Chodzi mi jedynie o pokazanie na przykładzie jego książki pewnego typu problematyki, a dokładniej rzecz biorąc — o pokazanie zainteresowania określonymi aspektami świadomości klas²⁵.

²³ Wynik ten potwierdził się w innych badaniach. Por. np. badania na terenie Irlandii: H. Behrend, A. Knowles, J. Davies, *Views on Income Differentials and the Economic Situation*, The Economic and Social Research Institute, Paper No 57, November 1970. Interesujące okazały się wyniki badań polskich na ten temat — u nas również występuje zjawisko zrelatywizowania aspiracji do aktualnej pozycji; por. K. Szafnicki, *Oceny płac indywidualnych i dochodów rodzin*, w: *Struktura i ruchliwość społeczna*, op. cit.

²⁴ W swoich teoretycznych i filozoficznych rozważaniach Runciman nawiązał do koncepcji J. Rawlsa. Koncepcja ta, rozwijana od dość dawna w wielu artykułach, została ostatnio przedstawiona w obszernej książce *The Theory of Justice*, Oxford 1972.

²⁵ Przy okazji warto tu także wspomnieć o interesujących badaniach amerykańskich nad postawami wobec nierówności szans

Są to takie aspekty, jak poczucie krzywdy, wynikające z zajmowanego miejsca w strukturze, oraz związane z nim rozumienie sprawiedliwości społecznej. Problemy te — chociaż w innym ujęciu teoretycznym — są centralnymi problemami marksizmu i praktyki socjalistycznej. Badanie odbicia obiektywnych nierówności w świadomości klasy robotniczej i chłopstwa oraz ich odczuć, co sprawiedliwe, a co krzywdzące, jest na pewno jednym z naszych zadań.

Należy tu powiedzieć, że nie znając książki Runcimana socjologowie polscy zajęli się dość szeroko badaniem ocen różnych wymiarów zróżnicowania społecznego²⁶, a w płaszczyźnie teoretycznej podjęli dyskusję nad zagadnieniami egalitaryzmu²⁷. Jednakże nasze nowe badania nad świadomością społeczną klas będą musiały być poprzedzone

w zdobywaniu wykształcenia, nierówności prawnej i politycznej oraz nad poglądami na awans zawodowy. Por. J. H. Rytynia, W. H. Form, J. Pease, *Income and Stratification Ideology. Beliefs about the American Opportunity Structure*, „American Journal of Sociology”, 1969, s. 703—716.

²⁶ Por. badania A. Malewskiego z roku 1958, publikowane w tygodnikach, a ostatnio w „The Polish Sociological Bulletin”, 1971, nr 2; badania S. Nowaka, opublikowane w artykule *Psychologiczne aspekty struktury społecznej i ruchliwości społecznej*, „Studia Socjologiczne”, 1966, nr 2; wreszcie badania szczecińsko-koszalińsko-lódzkie, na których oparta jest książka K. Słomczyńskiego, *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelaty*, Wrocław 1972 (zwłaszcza rozdz. IX „Subiektywne oceny pozycji”).

²⁷ Dyskusja ta, tocząca się w tygodnikach, nie znalazła jeszcze wyrazu w głębszych studiach naukowych. Do nielicznych prac teoretycznych w tej dziedzinie zaliczyć trzeba: E. Żyro, *Pojęcie sprawiedliwości u K. Marksa*, Warszawa 1966 (książka pojawiła się jeszcze przed rozpoczęciem dyskusji prasowych); J. Malanowski, *Zasada równości społecznej w ustroju socjalistycznym w pracach Lenina*, „Studia Socjologiczne”, 1970, nr 4; J. Danecki, *Marksistowska koncepcja równości społecznej — próba rekonstrukcji i interpretacji*, „Studia Nauk Politycznych”, 1972, nr 1; M. Fritzhand, *Marksizm a idea równości*, „Nowe Drogi”, 1974, nr 3; por. także rozdz. 2 i 3 niniejszej książki.

zarówno dokładną analizą koncepcji teoretycznej Runci-
mana, jak też analizą polskiej dyskusji teoretycznej wo-
kół zagadnień egalitaryzmu i sprawiedliwości.

Związek między charakterem pracy a systemem wartości

Na zakończenie tego i tak niepełnego przeglądu chciał-
bym pokrótce omówić jeszcze jeden nurt badań nad
świadomością społeczną klas. Z pewnego punktu widze-
nia jest on pokrewny nurtowi koncentrującemu się na
badaniu ogólnego systemu wartości — jako że też o wy-
znawane wartości w nim idzie. Ale inne są zainteresowania
tego nurtu i inne aspekty świadomości on wydobywa. Nie
chodzi tutaj o kształtowanie ogólnego systemu uwarstwie-
nia prestiżowego przez dominujący system wartości, wy-
tworzony przez ideologię klasy panującej, ani o świadom-
ność statusu, któremu tyle miejsca poświęca socjologia
niemarksistowska. Nie chodzi też tutaj o kontrsystem
wartości, wytwarzany przez ideologię klasy robotniczej
i kształtujący jej świadomość klasową.

W wielu badaniach nad systemem wartości chodzi
o rozmaite inne wartości — ujmowane na różnym szczeblu
ogólności i w różnych powiązaniach. Do ugruntowanych
od lat trzydziestu badań należą badania nad zawodowymi
zainteresowaniami dzieci, młodzieży i dorosłych. Zrodziły
się one w odpowiedzi na praktyczne potrzeby pośredni-
ctwa zawodowego. Dziś jednak rozwinęły się wszcz-
i w głąb²⁸.

Zahaczały one zawsze o rzecz ważną w badaniu świa-
domości klasowej: zainteresowanie różnymi rodzajami
pracy. Dziś obejmują także psychologiczne konsekwencje
wykonywania określonego zawodu i spełniania określo-

²⁸ Przegląd badań i koncepcji w tej dziedzinie można znaleźć
w książce przetłumaczonej na język polski: D. E. Super, *Psycho-
logia zainteresowań*, Warszawa 1972.

nych zadań w pracy. Dlatego winny być analizowane przez tych, którzy chcą względnie całościowo badać świadomość społeczną klas.

Pominę tutaj badania nad zainteresowaniami zawodowymi młodzieży i satysfakcją z pracy dorosłych, jako dość dobrze znane. Natomiast zatrzymam się nad jednym studium, które zwraca uwagę na zależności zachodzące między charakterem pracy a wyznawanymi wartościami.

Mam na myśli książkę M. L. Kohna pod nieco mylącym tytułem *Class and Conformity*²⁹. Zagadnienia, które początkowo interesowały autora, dotyczyły tego, jakie cechy osobowości chcieliby widzieć rodzice u swoich dzieci albo jakie wartości, realizowane przez te dzieci, z aprobatą by obserwowali.

Wyniki badań nad tym zagadnieniem prowadziły do wniosku, że rodzice z tzw. klasy średniej cenią zespół cech, które dają się określić jako „samodzielność”, a rodzice z klasy robotniczej — zespół cech, które dają się określić jako „konformizm”. Autor zadał sobie następnie pytanie, czy w sytuacji pracy robotnika z jednej strony, a pracownika umysłowego z drugiej strony — nie występują takie elementy, które prowadzą do formowania się odmiennych systemów wartości, a w konsekwencji do odmiennych oczekiwań co do wzoru osobowego dziecka i jego zachowań. W specjalnie zaplanowanych badaniach autor poddał weryfikacji hipotezę, że trzy cechy charakterystyczne pracy zawodowej, tj.: 1) stopień złożoności pracy, 2) stopień podlegania kontroli, 3) praca z rzeczami lub praca z ludźmi — korelują się wysoko z systemem wartości (ujawniającym się w oczekiwaniach wobec dzieci). Wniosek ogólny, jaki omawiany autor formułuje, głosi, że odmienny charakter pracy członków klasy robotniczej i pracowników umysłowych (według jego terminolo-

²⁹ M. L. Kohn, *Class and Conformity. A Study in Values*, Homewood (Ill.) 1969.

gii: „klasy średniej”) związany jest z odmiennymi systemami preferowanych wartości. Tak więc prosta praca z przedmiotami, ostry reżim organizacji pracy, podleganie nadzorowi — znajdują swój wyraz w preferowaniu posłuszeństwa, uczciwości i sumienności raczej niż samodzielności dziecka. Odwrotnie, praca z ludźmi, brak nadzoru, większa złożoność treści pracy powodują, że ojciec ceni wyżej u dziecka jego samodzielność.

W studium Kohna mamy więc próbę odzyskania dość złożonych i odległych związków między treścią pracy ojca a pożądanym obrazem dziecka. System wartości jest łącznikiem wyjaśniającym związek tych dwu sfer. To kontrowersyjne studium domaga się nowych badań, które by potwierdziły, obaliły lub zmodyfikowały twierdzenia w nim zawarte. Społeczeństwo socjalistyczne byłoby dobrym terenem testowania stopnia uniwersalności zreferowanych twierdzeń.

Przykłady problemów badawczych do podjęcia

Punktem wyjścia moich rozważań były dwa ogólne stwierdzenia. Pierwsze — że dotychczasowe nasze badania niedostatecznie szeroko objęły świadomość społeczną oraz niedostatecznie głęboko wniknęły w struktury wewnętrzne świadomości poszczególnych klas i mechanizmy formowania się tych struktur. Drugie — że powinniśmy opracować całościowy program badań w tej dziedzinie.

Oczywiste jest, że łatwiej postulować całościowy program niż go dokładnie zarysować, a potem zrealizować. Rozdział ten traktuję jako ogólne wezwanie do podjęcia zadania i wstępny przyczynek do jego wykonania, które musi być rezultatem przemyśleń wielu osób i kolektywów. Omawiane wyżej pobieżnie badania zagraniczne i polskie miały zasygnalizować, jakie ważniejsze problemy były i są w literaturze omawiane i badane. Teraz

chciałbym przedstawić chociaż dwie sfery świadomości społecznej klas, na które m. in. powinniśmy zwrócić uwagę. Są to następujące sfery:

1) informacji, zainteresowań i ogólniej — „typu umysłowości”;

2) orientacji wartościujących.

W świadomości jednostkowej sfery te zazębiają się i przenikają wzajemnie. Wydzielenie ich jest zabiegiem analitycznym, mającym ułatwić oznaczenie pewnych zespołów treści psychicznych. Natomiast badanie samych procesów przenikania się tych sfer jest jednym z istotnych zadań badawczych. Chciałbym jednak zauważyć, że ważnym, być może, zadaniem byłoby rozstrzygnięcie, z jakimi dziedzinami zewnętrznej rzeczywistości i wewnętrznych predyspozycji sfery te wiążą się szczególnie silnie. Globalne określenia, że byt określa świadomość lub położenie klasowe określa świadomość klasy, są zdecydowanie niewystarczające na obecnym etapie naszych aspiracji poznawczych i na obecnym etapie potrzeb praktycznych, którym chcemy służyć przez lepsze rozpoznanie rzeczywistości. Jedno z istotnych zadań badawczych stojących przed nami upatrywałbym m. in. w określeniu powiązań występujących między niektórymi dziedzinami doświadczeń jednostkowych i grupowych a dziedzinami świadomości tych jednostek i grup.

Sfera informacji i typu umysłowości

Truizmem jest twierdzenie, że praca jest w naszych społeczeństwach dominującą dziedziną aktywności jednostki i jako taka wywiera poważny wpływ na świadomość jednostek i grup³⁰. Pisałem o tym wyżej. Klasy społeczne

³⁰ Interesujący przegląd problematyki, dotyczącej roli pracy w życiu jednostki, znajdzie czytelnik w artykule: D. Dobrowolska, *Praca zawodowa jako wartość dla przedstawicieli różnych klas i kategorii zawodowych*, „Studia Socjologiczne”, 1972, nr 3.

różnią się charakterem pracy. Ważne jest jednak coś więcej: różnią się także rodzajem przygotowania do pracy. Przygotowanie — to pewien rodzaj i stopień informacji o otaczającym nas środowisku, przyrodzie, przedmiotach, kontaktach ludzkich. Wydaje się, że rozważając problematykę świadomości społecznej klas nie powinniśmy zapominać o tym, że klasy, warstwy i kategorie społeczno-zawodowe — dopóki istnieją — żyją w odmiennych środowiskach pracy najogólniej pojętych, posługują się w pracy odmiennymi informacjami, wytwarzają inne przedmioty i na inne przedmioty oddziałują, przez powtarzanie czynności rozszerzają jeden rodzaj wiedzy, a zapominają o innych rodzajach. Powstaje więc pytanie: czy wczesne zainteresowanie określonymi fragmentami świata, przebyta szkoła i przysposobienie zawodowe, potem praca w okresie dojrzałości nie prowadzą do uformowania się pewnego *swoistego typu umysłowości w poszczególnych klasach?*

O ile wiem, to tak pojęty typ umysłowości nie był przedmiotem badań psychologiczno-społecznych, a tym bardziej przedmiotem badań socjologów zajmujących się świadomością społeczną klas³¹. Natomiast w innej płaszczyźnie rozważań problem jest wyraźnie dostrzegany. Mam tu na myśli dyskusję o rewolucji naukowo-technicznej. W ramach tej dyskusji pojawiają się wątki sugerujące odmiennność mentalności technicznej i humanistycz-

³¹ Pomijam tutaj badania nad formowaniem się umysłowości dziecka pod wpływem środowiska rodzinnego, klasowo zróżnicowanego; nie mam więc tutaj na myśli słynnych już dzisiaj badań B. Bernsteina, przedstawionych m. in. w jego *Class, Code and Language*, London 1972. Chodzi mi tutaj o badania nad wpływem pracy na człowieka dojrzałego. Oczywiście wpływy środowiska rodzinnego i środowiska pracy mogą sumować się i wzmacniać. Jednakże omówienie badań B. Bernsteina wymaga oddzielnego studium i odkładam to na inną okazję.

nej³². Jednym z istotnych komponentów tych świadomości w ujęciu publicystycznym ma być typ informacji posiadanej przez „technika” i „humanistę” — typ, który formuje ich perspektywy na sprawy tego świata. Powstaje więc pytanie: czy te domysły nie powinny stać się zaczynem programu badań nad pewnymi aspektami świadomości klas i warstw społecznych?

Musimy w tym miejscu pamiętać, że elementy takich badań istnieją co najmniej w jednej dziedzinie: w psychologicznych studiach nad zainteresowaniami zawodowymi uczniów i studentów. W założeniach tych badań i w analizach rezultatów od dawna pojawiły się klasyfikacje obejmujące zainteresowania skierowane „ku przedmiotom” i „ku ludziom”, a szczegółowiej: zainteresowania techniczne, artystyczne, perswazyjne, biurowe i in. Typologie te bywają rozmaite i nie to jest tutaj ważne³³. Pytania, które z tymi badaniami od początku ich istnienia się wiązały, dotyczyły czynników wrodzonych i warunków społecznych pojawiania się tych zainteresowań. To, co nas winno dodatkowo zaciekawić, można sformułować następująco: czy praca zawodowa — nawet ta wybrana bez uwzględnienia zainteresowań (bo nie troszczono się o ich ujawnienie albo konieczności życiowe narzuciły ich zignorowanie) — nie ma dużej siły formatywnej wobec naszej psychiki? Czy nie decyduje ona u człowieka dojrzałego o swoistym skoncentrowaniu i utrwaleniu określonych informacji i postaw? Czy praca codzienna nie ma wpływu na widzenie wielu innych spraw? Stawiając py-

³² Jednym z pierwszych, którzy zwrócili uwagę na coraz wyraźniejszy brak kontaktu i zrozumienia między reprezentantami nauk humanistycznych, ścisłych i technicznych, był znany pisarz angielski C. P. Snow; por. *Two Cultures and the Scientific Revolution*, Reader Lecture, London 1959. Dziś tematyka odmienności postaw lub światopoglądu „humanisty” i „technika” rozważana jest bardzo często.

³³ Por. D. E. Super, op. cit.

tanie konkretniej: czy praca fizyczna i praca umysłowa, praca w przemyśle i na roli nie kształtują określonego typu umysłowości (a może podobne pytanie da się postawić wobec robotników zatrudnionych w różnych gałęziach produkcji)? Jeśli w pierwszym paragrafie tego rozdziału chodziło nam o „ogólną filozofię pracy”, to tutaj chodziłoby o wpływ różnych rodzajów prac na formowanie się tej filozofii i wielu szczegółowych opinii i postaw.

Sfera orientacji wartościującej

Typ umysłowości odnosi się do kognitywnej, poznawczej sfery świadomości, choć oczywiście wykracza poza nią o tyle, o ile prowadzi do przyjęcia specyficznej perspektywy, z jakiej patrzy się na rzeczy, ludzi, zdarzenia i stosunki społeczne. Termin „perspektywa” zakłada już element wartościowania. Ten element jest najważniejszy, ogniskowy w drugiej ze sfer, o której chciałbym powiedzieć kilka słów. Nazwałem ją — za psychologami — sferą „orientacji wartościującej”.

Badania nad systemem wartości mają w psychologii społecznej i antropologii kulturalnej bogatą tradycję i wypracowane różnorodne metody. Ale to, co szczególnie interesowałoby badaczy świadomości społecznej klas, domaga się wyrazistszego określania. Pojęcie „system wartości” jest zbyt ogólne, by samo przez się prowadziło do sensownego ukierunkowania naszych badań.

Najpierw musimy zdać sobie sprawę z tego, że w grę wchodzi dwie rozległe domeny świadomości — sprzężone ze sobą, ale nie identyczne. W ustrojach antagonistycznych dają się one określić jako system orientacji klasowej i system orientacji statusowej (choć rozdzielenie tych dwu sfer nie jest łatwe). Wydaje się, że również w naszym społeczeństwie jednostka i grupa mogą dokonywać ocen swego położenia i struktury społecznej w ramach tych dwu generalnych systemów orientacji. Spra-

wę komplikuje fakt, że mogą dokonywać tych ocen tego samego dnia i na podstawie tych samych elementów kognitywnych. W orientacji klasowej istotną rolę odgrywają ekonomiczne i polityczne interesy grupowe, a także aksjologiczne przekonania o pożądanym systemie społecznym. W orientacji statusowej raczej aspiracje osobiste, rozpatrywane na tle danych warunków strukturalnych, wysuwają się na plan pierwszy. W klasycznym systemie kapitalistycznym te dwie najogólniejsze orientacje wartościujące wtopione są w odmienne ideologie. W systemie socjalistycznym sprawa nie przedstawia się tak prosto. Po pierwsze dlatego, że sama struktura klasowa pozbawiona jest antagonistycznego charakteru, po drugie dlatego, że jej dalsze przekształcenia nie wymagają walki przeciwstawnych ideologii, po trzecie dlatego, że w świadomości jednostkowej nastąpiło — na gruncie dwu powyższych zjawisk — swoiste stopienie się myślenia klasowego i statusowego.

To są hipotezy, które wymagają dalszego opracowania, ale formułuję je tutaj dlatego, iż sądzę, że przed przygotowaniem dobrego projektu badań nad świadomością społeczną klas w naszym ustroju musimy wpiery uporać się teoretycznie z tymi zagadnieniami. Inaczej nie dopracujemy się dobrych projektów badań, dobrych choćby z tego względu, że jasne w nich będzie, co i dlaczego lokujemy w określonych ramach interpretacyjnych. Jak powiedziałem, takimi ramami najogólniejszymi, dotąd w literaturze zaproponowanymi, jest świadomość klasowa i świadomość statusu. Być może, nasze przemyślenia doprowadzą do stworzenia nowych ram. Ale wtedy te nowe ramy będą decydowały o tym, czego chcemy: jakie orientacje będziemy chcieli badać i jak je będziemy interpretować.

Jest możliwe, że głębsze przemyślenia doprowadzą nas do wniosku, że omówione wyżej ramy należy zachować, a równolegle badać związki, przenikanie się i wzajemne

przekształcanie różnych elementów świadomości klasowej i świadomości statusu. Badania prowadzone do tej pory u nas przyjmowały, świadomie lub milcząco, raczej rozłączne traktowanie dwu generalnych aspektów świadomości społecznej. Przyjmując na razie roboczo względną autonomiczność albo „rozłączność” obu rodzajów świadomości, chciałbym zasygnalizować potrzebę głębszego potraktowania dwu tematów. Pierwszy z nich dotyczy raczej statusowego aspektu ogólnej orientacji wartościującej, a drugi — klasowego.

W ramach tego pierwszego istotne wydają się badania nad jednostkowymi ocenami podstawowych cech położenia społecznego z punktu widzenia ich wartościowości. Dochód, władza czy wykształcenie są u nas najwyższej cennie³⁴? Albo: w jakich grupach co jest najwyższej cennie? Znalezienie rzetelnej odpowiedzi na te pytania pozwoli nie tylko trafnie zinterpretować makroprocesy społeczne, które nastąpiły w okresie trzydziestolecia; pozwoli także zdobyć wiedzę o czynnikach kształtujących dziś i, być może, jutro aspiracje ludności. Badania na ten temat zostały w Polsce podjęte, ale domagają się kontynuacji. Obok pracy Słomczyńskiego chciałbym wymienić ciekawą pracę J. Koralewicz-Zębik³⁵ na temat systemu wartości w trzech wybranych kategoriach społeczno-zawodowych: robotników wykwalifikowanych, inżynierów, prywatnych rzemieślników. Mimo różnic występujących w ocenianiu przez te kategorie czterech wartości: wykształcenia, dochodu, władzy (stanowiska) i konsumpcji

³⁴ Tego aspektu systemu wartości dotyczą — pośrednio — badania prestiżu zawodowego albo badania zawodów według różnych kryteriów. W Polsce tego rodzaju badania zostały podjęte dość wcześnie. Por. W. Wesołowski, A. Sarapata, *Hierarchie zawodów i stanowisk*, „Studia Socjologiczne”, 1961, nr 2; A. Sarapata, *Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną*, Warszawa 1966; K. Słomczyński, op. cit.

³⁵ K. Słomczyński, op. cit.; J. Koralewicz-Zębik, *System wartości a struktura społeczna*, Wrocław—Warszawa—Kraków 1974.

kulturalnej — uderzającym rezultatem tych badań jest uniformizacja systemu wartości. Wykształcenie dominuje nad pozostałymi wartościami. Dokładniejsza analiza prowadzi do wniosku, że jest tak zarówno ze względu na autoteliczną, jak też instrumentalną wysoką ocenę wykształcenia. Nadto instrumentalność wykształcenia ma szerokie zastosowanie: uznane jest ono za środek pozwalający osiągnąć wiele różnorodnych wartości.

Rezultaty, o których tutaj mówię, mogą być potraktowane jako banalne. Nawet sędzę, że przyzwyczailiśmy się na podstawie „wiedzy pozaźródłowej” traktować tego typu ustalenia jako zgodne z sytuacją ustrojową, w której pieniądź został ideologicznie zdeprecjonowany, oraz z ewolucją ogólnocywilizacyjną, w której scholaryzacja i nauka odgrywają tak istotną rolę. Warto jednak zastanowić się i zbadać, czy wysokie wartościowanie wykształcenia odgrywa tę samą funkcję w całokształcie ogólnydeologicznej orientacji wartościującej. Wchodzimy tutaj na pole styku orientacji klasowej i statusowej. Wysokie oceny wykształcenia w klasie robotniczej mogą się wiązać z dwiema odmiennymi orientacjami. Jeśli traktuje się wykształcenie jako wartość naczelną, bo jest ono *sposobem wyjścia z klasy* i dostania się do upragnionej inteligencji, to ta postawa — czysto statusowa — różni się diametralnie od takiej, w której zdobycie wykształcenia traktowane jest przez robotnika jako środek awansu i *podniesienia znaczenia całej jego klasy*.

Biorąc pod uwagę inteligencję można również spróbować odpowiedzieć na pytanie, czy wysoka ocena wykształcenia koreluje się u jej przedstawicieli z postawami egalitarnymi, czy elitarnymi — i jaką funkcję w całokształcie poglądów spełnia. Czy nie jest przypadkiem tak, że wykształcenie przez jednych cenione jest wysoko dlatego, że widzi się w nim drogę do efektywnego zniesienia barier społecznych, a przez drugich dlatego, że widzi się w nim sposób utrzymania tych barier? Wysokie wartościowanie

wykształcenia może wiązać się z projekcją przyszłości bardziej równościowej i z projekcją przyszłości elitystycznej typu merytokratycznego. Nie trzeba tutaj dodawać, że te dwa typy projekcji wcale nie muszą być pozytywnie skorelowane jedynie z aktualną pozycją klasowo-warstwową. Różnorakie inne czynniki mogą interferować w cały proces; wykrycie ich wzbogaciłoby naszą wiedzę o formowaniu się świadomości współczesnego społeczeństwa.

Drukowany pt. *Wybrane problemy badań nad świadomością społeczną klas* w: „*Studia Socjologiczne*”, 1974, nr 2

Prestiż zawodów — system wartości — uwarstwienie społeczne

Prestiż zawodu jest zjawiskiem złożonym. Można powiedzieć, że jest zjawiskiem „subiektywno-objektywnym”. Z jednej strony, zależy on od pewnych obiektywnych cech społecznych, jakimi charakteryzują się wykonawcy poszczególnych zawodów. Mogą to być takie cechy, jak rodzaj działalności, stopień zamożności, stopień wykształcenia lub stopień posiadanej władzy. Z drugiej strony, prestiż zależy od ideologii i systemu wartości wyznawanych w danym społeczeństwie. System wartości decyduje o tym, jakie obiektywne cechy są brane pod uwagę w prestiżowych ocenach i jaki jest kierunek tych ocen. Chodzi o to, czy np. zamożność jest brana pod uwagę, czy nie; czy większe bogactwo jest cenione wyżej od mniejszego bogactwa, czy odwrotnie; czy praca na roli, czy też praca w handlu uważana jest za bardziej godną szacunku itd. Poszczególne formacje społeczno-ekonomiczne i typy kultur mogą różnić się między sobą pod tym względem. Oczywiście stopień tych różnic bywa rozmaity. Teoretycznie rzecz biorąc, dwie kultury mogą różnić się całkowicie zestawem wyznawanych w nich wartości lub tylko pewnymi akcentami, dającymi „przewagę” jednym wartościom nad innymi, przy występowaniu w obu kulturach tego samego zestawu. Ta druga sytuacja wydaje się o wiele częstsza.

Możemy wówczas mówić o odmiennej strukturze wartości w dwu porównywanych kulturach ¹.

¹ Por.: W. Wesółowski, *Studia z socjologii klas i warstw społecznych*, Warszawa 1962, rozdz. VII; idem, *Funkcjonalna teoria*

Ocena zawodu według kryterium prestiżu jest zjawiskiem świadomości, choć opiera się na rzeczowych, obiektywnych cechach. Ocena ta jest z natury swej hierarchizująca. „Prestiż jest fazą niższości—wyższości”, — pisze jeden z socjologów. Pewien zawód uważany jest za podstawę „wyższego”, a inny „niższego” miejsca w drabinie uznania społecznego.

Można przyjąć ogólne założenie, że badanie prestiżu zawodów jest uproszczonym sposobem badania uwarstwienia społecznego według kryterium prestiżu. Przy przyjęciu tego założenia badania prestiżu zawodów w różnych krajach dostarczają materiału do porównania systemów stratyfikacyjnych społeczeństw o różnych ustrojach ekonomicznych i odmiennych kulturach.

W grudniu 1958 r. Ośrodek Badania Opinii Publicznej przy Polskim Radio przeprowadził wśród mieszkańców Warszawy badania oceny zawodów według trzech kryteriów: korzyści materialnych, stałości pracy i poważania społecznego (czyli prestiżu). Podejmując te badania chcieliśmy dowiedzieć się m. in., jak rysuje się w świadomości naszego obecnego społeczeństwa hierarchia zawodów i stanowisk. Ciekawi byliśmy również, czy przemiany ustrojowe, które zaszły w naszym kraju, wpłynęły na przemiany prestiżu społecznego przedstawicieli poszczególnych zawodów i stanowisk oraz czy polska hierarchia prestiżu różni się od hierarchii prestiżu zawodów we współczesnych krajach kapitalistycznych².

Po pierwszych badaniach polskich, o których powyżej, zorganizowano kilka następnych, aby upewnić się, czy wyniki warszawskie oddają tendencje występujące w innych

stratyfikacji Davisa i Moore'a, „Studia Socjologiczne”, 1962, nr 4, s. 109.

² Ogólne wyniki badań zawarte są w artykule: W. Wesołowski, A. Sarapata, *Hierarchia zawodów i stanowisk*, „Studia Socjologiczne”, 1961, nr 2. Pewne fragmenty tego artykułu zostaną tutaj wykorzystane.

grupach ludności i na innych obszarach kraju. Tak więc już w 1961 r. przeprowadziłem w OBOP reprezentacyjne badanie na próbie ludności wiejskiej³. Adam Sarapata przeprowadził badanie nad atrakcyjnością zawodów i „słuszną płacą”, dotyczące szeroko pojętej problematyki ocen zawodów⁴. W serii badań nad zróżnicowaniem ludności wielkomiejskiej, które przeprowadziłem w latach 1964—1967 wraz z moimi współpracownikami, również znalazły się pytania o prestiż zawodów⁵.

Wszystkie wymienione badania ujawniły bardzo podobne tendencje ocen, zgodne z tendencjami wykrytymi w pierwszych, warszawskich badaniach. Szkic niniejszy był napisany na podstawie wyników warszawskich badań, ale ponieważ zostały one potwierdzone w następnych, nie wprowadzam zmian do tekstu.

Pozostawienie tekstu w pierwotnej wersji ma również inne uzasadnienia. Badania kontynuowane po 1958 r. w krajach kapitalistycznych również nie ukazały większych zmian w hierarchiach prestiżu zawodów⁶. Sama problematyka jest nadal żywo dyskutowana w literaturze socjologicznej. Nasila się zainteresowanie porównawczą analizą hierarchii prestiżu zawodów, a więc tym, czemu poświęcony jest ten tekst. Co najważniejsze jednak: za-

³ Wyniki opracował M. Pohoski. Por. M. Pohoski, *Prestiż zawodów wśród ludności wiejskiej*, Warszawa, Ośrodek Badania Opinii Publicznej i Studiów Programowych, Polskie Radio i Telewizja, Warszawa 1968.

⁴ A. Sarapata, *Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną w Polsce*, Warszawa 1965.

⁵ W. Wesolowski (red.), *Zróżnicowanie społeczne*, Wrocław—Warszawa—Kraków 1970 (i 1974); K. Słomeczyński, *Zróżnicowanie społeczno-zawodowe i jego korelaty*, Wrocław—Warszawa—Kraków 1972.

⁶ Por. np. R. W. Hodge, P. M. Siegel, P. H. Rossi, *Occupational Prestige in the United States 1925—1963*, w: R. Bendix, S. M. Lipset (eds.), *Class, Status and Power. Social Stratification in Comparative Perspective*, Second Edition, New York 1966.

proponowana tutaj metoda porównań nie uległa, jak sądzę, dezaktualizacji. Chodzi o porównanie miejsca całych grup społeczno-zawodowych w hierarchii prestiżu.

Od czasu napisania tego tekstu zrobiono kilka badań nad prestiżem zawodów w Czechosłowacji oraz badanie nad atrakcyjnością zawodów wśród młodzieży w Związku Radzieckim. Ukazują one tendencję podobną do wykrytej w badaniach polskich ⁷.

Badanie prestiżu zawodów jako metoda badania uwarstwienia według kryterium prestiżu

Wśród socjologów amerykańskich panuje zgodna opinia co do tego, że badanie prestiżu zawodów jest jednym z możliwych sposobów badania uwarstwienia społecznego według kryterium prestiżu ⁸. Sposób ten jest powszechnie stosowany w badaniach ogólnonarodowych. Jeśli bowiem w lokalnych społecznościach prestiż jednostki zależy od wielu różnorodnych cech społecznych — zarówno tych, które nazwałem w innym miejscu „pierwotnymi”,

⁷ W. N. Szubkim, *Socjologiczeskije opyty*, Moskwa 1970; B. Jungmann, *Prestiž povolání w Československu*, w: J. Alan (red.), *Příspěvek k sociologické analýze sociální diferenciace*, Praha 1969; P. Machonin (red.), *Československá společnost*, Bratislava 1969.

⁸ Opinię taką wyrażają wszyscy autorzy ważniejszych książek o uwarstwieniu społecznym. Por. np.: J. A. Kahl, *The American Class Structure*, New York 1957; B. Barber, *Social Stratification. A Comparative Analysis of Structure and Process*, New York 1957; M. M. Gordon, *Social Class in American Sociology*, Durham 1958; L. Reissman, *Class in American Society*, Glencoe 1959; L. Broom, *Social Differentiation and Stratification*, w: *Sociology Today*, New York 1959; A. Reiss et al., *Occupations and Social Status*, New York 1961; M. W. Tumin, *Social Stratification*, New York 1967; K. Svalastoga, *Social Differentiation*, New York 1961; G. Lenski, *Power and Privilege*, New York 1966.

jak i tych, które nazwałem „wtórnymi” — to w wielkich centrach miejskich i w całych społeczeństwach przeważają kryteria „pierwotne”. Zawód zaś jest dobrym „pojedynczym wskaźnikiem” takiego zespołu cech „pierwotnych”, jak dochód, kwalifikacje, wykształcenie i w pewnym stopniu — władza. Od wykonywanego zawodu zależy w poważnej mierze wysokość dochodu, zawód związany jest nierozdzielnie z typem i stopniem kwalifikacji, niejednokrotnie wskazuje również na możliwości sprawowania funkcji kierowniczej (lub szerzej — zakreśla obszar osiągalnych szczebli władzy). Dlatego B. Barber stwierdza: „pozycja zawodowa jest najlepszym pojedynczym wskaźnikiem pozycji w systemie stratyfikacji amerykańskiego społeczeństwa”⁹.

L. Reissman pisze podobnie: „Zawód może być sumarycznym wskaźnikiem innych cech klasowych, a zwłaszcza wysokości dochodu i wykształcenia” (przez „system klasowy” autor rozumie to, co my nazywamy uwarstwieniem społecznym według kryterium prestiżu)¹⁰.

Zawód może być wskaźnikiem pozycji w systemie stratyfikacyjnym społeczeństwa nie tylko dlatego, że socjologiczna analiza wskazuje na związki między takimi cechami, jak zawód, dochody, typ i stopień kwalifikacji, władza. Tych związków świadomi są członkowie społeczeństwa. Nieraz nawet uważają je za ściślejsze, niż to jest w rzeczywistości. J. Kahl zwraca uwagę, że w badaniach amerykańskich uzyskiwano zawsze podobną hierarchię zawodów, choć respondenci posługiwali się nie zawsze tymi samymi kryteriami oceny. „[...] W naszej przemysłowej kulturze — pisze on — kwalifikacje (zdolności plus wykształcenie i trening), władza, dochód i prestiż tworzą jeden, obdarzony pewnym znaczeniem kompleks [...] Nie warto tracić sił na obliczanie, który z tych

⁹ B. Barber, op. cit., s. 184—185.

¹⁰ L. Reissman, op. cit., s. 158.

składników jest ważniejszy: istotnym faktem jest to, że publiczność widzi je jako złączone”¹¹.

Akceptowanie badań prestiżu zawodów jako sposobu badania uwarstwienia społecznego według kryterium prestiżu budzi zastrzeżenia, które koncentrują się przede wszystkim wokół jednego problemu: pojęcia zawodu. Tytuły zawodowe, którymi posługują się socjologowie w badaniach prestiżu zawodów, nie zawsze zawierają w sobie jasne określenie dwu istotnych cech stratyfikacyjnych pozycji społecznej: stosunku do własności i zakresu posiadanej władzy.

Zacznijmy od drugiego braku. Ekonomista może być zwykłym pracownikiem wielkiej firmy i... jej dyrektorem. Może być również ministrem. Choć wiadomo, czym nie jest (nie jest np. robotnikiem), to jednak nie wiadomo dokładnie, czym jest, a zwłaszcza jakie stanowisko zajmuje w strukturach władzy; posiadany zawód otwiera przed nim rozmaite możliwości pod tym względem.

Z tego niedostatku „tytułu zawodowego” zdają sobie sprawę badacze. Starają się zrekompensować go przez włączenie stanowisk władzy w zespół zawodów poddawanych ocenie. Obok „ekonomisty” znajdujemy więc na listach stanowisko dyrektora firmy i ministra w rządzie. W interpretacji zebranego materiału przyjmuje się założenie, że oceniając „ekonomistę” ludzie mieli na uwadze raczej osobę nie zajmującą kierowniczego stanowiska (choć posiadającą możliwość zajęcia takiego stanowiska). Oceniając „dyrektora” mieli natomiast na uwadze stanowisko, bez względu na zawód osoby stanowisko to zajmującej. Wyniki badań wskazują bowiem, że stanowisko jest uważane za ważniejsze niż zawód (np. na liście amerykańskiej „prawnik” jest niżej od „dyrektora departamentu”, a „ekonomista” niżej od „członka rady dyrektorów przedsiębiorstwa”).

¹¹ J. A. Kahl, op. cit., s. 75.

Przez włączenie stanowisk do list zawodów poddawanych ocenie uzyskuje się pełniejszy i dokładniejszy obraz hierarchii społecznej według kryterium prestiżu. Można z nich wnioskować nie tylko o tym, jak cenione są dochody i wykształcenie, lecz również o tym, jak ceniona jest władza. Same hierarchie przestają być jednak hierarchiami zawodów, choć często tak się je nazywa. Są one hierarchiami zawodów i stanowisk.

Drugi z wymienionych wyżej niedostatków „tytułu zawodowego” został więc w najnowszych badaniach usunięty — gorzej wygląda sytuacja z pierwszym. Sam tytuł zawodowy nie wskazuje stosunku do własności. W związku z tym niektóre zawody znajdujące się na listach badawczych pozbawione są „pełnego” znaczenia dla osób oceniających. Tytuł „farmer” może oznaczać zarówno farmera posiadającego 5 ha, jak i 100 ha (nie mówiąc o farmerze-dzierżawcy). „Ślusarz” może oznaczać właściciela dobrze prosperującego warsztatu, zatrudniającego kilkunastu pracowników, i pracownika w tymże warsztacie. „Prawnik” może oznaczać właściciela wielkiej kancelarii i pracownika tejże kancelarii. A przecież stosunek do własności oprócz tego, że ma sam w sobie znaczenie jako kryterium prestiżu, jest również wyznacznikiem dochodów, powszechnie uznanych za takie kryterium.

Nazwy zawodów znajdujących się na listach poddawanych ocenie winny więc określać również to, czy ktoś jest właścicielem warsztatu pracy, czy tylko najemnym pracownikiem. Wówczas badania prestiżu zawodów będą mogły dostarczyć pełniejszego i dokładniejszego obrazu uwarstwienia społecznego według kryterium prestiżu. Jednocześnie umożliwią lepszy wgląd w stosowane przez oceniających kryteria.

Wydaje się, że również w naszym kraju można stosować badanie prestiżu zawodów i stanowisk jako metodę badania uwarstwienia społecznego według kryterium prestiżu. Wiele zjawisk wskazuje na to, że takie cechy po-

łożenia społecznego, jak dochód, kwalifikacje, władza, zachowały swą rolę stratyfikującą; są kryteriami społecznego prestiżu. Zawód lub stanowisko jest w poważnym stopniu łącznym wskaźnikiem tych cech. Jako o takich wskaźnikach myślą o zawodach i stanowiskach członkowie naszego społeczeństwa.

Można nawet powiedzieć, że w naszych warunkach zawód jest lepszym wskaźnikiem społecznej pozycji niż w ustroju kapitalistycznym — w wielu przypadkach jest bowiem wskaźnikiem bardziej jednoznacznym. Prawnik nie może być już właścicielem wielkiej prywatnej kancelarii, a lekarz — właścicielem szpitala. Ogromna większość osób zatrudnionych poza rolnictwem znajduje się w pozycji najemnych pracowników sektora państwowego lub spółdzielczego. Ogromna większość pracujących w rolnictwie znajduje się w pozycji posiadacza średniego lub małego gospodarstwa. Jest to wynik przemian w strukturze klasowej naszego społeczeństwa.

Stąd można wysunąć twierdzenie, że struktura klasowa jako czynnik różnicujący pozycję społeczną jednostek stopniowo traci u nas na znaczeniu; struktura zawodowa zaś zyskuje na znaczeniu w tym sensie, że jej relatywny ciężar wzrasta.

Niektórzy socjologowie amerykańscy sądzą, że w ich społeczeństwie, nowoczesnym społeczeństwie przemysłowym, pozycje zawodowe — jako czynniki determinujące zasadniczą, codzienną aktywność większości jednostek — nabierają coraz większego znaczenia w systemie uwarstwienia według kryterium prestiżu. Na przykład T. Parsons sugeruje, że system zawodowy (*occupational system*) jest dominującym czynnikiem w systemie stratyfikacyjnym społeczeństwa amerykańskiego¹². Jest to na pewno

¹² Por.: T. Parsons, *Essays in Sociological Theory*, Glencoe 1949; idem, *A Revised Analytical Approach to the Theory of Social Stratification*, w: R. Bendix, S. M. Lipset (eds.), *Class, Status and Power. A Reader in Social Stratification*, Glencoe 1953.

przesada. Natomiast my, ze względu na wymienione wyżej zjawiska, mamy większe prawo twierdzić tak o naszym społeczeństwie.

Oczywiście istnieją jeszcze u nas ślusarze-właściciele prywatnych zakładów obok ślusarzy-robotników fabrycznych, prywatni właściciele sklepów obok sprzedawców w sklepach uspołecznionych, właściciele gospodarstw rolnych obok robotników rolnych. Obok klasy robotniczej istnieje liczna klasa drobnotowarowych wytwórców na wsi i pozostałości klasy kapitalistów w mieście. Charakterystyki klasowe — skoro nie zanikły — nie przestały odgrywać roli w wyznaczaniu pozycji społecznej. W badaniach, które podjęliśmy, chcieliśmy m. in. sprawdzić, czy te charakterystyki zachowały swe znaczenie. Dlatego na naszej liście tytuły zawodowe uzupełniliśmy w ten sposób, aby wykazywały różnice w przynależności klasowej. Było to zresztą potrzebne ze względu na zamierzone porównanie między różnymi krajami.

Międzynarodowe porównanie hierarchii prestiżu zawodów za pomocą współczynnika korelacji

Do porównania polskiej hierarchii prestiżu zawodów i stanowisk z hierarchiami krajów zachodnich dała nam impuls literatura przedmiotu. Zaintrygowani byliśmy zwłaszcza artykułem A. Inkelesa i P. Rossiego, w którym autorzy dokonali porównania hierarchii prestiżu zawodów w różnych krajach i doszli do wniosku, że nie ma istotnych różnic między tymi hierarchiami. Porównanie dotyczyło USA, Wielkiej Brytanii, Niemiec zachodnich, Nowej Zelandii, Japonii i ZSRR.

Interesujący był dla nas wynik porównania między krajami kapitalistycznymi a Związkiem Radzieckim. Wynik ten sugerował, że nie ma większych różnic prestiżu zawodów między krajami kapitalistycznymi a krajami so-

cialistycznymi, że więc — można przypuszczać — nie ma większej różnicy w systemach wartości wyznawanych przez te społeczeństwa oraz w systemach uwarstwienia według kryterium prestiżu.

Inkeles i Rossi zastosowali następującą procedurę badawczą: 1) wybrali te same lub podobne zawody występujące w hierarchiach dwu krajów, 2) obliczyli korelację pomiędzy dwiema hierarchiami wybranych zawodów¹³. Wyniki obrazuje tab. 1.

Tabela 1

Współczynniki korelacji między średnimi punktów lub kolejnością zawodów i stanowisk

	Japonia	Wielka Brytania	Nowa Zelandia	USA	Niemcy zachodnie
ZSRR	0,74	0,83	0,83	0,90	0,90
Japonia		0,92	0,91	0,93	0,93
W. Brytania			0,97	0,94	0,97
Nowa Zelandia				0,97	0,96
USA					0,96

Współczynniki korelacji wahają się między 0,74 i 0,97, a więc wskazują na dużą korelację dodatnią. Oceny zawodów w porównywanych krajach są bardzo podobne.

Przeciwko wynikom Inkelesa i Rossiego dotyczącym ZSRR można wysunąć istotne zastrzeżenia. Hierarchie zawodów i stanowisk w ZSRR opracowali oni na podstawie wywiadów z Rosjanami, którzy, wywiezieni w czasie wojny na roboty do Niemiec, nie wrócili po wojnie do kraju. Można więc przypuszczać, że w ich ocenie zawarte są odchylenia, spowodowane niechęcią do ustroju społecznego ZSRR.

¹³ A. Inkeles, P. Rossi, *National Comparisons of Occupational Prestige*, „American Journal of Sociology”, t. 61, 1956, nr 4, s. 332.

Istnieją dane podające w wątpliwość zgodność ocen reprezentowanych przez uchodźców z ocenami większości społeczeństwa radzieckiego. W latach dwudziestych socjolog amerykański J. Davis przeprowadził w ZSRR badania ocen zawodów wśród dzieci i młodzieży. Wyniki tych badań wskazywały na poważne zmiany, jakie zaszły w ocenie zawodów i stanowisk po rewolucji. Pop, prywatny handlowiec, bankier, kierownik przedsiębiorstwa spadli na dno skali ocen. Mechanik, elektryk, górnik, pracownik partyjny, komisarz Armii Czerwonej znaleźli się na czele skali. Wyniki te, porównane z ówczesnymi ocenami zawodów w USA, mówiły o dużej różnicy między tymi dwoma krajami w ocenach zawodów i stanowisk.

Przeciwko badaniom Davisa można również wysunąć zastrzeżenia. Po pierwsze, przeprowadzone były wśród dzieci i młodzieży, a nie wśród ludzi dorosłych. Po drugie, przeprowadzone były w okresie „burzy i naporu”, kiedy nowy ustrój eksperymentował, szukał nowych form życia i nowych zasad wartościowania ludzi. Nie wiadomo dokładnie, w jakim stopniu badania Davisa reprezentują przekonania dorosłej ludności ZSRR dzisiaj. Gdyby jednak obliczyć korelację między jego wynikami a gradacją zawodów w innych krajach, korelacja ta byłaby o wiele mniejsza niż korelacja Inkelesa i Rossiego. Niedawne badania W. N. Szubkina były przeprowadzone na terenie ZSRR, ale też wśród młodzieży. Ponadto pytano w nich o *priwlekatielnost'* (atrakcyjność) zawodów, a nie o prestiż. Autor uważa, że na podstawie atrakcyjności można sądzić o prestiżu, ale jest to wnioskowanie pośrednie. Badania Szubkina wykazują wyższe miejsce wielu zawodów robotniczych (zwłaszcza w przemyśle maszynowym) od zawodów urzędniczych (np. księgowego)¹⁴.

Polskie badania mają większą wartość dowodową niż badania Inkelesa i Davisa — i niedawne W. N. Szubkina.

¹⁴ W. N. Szubkin, op. cit., rozdz. IV i aneks.

Korelacja między polską hierarchią prestiżu zawodów a hierarchiami w państwach kapitalistycznych jest jednak wysoka. Gdy zastosujemy ten sam sposób porównania co Inkeles i Rossi, korelacje będą wynosiły:

Polska—USA	0,87,
Polska—Anglia	0,86,
Polska—Niemcy zach.	0,90.

A więc i na podstawie tego porównania można by wyciągnąć wniosek, że nie ma w badanym przedmiocie istotnej różnicy pomiędzy krajami kapitalistycznymi a socjalistycznymi. Późniejsze porównania między krajami wykazały również wysokie współczynniki korelacji¹⁵.

Przegląd hierarchii zawodów i stanowisk w USA, Anglii, Niemczech zachodnich, Japonii oraz w Polsce (por. Aneks) rzeczywiście przekonuje o tym, że wiele zawodów i stanowisk zajmuje podobne miejsce w hierarchii. Ma to swoje odbicie we współczynniku korelacji. Ale jednocześnie zwraca uwagę fakt, że pewne zawody i stanowiska zmieniły miejsca. Są to przede wszystkim niektóre zawody robotnicze. Jest ich niewiele w tablicach. Zmiana miejsca przez te nieliczne zawody nie mogła więc wpłynąć poważnie na współczynniki korelacji.

Dla uchwycenia tej zmiany trzeba zastosować inny sposób porównania poszczególnych hierarchii niż sposób zastosowany przez Inkelesa i Rossiego, a mianowicie należy porównać kolejność grup społeczno-zawodowych. Wtedy okaże się, że jedna grupa zawodów zmieniła swoje społeczne miejsce: jest to grupa robotników wykwalifikowanych.

¹⁵ K. Svalastoga, op. cit.; R. W. Hodge, D. J. Treiman, P. H. Rossi, *A Comparative Study of Occupational Prestige*, w: R. Bendix, S. M. Lipset (eds.), *Class, Status and Power. Social Stratification in Comparative Perspective*, op. cit.

Porównanie kolejności grup społeczno-zawodowych

Hierarchia grup społeczno-zawodowych w Niemczech, Francji, Anglii i USA nie jest sprawą wywołującą dyskusję wśród socjologów. Wszyscy bowiem zgadzają się, że hierarchia ta przedstawia się mniej więcej następująco: najwyższą pozycję zajmują wolne zawody, wielcy właściciele i kierownicy, średnią — różnorodne grupy pracowników biurowych oraz samodzielni rzemieślnicy, najniższą robotnicy.

Na przykład w Stanach Zjednoczonych Alba W. Edwards pogrupował zawody (opracowując dane spisu powszechnego) w następujące kategorie¹⁶:

1. Wolne zawody.
2. Właściciele, kierownicy i wyżsi urzędnicy.
3. Urzędnicy i pracownicy pokrewni.
4. Robotnicy wykwalifikowani i majstrowie.
5. Półwykwalifikowani robotnicy.
6. Niewykwalifikowani robotnicy.

Podobne grupowanie stosowane jest w angielskiej „klasyfikacji standardowej”, używanej przy spisach statystycznych¹⁷.

Malejący prestiż społeczny poszczególnych grup jest kryterium, wedle którego szereguje się grupy w obu tych klasyfikacjach.

Podobne hierarchie grup społeczno-zawodowych stosowane są w rozmaitych badaniach socjologicznych. Na przykład Richard Centers przyjął następującą hierarchię grup społeczno-zawodowych w swoich badaniach postaw społeczno-politycznych Amerykanów¹⁸;

¹⁶ Por. B. Barber, op. cit., s. 172.

¹⁷ D. V. Glass (ed.), *Social Mobility in Britain*, London 1954, s. 31.

¹⁸ R. Centers, *The Psychology of Social Classes*, Princeton 1949, s. 48, 49.

1. Wielcy biznesmeni.
2. Wolne zawody.
3. Drobną biznesmeni.
4. Pracownicy umysłowi.
5. Farmerzy — właściciele i zarządcy.
6. Wykwalifikowani robotnicy i majstrowie.
7. Farmerzy-dzierżawcy.
8. Półwykwalifikowani robotnicy.
9. Niewykwalifikowani robotnicy i robotnicy rolni.

W badaniach nad pionową mobilnością społeczną (czyli przechodzeniem od warstwy „niższej” do „wyższej”) wielu autorów posługuje się hierarchiami grup społeczno-zawodowych zbudowanymi w podobny sposób. Podobieństwo różnorodnych hierarchii grup społeczno-zawodowych wynika stąd, że powszechnie przyjmowane są pewne kryteria szeregowania zawodów i stanowisk. Z grubsza biorąc, kryteriami tymi są: stopień korzyści materialnych, jakie daje wykonywanie określonego zawodu; stanowisko „kierowanego” lub kierownika w zespole pracy; zaliczanie zawodu do umysłowych lub fizycznych. W badaniach mobilności społecznej przejście od zarabiających gorzej do zarabiających lepiej, od pozycji kierowanego do pozycji kierownika, od pracy fizycznej do pracy umysłowej traktowane jest jako przesunięcie się w górę drabiny społecznej¹⁹.

Badania prestiżu zawodów w krajach kapitalistycznych potwierdzają w poważnej mierze przekonanie socjologów o gradacji grup społeczno-zawodowych w tych krajach, a zwłaszcza o podrzędnym miejscu zawodów robotniczych w porównaniu z zawodami umysłowymi, stanowiskami kierowniczymi i pozycjami właścicieli²⁰. Wyniki naszych

¹⁹ Por. np. R. Bendix, S. M. Lipset, *Social Mobility in Industrial Society*, Berkeley—Los Angeles 1959, s. 14.

²⁰ Por. np. hierarchię grup społeczno-zawodowych w Ameryce opracowaną na podstawie danych o prestiżu poszczególnych zawodów: National Opinion Research Center, *Jobs and Occupations*.

badania natomiast mówią o tym, że robotnicy wykwalifikowani cieszą się w Polsce o wiele większym prestiżem niż w jakimkolwiek kraju kapitalistycznym. Z przytoczonych badań Szubkina i Jungmanna można wnosić, że podobne jak w Polsce jest miejsce robotników wykwalifikowanych w Związku Radzieckim i Czechosłowacji. Stanowi to zasadniczą różnicę między hierarchiami zawodów w krajach socjalistycznych i kapitalistycznych.

Listy zawodów i stanowisk poddanych ocenom w różnych krajach były rozmaite, dlatego trudno je porównywać. Oprócz różnorodności zawodów i stanowisk wybranych do oceny istotną trudność stanowią nieprecyzyjne określenia zawodów na niektórych listach. Na przykład lista amerykańska zawiera hasła: elektryk, hydraulik, mechanik samochodowy. Nie wiadomo, czy są to rzemieślnicy pracujący we własnych warsztatach, czeladnicy czy robotnicy fabryczni. Podobne braki ma lista angielska. Są to braki istotne z interesującego nas punktu widzenia: miejsca społecznego wykwalifikowanych robotników fabrycznych.

Najlepiej pod tym względem ułożona jest lista niemiecka. Zawiera ona dość dokładne określenie każdego zawodu i stanowiska, z rozróżnieniem rzemieślników pracujących we własnych warsztatach i robotników najemnych. Wybierzemy więc tę listę do dokładniejszego porównania z listą polską. Potraktujemy ją jako przykład reprezentujący kraje zachodnie.

Konstruowanie hierarchii grup społeczno-zawodowych na podstawie wyników badań nad prestiżem konkretnych zawodów i stanowisk opiera się na następującym założeniu: ponieważ nie można w badaniach uzyskać oceny wszystkich istniejących zawodów, przyjmujemy, że wymieniane na listach zawody „reprezentują” również zawody im pokrewne. Inaczej mówiąc, oceny, jakie otrzy-

A Popular Evaluation, w: R. Bendix, S. M. Lipset (eds.), *Class, Status and Power. A Reader in Social Stratification*, op. cit.

mały pewne zawody należące do określonej grupy społeczno-zawodowej, są ocenami, jakie otrzymałyby również zawody nie poddane w badaniach bezpośrednim ocenom, lecz należące do tej samej grupy. Tak więc oceny lekarza, profesora uniwersytetu i inżyniera można przyjąć za oceny w przybliżeniu właściwe dla całej grupy „inteligencji”, oceny zaś tokarza, ślusarza, elektryka — dla grupy robotników wykwalifikowanych. Przypuszczamy bowiem, że nie konkretny rodzaj działalności, lecz inne kryteria społecznie doniosłe (takie jak wykształcenie, dochody, typ i stopień kwalifikacji) decydują głównie o prestiżu zawodu.

Do przyjęcia takiego założenia skłania (poza innymi względami) sam układ otrzymywanych (w wyniku badań) hierarchii prestiżu konkretnych zawodów. Zawody należące do tej samej grupy mają tendencję do zajmowania miejsc w tych samych odcinkach ogólnej skali prestiżu: na górze, na dole lub w środku hierarchii. Zestawienie hierarchii²¹ grup społeczno-zawodowych w Polsce i w RFN zawiera tabela 2. Zawody i stanowiska podobne w swym charakterze połączyliśmy w grupy i obliczyliśmy dla nich wspólną średnią. Do grup włączyliśmy jedynie zawody i stanowiska „typowe”, których prestiż — naszym zdaniem — rysuje się wyraźnie w świadomości społecznej i które bez żadnej wątpliwości mogą być uznane za reprezentujące szersze grupy społeczno-zawodowe. (Dlatego wyłączyliśmy z opracowania takie zawody, jak np. autor brukowych powieści, muzyk jazzowy, kapral itd.). Początkowo zamierzaliśmy wyróżnić jedynie następujące grupy: „inteligencja”, „pracownicy umysłowi”, „robotnicy wykwalifikowani”, „robotnicy niewykwalifikowani”, „drobni kapitaliści i rzemieślnicy”, a w RFN

²¹ Hierachia grup społeczno-zawodowych w RFN opracowana na podstawie danych zawartych w pracy: K. M. Bolte, *Sozialer Aufstieg und Abstieg*, Stuttgart 1959, s. 42 i 50. Pełne hierarchie zawodów i stanowisk w RFN i w Polsce zamieszczamy w Aneksie.

Porównanie kolejności grup społeczno-zawodowych

Niemcy zachodnie	Sred- nia punk- tów	Polska	Sred- nia punk- tów
1. Kapitałiści, kierownicy, wyżsi urzędnicy (radca rządowy, radca uniwersytecki, właściciel ziemski, dyrektor fabryki)	7,5		
2. Inteligencja (prof. uniwersytetu, lekarz, inżynier, śpiewak operowy, nauczyciel)	10,4	1. Inteligencja (prof. uniwersytetu, lekarz, nauczyciel, inżynier mechanik, adwokat, inżynier agrotechnik, dziennikarz)	1,74
3. Pracownicy umysłowi — grupa A (księgowy, kreślarz)	15,5	2. Robotnicy wykwalifikowani (hutnik, tokarz, majster)	2,33
4. Drobnii kapitałiści i rzemieślnicy (kupiec tekstylny, ślusarz samochodowy, krawiec, fryzjer, kupiec kolonialny)	18,2	3. Pracownicy umysłowi — grupa A (księgowy, naczelnik wydziału)	2,64
5. Robotnicy wykwalifikowani (mistrz stolarski, mistrz rzeźniczy, robotnik wykwalifikowany, np. tokarz)	20,3	4. Drobnii kapitałiści i rzemieślnicy (kupiec, krawiec, ślusarz)	2,81
6. Pracownicy umysłowi — grupa B (urzędnik pocztowy, agent ubezpieczeniowy, ekspedient, konduktor)	24,0	5. Pracownicy umysłowi — grupa B (konduktor kolejowy, referent, sekretarka, ekspedient)	3,42
7. Robotnicy półwykwalifikowani — „czeladnicy” (frezer, murarz)	24,5	6. Robotnicy niewykwalifikowani (robotnik rolny, robotnik niewykwalifikowany)	4,06
8. Robotnicy niewykwalifikowani (robotnik rolny, robotnik niewykwalifikowany)	33,5		

dodatkowo jeszcze grupy „kapitalistów, kierowników, wyższych urzędników” i „robotników półwykwalifikowanych”. Jednakże układ tablicy niemieckiej zmusił nas do podziału grupy „pracowników umysłowych” na dwie podgrupy, nazwane przez nas umownie A i B. Do jednej bowiem grupy nie mogliśmy zaliczyć zawodów, które znalazły się zbyt daleko od siebie na ogólnej skali, grupowanie ma bowiem sens tylko wówczas, gdy łączy zawody położone blisko siebie; może być wtedy traktowane jako zabieg wydobywający tendencję do podobnego oceniania zawodów o podobnym charakterze.

Z tab. 2 bezspornie wynika wyższe miejsce robotników wykwalifikowanych w Polsce niż w Niemczech zachodnich. W Polsce wyprzedzają oni zarówno grupę A pracowników umysłowych, jak i grupę drobnych kapitalistów i rzemieślników; w Niemczech zachodnich znajdują się za nimi. Wymaga przy tym zaznaczenia fakt następujący: większość zawodów otrzymała w naszych badaniach dość jednomyślne oceny; do tych zawodów zaliczają się również zawody hutnika, tokarza i majstra.

Nie wykryliśmy znacznych różnic w układzie hierarchii po podzieleniu badanej zbiorowości na grupy wieku, wykształcenia i przynależności społeczno-zawodowej. Można więc powiedzieć, że wśród podstawowych grup naszego społeczeństwa nie ma kontrowersji co do tego, w jakim miejscu hierarchii społecznej winni znajdować się robotnicy wykwalifikowani. Podobną zgodność stwierdzono w badaniach niemieckich, angielskich, amerykańskich i japońskich. Jednakże miejsce robotników wykwalifikowanych było tam inne.

Podstawy prestiżu w Polsce współczesnej

W badaniach naszych nie pytaliśmy o przyczyny dużego bądź małego poważania dla poszczególnych zawodów. Nie pytaliśmy również ogólnie o podstawowe kryteria

stosowane przy ocenie wszystkich zawodów. Dlatego nie możemy stwierdzić z całą pewnością, co spowodowało względnie wysoką pozycję społeczną robotników wykwalifikowanych. Nie możemy też z całą pewnością stwierdzić, jaki konkretny układ wartości kazał przedstawicielom naszego społeczeństwa tak, a nie inaczej zarysować ogólną hierarchię prestiżu zawodów. Niemniej jednak, opierając się na ogólnej wiedzy o sytuacji w naszym kraju oraz na analizie uzyskanych wyników, można pokusić się o sformułowanie pewnych hipotez wyjaśniających.

W próbach wyjaśnień trzeba uwzględnić fakt, że poważanie poszczególnych zawodów może mieć rozmaite podstawy. Poważanie jednego zawodu może opierać się głównie na dochodach, jakie on daje, poważanie zaś innego — na wykształceniu, jakiego wymaga. W określonych typach społeczeństw istnieje tendencja do wysuwania się na czoło pewnych kryteriów jako kryteriów zasadniczych. Kryteria te zależą od wyznawanego systemu wartości, związanego z panującą ideologią społeczną. W społeczeństwach kapitalistycznych takimi kryteriami są: dochód, władza, wykształcenie.

Jakie kryteria występują u nas? Jaka jest ich względna ważność?

Duże poważanie robotników wykwalifikowanych wskazuje na to, że dokonała się jakaś ważna zmiana w systemie wartości naszego społeczeństwa. Przyczyną jej był wpływ ideologii socjalistycznej na wyznawany powszechnie system wartości. Ideologia socjalistyczna głosi dużą wartość pracy produkcyjnej i przodującą rolę klasy robotniczej. Wydźwignięcie się robotników wykwalifikowanych na drugie miejsce w hierarchii grup społeczno-zawodowych można uważać za skutek przyjęcia tych wartości przez nasze społeczeństwo.

Wysokie miejsce robotników wykwalifikowanych mocno podważa pogląd, jakoby w społeczeństwie naszym, po-

dobnie jak w kapitalistycznym, wszelka praca fizyczna nadal cieszyła się mniejszym poważaniem od jakiegokolwiek pracy umysłowej. W dawniejszej Polsce niewątpliwie istniała wielka różnica między prestiżem ludzi w „białych kołnierzykach” (lub „czarnych zarękawkach”) a prestiżem robotników — nawet wysoko kwalifikowanych. S. Rychliński pisał w okresie międzywojennym: „Nigdzie bodaj dystans społeczny między pracą umysłową, choćby najpodrzedniejszej jakości, a fizyczną, choćby konstruktywną, nie zarysował się tak jaskrawo, jak w Polsce”²².

Wydaje się, że przez kilka dobrych lat po wojnie utrzymywała się w naszym kraju wyższa ocena wszelkiej pracy umysłowej od wszelkiej pracy fizycznej. Okres ten można by nawet rozciągnąć na całe pierwsze dziesięciolecie. Sprzyjały temu dwa czynniki. Jednym z nich był po prostu stary system wartości wyznawany przez większość społeczeństwa. Drugim była koncepcja „awansu społecznego” przyjęta przez socjalistyczną literaturę i propagandę. Na skutek określonych potrzeb społecznych i określonej polityki społecznej w pierwszym dziesięcioleciu wystąpiło na szeroką skalę przechodzenie robotników, chłopów i ich dzieci do zawodów „umysłowych”. To przechodzenie nazwane zostało zarówno w języku potocznym, jak i w oficjalnej terminologii „awansem społecznym”. Ci, którzy się tym terminem posługiwali, nie brali pod uwagę faktu, że zawierał on pejoratywną ocenę pracy fizycznej i społecznej pozycji robotnika. W ten sposób została niejako oficjalnie usankcjonowana podwójna ocena pracy fizycznej w naszej ideologii: jako praca robotnika była podniesiona do rangi najwyższej; jako praca, od której odejście było „awansem społecznym”, została na poziomie pracy „gorszego gatunku”.

²² S. Rychliński, *Warstwy społeczne*, „Przegląd Socjologiczny”, 1937, t. VIII, s. 180.

Wydaje się, że ten okres i stan rzeczy miał na myśli Stanisław Ossowski, gdy pisał, że w społeczeństwie naszym „stare kryteria prestiżu mieszają się z nowymi”, i gdy stwierdzał, że przejście od pozycji lepiej płatnego wykwalifikowanego robotnika do pozycji gorzej płatnego pracownika umysłowego w większości przypadków jest uważane za awans społeczny, chociaż z punktu widzenia nowych kryteriów prestiżu nie powinno być uważane za awans²³.

Oceny robotników wykwalifikowanych, ujawnione w naszych badaniach, są — jak się wydaje — świadectwem nowego okresu. Z jednej strony, skończyła się już era masowego „awansu społecznego” i propagowania tego „awansu”. Z drugiej strony, podważony został stary system wartości, a ugruntowały się ważne elementy systemu nowego, socjalistycznego.

Jednakże przy takiej interpretacji przyczyn wysokiego poważania robotników wykwalifikowanych pewną trudność stwarza bardzo niskie miejsce robotników niewykwalifikowanych. W naszej tabeli znaleźli się oni na samym dole. Warto przy tym zauważyć, że bardzo małym poważaniem zostali obdarzeni nie tylko sprzątaczką i robotnik rolny, lecz również robotnik budowlany, który przez wiele lat był przez naszą propagandę przedstawiany jako reprezentant bohaterskiej klasy robotniczej. O współzawodnictwie budowlanych, o ich wysiłku i poświęceniu dowiadywał się warszawianin ze szpalt gazet, z haseł na murach nowo wznoszonych domów. I ten właśnie robotnik został obdarzony bardzo małym poważaniem. Dlaczego? Najprawdopodobniej dlatego, że był określony w naszej ankiecie jako robotnik *niewykwalifikowany*.

Niska ocena robotników niewykwalifikowanych (nawet

²³ S. Ossowski, *Social Mobility Brought about by Social Revolution*, Working Paper 11, Intern. Sociological Association, s. 3.

robotnika budowlanego) nasuwa przypuszczenie, że stopień kwalifikacji był w ich ocenie czynnikiem znaczącym, istotnym. Można by powiedzieć, że przekonania nakazujące oceniać ludzi w zależności od posiadanych kwalifikacji zniwelowały w tym przypadku wpływ przekonań o dużej wartości „robotnika” pojmowanego w sposób ogólny i abstrakcyjny.

Można by interpretować to dwojako. Pierwsza interpretacja polegałaby na stwierdzeniu, że ideologia socjalistyczna wywarła swój wpływ jedynie wówczas, gdy szła w parze z innymi, bardziej uniwersalnymi wartościami, właściwymi wszelkim społeczeństwom przemysłowym. Druga interpretacja wskazywałaby na to, że prawdopodobnie w myśleniu ludzi ideologia socjalistyczna zakłada konieczność samodoskonalenia się każdego, a pierwszy i najważniejszy krok na drodze własnego rozwoju jednostki stanowi zdobycie kwalifikacji zawodowych, co wiąże się ze zdobyciem wykształcenia. Pierwsza interpretacja zakłada węższe rozumienie ideałów socjalistycznych niż druga. Sądzę, że w naszym społeczeństwie przeważało zawsze wielostronne, bogate ujęcie cech człowieka ery socjalistycznej. W tym świetle niska ocena robotnika niewykwalifikowanego powinna być potraktowana jako rezultat zastosowania wielostronnych kryteriów oceny jednostki z punktu widzenia ideałów socjalistycznych.

Dwie interpretacje naszkicowane powyżej mogłyby stać się punktem wyjścia dla bardziej pogłębionych badań.

Robotnicy niewykwalifikowani znaleźli się na dole naszej tabeli, grupa „inteligencji” natomiast zajęła jej szczyt (por. Aneks). W wysokim poważaniu dla inteligencji na pewno odzwierciedlił się szacunek dla wiedzy i wykształcenia. Biorąc pod uwagę to, co powiedzieliśmy o przyczynach niskiego miejsca robotnika niewykwalifikowanego, można by stwierdzić, że kompleks zbliżonych wartości: „wykształcenie—wiedza—kwalifikacje”, odgrywa bardzo ważną rolę jako podstawa poważania okazy-

wanego różnym zawodom w naszym społeczeństwie, bo-
daj czy nie najważniejszą.

Wydaje się, że odgrywa on większą rolę niż takie war-
tości, jak „władza” i „korzyści materialne”. Stanowiska
związane z posiadaniem władzy nie wysuwają się zdecy-
dowanie na czoło naszej tabeli. Minister zajął dopiero
8 miejsce, a naczelnik wydziału — 19. Minister znalazł
się tuż obok hutnika i tokarza.

Na podstawie zebranych danych trudno określić rolę
dochodów jako kryterium prestiżu. Przeciwno hipotezie
wyjaśniającej wysoką pozycję robotników wykwalifiko-
wanych głównie wpływem ideologii socjalistycznej oraz
wysokim wartościowaniem kwalifikacji można wysunąć
kontrpropozycję wyjaśniającą wysokie poważanie tych
robotników ich dużymi zarobkami. Przemiany, jakie do-
konały się w naszym kraju, polegały przecież nie tylko
na wprowadzeniu nowych elementów do systemu warto-
ści, lecz również na zmianach w podziale dochodu narodo-
wego. Wzrosły płace robotników, a zwłaszcza robotników
wykwalifikowanych, którzy zarabiają dziś tak samo, jak
pracownicy biurowi i inteligencja, lub lepiej od nich. Czy
więc duże (stosunkowo) dochody robotników wykwalifi-
kowanych nie są źródłem ich wysokiego poważania spo-
łecznego? Być może, tak. Bliższa jednak prawdy wydaje
się odpowiedź bardziej złożona: są kryterium współwy-
stępującym, lecz nie zasadniczym. Wniosek ten opiera się
na ogólniejszej obserwacji: dochody nie określają w spo-
sób decydujący poważania innych zawodów umieszczo-
nych na tej liście. Nie są kryterium przenikającym cały
układ hierarchii prestiżu. Nie ma więc podstaw do uzna-
nia ich za decydujący czynnik określający poważanie ro-
botników wykwalifikowanych.

To, że nie ma bezpośredniej i ścisłej zależności powa-
żania społecznego od dochodów, wynika z porównania
dwu odmiennych rodzajów hierarchii zawodów uzyska-
nych w naszych badaniach.

Obok pytania o poważanie społeczne zawodów postawiliśmy również w naszej ankiecie odrębne pytanie o korzyści materialne tych samych zawodów. Chcieliśmy w ten sposób uzyskać materiał do porównania ocen według dwu kryteriów. Porównanie takie zawiera tabela 3.

Tabela 3

Kolejność grup społeczno-zawodowych w Polsce według dwu kryteriów

Kryterium korzyści materialnych	Srednia punktów	Kryterium poważania społecznego	Srednia punktów
1. Prywatna inicjatywa	1,81	1. Inteligencja	1,74
2. Inteligencja	2,35	2. Robotnicy wykwalifikowani	2,33
3. Robotnicy wykwalifikowani	2,40	3. Prywatna inicjatywa	2,81
4. Pracownicy umysłowi *	3,30	4. Pracownicy umysłowi	3,17
5. Robotnicy niewykwalifikowani	4,12	5. Robotnicy niewykwalifikowani	4,06

* Pracowników umysłowych nie podzielono na grupy A i B, ponieważ w naszym kraju zawody i stanowiska zaliczone do tych grup nie zajmują odległych miejsc w skalach.

Z interesującego nas punktu widzenia dwie rzeczy są ważne w tej tabeli. Na skali korzyści materialnych pierwsze miejsce zajmuje „prywatna inicjatywa”. Na skali poważania społecznego zajmuje ona dopiero trzecie miejsce. A więc mimo wysokich dochodów ma średni prestiż. Nie obserwujemy więc tutaj bezpośredniej zależności prestiżu od dochodów.

Do podobnego wniosku prowadzi inny element układu tabeli. Oceny korzyści materialnych inteligencji i robotników wykwalifikowanych są bardzo podobne. Średnia punktów dla inteligencji wynosi 2,35, a dla robotników wykwalifikowanych — 2,40. Te średnie odzwierciedlają przekonanie badanych, że nie ma dziś różnic w zarobkach

inteligencji i robotników wykwalifikowanych. Mimo to badani mają zdecydowanie większe poważanie dla inteligentów niż dla robotników wykwalifikowanych. Średnia punktów poważania społecznego dla inteligencji wynosi 1,74, a dla robotników wykwalifikowanych — 2,33. Oznacza to, że większość pytaných osób obdarzyła większość zawodów inteligentkich bardzo dużym poważaniem, a większość zawodów robotników wykwalifikowanych tylko dużym poważaniem. Gdyby dochody były główną podstawą prestiżu społecznego, nie powinno być takiej różnicy między prestiżową oceną tych dwu grup. Natomiast jest niewątpliwe, że „inteligenci” mają wyższe (i ogólniejsze) wykształcenie niż robotnicy wykwalifikowani.

Różnice i podobieństwa

Dotąd starałem się wydobyć i podkreślić swoistości układu hierarchii prestiżu w naszym kraju. Nie można jednak zapominać, iż mimo swoistości ma ona wiele cech wspólnych z hierarchiami krajów kapitalistycznych. Jedynie robotnicy wykwalifikowani znajdują się u nas zdecydowanie w innym miejscu hierarchii — inne grupy są mniej więcej na tych samych szczeblach. Również kryteria prestiżu wydają się w wielu przypadkach takie same. Wykształcenie, władza, dochód — „liczą się” i tam, i u nas, chociaż wydaje się, że inny akcent położony jest na poszczególne z tych kryteriów.

Istnieje jeszcze inne ważne podobieństwo. Jest nim zacieranie się ostrych różnic między prestiżem pewnych kategorii pracowników umysłowych, fizycznych i drobno-mieszczan. W tabeli 2, w części dotyczącej Niemiec zachodnich, różnice punktowe pomiędzy kategoriami drobnych kapitalistów i rzemieślników, wykwalifikowanych robotników i pracowników umysłowych grupy B (a nawet

półwykwalifikowanych robotników) nie są duże. Gdy przyjrzymy się pełnej liście zawodów i stanowisk (zamieszczonej w Aneksie), zauważymy, że przedstawiciele tych kategorii są między sobą wymieszani. Na to wymieszanie wpłynęła niewątpliwie technika opracowania wyników (ustalanie miejsca za pomocą „średniej” punktów). Jednakże na pewno zacieranie się ostrych różnic prestiżowych między zawodami tych grup wpłynęło decydująco na układ tabeli.

W tabeli polskiej różnice punktowe między grupami robotników wykwalifikowanych, drobnych kapitalistów, rzemieślników oraz wyższych pracowników umysłowych (grupa A) nie są również duże. A więc i w naszym kraju różnice prestiżowe między tymi grupami nie są wielkie; i u nas prestiż pewnych grup pracowników umysłowych i fizycznych ma tendencję do wyrównywania się.

Warto jednak zauważyć, że na skali polskiej robotnicy wykwalifikowani mają punktację podobną do punktacji pracowników umysłowych grupy A (nawet wyższą od nich), podczas gdy na skali niemieckiej — punktację podobną do pracowników umysłowych grupy B. Zostało to spowodowane o wiele wyższą oceną robotników wykwalifikowanych u nas niż w Niemczech zachodnich.

Jednakże i w hierarchii niemieckiej robotnicy wykwalifikowani znajdują się wyżej od pracowników umysłowych grupy B. Świadczy to o zanikaniu bezwzględnej wyższości wszelkiej pracy umysłowej nad fizyczną także w rozwiniętych krajach kapitalistycznych. Natomiast wszyscy pracownicy umysłowi znajdują się nad wszystkimi robotnikami w hierarchii japońskiej. Tokarz jest tam na 24 pozycji, przy ogólnej liczbie 30 pozycji. Porównajmy pozycję tokarza japońskiego ze współczesną pozycją tokarza polskiego. Czy przed wojną polski tokarz nie znalazłby się na równie niskim szczeblu hierarchii, jak tokarz japoński?

Ocena zawodów a przynależność klasowa

Wymieniliśmy kilka mniej lub bardziej uzasadnionych hipotez i domysłów. Wszystkie one, a zwłaszcza te, które dotyczą kryteriów prestiżu, mogą być poddane krytyce i ulec rewizji w toku dalszych badań. Na zakończenie trzeba zwrócić uwagę na jeszcze jeden wniosek natury ogólnej, wynikający z naszych badań i analiz.

Przedstawione tutaj rezultaty badań polskich odnosiły się zawsze do całej badanej populacji. Należy więc zadać pytanie, czy przedstawiona hierarchia prestiżu zawodów oparta na średnich punktach ocen uzyskanych od osób mających odmienny zawód, będących w różnym wieku, mieszkających na wsi lub w mieście nie niweluje sztucznie różnic grupowych i środowiskowych, które są znaczne? Otóż nie. Dlatego możliwe było przedstawienie wyników dla całej populacji, a nie według przynależności klasowej, generacyjnej lub środowiskowej odpowiadających²⁴.

Wynik ten jest ważny. Świadczy on — oczywiście wstępnie — o dużej uniformizacji systemu wartości naszego społeczeństwa, przynajmniej w zakresie spraw, które były przedmiotem badania i o których pośrednio można z tych badań wnioskować.

Wynika więc z uzyskanych materiałów, że wysoka ocena wykwalifikowanych robotników występuje tak wśród klasy robotniczej, jak i szeroko pojętej warstwy inteligencji. Taką wysoką ocenę znajdujemy również wśród ludności rolniczej. Prawdliwość tę potwierdziły badania wiejskie i wszystkie inne badania przeprowadzone po tych, na których oparły się przedstawione tutaj analizy i teoretyczne uogólnienia²⁵.

²⁴ Por. W. Wesołowski, A. Sarapata, op. cit.; M. Pohoski, op. cit.

²⁵ Por. M. Pohoski, K. M. Słomczyński, W. Wesołowski, *Occupational Prestige in Poland 1958—1975*, „The Polish Sociological Bulletin”, 1976, nr 4.

Prestiż zawodów i stanowisk

POLSKA

Zawód lub stanowisko	Średnia punktów*
1. Profesor uniwersytetu	1,22
2. Lekarz	1,44
3. Nauczyciel	1,71
4. Inżynier mechanik	1,78
5. Lotnik	1,83
6. Adwokat	1,97
7. Inżynier agrotechnik	1,97
8. Minister	2,07
9. Dziennikarz	2,13
10. Hutnik — robotnik wykwalifikowany	2,18
11. Ksiądz	2,35
12. Pielęgniarka	2,38
13. Tokarz — robotnik wykwalifikowany	2,51
14. Księgowy	2,52
15. Majster w fabryce	2,53
16. Kupiec — właściciel sklepu	2,64
17. Krawiec posiadający własną pracownię	2,70
18. Ślusarz posiadający własny warsztat	1,73
19. Naczelnik wydziału w biurze	2,77
20. Rolnik indywidualny	2,78
21. Oficer zawodowy	2,79
22. Konduktor kolejowy	3,18
23. Milicjant	3,21
24. Referent w biurze	3,43
25. Sekretarka w biurze	3,50
26. Ekspedient	3,59
27. Robotnik budowlany niewykwalifikowany	3,95
28. Sprzątaczką w biurze	4,08
29. Robotnik niewykwalifikowany w PGR	4,16

* Ustalenie punktacji, jaką otrzymuje każdy zawód za oceny (np. prestiż bardzo wysoki, wysoki, średni, mały, bardzo mały), jest sprawą konwencji. Dlatego w podanych tabelach w jednym przypadku liczby („średnie punktów”) wyższe oznaczają merytorycznie wyższe oceny, a liczby niższe — niższe oceny, w innym zaś przypadku — odwrotnie.

NIEMCY ZACHODNIE*

Zawód lub stanowisko	Średnia punktów
1. Profesor uniwersytetu	3,65
2. Lekarz	5,12
3. Radca rządowy (wyższy urzędnik)	6,12
4. Radca uniwersytecki	6,45
5. Dyrektor fabryki	6,70
6. Właściciel ziemski	10,58
7. Inżynier elektryk	10,66
8. Pastor	12,33
9. Nauczyciel szkoły podstawowej	13,62
10. Major (w służbie czynnej)	14,68
11. Kreślarz	15,07
12. Księgowy w banku	16,27
13. Kupiec tekstylny (właściciel sklepu z jednym pracownikiem)	16,65
14. Ślusarz samochodowy (własny warsztat — dwóch czeladników)	17,08
15. Śpiewak operowy	17,82
16. Fryzjer (z jednym pracownikiem)	18,50
17. Wieśniak (posiadający średnie gospodarstwo)	19,22
18. Kupiec kolonialny (właściciel sklepu z 3 pracownikami)	19,25
19. Mistrz krawiecki (własny warsztat bez czeladników)	19,39
20. Agent ubezpieczeniowy (przedstawiciel)	19,67
21. Mistrz stolarski (pracujący w fabryce mebli)	19,71
22. Urzędnik pocztowy (przy okienku)	20,27
23. Robotnik wykwalifikowany (np. ślusarz, tokarz)	20,33
24. Mistrz rzeźniczy (pracujący w masarni)	21,27
25. Podoficer	22,02
26. Frezer (czeladnik)	23,61
27. Murarz (czeladnik)	25,22
28. Pisarz (autor brukowych powieści)	25,31
29. Ekspedient w sklepie spożywczym	25,93

* K. M. Bolte, *Sozialer Aufstieg und Abstieg*, op. cit., s. 42 i 50.

Zawód lub stanowisko	Średnia punktów
30. Muzyk (w orkiestrze tanecznej)	26,53
31. Pielęgniarz	26,58
32. Marynarz	28,70
33. Konduktor tramwajowy lub autobusowy	29,60
34. Kelner (w dobrym hotelu)	29,65
35. Handlarz uliczny (np. lodziarz)	31,92
36. Robotnik rolny	32,94
37. Gонец (np. gонец biurowy)	33,32
38. Robotnik niewykwalifikowany	35,30

WIELKA BRYTANIA*

Zawód lub stanowisko	Średnia punktów
1. Lekarz	1,3
2. Dyrektor przedsiębiorstwa	1,6
3. Adwokat	2,6
4. Przysięgły księgowy	3,2
5. Urzędnik państwowy (na stanowisku kierowniczym)	6,0
6. Kierownik firmy	6,0
7. Kierownik odcinka pracy (lub wydziału)	6,4
8. Pastor	6,4
9. Farmer	7,3
10. Nauczyciel szkoły podstawowej	10,8
11. Makler budowlany	11,4
12. Reporter (w dzienniku)	11,8
13. Komiwojażer	12,0
14. Kucharz dyplomowany	13,8
15. Agent ubezpieczeniowy	14,6
16. Kioskarz (sprzedający gazety i papiery)	15,0
17. Policjant	16,1
18. Pracownik biurowy	16,1
19. Elektryk wykonujący drobne naprawy	17,6

* D. V. Glass (ed.), *Social Mobility in Britain*, op. cit., s. 34.

Zawód lub stanowisko	Srednia punktów
20. Cieśla	18,6
21. Ekspedient	20,2
22. Murarz	20,2
23. Traktorzysta	23,0
24. Górnik rębacz	23,2
25. Numerowy na stacji	25,3
26. Robotnik rolny	25,5
27. Furman	25,8
28. Barman	26,4
29. Docker	27,0
30. Zamiatacz ulic	28,9

STANY ZJEDNOCZONE*

Zawód lub stanowisko	Srednia punktów
1. Sędzia Sądu Najwyższego	96
2. Lekarz	93
3. Gubernator stanu	93
4. Minister	92
5. Dyplomata	92
6. Burmistrz dużego miasta	90
7. Profesor <i>college'u</i>	89
8. Naukowiec	89
9. Poseł do Kongresu	89
10. Bankier	88
11. Naukowiec pracujący w rządowej placówce badawczej	88
12. Sędzia okręgowy	87
13. Dyrektor departamentu w rządzie stanowym	87
14. Pastor	87
15. Architekt	86
16. Chemik	86
17. Dentysta	86
18. Prawnik	86
19. Członek Rady Dyrektorów dużego przedsiębiorstwa	86

* National Opinion Research Center, *Jobs and Occupations, A Popular Evaluation*, op. cit.

Zawód lub stanowisko	Srednia punktów
20. Fizyk atomowy	86
21. Ksiądz	86
22. Psycholog	85
23. Inżynier	84
24. Pilot	83
25. Artysta malarz	83
26. Właściciel fabryki zatrudniającej około 100 osób	82
27. Socjolog	82
28. Księgowy w dużej firmie	81
29. Biolog	81
30. Muzyk z orkiestry symfonicznej	81
31. Autor powieści	80
32. Kapitan armii	80
33. Przedsiębiorca budowlany	79
34. Ekonomista	79
35. Instruktor szkolny	79
36. Nauczyciel	78
37. Okręgowy agent rolniczy	77
38. Maszynista kolejowy	77
39. Farmer-właściciel	76
40. Urzędnik międzynarodowego związku zawodowego	75
41. Spiker radiowy	75
42. Publicysta-dziennikarz	74
43. Właściciel zakładu drukarskiego	74
44. Elektryk	73
45. Wykwalifikowany mechanik	73
46. Pracownik opieki społecznej w zarządzie miejskim	73
47. Przedsiębiorca pogrzebowy	72
48. Dziennikarz-reporter	71
49. Kierownik małego zakładu	69
50. Buchalter	68
51. Agent ubezpieczeniowy	68
52. Farmer-dzierżawca	68
53. Komiwojażer	68
54. Dyrektor wesołego miasteczka	67
55. Policjant	67
56. Konduktor kolejowy	67

Zawód lub stanowisko	Srednia punktów
57. Listonosz	66
58. Cieśla	65
59. Rzemieślnik reperujący samochody	63
60. Hydraulik	62
61. Mechanik samochodowy	62
62. Funkcjonariusz związku samochodowego na szczeblu lokalnym	62
63. Właściciel baru samoobsługowego	62
64. Kapral	60
65. Robotnik fabryczny (pracujący przy maszynie)	60
66. Fryzjer	59
67. Ekspedient	58
68. Rybak posiadający własną łódź	58
69. Motorniczy (tramwajowy)	58
70. Rozwoziciel mleka	54
71. Kucharz w restauracji	54
72. Szofer samochodu ciężarowego	54
73. Drwal	54
74. Pracownik stacji benzynowej	52
75. Śpiewak w nocnym klubie	52
76. Robotnik rolny (niewykwalifikowany)	50
77. Górnik	49
78. Taksówkarz	49
79. Robotnik kolejowy (niewykwalifikowany)	48
80. Robotnik pracujący w restauracji	48
81. Docker	47
82. Dozorca nocny	47
83. Prasowaczka w pralni	46
84. Kelner w stoisku z wodą sodową	45
85. Barman	44
86. Dozorca	44
87. Udziałowiec w zbiorach, nie posiadający ani inwentarza, ani maszyn rolniczych	40
88. Śmieciarz	35
89. Zamiatacz ulic	34
90. Czyścibut	33

JAPONIA*

Zawód lub stanowisko	Srednia punktów
1. Gubernator okręgu	3,78
2. Profesor uniwersytetu	4,56
3. Sędzia sądu okręgowego	4,69
4. Wyższy urzędnik przeds. (dużego)	5,51
5. Lekarz	6,97
6. Naczelnik wydz. w urzędzie państw.	7,19
7. Architekt	9,51
8. Właściciel średniej lub małej fabryki	10,21
9. Przewodniczący ogólnonarodowego związku zawodowego	10,77
10. Reporter dziennika	11,17
11. Nauczyciel szkoły podstawowej	11,73
12. Kapłan buddyjski	12,46
13. Właściciel sklepu detalicznego	15,30
14. Pracownik biurowy w urzędzie pań- stwowym	15,38
15. Pracownik biurowy w przedsiębior.	16,13
16. Farmer posiadający małe gosp.	16,38
17. Policjant	16,41
18. Krawiec	17,68
19. Ekspedient	19,76
20. Agent ubezpieczeniowy	20,18
21. Cieśla	20,22
22. Fryzjer	20,46
23. Kierowca autobusu	20,93
24. Tokarz	21,05
25. Rybak	22,72
26. Górnik	23,70
27. Węglarz (wypalający węgiel drzewny)	24,42
28. Robotnik drogowy	24,80
29. Stajenny	24,92
30. Czyścibut	26,86

Drukowany pod tym samym tytułem w: „Studia Socjologiczno-Polityczne”, 1963, nr 15

* Por. B. Barber, *Social Stratification*, op. cit., s. 107—108.

Ranga wartości etycznych, prakseologicznych i społecznych

Wśród wielu badań zrealizowanych przez Ośrodek Badań Opinii Publicznej znalazł się również *survey*, którego celem było wstępne zorientowanie się, jakie miejsce w hierarchii uznawanych wartości naszego społeczeństwa zajmuje „dobra praca”, a zwłaszcza dwa jej składniki: dokładność i pomysłowość. Postanowiono zbadać ocenę pracy na tle innych wartości. Badanie to zostało przeprowadzone w początkach lat sześćdziesiątych. Niezmiernie ciekawe byłoby sprawdzenie, czy ujawnione w nim preferencje znalazłyby potwierdzenie dzisiaj. Dawałoby to materiał do przemyśleń na temat stałości lub zmienności systemu wartości. Uzyskane dawniej wyniki warte są przypomnienia, bo ujawniły dość istotny rys psychologiczny naszego społeczeństwa. Była nim przewaga wartości etycznych nad prakseologicznymi.

Ograniczenia techniczne nie pozwalały na wybranie do oceny dużego wachlarza wartości. Zdecydowano więc wybrać trzy ich rodzaje, a z każdego rodzaju przedstawić do oceny cztery konkretne wartości. *Wybrane zostały wartości, które nazwaliśmy «etycznymi», «prakseologicznymi» i «społecznymi».* Spośród „etycznych” wzięto pod uwagę przede wszystkim uczciwość i skromność, spośród „społecznych” — umiejętność współzycia z innymi, zaangażowanie społeczne i umiejętność przewodzenia innym, spośród „prakseologicznych” — dokładność, pomysłowość i zaradność.

Wartości mają jednak tę właściwość, że wiele z nich może być uznanych za wartości zarówno etyczne, jak

i prakseologiczne, zarówno etyczne, jak i społeczne. Tego rodzaju „złożone” wartości mogą nawet odgrywać w całych systemach wartości decydującą rolę. Oczywiście to, jak pojmowana jest dana wartość, czy ma ona podwójny, czy pojedynczy sens, zależy od konkretnego kontekstu kulturowego, w którym występuje. W każdym razie w naszych badaniach dodaliśmy jeszcze następujące wartości: obowiązkowość, zaliczoną do wartości etyczno-prakseologicznych, i uczynność, zaliczoną do wartości etyczno-społecznych. Włączając obowiązkowość zarówno do grupy etycznej, jak i prakseologicznej i analogicznie postępując z uczynnością, otrzymaliśmy po cztery wartości w każdej z uwzględnionych grup. Ponadto do listy włączona została wartość, którą nazwaliśmy „poziomem umysłowym”. Pod pewnym względem można ją uznać za wartość prakseologiczną (wyższy poziom umysłowy sprzyja racjonalnemu, skutecznemu działaniu).

Badania systemów wartości (w takiej formie, w jakiej występują one w psychice ludzkiej, a nie w doktrynach programowych, artykułach czy kodeksach) należą do trudniejszych. Napotykałyśmy trudności rozmaite. Jedną z nich jest fakt, że zazwyczaj do oceny można wybrać tylko pewną liczbę wartości, a inne trzeba pominąć. Powstaje więc wątpliwość, czy nie pozostały poza zasięgiem badania wartości ważne lub co najmniej takie, których obecność zmieniłaby obraz całej ich struktury. Przy interpretacji trzeba więc zdawać sobie sprawę z tego, że nasze dane dotyczą jedynie relatywnego usytuowania *badanych* wartości.

Inną trudność przedstawia ocena „jakości” uzyskanych odpowiedzi. Wskazanie przez badanego na jakąś wartość jako wysoko cenioną może się wiązać z głęboką internalizacją tej wartości, która w tym przypadku stanowi ideowe podłoże kierujące rzeczywistym zachowaniem w rozmaitych sytuacjach życiowych. Lecz z równym powodzeniem może być tylko niezobowiązującą deklaracją (przy

czym różny może być stopień uświadomienia sobie tej deklaratywności), mającą większy lub mniejszy wpływ na rzeczywiste działanie jednostki. To niebezpieczeństwo jest duże zwłaszcza w warunkach przemian ideologicznych, dużej presji masowych środków oddziaływania lub w wypadku poczuwania się do lojalności wobec rozmaitych składników odmiennych ideologii (a elementy podobnej sytuacji mamy w dzisiejszej Polsce).

Ale nawet wybory deklaratywne są wiele mówiące. Ukazują bowiem, co ludzie sądzą, że powinni cenić. Kłopoty interpretacyjne sprawia wówczas niejednakowy stopień zaangażowania po stronie wybranej wartości: czy więc wskazanie na uczciwość jako na wartość cenioną wiąże się w danym przypadku z głęboką internalizacją tej wartości, czy też jest pustą deklaracją? Możemy jednak przyjąć pewne założenie pomagające przy interpretacji wyników: deklaracje są przejawem podporządkowania się opinii przeważającej w środowisku. Po przyjęciu tego założenia możemy powiedzieć, że wyniki badań ujawniają wartości mniej lub bardziej zinternalizowane, ale zawsze z jakichś powodów uznawane za cenne.

Jeszcze inną trudność stanowi niejednakowa treść, jaką poszczególni respondenci mogą wkładać w tak samo brzmiącą nazwę. Wybierając „uczciwość” jedni mogli mieć na uwadze przede wszystkim nieprzywłaszczanie sobie cudzego dobra, a inni mogli myśleć o prawdomówności. Ale — i to jest dla nas ważne — obydwie znaczenia słowa „uczciwość” są uszczegółowieniem ogólniejszej wartości tym słowem nazywanej. Ponieważ w badaniach naszych chodziło o uchwycenie, które z trzech rodzajów wartości (etyczne, prakseologiczne czy społeczne) wysuwają się na czoło, ta różnorodność konkretnych znaczeń nie stanowiła dla nas przeszkody.

Ankiety przeprowadzono latem 1961 r. na dwóch próbach typu *quota*: wiejskiej i miejskiej. Wielkość planowana próby miejskiej — 2000 osób, próby wiejskiej —

1000 osób. Zbadano 1833 mieszkańców miast i 934 mieszkańców wsi. Obie próby zrealizowano więc z niewielkimi tylko odchyleniami (91% i 93%) od proporcji zaplanowanych. Wobec tego próby te mogą być uznane za reprezentatywne dla ogółu ludności miejskiej i wiejskiej pod względem wyodrębnionych cech: płci, wieku, zatrudnienia.

Ogólne wyniki badań

Sama konstrukcja pytań, mających ujawnić opinie respondentów, mogła przybrać rozmaite formy. Mogliśmy na przykład zapytać o stosunek do abstrakcyjnie nazwanych wartości (uczciwości, skromności itd.). Zdecydowaliśmy jednak, że z rozmaitych względów lepiej będzie pytać o ocenę cech osobowości. Tak więc pytanie zawarte w kwestionariuszu brzmiało: „Jakich ludzi ceni Pan(i) najbardziej?” Zapytywany miał podkreślić trzy z następującego zestawu odpowiedzi: „Cenię ludzi, którzy: są skromni; dokładnie wykonują swoją pracę; chętnie pomagają innym ludziom; są pomysłowi w pracy; dobrze współżyją z innymi ludźmi; walczą o słuszne sprawy; potrafią sobie w życiu dobrze radzić; wypełniają nałożone na nich obowiązki; dbają o swój poziom umysłowy; potrafią przewodzić innym ludziom; postępują zawsze uczciwie”.

Sumaryczne wyniki odpowiedzi na to pytanie zawarte są w tabeli 1 (kolumna 1). Ukazuje ona odsetek osób, które wskazały daną cechę osobowości (i pośrednio — wartość) jako najbardziej cenioną. Z częstotliwości wyborów możemy wnioskować nie tylko o powszechności akceptacji danej wartości w społeczeństwie, lecz również (oczywiście pośrednio) o atrakcyjności, jaką ta wartość przedstawia dla innych.

Gdy natomiast zsumujemy z osobną głosey, które padły na cztery wartości etyczne, na cztery prakseologiczne i na

Wybór cech (wartości): ogólny, u dzieci i u ludzi spełniających rozmaite role społeczne

Cechy	Wybór cech											
	ogólny		u dzieci		u ojców		u radnych		u kolegów (i u sąsiadów)		u kie- rowni- ków	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
1. uczciwość	57,3	60,0	64,3	53,4	53,1	46,4	44,9	44,5	41,9	52,6	39,2	
2. umiejętności współżycia	27,4	25,1	20,1	18,4	25,3	16,1	7,6	7,9	47,4	69,8	23,4	
3. zaangażowanie społeczne	26,0	29,2	13,5	17,0	1,4	3,1	58,7	57,5	13,2	7,6	6,0	
4. uczynność	25,5	22,4	10,6	12,1	5,9	6,3	26,8	19,5	30,0	45,7	16,1	
5. skromność	23,3	27,5	20,2	24,5	22,5	30,9	9,7	9,3	17,6	21,7	15,9	
6. dokładność w pracy	22,4	21,7	13,0	16,8	6,7	16,6	10,1	15,0	27,4	4,2	16,0	
7. zaradność życiowa	19,4	24,6	44,8	39,3	49,1	43,8	1,9	2,5	2,6	7,0	1,6	
8. troska o po- ziom umysł.	19,2	13,5	31,8	27,2	12,1	11,0	8,9	10,1	10,7	5,0	17,2	
9. obowiązkowość	16,4	12,8	11,5	9,4	28,8	29,6	34,0	34,4	21,4	6,1	13,7	
10. pomysłowość w pracy	13,1	15,1	12,5	20,7	7,6	17,9	9,5	10,2	17,4	8,9	30,2	
11. umiejętności przewodzenia	7,1	8,9	9,2	8,9	3,8	4,1	26,2	30,0	2,8	1,7	40,9	

m — procent mieszkańców miast, którzy wskazali tę cechę (N = 1832)

w — procent mieszkańców wsi, którzy wskazali tę cechę (N = 934)

Ponieważ każdy wybierał trzy cechy, suma procentów w każdej kolumnie przekracza 100. Kolejność cech jest ułożona według malejącego procentu głosów wśród mieszkańców miast w odpowiedzi na pytanie dotyczące wyboru ogólnego.

cztery społeczne, to okaże się, że wartości etyczne zajmą pierwsze miejsce, wartości społeczne — drugie, a wartości prakseologiczne — trzecie (patrz tab. 2).

Nieco inaczej wyglądałaby ta kolejność, gdybyśmy do grupy prakseologicznej włączyli wartość „poziom umysłowy”. W ten sposób liczba wartości prakseologicznych zwiększyłaby się do pięciu. Jest to wprawdzie wątpliwe, czy wszyscy wskazujący wartość „poziom umysłowy” mieli na uwadze jej aspekt prakseologiczny (wiedza sprzyja lepszemu, racjonalnemu działaniu). Mogli mieć też na uwadze jej aspekt czysto poznawczy lub towarzyski (możliwość zablýsnięcia w rozmowie itp.). Można przytoczyć szereg argumentów za nieprakseologicznym traktowaniem wartości wykształcenia i ogólnie — „poziomu umysłowego” w naszym społeczeństwie. Jednakże nawet przy takim naciąganiem na rzecz wartości prakseologicznych sumowaniu (pięć wartości wobec czterech w każdej z pozostałych grup) okazałoby się, że wartości te nie byłyby w stanie przeważyć etycznych. Wyprzedziłyby natomiast wartości społeczne.

„Urealnienie” wyboru wartości

Pytanie: „Jakich ludzi ceni Pan(i) najbardziej?”, skłania do odpowiedzi zgodnych z obiegowymi ocenami, z wyobrażeniami zapytywanego o tym, co powinien cenić (i co zapewne w jakimś stopniu ceni). Takie pytanie — jak już wspomniano — wywołuje raczej deklaracje zgodne z opinią środowiska respondenta (przy czym w epoce masowych środków propagandy i uniformizacji kulturowej takim środowiskiem może być całe społeczeństwo), ale nie daje nam wiedzy o stopniu internalizacji wartości.

Zdając sobie z tego sprawę, chcieliśmy również uzyskać takie odpowiedzi, w których deklaratywność byłaby jakoś pomniejszona przez konieczność wyboru wartości w sytuacji osobiście angażującej zapytywanego, na przy-

Tabela 2

Wybór cech (wartości) etycznych, prakseologicznych i społecznych

Cechy	Wybór cech											
	ogólny		u dzieci		u ojców		u radnych		u kolegów (i u sąsiadów)		u kiero- rowni- ków	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
cztery wartości etyczne	2246	1054	1955	929	2023	1057	2116	1006	2034	1177	1557	
cztery wartości społeczne	1577	795	981	527	668	273	2187	1073	1711	1166	1584	
cztery wartości prakseologiczne	1307	694	1500	805	1677	1007	1019	579	1261	244	1128	

m — suma wyborów przez mieszkańców miast

w — suma wyborów przez mieszkańców wsi

Kolejność cech jest ułożona według malejącej liczby głosów w odpowiedzi na pytanie dotyczące wyboru ogólnego. Głosy, które padły na „obowiązkowość”, zostały włączone zarówno do sumy głosów czterech wartości etycznych, jak i do sumy głosów czterech wartości prakseologicznych. Analogicznie postąpiono z głosami, które padły na „uczynność” (zostały one włączone do sumy głosów czterech wartości etycznych i czterech wartości społecznych).

kład w odniesieniu do cech ludzi bliskich, a nie „ludzi w ogóle”.

Dobrze spełniające ten warunek wydawało nam się pytanie następujące: „Na jakich ludzi chciałby(aby) Pan(i) wychować swoje dzieci?” Pytanie takie każe bardziej realistycznie i bardziej egoistycznie spojrzeć na sprawę. Tu już nie chodzi o „ludzi w ogóle”. Tu chodzi o ideał własnego dziecka.

Można przypuszczać, że w odpowiedzi na takie pytanie uwzględniony zostanie zarówno idealizm, jak i *realizm wybierającego*, że wymieni on zarówno te cechy, które niezależnie od praktycznych skutków, jakie przynosi ich posiadanie, uzna za niezbędne w moralnej sylwetce swego dziecka, jak i te, które — nie naruszając tej moralnej sylwetki — pozwolą jego dziecku przeżyć życie przyjemnie i w dostatku.

Pytanie to sprzyja więc wyborom wartości „instrumentalnych” i prakseologicznych. Uzyskane wyniki świadczą o tym, że przewidywania nasze były słuszne. Cechy prakseologiczne znalazły się częściej w sylwetkach własnych dzieci niż w sylwetkach „ludzi w ogóle”. Zaradność zajęła drugie miejsce wśród cech pożądanых. Na trzecim miejscu znalazła się troska o swój poziom umysłowy (patrz tab. 1).

Jednakże na pierwszym miejscu jest uczciwość z największą liczbą głosów, a na czwartym — skromność. Gdy znowu zsumujemy wszystkie głosy, które padły na cztery wartości prakseologiczne, cztery etyczne i cztery społeczne, to kolejność będzie następująca: 1) wartości etyczne, 2) wartości prakseologiczne, 3) wartości społeczne (patrz tab. 2).

Pytanie o upragnione cechy własnych dzieci było tylko jednym z wielu pytań mających urealnić wybory wartości. W pewnym stopniu temu samemu zadaniu miały służyć inne pytania ankiety. Dotyczyły one pożądanых cech u osób pełniących rozmaite role społeczne.

Wartości a role społeczne

Można wysunąć hipotezę, że ewolucja systemów wartości przynosi coraz większą autonomizację poszczególnych wartości. Można by również wysunąć hipotezę, że ewolucja tych systemów polega na coraz bardziej relatywnym stosowaniu poszczególnych wartości w ocenie zjawisk i ludzi. Jeśli na przykład w społeczeństwach dawniejszych, o silnej religijnej orientacji, zbawienie wieczne było wartością, ze względu na którą oceniano się większość postępków i cech ludzkich, to dziś na te postęпки i cechy gotowi jesteśmy spoglądać z wielu rozmaitych punktów widzenia. W odmiennych sytuacjach odmienne wartości mogą wysunąć się na czoło spośród ogółu wartości uznanych i pożądanych. Podobnie w odniesieniu do różnych osób możemy wymagać różnych cech charakteru — w zależności od tego, kim są te osoby.

Poprosiliśmy więc, aby badani dokonali wyboru spośród tych samych cech — lecz w odniesieniu do osób spełniających odmienne role społeczne. Wytypowaliśmy role: ojca rodziny, kolegi w pracy (na wsi — sąsiada), kierownika w pracy (tylko w mieście), radnego.

Uzyskane dane częściowo potwierdzają założenie, że poszczególne cechy mają relatywną ważność. Równocześnie jednak dostarczają nowych dowodów świadczących o wielkiej wadze cech etycznych.

Uczciwość jest na pierwszym lub drugim miejscu jako cecha najbardziej pożądana u ludzi spełniających rozmaite role społeczne. Na pierwszym miejscu znalazła się u ojców rodzin (podobnie jak u dzieci); u kolegów, kierowników i radnych została zdystansowana jedynie przez którąś z cech społecznych.

Warto odnotować, że cecha prakseologiczna „zaradność” jest drugą najczęściej wymienianą cechą pożądaną u ojców rodzin (znowu tak samo jak u dzieci). Trzeba tu jednak zauważyć, że w podanym sformułowaniu zaradność ozna-

czała raczej „zaradność życiową” w sferze prywatnych działań niż zaradność w oficjalnie spełnianych obowiązkach, w pracy.

Cechy prakseologiczne, odnoszące się do pracy zawodowej, nie wysunęły się na czoło u kolegów z pracy i kierowników, chociaż w odniesieniu do tych ról społecznych wymieniane są najczęściej. Dokładność w pracy jest na czwartym miejscu u kolegów, a pomysłowość w pracy na trzecim — u kierowników; w odniesieniu do kierowników dominują następujące cechy społeczne: umiejętność współzycia z innymi i zdolność przewodzenia innym.

Gdy zsumujemy głosy, które padły na wszystkie cztery cechy etyczne, cztery społeczne i cztery prakseologiczne, to okaże się, że najwięcej zapytywanych ceni wysoko: u dzieci i ojców rodzin — cechy etyczne, u kolegów — cechy etyczne, u kierowników — cechy społeczne, u radnych — również cechy społeczne. Drugie miejsce pod względem częstotliwości wyborów zajmują: u dzieci i ojców rodzin — cechy prakseologiczne, u kolegów i sąsiadów — społeczne, u kierowników i radnych — etyczne (patrz tab. 2).

Tak więc również odpowiedzi na dalsze pytania ankiety *potwierdzają wniosek o aprakseologicznym i proetycznym nastawieniu naszego społeczeństwa.*

Podobieństwa i różnice między miastem i wsią

Mimo pewnych różnic w procencie wskazań występuje duże podobieństwo między szeregami wartości cenionych przez mieszkańców miast i wsi. Świadczą o tym duże zbieżności szeregów rangowych. Współczynnik korelacji rang Spearmana wynosi dla:

radnych	+ 0,964,
dzieci	+ 0,936,

ludzi w ogóle	+ 0,909,
ojców rodzin	+ 0,830.

Warto przyjrzeć się bliżej zarówno podobieństwom, jak i różnicom. Jeżeli chodzi o wartości cenione u ludzi w ogóle, to mieszkańcy miast zwracają większą uwagę na „uczynność” i „troskę o poziom umysłowy” (w próbie miejskiej te cechy zajmują w hierarchii wyższe miejsce niż w próbie wiejskiej), natomiast mieszkańcy wsi częściej deklarują uznanie dla „zaradności życiowej” i „pomysłowości w pracy”.

U dzieci kolejność pierwszych czterech cech jest identyczna w obu próbach („uczciwość”, „zaradność”, „troska o poziom umysłowy”, „skromność”). Pewne różnice występują, gdy chodzi o miejsce pozostałych cech. Mieszkańcy wsi częściej wymieniają u dzieci „pomysłowość w pracy” i „zaangażowanie społeczne”.

U ojców rodzin mieszkańcy wsi również bardziej doceniają „pomysłowość w pracy”, podczas gdy mieszkańcy miast większą uwagę zwracają na „troskę o poziom umysłowy” i „umiejętność współżycia”.

Mimo pewnych różnic występują, jak już mówiliśmy, duże podobieństwa. Mieszkańcy wsi, podobnie jak mieszkańcy miast uważają, że dzieci powinny przede wszystkim być uczciwe, zaradne życiowo i powinny osiągnąć odpowiedni poziom umysłowy. Natomiast u ojców-mężów ceni się najbardziej uczciwość, zaradność życiową, skromność i wykonywanie nałożonych obowiązków.

Mimo iż w obu próbach w hierarchii wartości, cenionych u dzieci i ojców rodzin, „dokładność” i „pomysłowość w pracy” znalazły się na dalszych miejscach, to jednak większy odsetek mieszkańców wsi podkreślił te cechy. Różnice są bardzo wymowne. W środowisku wiejskim dokładność i pomysłowość w pracy są wartościami bardziej cenionymi niż w środowisku miejskim, mimo iż nie należą do wartości tak wysoko cenionych, jak np.

uczciwość i dobre współzycie. Dla mieszkańców miast większe znaczenie ma sprawa wykształcenia i dobrego współzycia, a dla mieszkańców wsi — ogólna zaradność życiowa.

Wzór radnego jest bardzo podobny w opinii mieszkańców miast i wsi. Niemal identyczny jest procent wskazań na poszczególne cechy i kolejność wartości. W obu środowiskach uważa się, że radnych powinno charakteryzować zaangażowanie społeczne („walka o słuszne sprawy”), uczciwość, obowiązkowość i umiejętność przewodzenia innym.

Zbadani mieszkańcy miast chcieliby, aby koledzy w pracy byli przede wszystkim ludźmi, którzy potrafią dobrze współzyc z innymi, są uczciwi, chętnie innym pomagają i wykazują się dobrą pracą.

Wartościowanie cech u ludzi spełniających społeczną rolę zwierzchników w pracy jest bardzo ciekawe przede wszystkim dlatego, że najwięcej osób podkreśla u nich „zdolność przewodzenia innym ludziom”. Ta cecha, bardzo nisko ceniona w innych rolach, u zwierzchników w pracy jest ceniona najwyżej. Dość wysoko ceni się również u zwierzchników „uczciwość” w pracy i „pomysłowość” oraz „umiejętność współzycia”. Ciekawe, że „dokładność w pracy” ceni się znacznie mniej niż „pomysłowość”.

W odniesieniu do sąsiadów mieszkańcy wsi najczęściej wymieniaли „umiejętność współzycia z innymi”, „uczynność”, a najrzadziej — „umiejętność przewodzenia innym”, „dokładność w pracy”, „pomysłowość w pracy”. Rolę sąsiada mieszkańcy wsi ujmują bardziej w aspekcie współzycia niż aspekcie wartości związanych z wykonywaniem pracy.

W obu próbach warto również zwrócić uwagę na stopień podobieństwa między poszczególnymi rolami ze względu na kolejność wskazanych wartości. Między pewnymi rolami różnice są stosunkowo małe, natomiast inne

role różnią się między sobą poważnie. Ukazują to tabele 3 i 4, przedstawiające wielkości współczynników korelacji rang.

Tabela 3

Podobieństwo między poszczególnymi rolami w próbie miejskiej

Role społeczne	1	2	3	4	5
1. dzieci					
2. ojcowie	+0,791				
3. koledzy	+0,005	+0,750			
4. zwierzchnicy	-0,131	-0,190	+0,178		
5. radni	-0,304	-0,286	+0,241	+0,164	
6. ludzie w ogóle	+0,509	+0,169	+0,591	-0,009	+0,328

Tabela 4

Podobieństwo między poszczególnymi rolami w próbie wiejskiej

Role społeczne	1	2	3	4
1. dzieci				
2. ojcowie	+0,619			
3. sąsiedzi	+0,310	+0,352		
4. radni	-0,395	-0,295	-0,122	
5. ludzie w ogóle	+0,760	+0,286	+0,719	+0,023

Wielkości współczynników korelacji rang wskazują, iż:

1) występuje stosunkowo największe podobieństwo między hierarchiami cech (wartości) w następujących rolach: w próbie miejskiej:

dzieci — ojcowie,
ojcowie — koledzy,
koledzy — ludzie w ogóle;

w próbie wiejskiej:

ludzie w ogóle — dzieci;
dzieci — ojcowie,
ludzie w ogóle — sąsiedzi,

2) stosunkowo małe jest podobieństwo między hierarchią cech (wartości) w roli radnego a hierarchią cech (war-

tości) w pozostałych rolach; w próbie miejskiej odnosi się to również do roli zwierzchnika w pracy. Ciekawe, że od osób spełniających funkcję radnego i zwierzchnika w pracy nie wymaga się tak mocno tych cech, które są pożądane w innych rolach, nie związanych ze „sprawowaniem władzy”;

3) hierarchia wartości cenionych u ludzi w ogóle w próbie miejskiej najbardziej jest zbliżona do hierarchii wartości cenionych u kolegów w pracy i u dzieci, a w próbie wiejskiej — do hierarchii wartości cenionych u dzieci i sąsiadów;

4) hierarchie wartości cenionych u dzieci i u ojców wykazują również dość duże podobieństwo. Porównanie wyników badania w środowisku miejskim z wynikami badania w środowisku wiejskim wskazuje, że w próbie miejskiej nieco silniejsza jest zbieżność między hierarchią wartości cenionych u dzieci i u ojców (+ 0,791), a w próbie wiejskiej — między hierarchią wartości cenionych u ludzi w ogóle i u dzieci (+ 0,760). To wskazywałoby raczej, że mieszkańcy wsi pragną zaszcześcić dzieciom wartości ogólnie cenione wyżej. Natomiast w środowisku miejskim wyraźnie występuje związek między ideałem wychowawczym dzieci a wzorem rodzinnym i dlatego chyba nieco silniejsza jest zbieżność między hierarchią wartości cenionych u dzieci i u ojców.

Jeżeli weźmiemy pod uwagę wartościowanie cech w poszczególnych rolach społecznych, to dane z tabeli 1 pokazują wyraźnie, że pewne cechy uzyskały podobną liczbę wskazań we wszystkich rolach, natomiast w liczbach wskazań na inne cechy są duże różnice. Po obliczeniu rozpiętości między najmniejszą a największą liczbą wskazań okazało się, że do najbardziej krańcowych cech w obu próbach należą: umiejętność współżycia z innymi, zaangażowanie społeczne, zaradność życiowa, uczynność. Są więc one najbardziej zrelatywizowane do ról społecznych, bo ich wybór zależał od konkretnej roli.

Warto jeszcze zobaczyć, jakie zachodzą powiązania między poszczególnymi cechami w odpowiedzi na pytanie: „Jakich ludzi ceni Pan(i) najbardziej?” (współzależność między cechami w próbie miejskiej ukazuje tab. 5, a w próbie wiejskiej tab. 6). Nasilenie zbieżności mierzono współczynnikiem zbieżności q^1 .

Konieczne wydaje się pewne wyjaśnienie dotyczące wartości współczynników q w tabelach 5 i 6. Wartości te są niskie — w większości ujemne — co jednak bardziej wynika z przyjętej procedury obliczeniowej niż z faktycznego powiązania zmiennych. Respondenci mieli możliwość wyboru najwyżej trzech wartości z podanej listy. Oznacza to, że w indywidualnym wzorze powiązań wybieranych wartości tylko dwie lub trzy mogły być pozytywnie skojarzone, reszta zaś nie. Dlatego wartości tych współczynników nie powinny być interpretowane jako bezwzględne miary związków. Wartości te można jednak interpretować jako miary względne: im są one wyższe, tym dwie zmienne są bardziej skorelowane.

Dla ukazania syndromatyczności cech należy wybrać z tych tabel współczynniki o relatywnie najwyższych wartościach. Wtedy okaże się, że współczynniki wskazują na istnienie następujących syndromów cech.

W próbie miejskiej:

- A. uczciwość,
skromność,
uczynność;

¹ Według wzoru: $q = \frac{ad - bc}{ad + bc}$,

przy czym

- a = częstotliwość wybrania pierwszej cechy,
- b = „ wybrania drugiej cechy,
- c = „ niewybrania pierwszej cechy,
- d = „ niewybrania drugiej cechy.

Tabela 5

Zbieżność między poszczególnymi cechami cenionymi u ludzi w ogóle
przez mieszkańców miast (mierzona współczynnikiem q)

Cechy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. uczciwość										
2. zaangażowanie społeczne	-0,142									
3. umiejętności współzycia	-0,142	-0,326								
4. uczynność	-0,084	-0,236	-0,224							
5. skromność	+0,105	-0,385	-0,340	+0,023						
6. dokładność w pracy	-0,228	-0,166	-0,228	-0,235	-0,465					
7. zaradność życiowa	-0,461	-0,570	-0,117	-0,226	-0,366	-0,463				
8. troska o poziom umy- słowy	-0,371	-0,003	-0,060	-0,447	-0,395	-0,237	-0,027			
9. obowiązkowość	-0,179	-0,202	-0,234	-0,251	-0,475	-0,123	-0,289	-0,313		
10. pomysłowość w pracy	-0,432	-0,250	-0,383	-0,415	-0,201	+0,058	+0,174	-0,132	-0,221	
11. umiejętność przewo- dzenia innym	-0,452	+0,115	-0,255	-0,497	-0,350	-0,332	-0,034	-0,260	-0,254	+0,069

Tabela 6

Zbieżność między poszczególnymi cechami cenionymi u ludzi w ogóle
przez mieszkańców wsi (mierzona współczynnikiem η)

Cechy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. uczciwość	+0,545									
2. zaangażowanie społeczne	+0,142	-0,161								
3. skromność	-0,145	-0,551	-0,230							
4. umiejętności współzycia	-0,268	-0,529	-0,423	-0,208						
5. zaradność życiowa	+0,093	-0,244	-0,238	-0,172	-0,298					
6. uczynność	-0,246	-0,140	-0,481	-0,203	-0,291	-0,354				
7. dokładność w pracy	-0,332	-0,241	-0,456	-0,493	+0,503	-0,551	-0,666			
8. troska o poziom umy- słowy	-0,430	+0,107	-0,378	-0,274	-0,157	-0,355	-0,661	-0,114		
10. obowiązkowość	-0,302	-0,486	-0,381	-0,339	-0,239	-0,291	-0,184	-0,306	-0,293	
11. umiejętność przewo- dzenia innym	-0,623	-0,176	-0,515	-0,380	-0,170	-0,135	-0,329	+0,244	-0,166	-0,001

- B. dokładność w pracy,
zaradność życiowa,
pomysłowość w pracy.

Ponadto „zaangażowanie społeczne” wiąże się stosunkowo silnie z „umiejętnością przewodzenia innym”, a ta umiejętność z „pomysłowością w pracy”.

Syndrom „A” można by określić jako zespół wartości społeczno-etycznych, a syndrom „B” — jako zespół wartości wskazujących na walory prakseologiczne.

W próbie wiejskiej uzyskano następujące syndromy cech:

- A. uczciwość,
zaangażowanie społeczne,
uczynność,
skromność;
- B. troska o poziom umysłowy,
zaradność życiowa,
pomysłowość w pracy,
umiejętność przewodzenia innym.

Syndrom „A” można by tu określić jako zespół wartości społeczno-etycznych, a syndrom „B” — jako zespół wartości prakseologiczno-społecznych.

Obie próby różnią się bardziej ze względu na syndromy „B”. W środowisku miejskim (gdzie chodzi o wartości cenione u ludzi w ogóle) wyodrębnia się zespół wartości wskazujących na walory pracownicze, natomiast w środowisku wiejskim — zespół wartości wskazujących raczej na przedsiębiorczość.

W dalszej analizie wyników badania brane będą pod uwagę zbieżności między poszczególnymi cechami w badanych rolach społecznych. Pozwoli to na zorientowanie się, czy i jakie są różnice lub podobieństwa między syndromami cech w poszczególnych rolach oraz jakie uwiadczenia się ogólne tendencje w wartościowaniu.

Spoleczne uwarunkowania wyboru cech

Rozmiary tego rozdziału nie pozwalają na wyczerpujące przedstawienie społecznych uwarunkowań wyboru różnych wartości. W analizie uwarunkowań brano pod uwagę różne zmienne. Poza płcią, wiekiem, wykształceniem, przynależnością społeczno-zawodową również staż pracy, stanowisko, indywidualny i zespołowy charakter pracy, a w próbie wiejskiej — wielkość gospodarstwa i rodziny, pracę poza rolnictwem, odległość wsi od miasta. Przedstawimy tylko ciekawsze różnice między kategoriami społecznymi i demograficznymi w wyborze wartości.

1. W obu środowiskach, miejskim i wiejskim, ludzie młodzi zwracają większą uwagę na cechy prakseologiczne. Na przykład w próbie miejskiej wraz z wiekiem maleje wartościowanie „pomysłowości w pracy” u ludzi w ogóle (16⁰/₀, 13⁰/₀, 11⁰/₀, 11⁰/₀). Również wraz ze wzrostem wieku maleje odsetek wskazań na tę cechę u kolegów w pracy (26⁰/₀, 23⁰/₀, 21⁰/₀, 16⁰/₀). W środowisku wiejskim młodzi częściej podkreślali tę cechę u dzieci i u ludzi w ogóle. Można więc przyjąć, że *młodzi mieszkańcy miast i wsi zwracają większą uwagę na cechy prakseologiczne, a starsi na „uczciwość”, „zaradność życiową”, „skromność”*.

2. W próbie miejskiej wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta wartościowanie „pomysłowości w pracy” u kolegów i zwierzchników oraz „dokładności w pracy” u kolegów i „obowiązkowości” u dzieci. W środowisku wiejskim wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta wartościowanie „dokładności w pracy” u ludzi w ogóle i u radnych. Nie stwierdzono zależności między wykształceniem a wartościowaniem „pomysłowości w pracy”. Natomiast widać wyraźnie, że ludzie bardziej wykształceni częściej zwracali uwagę na „obowiązkowość” u ojców, u sąsiadów i u radnych.

3. Przy analizie zróżnicowania wyboru cech ze względu

na pozycję społeczno-zawodową w próbie miejskiej wzięto pod uwagę trzy podstawowe grupy: robotników niewykwalifikowanych, robotników wykwalifikowanych i pracowników umysłowych. Okazało się, że w miarę przechodzenia od „niższej” do „wyższej” pozycji społeczno-zawodowej wzrasta wartościowanie „obowiązkowości” jako cechy cenionej u ludzi w ogóle, u dzieci i u kolegów w pracy. Znaczy to, że pracownicy fizyczni niewykwalifikowani rzadziej niż pracownicy fizyczni wykwalifikowani oraz pracownicy umysłowi wskazywali na tę cechę w wymienionych rolach. Inaczej jest natomiast z wartościowaniem „dokładności w pracy”. Im „niższa” pozycja społeczno-zawodowa, tym wyższe wartościowanie tej cechy: u ludzi w ogóle, u kierowników i u radnych. Wartościowanie „pomysłowości w pracy” w jednym tylko wypadku jest zróżnicowane: mianowicie pracownicy umysłowi bardziej niż robotnicy cenią tę cechę u zwierzchników w pracy.

4. Mieszkańcy miast pracujący indywidualnie częściej niż pracujący w zespole podkreślali „walkę o słuszną sprawę” u kolegów w pracy. Pracownicy na kierowniczych stanowiskach znacznie częściej niż pracownicy na szeregowych stanowiskach wskazywali na „obowiązkowość” u ludzi w ogóle oraz „troskę o poziom umysłowy” u kolegów w pracy i u ludzi w ogóle. Natomiast pracownicy na szeregowych stanowiskach wyżej wartościowali „chęć pomagania innym” u ludzi w ogóle.

Ogólna hierarchia wartości

Aby z różnorodnego materiału uzyskać jakąś ogólną hierarchię wartości, obliczono dla każdej cechy średnią arytmetyczną procentu wskazań, jakie uzyskała ona w odpowiedzi na wszystkie omówione tu pytania. A więc hierarchia wartości przedstawiała się następująco (tabela 7):

Ogólna hierarchia wartości

Dla próby miejskiej (N = 1833)		Dla próby wiejskiej (N = 934)	
wartość	%	wartość	%
1. uczciwość	46,3	1. uczciwość	51,3
2. zaangażowanie społeczne	22,8	2. umiejętność współzycia z innymi	26,7
3. umiejętność współzycia z innymi	21,8	3. zaradność życiowa	23,5
4. obowiązkowość	20,9	4. zaangażowanie społeczne	22,8
5. zaradność życiowa	19,9	5. skromność	22,7
6. uczynność	19,5	6. uczynność	21,2
7. skromność	18,2	7. obowiązkowość	18,4
8. troska o poziom umysłowy	16,6	8. dokładność w pracy	14,8
9. dokładność w pracy	15,9	9. troska o poziom umysłowy	13,3
10. pomysłowość w pracy	15,8	10. pomysłowość w pracy	12,5
11. umiejętność przewodzenia innym	14,9	11. umiejętność przewodzenia innym	10,5

Wnioski

1. Porównanie wyników badań przeprowadzonych w środowisku wiejskim z wynikami badań w środowisku miejskim wskazuje na wiele podobieństw. Jest to niezwykle ciekawy rezultat badań. Okazuje się, że stosunek do badanych wartości jest podobny w obu środowiskach — wiejskim i miejskim — mimo iż środowiska te różnią się zasadniczo pod względem ekonomicznym, społecznym i kulturalnym.

Należy podkreślić, że w obu próbach zbiorcza hierarchia wartości jest bardzo zbliżona do hierarchii wartości cenionych u ludzi w ogóle. Współczynnik korelacji rang w próbie miejskiej wynosi 0,850, a w wiejskiej — 0,891.

2. Wyniki badań wskazują wyraźnie, że wartości etyczne są, przynajmniej w sferze deklaracji, cenione wysoko, że wyprzedzają wartości społeczne i prakseologiczne. Jeżeli więc założymy, że wybrano najważniejsze rodzaje wartości i że nie znalazłaby się inna jakaś grupa, która by zdetronizowała wartości etyczne, to możemy powiedzieć, że *w naszym kraju ideał wartościowego człowieka to przede wszystkim ideał człowieka etycznego*. W pożądanym wzorze osobowym „przeciętny” Polak domaga się dominacji cech etycznych.

Ponadto domaga się cech społecznych, głównie umiejętności współżycia z innymi i zaangażowania w walkę o słusze sprawy. Na tej podstawie kulturę naszą można by nazwać kulturą etyczno-społeczną. Natomiast nie jest to kultura zorientowana prakseologicznie. „Dobra praca”, zwłaszcza takie jej komponenty, jak dokładność i pomysłowość, nie są wartościami powszechnie cenionymi. Pod tym względem można by przeprowadzić wiele interesujących porównań z innymi kulturami. Można by również pokusić się o odszukanie historyczno-społecznych źródeł takiej struktury wartości polskiego społeczeństwa. Wśród tych źródeł znalazłyby się zapewne silne wpływy religii chrześcijańskiej (propagującej wartości etyczne), wpływy idei „społecznikostwa” zaszczepiane przez postępową literaturę oraz zorganizowany ruch robotniczy, brak silnej kultury mieszczańskiej, w której wartościom prakseologicznym przypisywano dużą rolę, specyficznie ukształtowana historia polityczna kraju, w którym walka narodowowyzwoleńcza wysuwała się na plan pierwszy (można powiedzieć, że walka o stworzenie warunków dla rzetelnej pracy w swoim własnym państwie była uwa-

żana za ważniejszą niż dobra praca pod zaborami). Omówienie tego kompleksu przyczyn przekracza jednak ramy niniejszego rozdziału.

3. Warto odnotować, że wśród młodych i wykształconych wzrasta częstotliwość wyboru cech prakseologicznych. W związku z tym można by wysunąć hipotezę, że w przyszłości wraz z upowszechnieniem oświaty, dorastaniem roczników ukształtowanych pod wpływem nowych wymogów gospodarczych wzrastać będzie waga wartości prakseologicznych wśród wartości cenionych przez nasze społeczeństwo.

Drukowany pt. *Miejsce pracy w hierarchii wartości* w: „Kultura i Społeczeństwo”, 1963, t. VII, nr 4 (napisany wspólnie z Z. Sufinem)

Robotnicy o swojej pracy i swoich zakładach

Na zlecenie Rady Ekonomicznej przy Radzie Ministrów Ośrodek Badania Opinii Publicznej przy Polskim Radio przeprowadził w 1961 r. ankietę wśród robotników 15 wielkich zakładów przemysłowych naszego kraju. Wybrane zakłady należały do czterech gałęzi przemysłu: bawełnianego, skórzanego, elektrycznego i maszynowego.

Badanie miało dostarczyć informacji o opiniach robotników na najbardziej ogólne tematy związane z funkcjonowaniem przedsiębiorstw i pracą robotników. Wybór zakładów pracy, w których przeprowadzono badanie, oraz treść pytań kwestionariusza były uzgodnione z przedstawicielem Rady Ekonomicznej. Opracowanie niniejsze zawiera omówienie odpowiedzi na niektóre ważniejsze pytania ankiety.

Badanie przeprowadzone było stosunkowo dawno temu. Ale interesujące wyniki w nim uzyskane przemawiają za jego przypomnieniem. Wykryto np., że mężczyźni, ludzie młodszy i bardziej wykształceni są wśród załóg robotniczych bardziej krytycznie nastawieni niż kobiety, ludzie starszy i mniej wykształceni. W związku z tym pojawiło się pytanie, które czytelnik znajdzie na dalszych stronach tego opracowania: Czy postawy krytyczne nie są przejawem większego zaangażowania w sprawę zakładu, a więc — z pewnego punktu widzenia — bardziej pożyteczne od zwykłego zadowolenia z istniejącego stanu rzeczy? Badanie ujawniło również, że stan niezadowolenia z zakładu zbiega się w wysokim stopniu z negatywną oceną organizacji pracy w zakładzie. Wreszcie, przepro-

wadzone porównanie opinii robotników zakładów z opiniami kierowników zjednoczeń wykazało, że opinie robotników odznaczały się dużym stopniem trafności.

Badania nad ocenami pracy, zawodu i zakładu, prowadzone w Polsce dość szerokim frontem od czasu pierwszego ukazania się tego raportu, nie pozwoliły na definitywne rozstrzygnięcie wszystkich pytań, które pojawiły się w tym raporcie jako refleksja ogólniejsza nad zebrany materiałem. Może jednak stanie się to w przyszłości.

Badanie przeprowadzone było metodą dobrowolnych zwrotów kwestionariuszy, rozdanych w miejscu pracy przez majstrów w czasie krótkich przerw. Rozpowszechnienie kwestionariuszy poprzedzone było akcją informacyjną za pomocą afiszów i zakładowych radiowęzłów. Wypełnione kwestionariusze robotnicy wrzucali do urn przygotowanych przez Ośrodek. Urny wystawione były w oddziałach produkcyjnych przez dwa dni. Każdy robotnik mógł więc zabrać ankietę do domu, wypełnić ją, a następnie przynieść i wrzucić do urny.

Tabela 1 podaje liczbę rozdanych robotnikom ankiet i otrzymanych zwrotów. Niniejsze opracowanie opiera się tylko na części zebranego materiału. Omawia ono odpowiedzi robotników z co najmniej 6-letnim stażem pracy w fabryce. Przede wszystkim opinie tych pracowników, jako związanego silnie z zakładem trzonu załogi, chciał znać zleceniodawca — Rada Ekonomiczna.

Metoda badania, jaką zastosowano, nie daje więc możliwości interpretowania ujawnionych opinii jako reprezentatywnych dla ogółu robotników. Nie wiemy, czy nie nastąpiła jakaś spontaniczna selekcja osób, które zwróciły kwestionariusze, oraz jaka to jest selekcja. Można jednak przypuszczać, że na naszą ankietę odpowiedziała aktywniejsza część załogi: ci, którzy interesują się sprawami zakładu, myślą na temat swej pracy i mają — w niektórych przynajmniej kwestiach — swoje zdanie.

Zakłady, w których przeprowadzono badania

Nr zakładu	Przemysł i symbol zakładu	Ankiety			Ankiety od robotników z 6-letnim stażem		
		roz-dane	zwrócone		liczba robotników	zwrócono ankiet	% liczby robotników w tej grupie
			ogółem	%			
	bawełniany						
1	AB	3500	430	12,3	1644	325	19,8
3	BB	7100	2021	28,5	5747	1182	20,6
4	CB	5550	1234	22,2	4943	601	12,2
5	DB	2800	1513	54,0	3759	707	18,8
	skórzany						
2	AS	3920	313	8,0	2278	118	5,2
6	BS	2950	2111	72,7	1529	726	47,5
7	CS	3100	1345	43,4	2414	577	23,9
	elektryczny						
8	AE	1100	306	27,8	257	108	42,0
11	BE	1300	329	25,4	968	240	24,8
12	CE	800	187	23,4	1006	121	12,0
13	DE	1080	236	21,8	528	120	22,7
	maszynowy						
10	AM	1050	150	14,3	558	75	13,4
9	BM	1700	540	31,1	1366	410	30,0
14	CM	500	207	42,0	315	136	43,2
15	DM	460	170	37,0	321	130	40,5

Tak wyselekcjonowana część załogi stanowi obiekt ze wszech miar godny zainteresowania. Wśród „trzonu załogi”, za który zostali uznani pracownicy z co najmniej 6-letnim stażem pracy w zakładzie, stanowi ona część najważniejszą z punktu widzenia kształtowania się w zakładzie takiej czy innej atmosfery.

Czytając wyniki ankiety należy pamiętać o charakterze dostarczonych przez nią danych. Ujawnione są tu opinie na rozmaite tematy dotyczące technicznych i organizacyjnych warunków pracy oraz stosunków międzyludzkich panujących w przedsiębiorstwie. Są to często wypowiedzi oceniające. Za podstawę mają zawsze jakiś stan faktyczny, lecz w ich formowanie się ingerują subiektywne postawy, predyspozycje i standardy ocen. Co dla jednego może być dobre, innemu może wydać się złe. Dlatego naszych wyników nie należy traktować jako dokładnego, obiektywnego opisu stanu faktycznego, lecz jako subiektywny obraz tego stanu. Jest on zapewne inny od opisu, jaki sporządziłby ekonomista lub inżynier, posługujący się jakimiś obiektywnymi miarami. Dla nas jest on właśnie ważny jako obraz stanu świadomości załóg robotniczych.

Wyniki ogólne ankiety — różnice między gałęziami przemysłu

Jak wspomnieliśmy na wstępie, badania przeprowadzone były w piętnastu wielkich zakładach. Teoretycznie rzecz biorąc, warunki pracy i opinie robotników mogły układać się specyficznie w każdym z nich. Dlatego za jednostkę analizy przyjęliśmy pojedyncze przedsiębiorstwo. Jednakże uzyskane dane ukazały nam od razu interesującą rzecz: różnice między zakładami należącymi do tej samej gałęzi przemysłu są takie, że *możemy mówić o występowaniu tendencji do podobnego rozkładu odpowiedzi w zakładach należących do tej samej gałęzi przemysłu*. Rozkłady odpowiedzi robotników na poszczególne pytania ankiety są podobne we wszystkich zakładach przemysłu bawełnianego, tak jak są podobne w zakładach przemysłu maszynowego, elektrycznego i skórzanego. Natomiast występują różnice pomiędzy zakładami należącymi do odmiennych gałęzi przemysłu. Różnice te są zwłaszcza wy-

rażne pomiędzy zakładami przemysłu bawełnianego i skórzanego z jednej, a maszynowego i elektrycznego — z drugiej strony. Ujawniają się zwłaszcza w odpowiedziach zawierających pierwiastek wartościowania (dobry—zły itp.). Ogólnie można powiedzieć, że *opinie robotników przemysłu bawełnianego i skórzanego są bardziej pozytywne, a opinie robotników przemysłu maszynowego i elektrycznego bardziej krytyczne*. Gdybyśmy spróbowali ułożyć cztery rodzaje przemysłu w jeden szereg, od najbardziej „pozytywnego” do najbardziej „krytycznego”, to szereg ten przedstawiałby się następująco: 1—2 — przemysł bawełniany i skórzanym, 3 — przemysł elektryczny, 4 — przemysł maszynowy¹.

Różnice opinii robotników poszczególnych gałęzi przemysłu mogą mieć źródło w odmiennych warunkach pracy. Nie mieliśmy środków, aby dokonać konfrontacji opinii i stanu faktycznego. Wydaje się jednak, że różnice wynikają w wielu przypadkach nie tylko z obiektywnych różnic warunków, w jakich pracują robotnicy poszczególnych rodzajów przemysłu. Decydują tutaj także subiektywne postawy, o których wspomnieliśmy wyżej.

Obecnie przedstawimy podstawowe wyniki naszych badań. Omawiając je będziemy zwracali uwagę na dwie rzeczy. Po pierwsze, na samą treść pytań i odpowiedzi, mamy bowiem tutaj zgromadzone opinie robotników o funkcjonowaniu przedsiębiorstw. Znajomość tych opinii może mieć duże znaczenie praktyczne. Po drugie, będziemy zwracali uwagę na wspomniane różnice opinii między robotnikami poszczególnych gałęzi przemysłu.

Przedstawienie wyników pochodzących aż z 15 zakła-

¹ Używając zwrotu „bardziej pozytywny” i „bardziej krytyczny” mam na myśli stosunek ocen krytycznych do pozytywnych występujący w poszczególnych kategoriach przemysłu. Przemysł maszynowy jest w tym sensie „bardziej krytyczny” od skórzanego, że większy procent jego robotników dał oceny negatywne, a mniejszy procent — oceny pozytywne.

dów zajęłoby dużo miejsca, a przeglądanie ich byłoby dla czytelnika nużące. Nie jest to konieczne ze względu na omówione podobieństwo rozkładu odpowiedzi w przedsiębiorstwach należących do tej samej gałęzi przemysłu. Dlatego w tekście niniejszego opracowania posługiwać się będziemy jedynie tabelami zbiorczymi dla całych gałęzi przemysłu. Szczegółowe tabele, podające rozkłady odpowiedzi w poszczególnych zakładach, znajdują się w pełnym opracowaniu badań².

Zadowolenie z zakładu i zawodu

Zaraz na początku kwestionariusza postawiliśmy dwa ogólne pytania: „Czy jest (Pan(i) zadowolony(a) z pracy w tym zakładzie?” i „Czy jest Pan(i) zadowolony(a) ze swego zawodu?” Otrzymane odpowiedzi mówią, że procent zadowolonych jest stosunkowo duży. Największy procent zadowolonych z zakładu pracy występuje w przemyśle bawełnianym, najmniej — w przemyśle maszynowym. Struktura odpowiedzi w przemyśle skórzanym podobna jest do struktury odpowiedzi w przemyśle bawełnianym. Przemysł elektryczny zajmuje pozycję pośrednią. Odpowiedzi na omawiane pytania rozłożyły się więc wyraźnie według ogólnego wzoru: przemysł bawełniany najbardziej „pozytywny”, a maszynowy — najbardziej „krytyczny”.

Nie ułożyły się według ogólnego wzoru odpowiedzi na pytania dotyczące zadowolenia z zawodu. W przemyśle bawełnianym, elektrycznym i maszynowym procent zadowolonych i niezadowolonych jest podobny. Niższy procent zadowolonych występuje w przemyśle skórzanym. Z wyjątkiem tego przemysłu procent zadowolonych z zawodu jest wyższy od procentu zadowolonych z zakładu. Ozna-

² W. Wesołowski, *Robotnicy o swojej pracy i swoich zakładach*, OBOP, Warszawa 1961.

cza to, że istnieją osoby, które są zadowolone ze swego zawodu, lecz niezadowolone ze swego zakładu pracy (tab. 2).

Tabela 2

Opinie o zakładzie i zawodzie

Pytania ankiety	B*	S	E	M
zadowolenie z zakładu				
1. tak	57,7	53,1	35,1	35,8
2. raczej tak	19,9	22,0	35,6	24,8
1 + 2	77,6	75,1	70,7	60,6
3. nie	5,9	7,6	12,6	14,1
4. raczej nie	5,8	4,4	7,6	11,7
3 + 4	11,7	12,0	20,2	25,8
5. trudno odpowiedzieć	9,7	12,0	8,1	13,4
6. brak odpowiedzi	1,0	0,9	0,8	0,1
	100,0	100,0	100,0	100,0
zadowolenie z zawodu				
1. tak	66,5	45,7	64,3	69,6
2. raczej tak	14,8	17,2	18,8	14,5
1 + 2	81,3	62,9	83,1	84,1
3. nie	5,5	7,2	6,1	5,7
4. raczej nie	6,9	7,4	5,3	6,9
3 + 4	12,4	14,6	11,4	12,6
5. trudno odpowiedzieć	5,7	8,1	4,6	2,9
6. brak odpowiedzi	0,6	14,4	0,8	0,3
	100,0	100,0	100,0	100,0
N	2815	1421	589	751

* W dalszym ciągu pracy w ten sposób oznaczać będziemy rodzaje przemysłów objętych badaniem: bawełniany (B), skórzany (S), elektryczny (E) i maszynowy (M).

Ocena technicznych warunków pracy

W ankiecie poprosiliśmy robotników o ocenę technicznych warunków pracy. Odpowiednie pytania brzmiały: „Czy odczuwa Pan(i) w pracy brak narzędzi?” „Czy narzędzia, którymi się Pan(i) posługuje, są dobre, czy złe?”,

„Czy otrzymuje Pan(i) na czas materiały potrzebne do produkcji?“, „Czy otrzymuje Pan(i) dobry jakościowo materiał do produkcji?“ Kwestionariusz przewidywał odpowiedzi zdecydowane: „tak” lub „nie”, „dobre” lub „złe”; odpowiadający proszony był o podkreślenie jednej z nich.

Zdawaliśmy sobie sprawę, że nie zawsze będzie łatwo dać ocenę zdecydowaną i jednoznaczną — np. surowiec raz może być dobry, a raz zły. Zdecydowaliśmy się jednak sugerować odpowiedzi skrajne, aby poznać oceny dominujące w świadomości zapytywanego. Surowiec raz może być dobry, a raz zły, lecz mimo to robotnicy mogą mieć opinie, że surowiec — ogólnie rzecz biorąc — jest dobry lub zły. Robotnicy w przeważającej części ulegli naszej sugestii. Podkreślali oceny zdecydowane. Tylko nieliczni nie zgadzali się na nasz schemat odpowiedzi i dopisywali oceny umiarkowane: „średnie”, „takie sobie” itp. Nasz zabieg na pewno nie sprzyjał uzyskaniu obrazu zróżnicowanego i bardziej „zrównoważonego”. Być może, spowodował przechylenie szali ocen na stronę krytycyzmu (nie lubimy przecież chwalić naszych warunków pracy). Zapobiegł jednak uzyskaniu obrazu zróżnicowanego, lecz mało mówiącego. Zdecydowane odpowiedzi negatywne i pozytywne pozwalały wyostrzyć opinie robotników.

Rozkłady odpowiedzi na pytania dotyczące technicznych warunków pracy zawiera tabela 3.

Jak wynika z przytoczonych danych, na wszystkie pytania robotnicy przemysłu maszynowego dawali najczęściej odpowiedzi krytyczne (na trzy spośród czterech pytań więcej niż co drugi wyrażał opinię negatywną). Podobnie często dawali negatywne oceny robotnicy przemysłu elektrycznego. Najwięcej pozytywnych odpowiedzi dali robotnicy przemysłu skórzanego i bawełnianego, przy czym w trzech przypadkach opinie pozytywne przeważają wśród robotników przemysłu skórzanego. Warto zauważyć, że w sprawie jakości materiałów (surowców), tam gdzie oceny robotników przemysłu maszynowego są sto-

Tabela 3

Ocena technicznych warunków pracy

Przedmiot oceny	B	S	E	M
brak narzędzi				
1. brak	27,8	23,0	57,4	72,3
2. nie	65,5	73,6	39,5	24,9
3. „różnie bywa” itp.	0,6	0,4	1,2	1,9
4. brak odpowiedzi	6,1	3,0	1,9	0,9
	100,0	100,0	100,0	100,0
jakość narzędzi				
1. dobra	63,6	71,7	46,7	30,2
2. zła	24,0	22,0	44,1	55,0
3. „średnia” itp.	3,8	1,5	7,8	12,4
4. brak odpowiedzi	8,6	4,8	1,4	2,4
	100,0	100,0	100,0	100,0
dostawa materiałów				
1. na czas	64,0	61,7	40,4	35,3
2. opóźnienia	28,2	32,7	50,8	59,0
3. „różnie bywa” itp.	4,9	3,3	5,8	4,1
4. brak odpowiedzi	2,9	2,3	3,0	1,6
	100,0	100,0	100,0	100,0
jakość materiałów				
1. dobra	44,3	45,6	41,9	38,7
2. zła	39,8	45,4	47,5	48,7
3. „średnia” itp.	10,9	6,0	7,3	9,0
4. brak odpowiedzi	5,0	3,0	3,3	3,6
	100,0	100,0	100,0	100,0
N	2815	1421	589	751

sunkowo najbardziej pozytywne, oceny robotników przemysłu skórzanego i bawełnianego są stosunkowo najbardziej negatywne.

Do omawianej grupy pytań można również zaliczyć pytanie dotyczące oceny organizacji pracy (tab. 4). Brzmiało ono: „Jak ocenia Pan(i) organizację pracy w Pana(i) od-

dziale produkcyjnym?" Możliwe odpowiedzi zawierały ocenę „przeciętna” oraz zwrot „trudno mi powiedzieć” (obok dwu ocen pozytywnych i jednej negatywnej). W tym pytaniu postanowiliśmy dać odpowiadającym szansę bardziej subtelnych ocen. Jak wynika z tabeli 4, największa część odpowiadających wybrała ocenę przeciętną. Jednakże i tutaj stosunek ocen pozytywnych („dobra” + „dość dobra”) do ocen negatywnych („zła”) kształtuje się tak, że przemysł skórzany i bawełniany są bardziej pozytywne, a maszynowy i elektryczny bardziej krytyczne.

Tabela 4

Opinie o organizacji pracy

Ocena	B	S	E	M
1. dobra	23,3	26,0	8,5	8,5
2. dość dobra	15,7	14,1	16,8	8,0
1 + 2	39,0	40,1	25,3	16,5
3. przeciętna	34,0	37,4	43,6	45,0
4. zła	7,5	6,5	24,4	32,0
5. trudno odpowiedzieć	17,3	14,7	6,3	5,8
6. brak odpowiedzi	2,2	1,3	0,4	0,7
	100,0	100,0	100,0	100,0
N	2815	1421	589	751

Opinie o zarządzaniu

Kilka pytań naszej ankiety poświęciliśmy sprawom zarządzania. Można podzielić je na dwie grupy. Pierwsza dotyczy stosunków robotników z majstrami, druga — informacji i opinii o samorządzie robotniczym.

Na pytanie: „Czy są zatargi między robotnikami a majstrami w Pana(i) oddziale produkcyjnym?”, otrzymaliśmy rozkład odpowiedzi, który przedstawiony jest w tabeli 5. Robotnicy przemysłu maszynowego i elektrycznego najczęściej stwierdzają istnienie zatargów.

W odpowiedzi na pytanie dotyczące przyczyn zatargów największy procent robotników wymienia rozmaite zja-

Opinie o stosunkach między robotnikami a majstrem

Pytania ankiety	B	S	E	M
czy istnieją zatargi z majstrem?				
1. tak	24,3	23,6	38,2	41,8
2. raczej tak	12,1	11,6	19,7	19,6
1 + 2	36,4	35,2	57,9	61,4
3. raczej nie	17,9	21,6	22,7	18,9
4. nie	34,5	33,1	14,6	14,1
3 + 4	52,4	54,7	37,3	33,0
5. nie wiem	9,7	8,6	4,0	4,8
6 brak odpowiedzi	1,5	1,5	0,8	0,8
	100,0	100,0	100,0	100,0
N	2815	1421	589	751
przyczyny zatargów				
1. zły stosunek majstra do robotników	41,6*	50,4	59,2	50,3
2. brak pomocy fachowej	20,1	4,6	12,0	9,5
3. zły stosunek robotnika do majstra	8,9	18,8	5,6	3,2
4. zła organizacja pracy	10,8	10,2	18,2	15,0
5. złe warunki pracy	1,6	1,2	2,6	4,8
6. złe narzędzia	8,1	10,2	4,1	8,0
7. niskie zarobki, wysokie normy	4,4	13,0	22,3	36,6
8. inne	1,3	1,0	2,6	3,5
N	1024	500	341	461

* Za 100% przyjęto tu sumę odpowiedzi „tak” i „raczej tak” z pytania poprzedniego. Niektóre osoby wymieniały kilka przyczyn zatargów, stąd procenty nie sumują się do 100. Uwaga ta dotyczy również tabeli następujących, w których nie podano podsumowania.

wiska, które sklasyfikowaliśmy jako „niewłaściwy stosunek majstrów do robotników” (pytanie było otwarte). Ilość odpowiedzi tego rodzaju wskazuje na silnie rozwinięte poczucie „krzywd”, jakich (przynajmniej subiektyw-

nie) doznają robotnicy od majstrów. W tym przypadku nie ma dużych różnic między robotnikami poszczególnych zakładów przemysłowych. Na drugim miejscu wymieniono: w przemyśle bawełnianym — „brak pomocy fachowej ze strony majstra”, w przemyśle skórzanym — „zły stosunek robotników do majstrów” (wart odnotowania przejaw samokrytycyzmu), a w przemyśle elektrycznym i maszynowym — „niskie zarobki” i „wysokie normy”. We wszystkich czterech gałęziach przemysłu dość często wskazywano na złą organizację pracy jako przyczynę zagtarłów.

W sprawie samorządu robotniczego zadaliśmy trzy pytania: 1) czy istnieje samorząd robotniczy, 2) czym się zajmuje (pytanie otwarte), 3) czyje interesy reprezentuje? Pierwsze pytanie miało charakter wprowadzający i filtrujący. Chcieliśmy sprawdzić, w jakim stopniu robotnicy poinformowani są o pracy samorządu. Przytłaczająca większość robotników potwierdziła istnienie samorządu, były jednak, zwłaszcza w przemyśle bawełnianym i maszynowym, grupki robotników, którzy odpowiedzieli „nie wiem” lub „nie istnieje”. Odpowiedzi pierwszego rodzaju można potraktować jako przejaw braku informacji i zainteresowania (co często idzie w parze), odpowiedzi zaś drugiego rodzaju — jako przejaw dezinformacji lub ukrytą manifestację opinii skrajnie nieprzychylniej dla samorządu robotniczego. Ta nieprzychylna opinia może mieć np. taką treść: „dla mnie nie istnieje, bo nie reprezentuje moich interesów”.

O tym, że część robotników negatywnie ocenia działalność samorządu, mówią odpowiedzi na pozostałe dwa pytania. W odpowiedzi na otwarte pytanie, czym się zajmuje samorząd robotniczy, wielu robotników wymieniło sprawy zakładu, produkcji itp. Duża część również odpowiedziała, że robotnicy nie wiedzą, czym się samorząd zajmuje (co można odczytać jako skargę na brak łączności z załogą), a inna jeszcze część stwierdziła, że organa

Opinie o samorządzie robotniczym

Pytania i odpowiedzi	B	S	E	M
czy istnieje				
1. tak	79,5	89,7	91,8	83,6
2. nie	3,4	2,0	1,4	3,7
3. nie wiem	14,4	6,8	6,3	11,4
4. brak danych	2,7	1,5	0,5	1,3
	100,0	100,0	100,0	100,0
N	2815	1421	589	751
czy się zajmuje				
1. nic nie robi	5,5*	6,0	5,5	12,4
2. działa w interesie dyrekcji	2,4	2,9	10,9	13,4
3. nie interesuje się sprawami robotników	5,0	4,3	13,8	21,8
4. zajmuje się sprawami zakładu (np. produkcją)	23,0	35,4	33,8	19,1
5. zajmuje się sprawami robotników (socjalnymi itp.)	15,6	17,5	7,9	7,5
6. zajmuje się działalnością kulturalną	0,8	0,2	0,4	0,5
7. robotnicy nie wiedzą, co robi samorząd	20,3	17,5	21,4	16,9
8. inne odpowiedzi	0,2	0,2	5,0	1,3
N	2237	1274	541	628
czyje interesy reprezentuje				
1. przedsiębiorstwa jako całości	17,8	30,0	25,0	15,8
2. dyrekcji	13,8	14,5	41,3	46,5
3. robotników	16,0	19,1	8,1	4,8
4. nie wiem	40,5	26,0	21,9	24,9
5. brak odpowiedzi	11,9	10,4	3,7	8,0
	100,0	100,0	100,0	100,0
N	2815	1421	589	751

* Por. uwagę do tab. 5.

samorządu nie interesują się sprawami robotników i działają w interesie dyrekcji.

Odpowiedzi na następne, zamknięte pytanie ankiety dają obraz podobny. Jest on bardziej przejrzysty, bo odpowiedzi były skategoryzowane, a pytanie ograniczone do jednego problemu — reprezentacji interesów. W poszczególnych gałęziach przemysłu ok. 14—46⁰/₁₀₀ robotników wyraziło opinię, że samorząd reprezentuje interesy dyrekcji, a 5—19⁰/₁₀₀ — że interesy robotników. Również w sprawach samorządu robotnicy przemysłu maszynowego i elektrycznego są w swych opiniach bardziej krytyczni, a robotnicy przemysłu bawełnianego i skórzanego — bardziej pozytywni (tab. 6).

Wydajność, dyscyplina i kwalifikacje

Dotychczas omówione opinie dotyczyły zewnętrznych warunków pracy robotników, warunków od nich niezależnych. To, jakie są maszyny i surowce, jacy są majstrowie, a nawet, co robi samorząd robotniczy — nie dotyczy indywidualnego wkładu robotnika w funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Lecz ankieta nasza zawierała również pytania, które w jakimś stopniu dotyczyły wkładu poszczególnych robotników w sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Mam na myśli pytania dotyczące wydajności, dyscypliny i kwalifikacji.

Tabela 7 zawiera oceny wydajności pracy oraz wymieniane przez robotników hamulce wzrostu wydajności. W części pierwszej interesujący jest kierunek różnic między robotnikami poszczególnych gałęzi przemysłu — odmienny od występującego w pytaniach dotąd omówionych. *Najmniej robotników przemysłu skórzanego, a najwięcej robotników przemysłu maszynowego oceniło pozytywnie wydajność pracy w swych oddziałach. Czyżby w odpowiedziach zawierających element oceny własnej pracy robotnicy przemysłu maszynowego i elektrycznego*

Opinie o wydajności pracy

Przedmiot oceny	B	S	E	M
wydajność				
1. wysoka	38,9	35,0	52,5	54,9
2. średnia	44,9	49,3	40,0	37,5
3. niska	1,6	3,9	3,4	2,5
4. nie wiem	12,1	8,5	3,9	4,0
5. brak odpowiedzi	2,5	3,3	0,2	1,1
	100,0	100,0	100,0	100,0
hamulce wydajności				
1. brak kwalifikacji rob.	9,1*	15,2	6,6	6,5
2. zły stan narzędzi i maszyn	29,3	20,8	34,3	41,3
3. zły system płac	26,6	43,7	52,1	61,2
4. zła dyscyplina pracy	3,7	5,1	2,4	3,6
5. zła organizacja pracy	13,0	12,2	34,3	41,1
6. złe zaopatrzenie mater.	28,7	35,0	33,6	32,7
7. inne czynniki	2,9	1,6	6,3	3,6
8. nic	0,8	1,0	1,3	0,9
9. brak odpowiedzi	20,6	15,6	7,5	4,7
N	2815	1421	589	751

* Por. uwagę do tab. 5.

byli bardziej pozytywni, a robotnicy przemysłu skórzanego i bawełnianego — bardziej krytyczni?

Odpowiedzi na dwa pozostałe pytania tej grupy nie pozwalają na taką generalizację. Oceny dyscypliny pracy są mniej więcej podobne wśród robotników wszystkich kategorii przemysłu (tab. 8). Nie poprosiliśmy respondentów o ocenę poziomu własnych kwalifikacji — nie możemy więc stwierdzić, w którym przemyśle procent samozadowolonych jest wyższy. Zadaliśmy tylko pytanie dotyczące zamiarów podniesienia kwalifikacji. Odpowiedzi deklarujące zamiar podniesienia kwalifikacji można z pewną dozą prawdopodobieństwa uznać za przyznanie się do posiadanych braków w tej dziedzinie. Lecz w ta-

Tabela 8

Opinie o dyscyplinie pracy

Przedmiot oceny	B	S	E	M
dyscyplina				
1. dobra	55,7	54,7	62,6	51,0
2. przeciętna	24,0	31,7	24,9	34,7
3. zła	5,2	4,3	5,0	4,3
4. trudno odpowiedzieć	12,9	7,2	6,3	8,4
5. brak odpowiedzi	2,2	2,1	1,2	1,6
	100,0	100,0	100,0	100,0
przyczyny absencji				
1. choroba	72,3*	71,4	68,6	64,0
2. kłopoty rodzinne	18,7	20,1	28,0	33,3
3. potrzeba dorobienia pieniędzy	4,2	14,1	28,5	40,0
4. pijaństwo	3,4	3,4	5,0	5,3
5. brak kontroli	0,9	1,1	1,2	1,3
6. lekceważenie pracy	4,0	4,1	5,0	4,7
7. inne	0,9	0,9	3,4	1,2
8. brak odpowiedzi	17,4	15,1	12,6	12,2
N	2815	1421	589	751

* Por. uwagę do tab. 5.

kim razie robotnicy przemysłu maszynowego i elektrycznego są bardziej samokrytyczni od robotników przemysłu skórzanego i bawełnianego — częściej bowiem deklarują chęć podniesienia kwalifikacji (tab. 9). Tak więc w grupie trzech omawianych tutaj pytań nie znajdujemy jednolitej tendencji w rozkładach odpowiedzi.

Tabele 7 i 8 zawierają również odpowiedzi robotników stwierdzające, co — ich zdaniem — hamuje wzrost wydajności pracy i jakie są najczęstsze przyczyny nieobecności w pracy. Wśród hamulców wzrostu wydajności we wszystkich czterech dziedzinach przemysłu wymieniane są najczęściej: zły system pracy, zły stan narzędzi i maszyn, złe zaopatrzenie materiałowe oraz zła organizacja pracy. Odpowiadający mógł wymienić kilka przyczyn.

Podnoszenie kwalifikacji

Pytania i odpowiedzi	B	S	E	M
czy zamierzają podnosić kwalifikacje				
1. tak	22,9	25,8	43,3	44,7
2. nie	33,1	22,0	17,2	10,4
3. chciałbym, ale brak możliwości	27,5	33,5	31,7	35,0
4. nie wiem	13,3	13,8	6,8	8,3
5. brak odpowiedzi	3,2	4,9	1,0	1,6
	100,0	100,0	100,0	100,0
N	2815	1421	589	751
sposób podniesienia kwalifikacji				
1. uczyć się od kolegów	15,1*	10,9	11,7	16,5
2. uczyć się od majstrów	42,0	43,0	7,9	9,9
3. kurs w zakładzie	12,9	12,1	26,7	18,8
4. szkoła wieczorowa	7,0	11,8	15,0	17,2
5. samokształcenie	21,3	21,5	34,2	33,6
6. inne	1,7	0,7	4,5	4,0
	100,0	100,0	100,0	100,0
N	1218	735	453	605

* Za 100% (N) przyjęto ogólną sumę podanych sposobów podniesienia kwalifikacji.

Jak widać z tabeli, robotnicy przemysłu maszynowego i elektrycznego częściej korzystali z tej możliwości niż robotnicy przemysłu bawełnianego i skórzanego — co jest nowym przyczynkiem do charakterystyki ich postawy krytycznej. Zwraca również uwagę fakt, że nikła liczba robotników wymieniła brak kwalifikacji jako hamulec wydajności; tylko robotnicy przemysłu skórzanego i bawełnianego nieco częściej wymieniali ten czynnik.

Wśród przyczyn absencji dominuje „choroba”, później idą kłopoty rodzinne i potrzeba dorobienia pieniędzy.

Trzecią przyczynę najczęściej wymieniali robotnicy przemysłu maszynowego i elektrycznego. Trzeba pamiętać o tym, że ślusarze i elektrycy mają większe obiektywne możliwości robienia „fuch” niż tkacze lub prządki. Czy jednak szczerść, z jaką prawie co drugi robotnik przemysłu maszynowego przyznawał, że jego koledzy chodzą na prywatną robotę zamiast do fabryki, nie jest przejawem postawy lekceważącej w stosunku do zakładu i przykładem „wąsko materialistycznej” orientacji?

Druga część tabeli 9 przedstawia sposoby podniesienia kwalifikacji, które najczęściej wymieniali respondenci. Robotnicy przemysłu bawełnianego i skórzanego zamierzają przede wszystkim uczyć się od majstrów, robotnicy przemysłu maszynowego i elektrycznego chcą podnosić swe kwalifikacje przede wszystkim przez samokształcenie. Samokształcenie wymieniają na drugim miejscu robotnicy dwu pierwszych gałęzi przemysłu, w dwu pozostałych drugie miejsce zajmuje „kurs w zakładzie”.

W odpowiedziach tych zwraca uwagę wysoka *ranga samokształcenia*. Pełna skategoryzowana odpowiedź, którą tak często podkreślali robotnicy, brzmiała: „doksztalać się samemu przez czytanie książek fachowych”. Częste wymienianie tego sposobu podnoszenia kwalifikacji zdaje się świadczyć o tym, że robotnicy — zwłaszcza przemysłów bardziej skomplikowanych, jak maszynowy i elektryczny — odczuwają bardziej potrzebę teoretycznego niż praktycznego doksztalania. O tym samym zdaje się świadczyć częste wymienianie kursu jako sposobu podnoszenia kwalifikacji.

Co najbardziej przeszkadza w pracy i co należy zmienić

Pierwsze pytanie kwestionariusza brzmiało: „Co najbardziej przeszkadza Panu(i) w pracy?” Było to pytanie otwarte i poprzedzało wszystkie szczegółowe pytania o techniczne warunki pracy i stosunki w zakładzie, które

omówiliśmy przedtem. Można więc przypuszczać, że odpowiadając na nie robotnicy spontanicznie wymieniali rzeczywiście najbardziej dokuczające im zjawiska. We wszystkich czterech gałęziach przemysłu robotnicy wskazywali przede wszystkim na takie przeszkody: a) złe warunki pracy — głównie bhp (klimatyzację, oświetlenie, warunki lokalowe), b) złe narzędzia, maszyny i surowce, c) złą organizację pracy, d) złe stosunki między ludźmi (tab. 10).

Robotnicy przemysłu maszynowego i elektrycznego najczęściej wymieniali złą organizację pracy, częściej od innych wymieniali również niskie zarobki i wysokie normy, co potwierdza przypuszczenie o częściej występującej wśród nich „orientacji dochodowej”. Uderzające jest to zwłaszcza w zestawieniu z odpowiedziami robotników przemysłu bawełnianego i skórzanego — o wiele mniej zarabiających. Wśród nich procent skarżących się na zarobki i normy jest o wiele mniejszy, natomiast względnie wysoki jest procent deklarujących, że nic im nie przeszkadza w pracy. Wśród robotników przemysłu maszynowego i elektrycznego procent takich deklaracji jest o wiele mniejszy.

Niektórzy wymieniali dwie lub trzy przeszkody występujące w pracy. Wszystkie one zostały uwzględnione w naszym opracowaniu. Najwięcej podwójnych i potrójnych odpowiedzi dawali robotnicy przemysłu maszynowego i elektrycznego. Natomiast mniej więcej co trzeci robotnik przemysłu bawełnianego i skórzanego w ogóle nie dawał odpowiedzi na to pytanie (por. rubrykę „brak odpowiedzi”).

W końcowych partiach kwestionariusza postawiliśmy otwarte pytanie: „Co Pana(i) zdaniem należałoby przede wszystkim zmienić na Pana(i) stanowisku pracy, a co w skali całego zakładu?” W odpowiedzi na pierwszą część pytania (dotyczącą stanowiska pracy) najczęściej wymieniane są: a) warunki pracy — głównie bhp, b) narzędzia,

Tabela 10

Przeszkody w pracy i możliwości ulepszeń

Pytania	B	S	E	M
co przeszkadza w pracy				
1. złe warunki pracy (gł. bhp)	23,1*	15,4	24,9	17,2
2. złe narzędzia, maszyny, surowce	11,5	7,5	10,5	15,2
3. zła organizacja pracy	10,1	11,1	27,8	31,5
4. złe stosunki między ludźmi	8,9	9,8	18,5	16,4
5. niskie zarobki, wysokie normy	3,1	6,1	10,2	10,2
6. zły stan zdrowia, złe warunki rodzinne itp.	4,8	5,9	3,4	3,7
7. inne	1,1	1,2	3,2	2,1
8. nic nie przeszkadza	14,6	16,7	4,7	6,7
9. brak odpowiedzi	29,5	33,9	16,6	13,6
co ulepszyć na stanowisku robotczym				
1. warunki pracy (gł. bhp)	9,2	7,0	18,5	12,1
2. narzędzia, maszyny, surowce	12,2	6,0	13,0	17,4
3. organizację pracy	7,2	7,2	21,4	22,5
4. kierownictwo	4,4	2,1	7,8	12,6
5. stosunek do robotnika	3,2	3,9	5,9	6,8
6. zarobki, normy, premie	7,3	15,1	10,9	11,7
7. inne	1,8	1,2	2,9	1,7
8. nic	4,3	6,3	2,0	3,3
9. brak odpowiedzi	54,5	54,3	32,4	26,5
co ulepszyć w całym zakła- dzie				
1. warunki pracy (gł. bhp)	5,9	4,4	6,4	2,4
2. narzędzia, maszyny, surowce	3,0	1,9	2,0	5,3
3. organizację pracy	4,6	5,2	21,2	24,0
4. kierownictwo	3,8	3,5	10,9	18,8
5. stosunek do robotni- ków	5,0	4,6	10,3	12,5

Tabela 10 cd.

Pytania	B	S	E	M
6. zarobki, normy, premie	3,4	10,2	12,7	14,0
7. inne	2,2	2,7	5,4	3,5
8. nic	1,4	1,3	0,2	1,2
9. brak odpowiedzi	73,1	69,0	44,5	36,3
N	2815	1421	589	751

* Por. uwagę do tab. 5.

maszyny i surowce, c) organizacja pracy, co w grubszych zarysach jest zgodne z wyrażonymi opiniami na temat przeszkód w pracy. W odpowiedzi na drugą część pytania (dotyczącą całego zakładu) robotnicy przemysłu maszynowego i elektrycznego wymieniali najczęściej: organizację pracy, kierownictwo, stosunek do robotników, zarobki, normy i premie.

Wśród robotników przemysłu bawełnianego i skórzanego uderza natomiast przede wszystkim niezwykle wysoki procent braku odpowiedzi na to pytanie (ok. 70%). Większość robotników tych gałęzi przemysłu nie umiała dać odpowiedzi, co należy ulepszyć w całym zakładzie pracy. Ponad połowa nie odpowiedziała również, co należy ulepszyć na ich stanowisku pracy. Wysoki jest także procent braku odpowiedzi wśród robotników przemysłu maszynowego i elektrycznego — lecz wyraźnie niższy.

Wynika z tego, że *więcej robotników przemysłu maszynowego i elektrycznego niż bawełnianego i skórzanego ma wyrobione zdanie na temat pracy i zakładu.*

Ocena zmian w przemyśle

W końcowej części ankiety prosiliśmy robotników o ocenę aktualnej wydajności i organizacji pracy w porównaniu z rokiem 1956. Chcieliśmy dowiedzieć się, czy skutki zmian modelowych naszego przemysłu są — zdaniem robotników — pozytywne, czy negatywne. Zapyta-

liśmy również o dynamikę płac, w tym przypadku prosząc o porównanie z rokiem 1959. Wydawało się nam bowiem, że nie ma sensu pytać o okres 1956—1961, wszyscy bowiem odczuli w tym czasie poprawę zarobków.

Na pytanie: „Czy zdaniem Pana(i) organizacja pracy w zakładzie od 1956 r. poprawiła się, pogorszyła, czy pozostała bez zmian?” — mniej więcej połowa robotników przemysłu bawełnianego, skórzanego i elektrycznego odpowiedziała: „poprawiła się”. Natomiast tylko 28,2 % robotników przemysłu maszynowego wyraziło taką opinię; około 40% stwierdziło, że pozostała bez zmian. W tej gałęzi przemysłu najwyższy jest również procent odpowiedzi „pogorszyła się” (tab. 11).

Na pytanie dotyczące wydajności pracy zdecydowana większość robotników wszystkich dziedzin przemysłu (71,4—89,6%) stwierdziła, że w okresie 1956—1961 wydajność pracy wzrosła. Wśród robotników przemysłu maszynowego i elektrycznego, podobnie jak przy pytaniu o aktualny stan wydajności pracy, było więcej ocen pozytywnych niż w przemyśle bawełnianym i skórzanym. Świadczy to o tendencji robotników tego przemysłu do pozytywnej oceny własnego wysiłku, a negatywnej oceny „warunków zewnętrznych”.

Jeśli chodzi o porównanie płac w okresie 1959—1961, to najwięcej robotników przemysłu bawełnianego stwierdza, że pozostały bez zmian. Drugą grupę stanowią w tym przemyśle osoby twierdzące, że płace ich wzrosły. Natomiast najwięcej robotników przemysłu maszynowego i elektrycznego odpowiedziało, że płace ich zmalały.

Warto tutaj uczynić dwie uwagi. W roku 1959 podwyższono płace w przemyśle włókienniczym. Występujące tu rozbieżności głosów na „wzrosły” i „pozostały bez zmian” mogło zostać spowodowane niejasnością co do okresu porównania: 1959 przed czy po podwyżce. W przemyśle maszynowym w okresie przeprowadzania ankiety rozpoczęły się przygotowania do wprowadzania norm

Tabela 11

Ocena zmian w przemyśle w okresie 1956—1961

Przedmiot oceny	B	S	E	M
organizacja pracy 1956—1961				
1. poprawiła się	47,7	46,7	50,4	28,2
2. pogorszyła się	11,0	16,5	15,3	23,2
3. pozostała bez zmian	25,1	22,0	23,6	40,7
4. nie wiem	10,9	8,1	8,0	4,4
5. brak odpowiedzi	5,3	6,7	2,7	3,5
	100,0	100,0	100,0	100,0
wydajność pracy 1956—1961				
1. wzrosła	72,4	71,4	89,6	87,2
2. zmalała	2,9	3,6	1,0	2,3
3. pozostała bez zmian	19,0	18,0	7,1	8,4
4. brak odpowiedzi	5,7	7,0	2,3	2,1
	100,0	100,0	100,0	100,0
płace 1959—1961				
1. wzrosły	29,4	11,5	14,0	6,0
2. zmalały	20,1	43,8	51,4	72,3
3. pozostały bez zmian	48,9	42,7	34,2	20,9
4. brak odpowiedzi	1,6	2,0	0,4	0,8
	100,0	100,0	100,0	100,0
forma uczestnictwa w funduszu zakładowym				
1. jednorazowa wypłata	79,1	69,7	74,4	67,1
2. podwyższenie miesięcznych zarobków	11,4	19,8	17,0	24,5
3. nie mam zdania	7,0	6,1	5,8	6,1
4. brak odpowiedzi	2,5	4,4	2,8	2,3
	100,0	100,0	100,0	100,0
N	2815	1421	589	751

technicznych. Wysoki procent odpowiedzi stwierdzających obniżkę płac mógł być spowodowany antycypacją takiej obniżki w najbliższej przyszłości.

W związku z płacami zapytaliśmy, czy robotnicy wolą, aby wypłaty z funduszu zakładowego przybierały postać „13 pensji”, czy też żeby poszły na podwyższenie comiesięcznych zarobków. Poznanie opinii na ten temat uznaliśmy za pożyteczne ze względu na dyskusje toczące się wokół tego problemu. Jak wynika z tabeli, zdecydowana większość wszystkich robotników opowiedziała się za jednorazową wypłatą. Największy procent chcących otrzymać swój udział w formie podwyżki comiesięcznych zarobków występuje wśród robotników przemysłu maszynowego.

Różnice ocen między kategoriami demograficznymi i społecznymi

Obok różnic między opiniami robotników poszczególnych gałęzi przemysłu badania nasze wskazują na istnienie różnic między opiniami poszczególnych kategorii demograficznych i społecznych: płci, wieku i wykształcenia. Z socjologicznego punktu widzenia są one nie mniej ważne niż różnice między opiniami robotników poszczególnych rodzajów przemysłu. Wagę tych różnic podnosi fakt, że niektóre z nich mają powszechny charakter: występują z dużą regularnością we wszystkich zakładach i dziedzinach przemysłu. Pozwala to domyślać się, że zależności te spotkalibyśmy także w nie zbadanych przez nas przedsiębiorstwach i gałęziach przemysłu.

Jednym z wstępnych wyników naszych badań było ujawnienie różnic w postawach krytycznych i pozytywnych robotników poszczególnych gałęzi przemysłu. Z dalszej analizy wynika, że różnice w tych postawach występują również pomiędzy niektórymi kategoriami demograficznymi i społecznymi.

Do analizy wybraliśmy przede wszystkim odpowiedzi na pytania dotyczące narzędzi, surowców i organizacji pracy.

Można z dużą dozą prawdopodobieństwa zakładać, że narzędzia, surowce i organizacja pracy są przy większości stanowisk pracy jednakowe dla kobiet i mężczyzn, starych i młodych, mniej i bardziej wykształconych. Różnice w opiniach są więc prawdopodobnie w większym stopniu spowodowane subiektywnymi skłonnościami przedstawicieli poszczególnych kategorii niż obiektywnymi warunkami pracy.

Wzięliśmy również pod uwagę ocenę działalności samorządu robotniczego. Pytanie w ankiecie ostro formułujące problem „reprezentacji interesów” sprzyjało bardzo ujawnieniu się postaw pozytywnych i krytycznych. Ponadto zbadaliśmy rozkłady odpowiedzi na inne pytania, w których mogła wystąpić zależność opinii od ogólnej postawy krytycznej lub pozytywnej.

Tabela 12 przedstawia opinie wyróżnionych grup na temat technicznych i organizacyjnych warunków pracy. Aby tabela była bardziej przejrzysta i czytelna, w pytaniach 5—8 pominięto procent odpowiedzi niezdecydowanych oraz procent braku odpowiedzi. W odpowiedzi na pytanie 9 pominięto odpowiedzi „trudno mi powiedzieć” i brak odpowiedzi.

Mężczyźni — en bloc — są bardziej krytyczni od kobiet. Większy jest wśród nich procent negatywnie oceniających techniczne i organizacyjne warunki pracy. Różnice nie są wielkie — w większości przypadków wahają się w granicach 5—15%. Jednakże występują z dużą regularnością we wszystkich czterech rodzajach przemysłu. (Znajdujemy tylko dwa wyjątki: w odpowiedziach na pytanie 7 i 8 mężczyźni z przemysłu elektrycznego częściej niż kobiety dają oceny pozytywne). Tę samą regularność obserwujemy w rozkładach obliczonych dla poszczególnych zakładów. Odpowiednie zestawienie znajduje się w cytowanym opracowaniu (por. przypis 2).

Warto zauważyć, że największe procentowe różnice między opinią mężczyzn i kobiet występują w przemyśle

maszynowym i wynoszą około 20—30%, w pozostałych gałęziach oscylują zazwyczaj około 10%.

Przy podziale badanej populacji na kategorie płci zachowane zostały różnice między gałęziami przemysłu. Zarówno mężczyźni, jak kobiety pracujący w przemyśle skórzanym i bawełnianym są bardziej pozytywni od pracowników z przemysłu maszynowego i elektrycznego. Różnic między gałęziami przemysłu omawianych poprzednio nie można tłumaczyć jedynie odmiennym składem demograficznym pracowników (większością kobiet w przemyśle bawełnianym, a mężczyzn w przemyśle maszynowym). Różnice te spowodowane są zarówno składem demograficznym, jak i przynależnością do określonej grupy przemysłowej.

Z odpowiedzi grup sklasyfikowanych według wieku wynika, że *młodszy są bardziej krytyczni od starszych*, a średni wiekiem zajmują pozycję środkową. Od tej prawidłowości znajdujemy cztery odchylenia. Wszystkie idą w tym samym kierunku: większy procent odpowiedzi krytycznych wśród osób w średnim wieku (30—49 lat). W przemyśle bawełnianym znajdujemy te odchylenia w odpowiedziach na pytanie 7 i 9, w przemyśle skórzanym — na pytanie 9, w przemyśle maszynowym — na pytanie 8.

Różnice procentowe między grupami skrajnymi (18—29 lat oraz ponad 50) wynoszą w poszczególnych przypadkach 1—25 punktów. Najmniejsze są w przemyśle bawełnianym, największe w przemyśle maszynowym i elektrycznym. W przypadku podziału na grupy według wieku odnajdujemy więc największą jednolitość opinii w przemyśle skórzanym i bawełnianym, najmniejszą zaś — w maszynowym.

Jak wykazują obliczenia, omówiona tu generalna zależność opinii od grupy wieku (młodszy — bardziej krytyczni, starsi — bardziej pozytywni) występuje z tą samą regularnością w poszczególnych zakładach.

Opinie o warunkach pracy według

Przemysł	Kategorie	N = = 100%	Pyt. 5		Pyt. 6	
			P	K	P	K
bawełniany	a) płeć					
	mężczyźni	849	56,3	38,0	57,2	33,2
skórzany	kobiety	1966	69,5	23,5	66,7	21,1
	mężczyźni	445	68,5	29,0	66,1	28,5
elektryczny	kobiety	976	76,0	20,4	74,3	19,0
	mężczyźni	504	38,3	58,7	45,6	44,4
maszynowy	kobiety	85	47,0	49,4	52,9	42,3
	mężczyźni	714	22,8	74,2	28,3	56,3
bawełniany	b) wiek					
	18—29	664	64,0	30,5	64,6	26,7
skórzany	30—49	1506	63,8	29,0	62,1	25,8
	ponad 50	642	71,3	22,0	67,3	20,2
elektryczny	18—29	636	69,8	28,0	68,5	25,2
	30—49	683	61,0	19,3	73,1	19,8
maszynowy	ponad 50	99	83,8	13,1	82,8	15,1
	18—29	183	33,9	65,0	41,5	49,7
skórzany	30—49	338	41,4	54,7	48,2	42,3
	ponad 50	68	45,6	50,0	52,9	38,2
elektryczny	18—29	230	20,4	76,5	27,0	56,9
	30—49	419	22,9	74,9	28,2	56,6
maszynowy	ponad 50	99	42,4	52,5	46,5	43,4
	c) wykształcenie					
bawełniany	podst.	2511	66,1	22,6	64,2	23,9
	zas. zaw.	205	62,4	36,6	63,4	27,8
	śred. og. lub zaw.	77	54,5	44,2	58,4	37,7
skórzany	podst.	1191	74,9	21,5	72,6	21,5
	zas. zaw.	170	65,3	33,5	62,4	28,2
	śred. og. lub zaw.	54	70,4	25,9	79,6	14,8
elektryczny	podst.	219	42,5	53,0	45,7	47,0
	zas. zaw.	280	37,8	60,0	49,6	41,0
	śred. og. lub zaw.	86	36,0	62,8	40,7	46,5
maszynowy	podst.	274	36,9	60,6	42,3	47,4
	zas. zaw.	385	16,1	81,8	21,5	63,4
	śred. og. lub zaw.	90	26,7	68,9	31,1	43,3

Pytanie 5 dotyczy braku narzędzi, pyt. 6 — jakości narzędzi, pyt. 7 — cy. Symbol P oznacza odpowiedzi pozytywne, symbol K — odpowiedzi krytyczne. W pyt. 7 i 8 — odp. „tak”, w pyt. 9 — „dobra” (P,) ciwstwawne. W pyt. 9 symbolem Z oznaczono odpowiedź: „przeciętna”. powiedzi, toteż podane odsetki odpowiedzi na poszczególne pytania nie su-

Tabela 12

kategorii demograficznych i społecznych

Pyt. 7		Pyt. 8		Pyt. 9				
P	K	P	K	P ₂	P ₁ +P ₂	Z	K	
57,8	33,9	41,5	43,9	22,3	16,0	38,3	38,4	9,1
66,6	25,7	45,4	38,0	23,6	15,7	39,3	32,0	6,0
56,2	38,9	33,0	57,1	21,1	14,6	35,7	42,7	10,8
64,2	29,9	51,3	40,1	28,2	13,6	41,8	35,0	4,5
41,7	49,4	42,8	47,2	7,2	17,6	25,1	43,8	25,8
32,9	58,8	36,5	49,4	14,1	11,8	25,9	42,3	16,5
33,9	60,2	37,2	49,8	8,1	8,1	16,2	39,8	32,8
62,2	35,1	67,6	27,0	16,2	5,4	21,6	37,8	18,9
61,0	30,6	44,7	41,7	23,0	15,2	38,2	36,1	6,8
63,2	31,0	42,4	41,2	21,1	15,7	36,8	34,9	8,5
69,2	21,3	47,8	34,6	28,6	16,5	45,1	29,4	5,8
57,4	36,9	39,8	51,9	22,0	14,3	36,3	41,8	5,3
64,1	30,0	48,8	40,8	27,5	14,2	41,7	35,3	7,6
72,7	24,2	62,6	30,3	40,4	12,1	52,5	23,2	6,1
34,4	55,7	41,5	49,7	4,4	14,2	18,6	47,0	30,0
41,7	49,4	40,5	47,6	9,2	16,6	25,8	43,5	24,0
50,0	44,1	50,0	41,2	16,2	25,0	41,2	35,3	11,8
31,3	63,9	40,4	48,7	6,0	9,6	15,6	34,7	36,0
32,2	61,0	34,6	52,0	5,7	7,1	12,8	43,9	32,4
55,5	40,4	50,5	36,4	26,3	8,0	34,3	26,3	22,2
64,7	27,5	45,1	39,2	23,6	15,8	39,4	33,4	3,5
62,9	30,7	40,5	44,9	21,0	16,1	37,1	38,5	5,8
44,2	42,9	27,3	48,1	20,8	15,6	36,4	45,5	10,4
63,3	31,2	48,8	42,5	27,2	14,4	41,6	35,6	6,2
52,4	42,4	25,9	65,3	18,8	12,4	31,2	49,4	7,7
53,7	38,9	38,9	46,3	24,1	13,0	37,1	40,7	7,4
39,7	53,1	41,5	47,5	13,2	15,0	28,2	38,5	21,5
42,8	49,6	44,3	47,5	6,4	20,3	26,7	46,0	23,2
33,7	51,2	36,0	47,7	3,5	9,3	12,8	48,8	37,2
48,9	47,4	43,8	47,4	14,6	6,9	21,5	26,1	25,5
28,6	65,7	36,4	50,6	5,4	8,6	14,0	42,3	34,8
21,1	66,7	33,3	45,5	2,2	8,9	11,1	40,0	41,1

dostaw materiałów, pyt. 8 — jakości materiałów, pyt. 9 — organizacji praktyczne. Za odpowiedzi pozytywne przyjęto: w pyt. 5 — odp. „nie”, w pyt. 1 — „dość dobra” (P₂). Za odpowiedzi krytyczne przyjęto odpowiedzi przeciwnie. W pytaniach pominięto % odpowiedzi niezdecydowanych oraz braku odpowiadających do 100. Pełne brzmienie pytań por. s. 170—173.

Do poszczególnych grup sklasyfikowanych według wykształcenia zostali zaliczeni zarówno ci, którzy ukończyli daną szkołę, jak i ci, którzy tylko do niej uczęszczali.

Z tabeli wynika, że między tymi grupami istnieją różnice ocen, nie są one jednak tak regularne jak w przypadku podziału według płci i wieku. W poszczególnych gałęziach przemysłu wzór rozkładów odpowiedzi nie jest jednakowy.

Wspólną cechą rozkładów odpowiedzi *w trzech dziedzinach przemysłu: bawełnianym, skórzanym i maszynowym, jest największy procent odpowiedzi pozytywnych wśród grupy najmniej wykształconych (ze szkół podstawowych)*. Istnieje tylko jeden wyjątek od tej reguły: odpowiedzi na pytanie 6 w przemyśle skórzanym. Można więc powiedzieć, że w tych trzech gałęziach przemysłu najmniej wykształceni są najbardziej pozytywni.

Przed rozciągnięciem tej generalizacji na wszystkie cztery rodzaje przemysłu przestrzegają rozkłady odpowiedzi w przemyśle elektrycznym: procent odpowiedzi pozytywnych nie jest tam najwyższy wśród osób z najniższym wykształceniem (na pytania 6, 7 i 8 najwyższy procent odpowiedzi pozytywnych występuje wśród osób o wykształceniu średnim zawodowym).

Najwyższy procent odpowiedzi krytycznych znajdujemy: w przemyśle bawełnianym — wśród robotników z wykształceniem średnim; w przemyśle skórzanym — wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym; w przemyśle maszynowym — wśród pierwszych lub drugich (na pytania 7 i 9 stosunkowo największy procent odpowiedzi krytycznych znajdujemy wśród osób z wykształceniem średnim, na pytania 5, 6 i 8 — wśród ludzi z wykształceniem zasadniczym zawodowym).

Tak więc w omawianych trzech rodzajach przemysłu postawy pozytywne i krytyczne wiążą się częściowo ze stopniem i typem wykształcenia. Natomiast trudno doszukać się jakiejś wyraźnej regularności rozkładów wśród

odpowiedzi robotników przemysłu elektrycznego. Powstrzymuje nas to przed szerszymi uogólnieniami dotyczącymi wszystkich czterech kategorii przemysłu.

Tabela 13 przedstawia opinie poszczególnych kategorii robotników na temat, czyje interesy reprezentuje samorząd robotniczy. Respondent mógł wybrać zarówno odpowiedzi skrajne — „interesy dyrekcji”, „interesy robotników”, jak i odpowiedź zrównoważoną — „interesy przedsiębiorstwa jako całości”. Zostawiliśmy również możliwość zadeklarowania braku zdania w tej sprawie („nie wiem”). Pytanie dawało więc okazję do zmanifestowania różnych postaw. Podsuwane opinie skrajne sprzyjały wyraźnemu zmanifestowaniu postaw krytycznych i pozytywnych.

Więcej mężczyzn niż kobiet dało odpowiedzi krytyczne („interesy dyrekcji”), więcej kobiet niż mężczyzn dało odpowiedzi pozytywne („interesy robotników”). Większość kobiet, z wyjątkiem przemysłu skórzanego, odpowiedziała „nie wiem”. We wszystkich czterech rodzajach przemysłu więcej mężczyzn wyraziło opinię, że samorząd robotniczy reprezentuje „interesy przedsiębiorstwa jako całości”. Można więc powiedzieć, że wśród mężczyzn znajdujemy częściej opinie krytyczne lub zrównoważone, a wśród kobiet częściej opinie pozytywne lub brak opinii.

Rozkłady odpowiedzi wśród kategorii wieku nie są tak przejrzyste jak wśród kategorii płci. Jednak i wśród nich dają się zauważyć następujące prawidłowości: 1) we wszystkich gałęziach przemysłu stosunkowo największy jest procent odpowiedzi pozytywnych wśród robotników najstarszych (ponad 50 lat), 2) wśród robotników najmłodszych stosunkowo największy jest procent odpowiedzi krytycznych (wyjątek stanowi tu przemysł skórzany). Potwierdza to w pewnym stopniu wnioski wyciągnięte z analizy pytań 5—9. Nie upoważniają nas one do twierdzenia, że procent odpowiedzi pozytywnych systematycznie wzrasta wraz z wiekiem (gdyż w trzech dziedzinach

Opinie o samorządzie robotniczym według kategorii płci,
wieku i wykształcenia *

Przemysł	Kategorie	P	Dyr.	Rob.	Nie wiem	Brak odp.
bawełniany	a) płeć					
	mężczyźni	25,6	19,4	11,1	34,6	9,3
	kobiety	14,5	11,4	18,0	43,0	13,1
skórzany	mężczyźni	36,0	23,4	13,0	20,9	6,7
	kobiety	26,8	10,5	22,0	11,0	12,2
elektryczny	mężczyźni	25,8	43,6	7,1	20,2	3,2
	kobiety	20,0	27,0	14,1	31,8	7,0
maszynowy	mężczyźni	16,0	47,4	4,8	24,0	7,8
	kobiety	13,5	29,7	5,4	40,5	10,8
	b) wiek					
bawełniany	18—29	20,0	14,3	16,1	39,4	10,2
	30—49	16,8	14,2	15,1	40,9	13,0
	ponad 50	18,0	12,3	17,8	40,7	11,2
skórzany	18—29	28,8	13,7	20,4	25,3	11,8
	30—49	30,0	16,1	17,3	27,1	9,5
	ponad 50	33,4	10,1	24,2	24,2	8,1
elektryczny	18—29	26,2	43,7	9,3	21,8	4,4
	30—49	25,4	42,6	7,1	19,8	2,0
	ponad 50	19,1	27,9	10,3	32,3	10,3
maszynowy		14,8	46,5	5,6	23,9	9,1
	30—49	16,9	51,5	3,8	22,9	4,8
	ponad 50	14,1	25,2	7,0	34,3	19,2
	c) wykształcenie					
bawełniany	podst.	17,2	12,8	15,8	41,7	12,5
	zas. zaw.	20,9	20,5	20,0	32,7	5,9
	śred. og. lub zaw.	31,1	27,3	13,0	23,4	5,2
skórzany	podst.	29,0	12,9	19,4	24,3	11,6
	zas. zaw.	32,4	21,8	21,2	38,2	5,9
	śred. og. lub zaw.	40,8	29,6	9,3	18,5	1,8
elektryczny	podst.	22,8	31,5	12,3	25,6	3,2
	zas. zaw.	25,7	42,1	6,4	22,1	3,6
	śred. og. lub zaw.	26,7	52,3	3,5	11,6	5,8
maszynowy	podst.	13,1	40,9	6,6	29,9	9,5
	zas. zaw.	17,4	47,5	4,6	22,8	7,5
	śred. og. lub zaw.	17,8	58,9	0,0	17,8	5,5

* Liczebność poszczególnych kategorii jak w tab. 12. Symbole: P — interesy przedsiębiorstwa jako całości; Dyr. — interesy dyrekcji; Rob. — interesy robotników.

przemysłu procent takich odpowiedzi jest wyższy wśród młodszych niż w wieku średnim), lecz nie przeszkadzają utrzymaniu hipotezy, że *młodszy są — na ogół — bardziej krytyczni, a starsi — bardziej pozytywni*.

Rozkłady odpowiedzi wśród kategorii wykształcenia świadczą o tym, że *procent odpowiedzi krytycznych wzrasta* wybitnie regularnie we wszystkich czterech gałęziach przemysłu *wraz ze wzrostem wykształcenia*. W odpowiedziach pozytywnych nie występuje tak wielka regularność. Jednakże uwidacznia się tendencja do wzrostu liczby odpowiedzi pozytywnych wraz ze spadkiem wykształcenia. Rozkłady te są więc podobne do rozkładów odpowiedzi na pytania 5—9.

Wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta również procent odpowiedzi «zrównoważonych» (że samorząd reprezentuje interesy przedsiębiorstwa jako całości), spada natomiast procent odpowiedzi „nie wiem”. Tak więc wśród grup o wyższym wykształceniu, podobnie jak wśród mężczyzn, częściej spotykamy opinie krytyczne lub umiarkowane, a wśród grup o niższym wykształceniu — opinie pozytywne lub brak opinii.

Do analizy postaw krytycznych i pozytywnych można użyć także odpowiedzi dotyczącej zadowolenia z zakładu pracy. We wszystkich czterech kategoriach przemysłu kobiety są bardziej pozytywne od mężczyzn, a krytycyzm spada z wiekiem i wzrasta wraz z wykształceniem.

Dotychczas mówiliśmy o różnicy w postawach: krytycznej lub pozytywnej, poszczególnych kategorii pracowników na podstawie ich pozytywnych i negatywnych odpowiedzi. Możemy wyróżnić jeszcze dwa inne wskaźniki. Pierwszy — to liczba podawanych przez poszczególne kategorie „przeszkód w pracy” (odpowiedź na pytanie 4). Odpowiadający mógł wymienić jedną lub więcej takich przeszkód. Otóż w sumie mężczyźni wymieniali stosunkowo więcej przeszkód niż kobiety, młodszy więcej niż starsi, a bardziej wykształceni więcej niż mniej wy-

Opinie o przeszkodach w pracy według

Przemysł	Kategorie	Liczba ankiet 100%	Liczba przeszkód	Rodzaje	
				warunki pracy	masz., narz., surowce
bawełniany	a) płeć				
	mężczyźni	849	567	22,0	9,8
skórzany	kobiety	1966	1197	23,6	12,3
	mężczyźni	445	296	11,7	11,7
elektryczny	kobiety	976	513	17,1	5,5
	mężczyźni	504	521	25,8	10,9
maszynowy	kobiety	85	60	20,0	8,2
	mężczyźni	714	745	17,5	15,7
bawełniany	kobiety	37	24	10,8	5,4
	b) wiek				
bawełniany	18—29	664	444	26,1	12,3
	30—49	1506	948	21,6	12,0
	ponad 50	642	370	23,4	9,8
skórzany	18—29	636	367	15,4	8,3
	30—49	683	387	15,4	7,3
	ponad 50	99	44	16,2	3,0
elektryczny	18—29	183	185	23,5	10,9
	30—49	338	344	24,8	10,6
	ponad 50	68	54	29,4	8,8
maszynowy	18—29	230	270	20,9	20,0
	30—49	419	418	14,0	13,6
	ponad 50	99	76	21,2	10,1
bawełniany	c) wykształcenie				
	podstawowe	2511	1532	22,9	11,5
	zasadnicze zawodowe	205	167	29,3	10,2
skórzany	śred. ogólne lub zawod.	77	65	16,9	14,3
	podstawowe	1191	655	15,2	6,5
	zasadnicze zawodowe	170	115	15,3	11,2
elektryczny	śred. ogólne lub zawod.	54	37	22,2	14,8
	podstawowe	219	185	24,6	10,0
	zasadnicze zawodowe	280	291	26,8	10,7
maszynowy	śred. ogólne lub zawod.	86	101	19,8	11,6
	podstawowe	274	228	20,4	10,2
	zasadnicze zawodowe	385	425	15,8	18,2
	śred. ogólne lub zawod.	90	114	13,3	17,8

Tabela 14

kategorii demograficznych i społecznych

przeszkód							Stosunek: liczba przeszkód — liczba ankiet
org. pracy	sto- sunki między ludźmi	za- robki	wa- runki zdrow., mie- szk.	inne	nic	brak odp.	
15,9	8,5	4,4	4,7	1,5	14,0	25,6	67 : 100
7,6	9,1	2,5	4,8	1,0	14,9	31,2	61 : 100
16,8	11,5	7,0	6,1	1,8	15,7	29,4	66 : 100
8,5	9,0	5,6	5,8	0,9	17,1	36,0	53 : 100
29,8	19,2	10,9	3,6	3,2	3,8	15,5	103 : 100
16,5	14,1	5,9	2,3	3,5	10,6	23,5	71 : 100
32,6	15,8	16,8	3,6	2,2	6,4	12,6	104 : 100
10,8	27,0	5,0	5,4	0,0	10,8	32,4	65 : 100
10,4	10,4	2,6	3,6	1,5	10,1	32,5	67 : 100
10,6	9,6	3,9	4,4	0,9	14,6	29,2	63 : 100
8,6	5,9	1,7	7,0	1,2	19,5	27,3	58 : 100
10,1	10,5	6,0	6,0	1,4	14,0	36,9	58 : 100
12,4	8,6	6,4	5,3	1,2	17,9	31,3	57 : 100
8,1	3,0	4,0	10,1	—	25,2	32,3	44 : 100
31,1	21,8	5,5	4,9	3,3	2,2	15,8	101 : 100
29,0	19,5	21,1	2,0	3,5	5,3	16,0	101 : 100
16,2	4,4	13,2	5,9	1,5	8,8	22,0	79 : 100
37,8	16,9	18,3	3,0	0,4	3,9	10,4	117 : 100
31,7	17,4	16,7	3,1	3,1	6,0	14,0	100 : 100
16,2	10,1	9,0	8,0	2,0	16,2	18,2	77 : 100
9,2	8,6	3,1	4,8	0,9	15,2	29,7	61 : 100
14,2	11,7	2,9	4,4	3,9	10,2	19,5	81 : 100
27,3	14,3	3,9	5,2	2,6	6,5	45,5	84 : 100
10,1	9,2	6,6	6,4	0,9	18,3	33,8	55 : 100
18,8	12,9	2,9	3,5	2,9	7,7	34,7	68 : 100
9,3	13,0	3,7	3,7	1,8	5,6	37,0	68 : 100
20,5	13,7	10,0	2,3	3,2	8,7	20,5	84 : 100
28,9	19,6	11,0	4,3	2,5	2,5	15,7	104 : 100
43,0	26,7	7,0	3,5	5,8	2,3	9,3	117 : 100
22,3	15,9	10,9	4,0	1,4	11,7	18,2	82 : 100
35,3	14,8	19,7	3,9	2,6	4,7	11,7	110 : 100
44,4	30,3	17,8	1,1	2,2	—	7,7	115 : 100

kształceni (por. tab. 14). Tak więc suma przeszkód jako wskaźnik „krytycyzmu” poszczególnych kategorii mówi nam mniej więcej to samo, co rozkłady odpowiedzi na pytania 5—9, 20 i 3. Warto przy tym zwrócić uwagę, że stosunek sumy przeszkód do liczby odpowiadających jest zbliżony w grupach wieku 18—29 i 30—49 oraz w grupach osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym i średnim. Można więc powiedzieć, że „w stopniu krytycyzmu” najbardziej odchylają się: w kategorii wieku — grupa osób mających ponad 50 lat, w kategorii wykształcenia — grupa osób o wykształceniu podstawowym. Dane podtrzymujące tę tezę można znaleźć w wielu punktach (choć nie we wszystkich) tabel 12 i 13.

Drugim wskaźnikiem postawy krytycznej lub pozytywnej, zawartym w tabeli 14, może być procent odpowiedzi „nic mi nie przeszkadza w pracy”. Deklaracje takie znajdujemy częściej wśród kobiet, starszych i mniej wykształconych. I tutaj wyróżniają się grupy najstarszych i najmniej wykształconych.

Odpowiedzi na pytanie 4 są interesujące z innego jeszcze względu. Ujawniają one, że *największe różnice między poszczególnymi kategoriami społeczno-demograficznymi dotyczą przeszkód, które sklasyfikowaliśmy jako należące do dziedziny organizacji pracy*. Odpowiedzi dotyczące pozostałych przeszkód nie wykazują tak dużych różnic procentowych między kategoriami płci, wykształcenia oraz — w przemyśle elektrycznym i maszynowym — wieku. Przy czym mężczyźni, bardziej wykształceni i młodszy wymieniają częściej niż kobiety, mniej wykształceni i starsi złą organizację jako przeszkodę w pracy.

Do oceny organizacji pracy i jej roli w procesie pracy indywidualnego robotnika potrzebna jest większa znajomość obiektywnego stanu rzeczy i szersze horyzonty niż np. do oceny jakości narzędzi i surowców. Można więc powiedzieć, że mężczyźni, młodszy i bardziej wykształceni

charakteryzują się szerszym spojrzeniem i większym wyrobieniem ogólnym niż kobiety, starsi i mniej wykształceni.

Potwierdzenie tej hipotezy znajdujemy w rozkładzie odpowiedzi na pytanie 21: „Co Pana(i) zdaniem należałoby przede wszystkim zmienić na Pana(i) stanowisku pracy, a co w skali całego zakładu?” Kobiety, starsi i mniej wykształceni częściej nie umieli dać odpowiedzi (tab. 15).

Tak więc między omawianymi w tym rozdziale kategoriami demograficznymi i społecznymi uwidacznia się nie tylko tendencja do większego krytycyzmu wśród mężczyzn, młodszych i bardziej wykształconych. Można powiedzieć, że kategorie te potrafią w większym stopniu ogarniać szersze zespoły warunków pracy, mają w większym zakresie spraw wyrobione zdanie i lepiej potrafią myśleć kategoriami ogólnozakładowymi.

Wyjaśnienie ujawnionego tutaj kompleksu różnic w opiniach między kategoriami płci, wieku i wykształcenia będzie wymagało dalszych badań. Szczególnie nasuwa się następujące pytanie: czy różnice te są przejawem ogólniejszego, bardziej negatywnego stosunku do pracy i zakładu ze strony mężczyzn, młodszych i bardziej wykształconych, czy świadczą o czymś innym? Czy np. pozytywne odpowiedzi kobiet oraz ludzi starszych i mniej wykształconych nie są wyrazem bez troski w stosunku do rzeczy, które nie znajdują się w centrum ich zainteresowań życiowych, a *krytycyzm mężczyzn, młodych i wykształconych — wyrazem zwiększonej troski o sprawy zakładu, które są im bliskie i drogie, w które angażują się intelektualnie i emocjonalnie?*

Gdyby ta druga hipoteza okazała się prawdziwa, wtedy głosy „negatywne” należałoby uznać za przejaw postawy aktywnej, a głosy „pozytywne” należałoby uznać za przejaw postawy pasywnej. Z pewnego punktu widzenia głosy „negatywne” byłyby wówczas bardziej „pozytywne” niż głosy im przeciwstawne.

Co zmienić na stanowisku roboczym i w całym zakładzie —

Przemysł	Kategorie	Liczba an- kiet 100%	Pyt. 21a (stanowisko pracy)						
			liczba przyj.	warunki pracy	narzę- dzia	org. pracy	kierow- nictwo	stosunek do rob.	zarobki
	a) płeć								
bawełniany	mężczyźni	849	465	8,6	14,8	10,4	5,9	24,7	10,2
	kobiety	1966	916	9,6	11,1	10,9	3,8	3,6	6,0
skórzany	mężczyźni	445	234	9,7	8,8	11,0	1,6	4,3	15,5
	kobiety	976	384	5,7	5,9	5,5	2,4	3,7	14,9
elektryczny	mężczyźni	504	321	18,4	14,0	23,2	17,3	6,1	11,3
	kobiety	85	53	18,8	7,0	10,6	10,6	4,7	8,2
maszynowy	mężczyźni	714	617	12,3	18,2	23,0	12,9	6,3	11,9
	kobiety	37	21	8,1	2,7	13,5	8,1	16,2	8,1
	b) wiek								
bawełniany	18—29	664	303	8,9	14,3	6,9	4,2	2,6	6,9
	30—49	1506	675	5,6	12,1	8,2	5,0	4,0	8,2
	ponad 50	642	302	18,3	10,4	5,3	3,3	2,3	5,3
skórzany	18—29	636	296	7,4	6,3	7,5	2,4	5,3	16,8
	30—49	683	286	6,9	7,8	7,3	1,8	2,3	14,5
	ponad 50	99	31	5,0	4,0	5,0	2,0	4,0	8,1
elektryczny	18—29	183	173	22,9	15,3	26,8	7,1	7,6	12,6
	30—49	338	266	16,3	12,7	21,6	9,5	5,6	10,0
	ponad 50	68	34	16,2	8,8	5,9	1,5	5,9	10,3
maszynowy	18—29	230	175	14,8	20,0	13,0	10,0	6,0	10,9
	30—49	419	394	11,7	19,0	30,0	11,2	7,4	14,5
	ponad 50	99	45	6,0	5,0	11,1	15,1	6,0	2,0
	c) wykształc.								
bawełniany	podstawowe	2511	1105	9,0	8,9	6,7	4,1	3,3	7,1
	zasadn. zaw.	205	112	8,8	14,6	9,8	7,8	2,9	8,3
	śr. og. lub zaw.	77	58	3,1	26,0	16,9	7,8	2,6	7,6
skórzany	podstawowe	1191	494	6,5	6,8	6,8	2,1	3,8	14,3
	zasadn. zaw.	170	87	11,2	6,5	8,8	2,9	2,3	17,6
	śr. og. lub zaw.	54	32	3,7	9,3	13,0	—	11,1	22,2
elektryczny	podstawowe	219	134	15,5	9,1	15,0	5,5	2,7	11,0
	zasadn. zaw.	280	240	20,0	15,3	22,5	7,5	5,3	12,5
	śr. og. lub zaw.	86	97	20,9	16,3	34,9	13,9	16,3	5,8
maszynowy	podstawowe	274	189	8,8	12,0	15,0	15,3	5,5	10,6
	zasadn. zaw.	385	354	14,5	20,2	26,2	10,9	6,0	12,7
	śr. og. lub zaw.	90	94	12,2	22,2	30,2	12,2	13,3	11,1

Tabela 15

według kategorii demograficznych i społecznych

Fyt. 21b (cały zakład)

Inne	nic	brak odp.	liczba przyp.	warunki pracy	narzędzia	org. pracy	kierownictwo	stosunek do rob.	zarobki	Inne	nic	brak odp.
2,4	3,0	48,8	301	4,6	4,2	7,5	5,1	6,9	3,9	2,8	0,9	67,1
1,6	4,8	57,0	489	6,5	2,5	3,4	3,2	4,1	3,3	1,9	1,6	76,8
1,8	6,7	45,6	198	4,4	4,7	8,7	6,1	4,7	12,1	4,5	0,9	59,1
0,9	6,1	58,3	264	4,6	0,6	3,8	2,4	4,5	9,3	1,8	1,4	73,5
3,0	2,4	29,8	377	6,9	2,2	22,6	11,7	11,5	13,9	5,9	0,2	40,3
2,3	0,0	48,2	30	3,5	1,2	12,9	5,9	3,5	5,9	2,3	0,0	69,4
1,8	3,2	25,3	581	2,5	5,5	24,5	19,0	12,6	14,1	3,0	1,3	35,7
0,0	5,4	48,6	23	0,0	2,7	13,5	13,5	10,8	10,8	10,8	0,0	48,6
1,8	2,6	58,0	195	6,9	2,9	5,7	2,2	4,7	3,5	3,6	1,5	71,8
1,8	3,6	52,9	411	4,0	3,0	4,5	4,6	5,5	3,8	1,9	0,9	72,8
2,0	7,8	56,2	181	9,2	3,3	3,9	3,4	4,0	2,8	1,6	2,5	75,0
0,8	4,7	54,7	225	5,0	2,4	6,6	3,5	4,4	11,6	1,9	1,3	69,0
1,3	7,3	53,0	207	3,9	1,5	3,7	3,9	5,0	9,1	3,2	1,2	68,5
3,0	10,1	61,6	29	4,0	2,0	7,1	1,0	2,0	5,1	4,0	2,0	71,7
2,2	2,7	22,4	151	9,8	2,2	21,8	9,8	13,1	16,9	8,7	—	35,5
3,5	1,8	33,7	229	4,1	2,4	23,0	12,7	9,8	10,9	4,7	0,3	45,0
1,5	1,5	52,9	27	8,8	—	10,3	4,4	5,9	10,3	—	—	66,2
1,3	1,7	25,2	181	3,9	7,1	24,3	10,0	10,0	18,3	4,8	0,4	33,5
2,4	2,9	23,6	378	1,3	4,8	26,2	25,8	15,0	13,4	3,1	1,0	32,9
—	9,0	42,4	43	1,0	3,0	13,1	10,1	8,0	7,0	1,0	4,0	57,6
1,7	4,5	55,4	653	5,9	2,9	4,1	3,7	4,5	3,1	1,7	1,5	74,5
2,4	1,9	48,8	77	6,8	2,9	6,3	3,9	8,3	4,9	4,4	0,5	63,9
5,2	1,3	42,9	53	2,6	5,2	16,9	6,5	14,3	11,7	11,7	1,3	51,9
1,5	6,8	55,4	351	4,7	1,7	4,3	3,0	4,4	9,2	2,3	1,2	71,4
1,8	4,1	49,4	82	3,5	2,9	8,2	5,3	4,7	17,1	6,5	2,3	53,7
—	3,7	44,4	29	1,8	3,7	16,7	9,2	9,2	13,0	—	—	5,6
2,3	1,8	45,7	96	5,5	0,9	14,1	8,2	4,6	7,3	3,2	—	63,0
2,5	2,5	27,1	225	7,5	2,5	25,7	11,0	12,8	15,0	5,7	0,3	36,1
4,6	1,2	16,3	83	5,8	2,3	25,6	15,1	16,3	19,8	10,5	—	23,2
1,8	4,7	34,7	145	1,0	2,9	12,4	12,0	11,7	10,9	1,8	2,2	51,0
1,3	2,8	22,6	364	2,3	7,3	28,8	23,6	12,2	15,6	4,7	0,8	29,6
3,3	—	18,9	93	6,7	4,4	38,9	18,9	16,7	15,5	2,2	—	20,0

Przyczyny niezadowolenia z zakładu pracy

W ankiecie naszej nie zadaliśmy pytania wprost o przyczyny zadowolenia i niezadowolenia z pracy. Zadaliśmy jednak pytania dotyczące ocen technicznych, organizacyjnych i „ludzkich” warunków pracy. Możemy więc stwierdzić, jak oceny te wiążą się z poczuciem zadowolenia i niezadowolenia z zakładu pracy. Pozwala nam to pośrednio śledzić wpływ tych warunków na poczucie niezadowolenia.

Tabela 16 przedstawia rozkłady ocen technicznych,

Ocena warunków pracy

Przemysł	Ocena	Pyt. 5		Pyt. 6		Pyt. 7	
		P	K	P	K	P	K
bawełniany	zadowolony	90,9	77,5	91,1	76,2	91,5	76,1
	niezadowolony	9,1	22,5	8,9	23,8	8,5	23,9
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	1690	690	1664	596	1657	698
skórzany	zadowolony	88,9	78,3	90,4	72,9	91,3	77,2
	niezadowolony	11,1	21,7	9,6	27,1	8,7	22,8
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	921	272	910	247	784	395
elektryczny	zadowolony	86,8	71,4	88,9	66,8	88,2	71,3
	niezadowolony	13,2	28,6	11,1	33,2	11,8	28,7
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	212	308	253	235	220	268
maszynowy	zadowolony	83,8	64,8	83,9	61,6	81,7	62,1
	niezadowolony	16,2	35,2	16,1	38,4	18,3	37,9
		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N	167	463	193	359	240	375

* Znaczenie symboli jak w tab. 12. W pyt. 17 za odpowiedzi pozytywne (nie”), za krytyczne — stwierdzenie istnienia takich zatargów (odp. „tak” botników”, za zrównoważone — „interesy przedsiębiorstwa jako całości”.

organizacyjnych i „ludzkich” warunków pracy wśród zadowolonych i niezadowolonych z zakładu pracy. Pod uwagę wzięte są w niej pytania 5—8 dotyczące narzędzi i surowców, pytanie 9 dotyczące organizacji pracy, pytanie 17 dotyczące zatargów z majstrem i pytanie 20 dotyczące samorządu robotniczego.

Z tabeli tej wynika, że wśród tych, którzy dawali pozytywne oceny wymienionych warunków pracy, wyższy jest procent zadowolonych niż wśród tych, którzy dawali oceny negatywne. Natomiast wśród tych, którzy dawali oceny negatywne, wyższy jest procent niezadowolonych.

Tabela 16

a zadowolenie z zakładu pracy*

Pyt. 8		Pyt. 9			Pyt. 17		Pyt. 20		
P	K	P	Z	K	P	K	P	Z	K
94,1	77,0	96,5	84,4	52,9	91,9	78,4	93,3	89,3	75,1
5,9	23,0	3,5	15,6	47,1	8,1	21,6	6,7	10,7	24,9
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1162	970	1052	846	187	1378	903	420	467	343
91,0	80,1	95,5	82,4	52,7	93,1	74,3	89,9	87,9	74,4
9,0	19,9	4,5	17,6	47,3	6,9	25,7	10,1	12,1	25,6
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
590	538	534	449	74	704	420	238	382	180
88,4	67,2	89,4	83,8	53,5	88,4	69,7	86,4	88,2	66,2
11,6	32,8	10,6	16,2	46,5	11,6	30,3	13,6	11,8	33,8
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
232	247	142	234	127	207	304	44	144	216
79,5	60,5	85,7	74,1	51,7	80,5	63,6	91,5	76,9	60,6
20,5	39,5	14,3	25,9	48,3	19,5	36,4	8,5	23,1	39,4
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
254	314	119	263	201	226	387	35	108	302

uznano stwierdzenie braku zatargów z majstrami (odp. „nie” i „raczej i „raczej tak”). W pyt. 20 za pozytywne uznano odpowiedzi „interesy ro-
a za krytyczne — „interesy dyrekcji”.

Występuje więc dodatnia korelacja między zadowoleniem z zakładu a ocenami pozytywnymi i niezadowoleniem a ocenami negatywnymi. Korelacja ta występuje z wielką regularnością we wszystkich czterech rodzajach przemysłu i w odpowiedzi na wszystkie analizowane pytania. Obliczone testy istotności różnic (χ^2) pozwalają uznać ujawnione różnice za bardzo istotne (por. tab. 17). Ocenę wymienionych warunków pracy rzutują więc poważnie na poczucie zadowolenia i niezadowolenia z zakładu pracy.

Możemy jednak postawić dalsze pytanie: gdzie korelacja jest największa? Co — jak można przypuszczać — jest najsilniej działającą przyczyną zadowolenia i niezadowolenia z zakładu? Najwyższy procent zadowolonych znajdujemy wśród tych, którzy pozytywnie ocenili organizację pracy, a najwyższy procent niezadowolonych — wśród tych, którzy ocenili ją negatywnie. Obliczone współczynniki zbieżności T mówią, że najsilniejsza korelacja dodatnia występuje między odpowiedziami na pytania 2 i 9 (tab. 18).

Można by więc powiedzieć, że *ocena organizacji pracy najsilniej wpływa na zadowolenie i niezadowolenie z zakładu pracy*. Natomiast w wyraźnie mniejszym stopniu wpływają na to oceny narzędzi i surowców oraz oceny stosunków z majstrami i oceny samorządu. Podobną próbę wykrycia przyczyn niezadowolenia z zakładu pracy możemy podjąć na podstawie analizy odpowiedzi na pytanie 4 dotyczące przeszkód w pracy. Jaki jest procent zadowolonych i niezadowolonych wśród osób uskarżających się na określone typy przeszkód w pracy? Odpowiedź na to pytanie zawiera tabela 19. Wynika z niej, że najwyższy jest procent niezadowolonych wśród tych, którzy skarżą się na złe stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy. Na drugim miejscu znajdują się ci, którzy skarżą się na niskie zarobki i złą organizację pracy.

Zła organizacja pracy powtarza się więc i tutaj jako

Tabela 17

Statystyka χ^2 dla rozkładów odpowiedzi na pyt. 2 i pyt.: 5—9, 17, 20

Przemysł	2 × 5		2 × 6		2 × 7		2 × 8		2 × 9		2 × 17		2 × 20	
	χ^2	SS*	χ^2	SS	χ^2	SS	χ^2	SS	χ^2	SS	χ^2	SS	χ^2	SS
bawełniany	79,04	1	85,76	1	103,62	1	132,95	1	293,96	2	86,45	1	59,79	2
skórzany	19,65	1	51,45	1	44,89	1	28,06	1	115,77	2	79,64	1	23,51	2
elektryczny	16,61	1	35,19	1	19,91	1	29,82	1	60,53	2	25,78	1	25,62	2
maszynowy	20,52	1	29,39	1	27,21	1	24,27	1	45,89	2	19,17	1	11,41	2

* ss — stopnie swobody

Tabela 18

Współczynniki T zbieżności między odpowiedziami na pyt. 2 i pyt.: 5—9, 17, 20

Przemysł	2 × 5	2 × 6	2 × 7	2 × 8	2 × 9	2 × 17	2 × 20
bawełniany	0,18	0,19	0,21	0,25	0,32	0,19	0,18
skórzany	0,13	0,21	0,19	0,16	0,28	0,27	0,14
elektryczny	0,18	0,27	0,20	0,25	0,29	0,22	0,21
maszynowy	0,18	0,23	0,21	0,21	0,24	0,18	0,15

Przeszkody w pracy a zadowolenie z zakładu pracy*

Rodzaj przeszkód	B						S						E						M						
	zadowol.		niezadowol.		zadowol.		niezadowol.		zadowol.		niezadowol.		zadowol.		niezadowol.		zadowol.		niezadowol.		zadowol.		niezadowol.		
	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%	
warunki pracy (bhp, lokal., nocna zmiana)	497	86,9	75	13,1	160	84,7	29	15,3	101	77,1	30	22,9	83	76,2	26	23,8									
narzędzia, maszy- ny, surowce	228	83,2	46	16,8	78	83,0	16	17,0	45	80,3	11	19,7	63	66,3	32	33,7									
organizacja pracy	197	79,8	50	20,2	97	75,8	31	24,2	104	70,3	44	29,7	126	62,1	77	37,9									
stosunki między ludźmi	132	64,4	73	35,6	69	57,7	47	42,3	58	60,4	38	39,6	47	43,5	61	56,5									
niskie zarobki, wysokie normy	58	79,2	15	20,6	45	65,2	24	34,8	35	64,8	19	35,2	56	55,5	45	44,5									
stan zdrowia, wa- runki rodzinne, dojazd	96	76,8	29	23,2	63	88,7	8	11,3	14	70,0	6	30,0	19	73,1	7	26,9									
inne	377	95,9	16	4,1	218	98,6	3	1,4	27	96,4	1	3,6	43	95,6	2	4,4									

* Z obliczeń wyłączono tych, którzy na pyt. 2 (dot. zadowolenia z zakładu) odpowiedzieli „trudno mi powiedzieć” lub na pyt. 4 (dot. przeszkód w pracy) odpowiedzieli, że nic im nie przeszkadza. Wyłączono również przypadki, w których występował brak odpowiedzi na pyt. 2 bądź 4.

przyczyna niezadowolenia. *Pierwsze miejsce zajmują jednak stosunki międzyludzkie.* Trzeba tu zwrócić uwagę, że do tej grupy włączyliśmy zarówno stosunki między robotnikami i majstrami, jak i stosunki między robotnikami a „kierownictwem” szerzej pojętym oraz stosunki między samymi robotnikami. W tej grupie znaleźli się więc nie tylko niezadowoleni z majstrów. Dlatego kategoria ta mogła wysunąć się na czoło wśród niezadowolonych, choć w poprzedniej tabeli nie wystąpiła tak silna korelacja między poczuciem niezadowolenia a opiniami o zatargach z majstrami.

Przedstawione tu dane wydają się niezwykle interesujące. Świadczą o tym, że nie tylko — i nawet nie głównie — takie czynniki, jak zarobki i techniczne warunki pracy decydują o poczuciu zadowolenia z zakładu pracy. Nad technicznymi warunkami pracy — narzędziami i surowcami — zdają się mieć przewagę warunki organizacyjne. Złe maszyny i surowce nie denerwują tak mocno jak zła organizacja pracy. Może dlatego, że organizacja pracy w większej mierze niż tamte czynniki zależy od ludzi, konkretnie od kierownictwa zakładu? Przy takiej interpretacji złe stosunki międzyludzkie i zła organizacja pracy łączą się w jeden ogólniejszy, powiązany zespół przyczyn niezadowolenia z zakładu pracy. Zespół ten można w skrócie nazwać tak: „ludzie — ich umiejętności organizowania i współpracy”.

Zadowolenie z zawodu

Omówiliśmy różnice występujące między rozkładami odpowiedzi w poszczególnych przemysłach i kategoriach demograficzno-społecznych; staraliśmy się również prześledzić związki między zadowoleniem z zakładu pracy a różnymi aspektami warunków pracy i stosunków międzyludzkich panujących w zakładzie. Obecnie omówimy dwa następne kręgi zagadnień: 1) niektóre sprawy

związane z zadowoleniem z zawodu oraz 2) porównanie opinii robotników i kierowników zjednoczeń.

Obok pytania o zadowolenie z zakładu pracy w ankiecie naszej znalazło się pytanie o zadowolenie z zawodu. Zadowolenie z zawodu i zadowolenie z zakładu stanowią dwa podstawowe składniki zadowolenia z pracy zawodowej. Warto więc postawić pytanie, czy między poszczególnymi kategoriami społecznymi i demograficznymi istnieją różnice w zadowoleniu z zawodu i czy układają się one analogicznie do różnic z zadowolenia z zakładu. Gdyby tak było, moglibyśmy mówić o grupach, w których „kumuluje się” zadowolenie lub niezadowolenie z dwu podstawowych składników pracy zawodowej.

W pierwszej części sprawozdania wspominaliśmy, że rozkłady odpowiedzi na pytania dotyczące zadowolenia z zakładu są podobne do rozkładów odpowiedzi na wiele innych pytań ankiety: kobiety, ludzie starsi i mniej wykształceni stosunkowo częściej deklarowali zadowolenie z zakładu pracy, a mężczyźni, ludzie młodszy i bardziej wykształceni stosunkowo częściej wyrażali swoje niezadowolenie. Jakie są więc rozkłady opinii w odpowiedzi na pytanie dotyczące zadowolenia z zawodu?

Między kobietami a mężczyznami oraz między grupami wieku nie występują wyraźne, regularnie powtarzające się w czterech przemysłach różnice; występują one natomiast między kategoriami wykształcenia. Najmniej zadowolonych znajdujemy we wszystkich czterech przemysłach wśród osób o wykształceniu najwyższym (średnim ogólnym lub zawodowym). Wśród tej kategorii znajdujemy również najwięcej niezadowolonych (wyjątek stanowi przemysł elektryczny). Za to najwyższy procent zadowolonych i najniższy niezadowolonych występuje w przemyśle bawełnianym i skórzanym wśród osób o wykształceniu najniższym (podstawowym), a w przemyśle elektrycznym i maszynowym — wśród osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym (tab. 20).

Zadowolenie z zakładu i zawodu według kategorii wykształcenia *

Przemysł	Wykształcenie	Zadowolenie z zakładu		Zadowolenie z zawodu		N = = 100%
		tak i raczej tak	nie i raczej nie	tak i raczej tak	nie i raczej nie	
bawełniany	podstawowe	78,6	11,1	82,2	11,6	2511
	zasadn. zawod.	71,2	14,6	78,5	15,2	205
	śr. og. lub zaw.	63,7	23,4	57,1	32,5	77
skórzany	podstawowe	76,6	10,6	77,3	13,2	1191
	zasadn. zawod.	67,0	20,0	67,2	19,9	170
	śr. og. lub zaw.	63,2	20,3	61,1	29,6	54
elektryczny	podstawowe	71,2	20,5	80,3	13,7	219
	zasadn. zawod.	71,7	17,4	88,5	9,5	280
	śr. og. lub zaw.	65,1	26,8	77,9	12,7	86
maszynowy	podstawowe	65,0	20,1	83,6	10,9	274
	zasadn. zawod.	60,5	27,7	87,2	10,9	385
	śr. og. lub zaw.	46,6	35,5	72,2	25,6	90

* Do poszczególnych kategorii włączono zarówno tych, którzy ukończyli dany typ szkoły, jak i tych, którzy tylko do szkoły tego typu uczęszczali, ale jej nie ukończyli. W zestawieniu pominięto odpowiedzi „trudno mi powiedzieć” oraz brak odpowiedzi. Dlatego procenty nie sumują się do 100. Oddzielnie procentowane są odpowiedzi dotyczące zadowolenia z zakładu i oddzielnie odpowiedzi dotyczące zadowolenia z zawodu. W obu przypadkach suma odpowiedzi jest ta sama i dlatego podano ją tylko raz (w kolumnie piątej).

Tak więc w grupie o najwyższym wykształceniu znajdujemy stosunkowo najwięcej osób niezadowolonych z dwu podstawowych składników zadowolenia z pracy zawodowej: z zakładu i zawodu. Jest to grupa, w której najwyższy jest procent osób „nieprzystosowanych psychicznie” do swojej pracy zawodowej.

Uzyskane wyniki pozwalają również prześledzić *zależności między zadowoleniem z zawodu a zadowoleniem z zakładu. Występuje zbieżność między tymi odczuciami.* Obliczone współczynniki T wskazują, że zbieżność ta jest większa w przemyśle bawełnianym i skórzanym (0,515 i 0,505), a mniejsza w elektrycznym i maszynowym (0,285

i 0,336). Ponieważ przyjmujemy, że raczej zadowolenie z zakładu sprzyja zadowoleniu z zawodu niż odwrotnie, możemy powiedzieć, iż zadowolenie z zakładu w większym stopniu determinuje zadowolenie z zawodu w przemyśle bawełnianym i skórzanym niż elektrycznym i maszynowym (tab. 21).

Tabela 21

Zadowolenie z zakładu a zadowolenie z zawodu

Przemysł	Zadowolenie z zakładu	Zadowoleni z zawodu	Niezadowoleni z zawodu	N = 100%
bawełniany	zadowoleni	94,5	5,5	2102
	niezadowoleni	44,2	55,8	303
skórzany	zadowoleni	93,0	7,0	1005
	niezadowoleni	40,0	60,0	145
elektryczny	zadowoleni	94,0	6,0	400
	niezadowoleni	73,6	26,4	100
maszynowy	zadowoleni	94,3	5,7	444
	niezadowoleni	69,5	30,5	190

Ankieta nasza rzuca także pewne światło na związki między zadowoleniem z zawodu a stosunkiem do podnoszenia kwalifikacji. Tabela 22 przedstawia skrzyżowany

Tabela 22

Zadowolenie z zawodu a podnoszenie kwalifikacji

Przemysł	Zadowolenie z zawodu	Podnoszenie kwalifikacji			N = 100%
		zamierza podnieść	nie zamierza	chciałby, ale brak możliwości	
bawełniany	zadowoleni	28,9	40,2	30,9	1912
	niezadowoleni	22,5	36,4	41,1	302
skórzany	zadowoleni	33,0	31,6	35,4	893
	niezadowoleni	22,7	23,2	54,1	185
elektryczny	zadowoleni	50,0	16,7	33,3	450
	niezadowoleni	39,4	25,8	34,8	66
maszynowy	zadowoleni	52,3	10,7	37,0	568
	niezadowoleni	36,8	16,1	47,1	87

rozzrut odpowiedzi na pytanie dotyczące zadowolenia z zawodu oraz pytanie dotyczące zamiaru podniesienia kwalifikacji.

Z tabeli tej wynika, że: 1) takich, którzy zamierzają podnieść swoje kwalifikacje, jest więcej wśród zadowolonych niż wśród niezadowolonych; można zatem przypuszczać, że zadowolenie z zawodu sprzyja chęci podnoszenia kwalifikacji; 2) takich, którzy chcieliby podnieść swoje kwalifikacje, ale nie mają możliwości, jest więcej wśród niezadowolonych niż wśród zadowolonych; można przypuszczać, że brak szans podniesienia kwalifikacji powoduje niezadowolenie z zawodu.

Prawidłowości te występują we wszystkich czterech przemysłach. Natomiast istnieją różnice między przemysłami w rozkładzie odpowiedzi: „nie zamierzam podnieść kwalifikacji”.

W przemyśle maszynowym i elektrycznym takich, którzy nie zamierzają podnosić kwalifikacji, jest więcej wśród niezadowolonych; na tej podstawie można powiedzieć, że niezadowolenie z zawodu powoduje niechęć do podnoszenia kwalifikacji. Jest to niejako „druga strona” zależności stwierdzonej w punkcie 1 — że zadowolenie z zawodu wywołuje chęć podnoszenia kwalifikacji.

Lecz ta „druga strona” nie ujawnia się w przemyśle bawełnianym i skórzanym. Takich, którzy nie zamierzają podnosić kwalifikacji, jest tam więcej wśród zadowolonych.

Jak wyjaśnić ten rozkład odpowiedzi? Wydaje się, że w pewnych przemysłach zbieżność zadowolenia z zawodu z brakiem zamiaru podnoszenia kwalifikacji może być uwarunkowana pewną sytuacją „obiektywną”: brakiem potrzeby podnoszenia kwalifikacji. Można przypuszczać, że np. w przemyśle bawełnianym nie deklarowały zamiaru podniesienia kwalifikacji biegle w swym zawodzie i zadowolone z zawodu prądkę czy tkaczki. Sytuacja taka jest możliwa w przemysłach o ustabilizowanej tech-

nice wytwarzania, wymagających od robotnika jedynie mechanicznie wyuczonych i sprawnościowych umiejętności. W takich przemysłach po przekroczeniu pewnego progu trudno dalej doskonalić się zawodowo. Nie występuje to natomiast w przemysłach przechodzących szybkie przemiany techniczne i wymagających nie tylko umiejętności sprawnościowych, lecz także pewnych kwalifikacji intelektualnych. Pod tym względem przemysł maszynowy i przemysł elektryczny są prawdopodobnie w innej sytuacji niż bawełniany i skórzany.

Najciekawszy wydaje się rozkład odpowiedzi wśród tych, którzy stwierdzili, że chcieliby podnieść swe kwalifikacje, lecz nie mają ku temu możliwości. Zbieżność tych odpowiedzi z niezadowoleniem z zawodu zinterpretowałem w ten sposób, że brak szans podniesienia kwalifikacji powoduje niezadowolenie z zawodu. Jest to wniosek ważny dla kierowników przedsiębiorstw. Warto jednak zwrócić uwagę, że możliwa jest inna psychologiczna zależność: niezadowolenie z zawodu jest powodem wygłaszania opinii w rodzaju: „chcę podnieść kwalifikacje (w tym zawodzie), lecz nie mogę”. Stąd: „nie mogę”, jest w tym przypadku nieuświadomioną racjonalizacją niechęci do zawodu. Nie wyłączając w poszczególnych przypadkach tego rodzaju zależności, przypuszczam, że masowo zachodziła raczej zależność wymieniona uprzednio.

Opinie robotników i opinie zjednoczeń

Obok ankiet w fabrykach przeprowadziliśmy wywiady z kierownikami zjednoczeń, którym podlegają zakłady poddane badaniom. Głównym celem tych wywiadów było uzyskanie danych do porównania opinii robotników i kierowników zjednoczeń. Chcieliśmy dowiedzieć się czy opinie te są zbieżne, czy rozbieżne. Teoretycznie rzecz biorąc, zbieżność opinii tych dwóch grup może być dowodem słuszności sądów robotników i jednocześnie dowo-

dem dobrego rozeznania kierownictwa w sytuacji panującej w zakładach; natomiast rozbieżność opinii może podważyć albo zasadność opinii robotników, albo dobrą orientację kierowników zjednoczeń.

Charakter większości pytań naszej ankiety był jednak taki, że opinie kierowników musimy traktować jako opinie miarodajnych ekspertów, gdyż opierały się one często na obiektywnych (nieraz mierzalnych) wskaźnikach. Zgodność opinii robotników i kierowników będziemy więc w tych przypadkach uznawali za wskaźnik poprawności opinii robotników, natomiast rozbieżność będziemy musieli tłumaczyć ingerencją subiektywnych ocen robotników.

Do porównania ocen robotników i kierowników zjednoczeń posłużyliśmy się następującą techniką. Uszeregowaliśmy zakłady należące do tej samej gałęzi przemysłu według procentu głosów pozytywnych w odpowiedzi na konkretne pytanie. W ten sposób uzyskaliśmy „hierarchię” zakładów według opinii robotników w danej sprawie. Na podstawie tej hierarchii można np. powiedzieć, że według opinii robotników organizacja pracy jest lepsza w zakładzie X (gdzie procent ocen pozytywnych jest wyższy) niż w zakładzie Y (gdzie procent odpowiedzi pozytywnych jest niższy). W zjednoczeniach poprosiliśmy kierowników o uszeregowanie zakładów w podobne hierarchie. Pytanie dotyczące np. organizacji pracy brzmiało: „Zdaniem Panów, w którym z czterech wymienionych zakładów organizacja pracy jest stosunkowo najlepsza, a w którym stosunkowo najgorsza; który zakład postawilibyście pod tym względem na drugim, a który na trzecim miejscu?” Odpowiadając na pytania, kierownicy nie znali „hierarchii” zakładów, ustalonych według opinii robotników.

Zestawienia kolejności zakładów według opinii robotników i oceny kierowników zjednoczeń zawarte są w tabeli 23. Nie będziemy tutaj omawiać szczegółowo wszyst-

Hierarchie zakładów według opinii robotników i zjednoczeń

R		Z		R		Z		R		Z	
Dostawa narzędzi		Jakość narzędzi		Dostawa materiałów		Jakość materiałów		Org. pracy			
A 70,3	jednako	A 65,4	jednako	Bawełniane				A 53,5	A	A 43,3	M
M 69,4		M 65,4		A 65,2	A	P 44,0	P	P 39,3	A	P 39,3	A
P 63,4		P 62,3		M 65,2	M	P 64,1	P	M 39,1	M	M 37,1	P
B 55,4		B 58,8		B 52,0	B	B 34,2	B	B 34,2	B	B 31,1	B
				$q = +0,95$		$q = +1,00$		$q = +0,40$			
R 80,0	jednako	R 77,3	jednako	Skórzane				Ch 48,1	Ch	R 44,2	Ch
Ch 69,4		Ch 68,7		Ch 64,7	jednako	R 45,2	R	Ch 38,3	R	Ch 38,3	R
O 67,8		O 61,9		O 51,7	jednako	O 32,2	O	O 30,9	O	O 30,9	O
				$q = +1,00$		$q = +1,00$		$q = +0,50$			
M2 53,3	jednako	M2 61,2	jednako	Elektryczne				M2 49,6	{ M2	M2 36,2	{ M2
M8 37,2		M8 45,5		M2 51,7	{ M2	M5 39,8	{ M8	M5 39,8	{ M8	M8 31,4	{ M8
M5 29,6		A1 32,5		M8 49,6	{ M8	M8 38,0	A1	M8 38,0	A1	A1 13,3	A1
A1 23,3		M5 31,5		A1 25,0	{ A1	A1 52,5	M5	A1 52,5	M5	M5 7,4	M5
				M5 22,2	{ M5	$q = +0,90$		$q = +0,25$		$q = +0,95$	
				Maszynowe				P 41,7		S 20,8	S
M 31,6	jednako	M 44,1	jednako	S 53,1	jednako	P 38,5		S 38,5		P 17,8	M
P 22,9		P 28,8		P 34,9	jednako	M 37,5		M 37,5		M 13,9	P
S 20,0		S 22,3		M 33,8	jednako					$q = +0,50$	

Wydajność	Dyscyplina	Zarobki 1959—1961	Org. pracy 1956—1961	Wydajność 1956—1961
Bawełniany				
A 55,2	A	A 30,8	A 58,5	A 81,5
M 39,1	M	B 30,5	B 51,1	B 73,2
P 31,6	P	M 26,8	P 43,7	M 69,0
B 29,5	B	P 25,9	M 40,9	P 68,4
$\varrho = +0,80$	$\varrho = +0,40$	$\varrho = +0,10$	$\varrho = +0,35$	$\varrho = +0,87$
Skórzany				
Ch 36,1	Ch	R 19,2	R 59,8	R 73,7
R 35,7	O	O 6,6	O 38,1	Ch 70,4
O 26,3	R	Ch 6,1	Ch 32,7	O 65,2
$\varrho = +0,50$	$\varrho = -1,00$	$\varrho = +0,87$	$\varrho = +0,87$	$\varrho = +0,87$
Elektryczny				
M2 66,7	M8	M2 18,2	M5 62,0	M8 96,7
M8 65,3	M2	M5 15,7	M2 60,8	M2 90,4
M5 32,4	A1	A1 9,2	M8 54,5	M5 88,0
A1 29,2	M5	M8 8,3	A1 32,5	A1 82,5
$\varrho = +0,60$	$\varrho = +0,75$	$\varrho = +0,75$	$\varrho = +1,00$	$\varrho = 0,00$

Tabela 23 cd.

WydaJność	Dyscyplina	Zarobki 1959—1961	Org. pracy 1956—1961	WydaJność 1956—1961
P 62,9	S 56,1	S 9,2	S 29,2	S 89,2
S 50,0	P 52,2	P 5,8	P 29,0	P 88,5
M 39,0	M 50,7	M 3,7	M 27,2	M 77,9
$\varrho = -0,50$	$\varrho = +0,50$		$\varrho = +1,00$	$\varrho = +0,50$
Maszynowy				
		wszędzie równomiernie	wszędzie	wszędzie

R — robotnicy; Z — kierownicy zjednoczeń; A — Andrychowski Zakłady Przemysłu Bawełnianego; M — Zakłady Przemysłu Bawełnianego im. J. Marchlewskiego w Łodzi; P — Pabianickie Zakłady Przemysłu Bawełnianego im. Bojowników Rewolucji 1905 r.; B — Białawskie Zakłady Przemysłu Bawełnianego; R — Radomskie Zakłady Skórzane „Radoskór”; Ch — Południowe Zakłady Skórzane w Chełmku; O — Śląskie Zakłady Obuwia w Otmęcie; M2 — Cieszyńskie Zakłady Wytwórcze Silników Elektrycznych; M8 — Bieleckie Zakłady Wytwórcze Silników Elektrycznych; M5 — Dolnośląskie Zakłady Wytwórcze Maszyn Elektrycznych; A1 — Zakłady Wytwórcze Aparatów Wysokiego Napięcia im. G. Dymitrowa w Warszawie; M — Zakłady Przemysłowe im. 1 Maja w Pruszkowie; P — Fabryka Urządzeń Mechanicznych „Poręba”; S — Zakłady Mechaniczne im. Strzeliczyka w Łodzi. „Wszędzie” znaczy „wszędzie wzrosły(a)”.

kich jej elementów, chcemy tylko zwrócić uwagę na pewne ogólne tendencje przejawiające się w dokonanych zestawieniach. Zacniemy od końcowych pytań naszej ankiety.

Ocena przemian 1956—1961

Opinie kierowników zjednoczeń w sprawie dynamiki zarobków, wydajności pracy i organizacji pracy musimy uznać za miarodajne. W przypadku zarobków i wydajności pracy opierają się one na obiektywnych, mierzalnych wskaźnikach, w przypadku organizacji pracy — na specjalnie gromadzonej w tym zakresie wiedzy oraz możliwości szerokiego, porównawczego ujmowania przemian zachodzących w zakładach.

Jak więc wyglądają opinie robotników w świetle opinii kierowników zjednoczeń? Z małymi wyjątkami, zaznaczonymi w tabeli, kierownicy stwierdzili wszędzie wzrost zarobków, wydajności i organizacji pracy (poparli to materiałami liczbowymi). W świetle tych danych za najbardziej „obiektywnych” w sądach możemy uznać robotników tych zakładów, w których procent głosów pozytywnych jest najwyższy. Lecz zestawienia nasze mówią nie tylko o tym. Wzrost wzrostowi nierówny. Zarobki w jednej fabryce mogły podnieść się o 200 zł miesięcznie, a w drugiej tylko o 50 zł. Dlatego w poszczególnych słupkach naszej tabeli obok opinii zjednoczenia: „wszędzie”, umieszczone są hierarchie zakładów według stopnia wzrostu zarobków, wydajności i organizacji pracy. Hierarchie te *korespondują w większości przypadków z hierarchiami zakładów według liczby pozytywnych głosów robotników*. Dotyczy to zwłaszcza pierwszych miejsc w obu hierarchiach. Tam, gdzie zarobki, wydajność pracy czy organizacja pracy podniosły się w najwyższym stopniu, najwięcej robotników dostrzega i stwierdza ten wzrost. Współczynniki korelacji rang (ρ Spearmana) wskazują występowanie dodatnich korelacji między zestawionymi

hierarchiami (wyjątek stanowi brak korelacji w ocenach wydajności pracy w przemyśle elektrycznym). Tak więc hierarchie utworzone według liczby pozytywnych głosów robotników można w większości przypadków uznać za odbijające pewien stan faktyczny.

Ocena wydajności, dyscypliny i organizacji pracy

Za względnie miarodajne należy również uznać opinie kierowników zjednoczeń w sprawie oceny wydajności, dyscypliny pracy i jakości dostarczanych zakładom materiałów. Opierają się one na fachowych raportach pochodzących z zakładów. Mniej miarodajne mogą być opinie kierowników dotyczące stanu organizacji pracy, ponieważ zjednoczenie może nie być zorientowane we wszystkich szczegółach funkcjonowania podziału pracy, transportu wewnątrzzakładowego itd. Jednakże i tutaj powinniśmy odnosić się z pewną dozą zaufania do opinii kierowników zjednoczeń.

W wymienionych kwestiach hierarchie kierowników zjednoczeń i hierarchie utworzone według liczby pozytywnych opinii robotników są w większości przypadków podobne. Z wyjątkiem ujemnych korelacji w ocenach dyscypliny pracy w przemyśle skórzanym oraz wydajności w przemyśle maszynowym, gdzie indziej występują korelacje dodatnie między hierarchiami kierowników i robotników. Możemy więc powiedzieć, że *w większości przypadków rozkłady odpowiedzi robotników można przyjąć za przybliżony wskaźnik obiektywnie lepszego lub gorszego stanu rzeczy w zakładach.*

Jakość narzędzi, dostawa narzędzi i materiałów

Najciekawsze jednak we wszystkich czterech przemyślach są zestawienia opinii dotyczących jakości i dostaw

narzędzi oraz dostaw materiałów. Kierownicy zjednoczeń stwierdzili, że poszczególne zakłady znajdują się w jednakowej sytuacji: otrzymują narzędzia jednakowej jakości, a dostawy narzędzi, podobnie jak dostawy materiałów, nie uprzywilejowują żadnego z zakładów. Tymczasem wśród robotników występuje zróżnicowanie ilości głosów pozytywnych — i jest ono dość charakterystyczne. W przemyśle bawełnianym najwięcej dobrych opinii występuje wśród robotników zakładów andrychowskich i zakładów im. Marchlewskiego, a najmniej wśród robotników zakładów bielawskich. Hierarchia zakładów jest jednakowa w odpowiedzi na obydwa pytania, na które odpowiedź zjednoczenia brzmi: „jednakowo”. W przemyśle skórzanym hierarchia odpowiedzi na dwa pytania jest identyczna: najwięcej pozytywnych ocen znajdujemy wśród robotników zakładów radomskich, następne z kolei są zakłady w Chełmku, na końcu znajdują się zakłady w Otmęcie. W przemyśle elektrycznym występuje podobny układ: na czele całej hierarchii znajdują się zakłady M2 z Cieszyna i M8 z Bielska. W przemyśle maszynowym kolejność zakładów w dwóch hierarchiach jest również jednakowa.

Gdzie tkwią przyczyny zróżnicowania ocen robotników, jeśli kierownicy orzekają występowanie jednakowych warunków? Dlaczego zawsze robotnicy tych samych zakładów dają najwięcej opinii pozytywnych, a robotnicy innych zakładów najmniej takich opinii? W odpowiedzi nasuwają się dwie możliwe hipotezy wyjaśniające. W obydwóch ważną rolę odgrywają dodatkowe informacje o zakładach, zebrane podczas wywiadów z kierownikami zjednoczeń.

Zakłady, w których znajdujemy więcej pozytywnych ocen robotników, są „zakładami ogólnie lepszymi” niż zakłady, w których jest mniej takich ocen. Nazwa „zakład ogólnie lepszy” oznacza tutaj zakłady wyposażone w lepsze maszyny, posiadające lepsze techniczno-organi-

zacyjne warunki pracy, mające bardziej kwalifikowaną, zintegrowaną i przywiązaną do fabryki załogę, odznaczającą się dobrą „atmosferą ogólną”.

W przemyśle bawełnianym zakładem takim jest Andrychów. Zakład wyposażony w nowoczesne maszyny, dostaje najlepsze surowce (bo pracuje na eksport), ma dobre warunki bhp, średnie płace są tam nieco wyższe niż gdzie indziej. Załoga jest przywiązana do zakładu, ma wysokie kwalifikacje.

Kontrastowy obraz przedstawiała w r. 1961 Bielawa. W latach ubiegłych i ona należała do „sztandarowych” zakładów całej branży. Lecz w końcu 1960 i na początku 1961 r. (a więc w okresie przeprowadzania ankiety) przeżywała głęboki kryzys, określany przede wszystkim jako „kryzys kierownictwa”. W latach 1954—1958 młode, rozwijające się zakłady bielawskie, pracujące na nowym, polskim sztucznym włóknie przeżywały bardzo dobry okres. Przede wszystkim zostały nasycone młodą, zgraną kadrą inżynierską, która była duszą zakładów. W 1961 r. kolektyw ten przestał istnieć. Jedni awansowali na wyższe stanowiska w innych zakładach, inni odeszli na skutek powstałych niesnasek. Dołączyły się do tego trudności obiektywne: brak wody i wywołane tym postoje. Załoga, składająca się w większości z młodych, niedoświadczonych robotników, „załamała się”.

„Opowieść” o historii Bielawy i charakterystyka Andrychowa rzucają dodatkowe światło na wyniki ankiety. To samo dotyczy charakterystyki zakładów w przemyśle skórzanym i elektrycznym.

W przemyśle skórzanym zakłady radomskie i chełmskie należały w okresie badań do branżowej czołówki. Produkowały buty wyższej jakości, z lepszego materiału i miały więcej wysoko kwalifikowanych robotników. Stąd średnie płace były tam nieco wyższe niż w Otmęcie. „Radokór” był zakładem dynamicznym, rozwijającym się, o rzutkim kierownictwie i aktywnej Radzie Robotniczej.

Chełmek był zakładem starym, o załodze z dobrymi robotniczymi tradycjami i wysokimi fachowymi kwalifikacjami.

Otmęt był też „dobrym” zakładem. Miał zdyscyplinowaną załogę. Ale produkował asortymenty tańsze, dlatego dostawał gorszy surowiec. Miał więcej robotników niżej szeregowanych, więc średnie płace były tam nieco niższe. W momencie naszych badań nie miał jeszcze własnej garbarni, co stworzyło trudności w dopasowaniu surowca do potrzeb asortymentu.

W przemyśle elektrycznym zakłady M2 w Cieszynie i M8 w Bielsku były „ogólnie lepsze” od wrocławskich zakładów M5 i warszawskich A1. Obydwa powstały jeszcze przed wojną, miały starą, wykwalifikowaną i przywiązaną do zakładu kadrę robotniczą. Zakłady A1 też powstały w okresie międzywojennym, lecz ich kadra rozsypała się w czasie wojny i po wojnie zaczynała się formować od nowa. Zakłady zostały następnie rozbudowane, co spowodowało dalszy napływ nowych ludzi. Wrocławski M5 był w momencie badań zakładem nowym, długo budowanym, o załodze mało zdyscyplinowanej, mało wykwalifikowanej i jeszcze nie przywiązanej do zakładu.

Zbadanych zakładów przemysłu maszynowego nie można sklasyfikować według przyjętego tu schematu. Dlatego pozostawimy je na uboczu w naszych obecnych rozważaniach.

Hipoteza wyjaśniająca więcej opinii pozytywnych w Andrychowie niż w Bielawie, w „Radoskórze” niż w Otmęcie, w M2 i M8 niż w M5 i A1 może być następująca: ogólna sytuacja zakładów i panująca w nich atmosfera rzutuje na oceny konkretów. Stąd, chociaż jakość i dostawa narzędzi są jednakowe w Andrychowie i Bielawie, w M2 i M5, to pracujący w lepszych warunkach, przywiązani do zakładu, ogólnie lepiej mający się i lepiej czujący się robotnicy Andrychowa czy M2 skłonni są korzystniej ocenić jakość i dostawę narzędzi niż

pracujący w ogólnie gorszych warunkach i gorzej czujący się robotnicy Bielawy czy M5. *Ogólna atmosfera, wytwarzająca się na skutek kumulacji pewnych złych lub dobrych zjawisk w zakładzie pracy, rzutuje następnie na ocenę różnych konkretnych zjawisk, nawet tych, które mogły nie uczestniczyć w wytwarzaniu tej atmosfery ogólnej.*

Druga możliwa hipoteza wyjaśniająca większy procent odpowiedzi pozytywnych, jakie otrzymano od robotników „ogólnie lepszych” zakładów, wymaga następującej dodatkowej informacji: kierownicy zjednoczeń stwierdzili jednakową dostawę narzędzi i materiałów do całych zakładów, a nie poszczególnych stanowisk roboczych. W „ogólnie lepszych” zakładach dostawy z magazynów do stanowisk roboczych mogą przebiegać sprawniej niż w zakładach „ogólnie gorszych”. W tych drugich gorzej może funkcjonować transport wewnętrzny lub może występować „chomikowanie” narzędzi deficytowych. (O takim „chomikowaniu” narzędzi wspomniano w Zjednoczeniu Przemysłu Elektrycznego. Polega ono na niezwracaniu do magazynu deficytowych narzędzi, które przestały być aktualnie potrzebne przy stanowisku pracy, ale mogą się przydać później. Oczywiście powoduje to brak narzędzi dla innych robotników).

Otóż hipoteza druga brzmi: *w ogólnie lepiej funkcjonujących zakładach lepsze jest zaopatrzenie stanowiska roboczego w narzędzia i materiały — dlatego więcej robotników tych zakładów wydało pozytywne opinie.*

Ta hipoteza ma poparcie w fakcie, że organizacja pracy (zarówno według opinii robotników, jak i zjednoczenia) jest lepsza w Andrychowie niż w Bielawie, w „Radoskórze” niż w Otmęcie, w M2 i M8 niż w M5.

Definitywne przyjęcie jednej, a odrzucenie drugiej hipotezy wymagałoby dodatkowych badań. Autor niniejszego opracowania bardziej skłonny jest do przyjęcia hipo-

tezy pierwszej, ogólniejszej. Za nią przemawia bowiem jeden fakt dodatkowy. Ocena jakości narzędzi (które są zdaniem zjednoczenia jednakowe) jest wyższa w „ogólnie lepszych” niż „ogólnie gorszych” zakładach. Tego zróżnicowania opinii nie można wyjaśnić obiektywnymi czynnikami. A wielkie podobieństwo kolejności zakładów w trzech omawianych tu sprawach (jakość narzędzi, ich dostawa i dostawa materiałów) każe się domyślać, że ogólniejsze względy spowodowały to, że robotnicy Andrychowa w *każdej* z tych kwestii dawali więcej odpowiedzi pozytywnych niż robotnicy Bielawy.

Stopień zbieżności ocen robotników i kierowników w poszczególnych przemysłach i zagadnieniach

Dla omawianych przed chwilą hierarchii, dotyczących ocen jakości narzędzi, dostaw narzędzi i dostaw materiałów, nie obliczyliśmy — w większości przypadków — współczynników korelacji rang, ponieważ ze strony kierowników nie uzyskaliśmy uszeregowania zakładów w hierarchii. W stosunku do poprzednio omówionych zagadnień takie współczynniki zostały obliczone. Możemy więc jeszcze postawić pytania: 1) czy któryś z przemysłów wyróżnia się większymi — lub mniejszymi — korelacjami hierarchii „robotniczych” i „dyrektorskich”, 2) czy w ocenie któregoś z warunków pracy występuje we wszystkich czterech przemysłach większa korelacja niż w ocenie pozostałych warunków? Odpowiedź na te pytania przynosi tabela 24. Wynika z niej, że na obydwie pytania należy dać odpowiedź negatywną. Ani żaden przemysł nie wyróżnia się zdecydowanie wyższymi współczynnikami korelacji, ani przy żadnym z zagadnień takie współczynniki się nie grupują. W ani jednym przypadku nie obserwujemy jakiegóś wyraźnej regularności w rozkładzie współczynników korelacji.

Tabela 24

Współczynniki korelacji rang (ρ Spearmana) między hierarchiami zakładów według ocen robotników i kierowników zjednoczeń

Przedmiot oceny	Przemysł			
	bawełniany	skórzany	elektryczny	maszynowy
dostawa materiałów	0,95	—	0,90	—
jakość materiałów	1,00	1,00	0,25	—
organizacja pracy	0,40	0,50	0,95	0,50
wydajność pracy	0,80	0,50	0,60	-0,50
dyscyplina pracy	0,40	-1,00	0,75	0,50
zarobki 1959—1961	0,10	0,87	0,75	—
org. pracy 1956—1961	0,35	0,87	1,00	1,00
wydajność pracy 1956—1961	—	0,87	0,00	0,50

Wnioski

Ankieta nasza była przeprowadzona w wybranych zakładach czterech przemysłów. Opracowaliśmy jedynie odpowiedzi pewnej kategorii robotników (z 6-letnim stażem pracy w danej fabryce). Zebrane i opracowane materiały nie mają żadnych stwierdzonych cech reprezentatywności. Jednakże w opracowanych odpowiedziach wystąpiły pewne regularności. Nie wiemy, czy można je odnieść tylko do tej konkretnej populacji, od której pochodzą (a dodatkowo trzeba pamiętać, że nie wszystkie czynniki doboru tej populacji były przez nas kontrolowane i są nam znane), czy do pewnej, dającej się już określić kategorii robotników badanych zakładów (np. wszystkich robotników z 6-letnim stażem pracy), czy też mają walor jeszcze ogólniejszy. Gdyby przyjąć, że nasze wyniki możemy odnieść do wszystkich robotników z 6-letnim stażem, pracujących w zbadanych zakładach — już wysiłek włożony w badania nie okazałby się zbyteczny. Możemy nawet przypuszczać, że pewne przynajmniej wyniki

mają ogólniejsze znaczenie. Nie ma np. podstaw do zakładania, że we wszystkich rodzajach odpowiedzi staż pracy odgrywał decydującą rolę. Nadto niektóre przynajmniej regularności rozkładów odpowiedzi, występujące w zakładach należących do tej samej gałęzi przemysłu lub wśród robotników wszystkich czterech przemysłów, wydają się rezultatem ogólniejszych uwarunkowań, które zapewne występują nie tylko w zbadanych przez nas zakładach i przemysłach.

Powtórzmy więc ważniejsze wyniki, mogące odnosić się nie tylko do tej konkretnej grupy robotników, której odpowiedzi stały się podstawą opracowania.

1. Między robotnikami poszczególnych przemysłów stwierdzić można różnice pod względem częstotliwości występowania wśród nich pozytywnych i negatywnych ocen rozmaitych warunków pracy i stosunków międzyludzkich panujących w fabryce. Stosunkowo więcej ocen pozytywnych znajdujemy wśród robotników przemysłu bawełnianego i skórzanego, natomiast stosunkowo więcej ocen krytycznych — wśród robotników przemysłu maszynowego i elektrycznego.

2. Podobne różnice występują między poszczególnymi kategoriami społeczno-demograficznymi. Kobiety, starsi i mniej wykształceni dawali stosunkowo więcej odpowiedzi pozytywnych, a mężczyźni, młodszy i bardziej wykształceni — stosunkowo więcej odpowiedzi krytycznych.

3. Zadowolenie z zakładu pracy jest najbardziej skorelowane z oceną organizacji pracy i ogólniej — z oceną działalności kierownictwa oraz stosunków międzyludzkich w zakładzie. Można przypuszczać, że ocena kierownictwa i stosunków międzyludzkich jest najsilniejszym (spośród uwzględnionych przez nas) wyznacznikiem zadowolenia z zakładu pracy.

4. Występuje korelacja między zadowoleniem z zawodu a zadowoleniem z zakładu pracy oraz korelacja między

zadowoleniem z zawodu a chęcią podniesienia kwalifikacji.

5. Porównanie opinii robotników poszczególnych zakładów z opiniami kierowników zjednoczeń pozwala z dużą dozą zaufania odnosić się do względnego stopnia „obiektywizmu” opinii robotników poszczególnych zakładów.

Niektóre osiągnięte przez nas wyniki stawiają nowe znaki zapytania i sugerują potrzebę dalszych badań. Czy różnice ocen, występujące między robotnikami czterech przemysłów, są w jakimś stopniu (jakim?) uwarunkowane obiektywnymi (lepszymi lub gorszymi) warunkami pracy w tych przemysłach? Jakie są źródła większego krytycyzmu i większego optymizmu poszczególnych kategorii społeczno-demograficznych? Jakie są źródła podobnych różnic między robotnikami poszczególnych zakładów w tym samym przemyśle?

Takich pytań nasuwa się wiele. Nie będziemy ich mnożyć. Przez zasygnalizowanie ich chcemy jedynie pokazać, że temat, którym się w tych badaniach zajmowaliśmy, jest dopiero rozpoczęty.

Drukowany pod tym samym tytułem w: „Studia Socjologiczno-Polityczne”, 1962, nr 12 i „Studia Socjologiczno-Polityczne”, 1963, nr 14

Część III

**O NIEKTÓRYCH ASPEKTACH
POŁOŻENIA I ROLI
KLASY ROBOTNICZEJ**

IN 1870

O NIKITORYCH ASPETKAM

POKOZEMIA I KOLA

ALASY WYKONANEM

Perspektywy rozwojowe klasy robotniczej

Każda klasa ma swoją historię. Badając coraz dokładniej i z wielką pieczołowitością przeszłość polskiej klasy robotniczej, chyba za mało uwagi poświęcamy rozważaniom nad jej przyszłością. Tymczasem przyszłość ta jest również ogniwem historycznego rozwoju, tyle tylko, że jeszcze nie urzeczywistnionym, a przez to — nie do końca określonym. Niemniej jednak pewne tendencje rozwoju dają się przewidzieć z dość dużą dokładnością.

Istnieje wiele oznak tego, że polska klasa robotnicza wkracza w nową fazę swego rozwoju. Z jednej strony patrząc — jest to faza dojrzewania po okresie bardzo szybkiego i burzliwego rozwoju ilościowego, spowodowanego intensywną industrializacją. Z drugiej strony — jest to faza przygotowawcza do nowego jakościowego etapu. W tej nowej fazie zagadnienia poziomu techniczno-kulturalnego oraz aktywności politycznej klasy robotniczej wysuną się z pewnością na czoło problemów społecznych. Rozpatrzmy więc kilka wybranych aspektów aktualnego stanu i problemy rysujące się na przyszłość.

Potrójna młodość

Współczesna klasa robotnicza jest w Polsce potrójnie młoda: *demograficznie, socjologicznie i technicznie*. Demograficznie dlatego, że osoby w wieku do lat 39 stanowią dziś około 61% wszystkich robotników zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej; socjologicznie — dlatego, że

duża część robotników pochodzi z rodzin chłopskich; technicznie — dlatego, że coraz większa część robotników zatrudniona jest w przemysłach nowoczesnych, takich jak: maszynowy, elektrotechniczny i elektroniczny, chemiczny i energetyczny, gdzie poziom uzbrojenia technicznego i wymagane od robotnika kwalifikacje są wyższe niż w przemysłach tradycyjnych. W przemyśle metalowym i maszynowym pracuje obecnie pięciokrotnie więcej robotników niż przed wojną (około 532 tysiące w grupie przemysłowej). W przemyśle elektrotechnicznym, stworzonym prawie od podstaw w Polsce Ludowej, mamy około 178 tysięcy robotników grupy przemysłowej, a w przemyśle chemicznym — 229 tysięcy takich robotników¹.

Potrójna młodość klasy robotniczej daje duże szanse dalszego jej rozwoju, lecz rodzi także pewne problemy. Młodość demograficzna — czyli młodość w dosłownym sensie — stanowi dobrą podstawę dla różnorodnych procesów dalszego rozwoju obecnego pokolenia robotników, jednakże razem z dwoma pozostałymi aspektami młodości, zwłaszcza młodością socjologiczną, stwarzać też może szereg zjawisk nie zawsze korzystnych. Dostrzeganie ich w porę i przeciwdziałanie ewentualnym niekorzystnym aspektom sytuacji — stanowi warunek dalszego postępu.

Pamiętając, że blisko 50% robotników ma poniżej 34 lat, nie należy zapominać, że dalsze 25% to osoby między 35 a 45 rokiem życia, czyli robotnicy, którzy zaczęli pracę zawodową w pierwszym okresie Polski Ludowej. Nie są to jeszcze ludzie starzy; podejmowali pracę zawodową zazwyczaj bez dobrego przygotowania fachowego — zdobywali je dopiero dzięki praktyce zawodowej, czyli w trakcie pracy.

Przedstawiciele następnych pokoleń, podejmujący pra-

¹ Dane uaktualniono wg: *Spis kadrowy 1973*, GUS; *Rocznik Statystyczny 1974*, GUS; *Rocznik Statystyczny Przemysłu 1974*.

cę po okresie planu sześcioletniego, mieli już w większej liczbie szkolne przygotowanie zawodowe, zdobyte nie w pośpiechu, lecz systematycznie i dokładnie. Dzisiaj takie wejście do klasy robotniczej — po uprzednim zdobyciu wykształcenia zawodowego — staje się regułą.

Szkolnictwo zawodowe dostarcza obecnie co roku około 444 tysięcy absolwentów różnorodnych szkół policealnych, techników i zasadniczych szkół zawodowych. Absolwenci w coraz większej części są przedstawicielami najbardziej nowoczesnych przemysłów: maszynowego, elektrycznego i chemicznego. W roku szkolnym 1972/73 wśród 288 tysięcy osób, które ukończyły zasadnicze szkoły zawodowe, absolwenci kierunku mechanicznego stanowili 101 tysięcy, kierunku elektrycznego — 26 tysięcy, kierunku chemicznego — ponad 4 tysiące, kierunku mechaniki precyzyjnej — 1,9 tysiąca. W tym samym roku średnie szkoły techniczne opuściło ponad 30 tysięcy absolwentów kierunku mechanicznego, ponad 8 tysięcy — kierunku elektrycznego, 6 tysięcy — kierunku elektronicznego, 5 tysięcy — kierunku chemicznego. Absolwenci wymienionych kierunków kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych stanowią 46% ogółu absolwentów tych szkół. Wśród absolwentów średnich szkół zawodowych osoby, które ukończyły wymienione kierunki, stanowią 35%. (Wśród szkół zawodowych stopnia licealnego dużo jest kierunków szkolenia nie mających charakteru technicznego, na przykład ekonomicznych, pielęgniarских, artystycznych).

Tak więc klasa robotnicza coraz szerszym frontem wiąże się z nowoczesnymi gałęziami produkcji, w których maszyny i procesy technologiczne osiągnęły wyższy stopień złożoności i unaukowienia niż w przemysłach tradycyjnych.

Przyczynia się do tego przede wszystkim tworzenie nowych gałęzi produkcji, ale także modernizacja zakładów już istniejących, wprowadzanie w nich nowych techno-

logii i nowoczesnych maszyn. Robotnicze umiejętności obsługiwanie coraz bardziej skomplikowanych urządzeń i wdrażania coraz nowocześniejszych technologii są ważnym czynnikiem rozwoju. Umiejętności takie wyznacza głównie poziom wykształcenia klasy robotniczej. W 1973 roku wśród ogółu pracowników fizycznych osoby z zasadniczym lub średnim wykształceniem zawodowym stanowiły 26%. W przemyśle udział ten wynosił 31%. Zasoby wykształcenia zawodowego koncentrują się głównie w młodym pokoleniu robotników. Wśród starszego pokolenia robotników poziom wykształcenia jest niższy. W 1973 roku aż 72% ogółu robotników ze średnim lub zasadniczym wykształceniem zawodowym stanowiły osoby w wieku poniżej 29 lat².

Jednakże obok tych nowych absolwentów będą jeszcze pracowali przez wiele lat także ci, którzy podjęli pracę w latach 1945—1955. Pewna część tych pracowników nie miała czasu i warunków na zdobycie solidnego szkolnego wykształcenia. Podobne grupy występują i wśród tych, którzy podjęli pracę jeszcze później. Mimo generalnej, radykalnej poprawy w zakresie przygotowania robotników do ich podstawowej funkcji, do pracy zawodowej, występuje kilka spraw do załatwienia właśnie w najbliższym okresie. Jedną z nich jest podniesienie na wyższy poziom wykształcenia zapóźnionych pod tym względem grup robotników. Nowe urządzenia przemysłowe i nowe zadania społeczne wymagają coraz bardziej ogólnego i fachowego przeszkolenia wszystkich robotników. Wielu z nich chce się doksztalać. Administracja gospodarcza i związki zawodowe winny uczynić wszystko, aby im to umożliwić.

Rozporządzamy interesującymi materiałami zebranymi przez GUS. Jeden dotyczy liczebności robotników wykwalifikowanych, przyuczonych i niewykwalifikowanych,

² *Rocznik Statystyczny Szkolnictwa 1973/1974*, Warszawa 1974.

drugi mówi o wykształceniu w najważniejszych grupach zawodów robotniczych. Posiadając te dane, można zadać sobie pytanie następujące: jakie jest formalne wykształcenie w grupach kwalifikacyjnych?

Przybliżone obliczenia wskazują, że w niektórych przemysłach istnieje duża rozpiętość między „szkolnym” a „kwalifikacyjnym” statusem robotników. Mianowicie wielu z nich jest zaliczonych do robotników wykwalifikowanych, choć mają tylko niepełne lub pełne wykształcenie podstawowe. Tak jest zwłaszcza w przemysłach tradycyjnych (na przykład w przemyśle włókienniczym). Ale podobne zjawisko daje znać o sobie także w przemyśle nowym i nowoczesnym — w chemicznym. O wiele słabiej występuje w przemyśle maszynowym i elektrotechnicznym.

Nie chcemy na dłuższą metę akceptować modelu robotnika bez zawodowego wykształcenia. Wkrótce — na skutek wkroczenia modernizacji i postępu technicznego także do tradycyjnych gałęzi przemysłu — taki robotnik będzie miał kłopoty z pracą. Powstaje więc problem odrobienia zapóźnień w dziedzinie wykształcenia zawodowego pewnych grup robotników. Szczęśliwie, duża część spośród nich jest jeszcze względnie młoda. Tutaj ujawnia się pozytywna strona młodości naszej klasy robotniczej.

Jak się wydaje, zróżnicowane wykształcenie robotników zależy nie tylko od „wymagań” poszczególnych gałęzi przemysłu. Zastanawia stosunkowo duża liczba nisko wykształconych robotników w przemyśle chemicznym. Czy nie wpłynął na to fakt zbudowania poważnej części nowych fabryk chemicznych w rejonach dotąd nie uprzemysłowionych? Jeśli tak, to potrzeba szybkiego rozwoju szkolnictwa zawodowego w tych okręgach staje się szczególnie paląca. Liczba absolwentów szkół chemicznych w ogóle wydaje się za mała w naszym kraju.

Dane zebrane przez GUS sugerują ponadto, że występuje nieadekwatna do potrzeb lokalizacja kierunków

szkolnictwa zawodowego; ma ona wpływ na regionalne różnice w poziomie wykształcenia na przykład robotników metalowych. Tak więc wśród robotników zatrudnionych przy tym samym typie pracy: przy tak zwanej „wiórowej obróbce metali”, kwalifikacje w Warszawie i na Śląsku są wyższe, a w Kieleckiem — niższe.

Sumując: należałoby dążyć do *rychłego wyrównania zapóźnień w stopniu kwalifikacji robotników zarówno w przekroju regionalnym, jak i generacyjnym.*

Nasza klasa robotnicza powinna być nie tylko technicznie młoda w tym sensie, że związana z nowoczesnymi przemysłami, lecz powinna stać się w najbliższych latach bardziej technicznie dojrzała: sprawnie i kompetentnie obsługująca nowoczesną technikę i technologię.

Intelektualizacja procesu pracy

Trudno przecenić znaczenie wykształcenia w procesach rozwoju klasy robotniczej. Rozwój ten musi obejmować zarówno podnoszenie poziomu umiejętności technicznych, jak i podnoszenie poziomu kultury ogólnej. Dopiero spłot tych dwóch procesów może dać w efekcie stopniowe przewycięzanie różnic między pracą fizyczną a umysłową. Nowoczesny przemysł i socjalistyczna polityka kulturalna stwarzają możliwości wkroczenia w fazę przewycięzania starego podziału na grupy zajęte pracą „czysto umysłową” i „czysto fizyczną”.

Obraz przewycięzania różnic między pracą fizyczną a umysłową kojarzy nam się nieraz z takim stanem wiedzy i fachowości jednostek oraz z taką organizacją społeczeństwa, w której — jak to powiedział Marks — rano można być rolnikiem, po południu rybakiem, a wieczorem krytykiem literackim lub filozofem. Niezależnie od kwestii, czy ten sugestywny obraz oddaje zasadniczą myśl Marksa w sprawie przewycięzania podziału pracy

na fizyczną i umysłową, jest rzeczą niewątpliwą, że inne aspekty tego przewyciężenia podkreślał twórca naukowego socjalizmu jako najważniejsze w pierwszej fazie społeczeństwa komunistycznego, czyli w socjalizmie. Można je określić jako trzy równoległe procesy znoszenia różnic między ludźmi pracy fizycznej i umysłowej. Są to procesy następujące:

- 1) *intelektualizacja pracy fizycznej;*
- 2) *podnoszenie poziomu uczestnictwa robotników w kulturze duchowej;*
- 3) *podnoszenie poziomu uczestnictwa robotników w zarządzaniu sprawami publicznymi.*

Stopniowa intelektualizacja pracy robotników wydaje się ważnym zadaniem na najbliższe dziesięciolecia. Z pracy automatycznej, monotonnej i wycinkowej winna stać się ona coraz bardziej refleksyjna, „rozumiejąca” i twórcza. Tokarze powinni nie tylko umieć toczyć różne części do maszyn, lecz znać ogólne zasady konstrukcji i funkcjonowania maszyn oraz prawa fizyki, na podstawie których maszyny pracują. Tak zwani „aparaturowi” w przemyśle chemicznym powinni umieć nie tylko odczytywać zegary wskazujące przebieg procesu chemicznej analizy lub syntezy, lecz znać całość procesu technologicznego w swojej fabryce i prawa chemii, na których proces ten się opiera. Wtedy ich praca stanie się „rozumiejąca”, wtedy będą mogli uczestniczyć sensownie w dyskusjach nad zapleczem technicznym procesu swej pracy, wykrywać rezerwy, stawać się racjonalizatorami.

Inną płaszczyznę intelektualizacji pracy robotnika stanowi zrozumienie zjawisk ekonomicznych i procesów zarządzania, współwystępujących w zakładzie pracy z technicznym procesem wytwarzania. Uczestnictwo w samorządzie robotniczym i dyskusji nad planem lub kontrola nad administracją poprzez samorząd zakładają pewien zasób wiedzy o zjawiskach ekonomicznych i politycznych. Wielu robotników zdobyło tę wiedzę dzięki upartemu sa-

mokształceniu lub na kursach partyjnych czy związkowych. Chodzi jednak o podciągnięcie zapóźnionych pod tym względem oraz o dźwignięcie całej klasy na wyższy poziom rozeznania wymienionych tu zjawisk i procesów. Ogólnie można powiedzieć, że szkoła — taka czy inna, ale zawsze obejmująca systematyczne i względnie całościowe nauczanie fizyki, chemii, ekonomii, socjologii i nauki o zarządzaniu — będzie stanowić zasadniczą podstawę intelektualizacji pracy robotnika i jego aktywności społecznej.

Ujawniające się już dziś coraz bardziej, zwłaszcza wśród młodych robotników, dążenie do pracy ciekawej musi być ujęte jako subiektywna gotowość do współuczestniczenia w tym procesie. Badania socjologiczne wykazują, że dążenie do ciekawej pracy jest częściej spotykane i jaśniej formułowane wśród robotników, którzy ukończyli średnią lub zasadniczą szkołę zawodową, niż wśród tych robotników, którzy mają niższy poziom wykształcenia³. Stąd też wielka waga ciągłego podnoszenia poziomu wykształcenia klasy robotniczej.

Udział w kulturze

Procesy rozwojowe klasy robotniczej obejmują nie tylko zmiany charakteru pracy fizycznej. Przewyciężenie różnic między ludźmi pracy fizycznej i umysłowej obejmuje także zbliżenie poziomów aktywności kulturalnej tych dwu grup.

Aktywność ta może być mierzona ilością „konsumpcji” takich dóbr kultury, jak książki, audycje telewizyjne czy spektakle teatralne; głębokością intelektualnego i emocjonalnego przeżycia odbieranych treści; współtworzeniem

³ Z. Sufin, *Zawód—praca—kariera*, Warszawa 1965; K. Bursche, *Awans robotników w zakładzie przemysłowym*, Warszawa 1973.

oryginalnych dóbr kultury i udziałem w organizowaniu życia kulturalnego, co przejawia się w różnych formach amatorskiego ruchu artystycznego (wchodzi tutaj w grę cała gama działalności — od amatorskiego malarstwa i poezji do amatorskich zespołów teatralnych i muzycznych).

Wzrost tak szeroko pojętej aktywności kulturalnej klasy robotniczej jest jednym z istotnych aspektów jej rozwoju. Można też powiedzieć, że bardzo ważnym zadaniem na najbliższe dziesięciolecie jest stymulowanie rozwoju tej aktywności — tym bardziej, że dojrzewają przesłanki szybkiego postępu w tej właśnie dziedzinie; są nimi: wzrastający poziom wykształcenia, przechodzenie na 5-dniowy tydzień pracy oraz stopniowe podnoszenie ogólnego poziomu materialnego.

Zadaniem rysującym się w przewidywanej perspektywie nie jest dążenie do „przemienności” zajęć zawodowych, nie jest swoboda przechodzenia od zawodu tokarza do zawodu krytyka literackiego; niemniej jednak realnym zadaniem jest stworzenie warunków do tego, aby refleksja tokarza nad przeczytaną książką lub obejrzaną wystawą była coraz głębsza, aby umiał i mógł swoją refleksją podzielić się z kolegami interesującymi się tą samą dziedziną aktywności kulturalnej.

W ostatnim dziesięcioleciu kraj nasz zrobił znaczny krok naprzód w zapewnieniu podstaw upowszechnienia kultury. Uwidoczniło się to choćby w szybkim wzroście liczby telewizorów, w poszerzeniu sieci bibliotek publicznych i związkowych, w rozwoju różnych form ruchu społeczno-kulturalnego. Duża część ruchu społeczno-kulturalnego zawiera się w różnorodnych formach artystycznej działalności amatorskiej w klubach i świetlicach fabryk. Aktywne i osobiste uczestnictwo w oddolnie organizowanym ruchu daje przeżycia inne, często głębsze niż bierna obserwacja sztuki teatralnej w telewizji czy nawet — w teatrze.

Jeden z socjologów, Krzysztof Ostrowski⁴, dokonał niezmiernie interesujących analiz, dotyczących współzależności między różnymi formami uczestnictwa robotników w kulturze. Badał te zjawiska na podstawie masowych danych statystycznych o pracy kulturalnej wszystkich branżowych związków zawodowych w naszym kraju. Okazało się, że istnieje duża zależność statystyczna — a więc najprawdopodobniej także wzajemne podciąganie się na wyższy poziom — między takimi formami aktywności kulturalnej, jak na przykład uczęszczanie do teatru, udział w amatorskim ruchu artystycznym, korzystanie z bibliotek, słuchanie odczytów, udział w kółkach zainteresowań itd.

Ponadto w tych samych badaniach K. Ostrowski stwierdza drugą ważną prawidłowość. Jest nią pozytywna zależność między kilkunastoma konkretnymi formami aktywności należącymi do czterech ogólnych zakresów działalności związkowej: 1) produkcyjnego, 2) artystyczno-kulturalnego, 3) oświatowego, 4) rekreacyjnego (obejmującego wypoczynek i sport). Okazało się na przykład, że w większości branżowych związków zawodowych występuje dodatnia korelacja między liczbą członków socjalistycznych brygad pracy a liczbą członków zespołów artystycznych i liczbą członków w zespołach samokształceniowych⁵. Na tej podstawie można powiedzieć, że poziomy aktywności kulturalnej i zawodowej nie są od siebie odseparowane.

Mimo wielu pozytywnych zmian musimy ciągle pamiętać jednak o tym, że konsumpcja dóbr kultury jest nadal niższa w klasie robotniczej niż wśród inteligencji. W badaniach, które przeprowadzono wśród ludności trzech dużych miast, ujawniło się, że czytelnictwo książek jest jed-

⁴ K. Ostrowski, *Rola związków zawodowych w polskim systemie politycznym*, Wrocław 1970.

⁵ Ostrowski, op. cit.

nym z najwyraźniej zaznaczających się czynników różnicujących udział w kulturze robotników i pracowników umysłowych oraz jednym z najostrej zarysowujących się czynników zróżnicowania między tymi grupami i w ogóle⁶.

Nie był to nieoczekiwany rezultat badań, bo skądinąd wiadomo, że najtrudniej jest przezwyciężyć różnice nawyków i upodobań, które zostały ukształtowane w młodości przez środowisko rodzinne, a w późniejszych fazach życia uwarunkowane są poziomem wykształcenia. Pamiętając o tych różnicach winniśmy jednak z uwagą śledzić wszelkie zmiany na lepsze dokonujące się w tej dziedzinie oraz podejmować i podtrzymywać systematyczne działania na rzecz wzrostu uczestnictwa robotników w konsumpcji dóbr kultury.

Ze wszystkich przeprowadzonych dotąd badań wynika, że poziom wykształcenia oraz rodzaj pracy w zasadniczy sposób wpływają na poziom czytelnictwa książek i czasopism, na rodzaj oglądanych programów telewizyjnych, na uczęszczanie do teatru. Stąd bierze się pierwszorzędne znaczenie podnoszenia poziomu wykształcenia robotników i zmian charakteru ich pracy.

W badaniach ludności dużych miast (o których wyżej wspomniano) ujawniło się, że mniej robotników niż pracowników umysłowych ogląda trudniejsze intelektualnie programy telewizyjne, takie jak np. reportaże publicystyczne lub sztuki teatralne. Ale wykryto równocześnie, że robotnicy ze średnim zawodowym lub ogólnym wykształceniem zdecydowanie powiększają swój udział w oglądaniu tego rodzaju programów (w stosunku do ro-

⁶ W. Wesołowski (red.), *Zróżnicowanie społeczne*, Wrocław 1970 (i 1974); K. Słomczyński, W. Wesołowski (red.), *Struktura i ruchliwość społeczna*, Wrocław 1973; A. Kobus-Wojciechowska, *Położenie materialne i uczestnictwo w kulturze a struktura społeczna*, Wrocław—Warszawa 1977.

botników z wykształceniem podstawowym) i zbliżają się pod tym względem do pracowników umysłowych.

W badaniach, o których tutaj mowa, uzyskano jeszcze jeden bardzo interesujący wynik. Dotyczy on związku między pochodzeniem społecznym aktualnych robotników i pracowników umysłowych a poziomem ich aktywności czytelniczej. Chcieliśmy mianowicie sprawdzić, czy pochodzenie chłopskie z jednej, a robotnicze z drugiej strony wpływa na poziom czytelnictwa aktualnych robotników, oraz analogicznie — czy czytelnictwo wśród aktualnych inteligentów różnicuje się w zależności od pochodzenia robotniczego lub inteligentckiego. Okazało się, że pochodzenie społeczne wywiera wpływ tylko w grupach o niższym poziomie wykształcenia; natomiast w grupach o wyższym poziomie nie określa konsumpcji kulturalnej. Można więc powiedzieć, że uprzednie przejście aktualnego robotnika przez szkołę średnią niweluje ewentualne bariery pochodzenia. Podobnie przejście syna robotnika przez wyższą uczelnię upodabnia jego obecny poziom czytelnictwa do poziomu syna inteligenta.

Wynik ten uważam za ważny, gdyż świadczy on o tym, że w naszym społeczeństwie zarówno szkoła, jak i dodatkowe czynniki działają silnie w kierunku ujednoczenia stopnia czytelnictwa osób o różnym pochodzeniu, a jednakowym poziomie wykształcenia. Działają dość szybko i nie trzeba czekać na zmianę pokoleń, aby ukształtowało się zainteresowanie książką (i prawdopodobnie innymi jeszcze dziedzinami kultury). Gdyby te prawidłowości zostały potwierdzone w dalszych badaniach, mielibyśmy do czynienia z bardzo pozytywną tendencją.

Inne badania ukazały również interesujące zależności. W badaniach nad sposobami spędzania wolnego czasu, przeprowadzonych w GUS przez E. Wnuka-Lipińskiego, stwierdzono, że wprawdzie mniej robotników niż pracowników umysłowych czytuje książki, ale ci, co już czy-

tają, poświęcają na tę czynność niewiele mniej czasu niż pracownicy umysłowi. Wynik ten świadczy o dużym znaczeniu nawyku czytania⁷.

Nowy typ badań zapoczątkowany pod kierunkiem Antoniny Kłoskowskiej zmierza do wykrycia wpływu wykształcenia na głębokość i wszechstronność, a także zindywidualizowanie percepcji dzieła sztuki. Interesujące badania B. Sułkowskiego ukazały rolę szkoły (stopnia wykształcenia) w możliwości percepcji filozoficznej warstwy dzieła literackiego oraz — co nie jest bez znaczenia — w lingwistycznej sprawności wyrażenia tego, co się z dzieła zrozumiało. Robotnicy ze względu na niższy poziom wykształcenia znaleźli się pod tym względem w gorszej sytuacji niż pracownicy umysłowi. Sygnalizuje to wielką wagę wykształcenia jako podstawy głębokiego i wszechstronnego kontaktu z trudniejszymi formami sztuki. W badaniach stwierdzono, że robotnicy o ponadpodstawowym wykształceniu z większą łatwością wyrażają subtelniejsze treści filozoficzne powieści niż robotnicy z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym⁸.

W badaniach prowadzonych przez Z. Bokszańskiego wśród młodych robotników dwu zakładów przemysłowych uzyskano wyniki potwierdzające dużą rolę stałego kontaktu z wartościową książką i dobrym filmem w formowaniu poziomu intelektualnego. Robotnicy nazywani przez autora „awansującymi kulturowo” (czyli mający stały kontakt z książką, filmem i innymi dziełami sztuki) używali bardziej wyrafinowanych i bardziej zindywidualizowanych schematów klasyfikacji książek i filmów niż robotnicy „stabilni kulturowo” (czyli nie interesujący się żadną formą sztuki)⁹.

⁷ E. Wnuk-Lipiński, *Praca i wypoczynek w budżecie czasu*, Wrocław 1972.

⁸ B. Sułkowski, *Powieść i czytelnicy. Społeczne uwarunkowanie zjawisk odbioru*, Warszawa 1972.

⁹ Z. Bokszański, *Klasyfikacja elementów kultury symbolicznej*

Warto wspomnieć tutaj jeszcze o badaniach przeprowadzonych na Śląsku przez A. Gładysza. Badania te były powiązane z pewnego rodzaju eksperymentem, w którym świadomie zachęcano robotników do czytania dobrych książek. Efekty akcji zachęcającej były pozytywne. Autor badań postuluje intensyfikację tego rodzaju działalności i krytycznie ocenia nasze dotychczasowe, zbyt małe wysiłki w tym kierunku¹⁰.

Ogólnie można powiedzieć, że poziom kwalifikacji zawodowych klasy robotniczej, poziom jej wykształcenia oraz poziom i zakres udziału w życiu kulturalnym — są ze sobą ściśle splecione. Chociaż wykształcenie odgrywa wśród nich bardzo ważną rolę, dwa pozostałe czynniki również oddziałują na wykształcenie. Zainteresowania rozbudzone pod wpływem pracy zawodowej lub pod wpływem uczestnictwa w amatorskim ruchu artystycznym prowadzą niejednokrotnie do zainteresowania nauką i sprzyjają wejściu na drogę podnoszenia formalnego poziomu wykształcenia. „Nowego robotnika” kształci dziś zarówno szkoła, jak i wszystkie działające na niego dodatkowe bodźce oraz rodzące się nowe aspiracje. Osiągnięty dziś poziom pozwala więc wkroczyć w najbliższej przyszłości w *nowy etap rozwoju kulturalnego klasy robotniczej*.

Współgospodarze

Lenin pisał: „[...] Dla naszej sprawy, dla sprawy budownictwa socjalizmu nie wystarcza doświadczenie setek i setek tysięcy tych górnych warstw, które tworzyły dotychczas historię zarówno w społeczeństwie obszarniczym, jak i w społeczeństwie kapitalistycznym. My [...] liczymy

młodych robotników; stabilnych i awansujących kulturowo, „Studia Socjologiczne”, 1972, nr 4.

¹⁰ A. Gładysz, *Robotnicy i książki*, Katowice 1972.

na wspólne doświadczenie, na doświadczenie milionów ludzi pracy”¹¹.

Niewątpliwym zadaniem ustroju socjalistycznego jest stworzenie warunków dla rozszerzenia i pogłębienia społeczno-politycznego doświadczenia klasy robotniczej i wszystkich ludzi pracy. Wzrost kwalifikacji, wykształcenia i poziomu kulturalnego robotników stanowi poważną podstawę tego procesu. Drugą podstawą jest rozwój i doskonalenie organizacyjnych form działalności klasy robotniczej.

Rozważając perspektywy rozwoju aktywności klasy robotniczej w sferze życia publicznego, chcemy skupić tutaj naszą uwagę na trzech zjawiskach:

1) liczbie robotników biorących udział w życiu społeczno-politycznym;

2) wpływie tych robotników na bieg spraw publicznych;

3) wpływie socjalistycznego systemu wartości na codzienne funkcjonowanie rozmaitych instytucji.

Narastające w ciągu trzydziestolecia, a zwłaszcza potęgujące się w ostatnim okresie procesy podnoszenia się kwalifikacji i wykształcenia robotników stwarzają coraz lepszą i szerszą podstawę dla wzrostu aktywności politycznej całej klasy robotniczej. *Na gruncie tych procesów stopniowo kształtuje się nowy typ robotnika-obywatela o szerokich horyzontach myślowych i wielostronnych zainteresowaniach.* Rozwój klasy staje się bardziej wielostronny i kompleksowy.

Rozwój partii jest jednym z najważniejszych czynników ilościowej i jakościowej aktywizacji klasy robotniczej w życiu publicznym. Rozwój ten cechuje duża dynamika, charakteryzująca się między innymi szybkim wzrostem poziomu wykształcenia członków partii.

W nowych kadrach tkwią potencjalne zasoby wielkiej

¹¹ W. I. Lenin, *Przemówienie na I Zjeździe Rad Gospodarki Narodowej*, w: *Dziela*, t. 27, Warszawa 1954, s. 429.

siły politycznej. Efektywne ich wykorzystanie dla dalszego rozwoju społeczno-gospodarczego kraju staje się pilnym i poważnym zadaniem.

W badaniach przeprowadzonych w 1969 r. wykryto ciekawe zależności mówiące o związkach między przynależnością partyjną a podnoszeniem poziomu wykształcenia. Tak na przykład wśród ogółu członków partii ze średnim wykształceniem było 24⁰/₀ takich, którzy w momencie wstępowania do partii mieli jedynie wykształcenie podstawowe. W niektórych województwach około 50⁰/₀ członków partii, posiadających obecnie wyższe wykształcenie, wstępowało do partii mając tylko podstawowe lub średnie. Niewątpliwie działalność polityczna stanowiła dla nich mocny bodziec do podnoszenia swego wykształcenia.

Podniesienie stopnia formalnego wykształcenia stało się w wielu przypadkach powodem tego, że część robotników-członków partii przeszła do zajęć i stanowisk bardziej odpowiedzialnych i obecnie ma status pracownika umysłowego. 12⁰/₀ obecnych członków partii, zaliczanych do pracowników umysłowych, było przy wstępowaniu do partii robotnikami¹².

Wzrost liczbowy, odmłodzenie i wzrost wykształcenia kadr stwarzają podstawy dalszego jakościowego rozwoju partii; równocześnie wymagają ciągłego doskonalenia i rozszerzania form działalności organizacji partyjnych, które by umożliwiły dalsze podnoszenie wiedzy i wyrobienia ideowego każdego członka partii, rozszerzały pole jego działania i rozwijały bodźce jego społecznej aktywizacji.

Związki zawodowe i samorządy robotnicze tworzą ten zespół organizacji i instytucji, przez które najbardziej zaawansowana w rozwoju politycznym część klasy robotniczej oddziałuje na część pozostałą oraz na inne, niepro-

¹² Por. K. Ostrowski, Z. Sufin, *Problemy rozwoju partii między IV a V Zjazdem*, „Nowe Drogi”, 1969, nr 1.

letariackie grupy pracowników. Dlatego formy więzi członków partii ze swymi towarzyszami pracy, robotnikami bezpartyjnymi, mają decydujące znaczenie dla jedności klasy robotniczej.

Lenin nazywał związki zawodowe najpowszechniejszą, najbardziej dostępną dla całej klasy robotniczej „szkołą rządzenia”. Dla członków partii jest to „szkoła przewodzenia” masom bezpartyjnym. Jest to także szkoła współpracy klasy robotniczej i inteligencji. Ta ostatnia okoliczność stwarza dobre warunki dla procesów zbliżenia klasy robotniczej z innymi grupami ludności. Wydaje się, że zwłaszcza obecnie jest to fakt ważny, bo zlikwidowaliśmy stare ustawodawstwo pracy, różnicujące sytuację socjalną pracowników fizycznych i umysłowych. Klimat psychologiczny, w jakim te zmiany zostaną ugruntowane, w dużym stopniu zależeć będzie od postawy i działalności robotniczego aktywu związków zawodowych. Ogólnie zaś można powiedzieć, że organizacje związkowe mogą stać się takim miejscem, gdzie procesom stopniowego zacieraania się obiektywnych różnic między pracą fizyczną a umysłową towarzyszyć będą psychologiczne procesy usuwania dystansów i poczucia „inności” ludzi pracy w większym stopniu fizycznej i w większym stopniu umysłowej.

Nasze związki zawodowe liczą około 11 milionów członków, w tym około 1 miliona aktywistów. Włączone są w tę liczbę wszystkie osoby pełniące jakąś funkcję w związkach — najwięcej jest wśród nich mężów zaufania. Przeprowadzone badania wskazują, że co dwa lata w wyborach zmienia się około 50% wszystkich osób pełniących jakieś funkcje. Jest to miarą odnawiania się aktywu społecznego związków. Tej wymienności kadr winien towarzyszyć większy ich dynamizm.

Wzrost wykształcenia klasy robotniczej jest niewątpliwie jednym ze strukturalnych warunków umożliwiających coraz głębszy i powszechniejszy udział robotników

w pracach samorządu robotniczego. Jednocześnie trzeba dostrzeżać, że sam udział w pracach samorządu jest szkołą w szerokim rozumieniu tego słowa, przede wszystkim zaś polem zdobywania wiedzy i praktycznego rozwijania umiejętności współgospodarzenia. W różnorodnych kursach (głównie ekonomicznych), przygotowujących robotników do lepszego wypełniania swych funkcji w samorządzie robotniczym, brało już udział około 1 miliona osób. Około 60 tysięcy robotników rocznie pełni funkcję członków rad robotniczych, a Konferencje Samorządu Robotniczego skupiają rocznie około 240 tys. członków (robotników i pracowników umysłowych). Jest to wskaźnik wysokiego potencjału aktywności, jaki zawarty jest w samorządzie robotniczym, potencjału nie wykorzystywanego jeszcze w pełni.

Samorząd staje się — i musi stawać się w coraz większym stopniu — szkołą działaczy robotniczych, *swoistym «uniwersytetem gospodarczo-politycznym» robotniczego aktywu*. Wraz z doskonaleniem działania ogniw samorządu te funkcje winny się stawać coraz bardziej „uniwersyteckie”, w tym sensie, że złożoność gospodarki i techniki będzie wymagała coraz głębszej znajomości różnorodnych zagadnień.

Często sygnalizowanym brakiem w dotychczasowej pracy samorządów jest zbyt mała ich samodzielność w kontaktach z administracją gospodarczą. Dlatego coraz mocniej należy podkreślać konieczność zaktywizowania samorządów we wszystkich zakładach oraz potrzebę pełnego wykorzystania przez nie uprawnień ustawowych.

Cytowaliśmy słowa Lenina o tym, że budownictwo socjalizmu musi się opierać na doświadczeniu mas. Samorząd jest jednym z mechanizmów gromadzenia, uogólniania i przekazywania tego doświadczenia. Wydaje się, że w nadchodzącym okresie, w którym zamierzamy z jednej strony lepiej niż dotychczas wykorzystywać dźwignie planowania centralnego, a z drugiej strony lepiej i wni-

kliwiej badać realne mechanizmy funkcjonowania naszej ekonomiki i praktyczne doświadczenia zarządzania gospodarką — samorząd robotniczy może okazać się ważnym ogniwem łączącym i równoważącym ze sobą elementy centralizmu i analizy mikroekonomicznej. Uogólnienie doświadczeń załogi przez propozycje samorządu może wskazywać „centralnemu planifikatorowi”, na jakie poparcie oddolne ma liczyć, a ekonomiście może sugerować, jakie postawy winien uwzględniać, aby nie została naruszona więź z masami.

Każda klasa panująca wytwarza i ugruntowuje swój etos: swój system wartości i kodeks moralny. W tym etosie zostaje wyselekcjonowany z całego zestawu norm i wartości oraz szczególnie zaakcentowany taki zespół, który jest przez klasę uznany — na gruncie jej doświadczeń i potrzeb — za szczególnie ważny i cenny.

Rozwój socjalistycznego systemu społecznego musi sprzyjać upowszechnianiu się i umacnianiu tych wartości, które wyrosły z dziejowego doświadczenia klasy robotniczej i zostały uogólnione w socjalistycznej ideologii i socjalistycznym systemie wartości. Nie chodzi tutaj ani o lekceważenie innych ogólnoludzkich wartości, ani o izolację od ogólnoludzkich norm moralnych; chodzi raczej o szczególnie mocne zaakcentowanie pewnych wartości i norm postępowania, właściwych dla klimatu społecznego nowego ustroju, a wziętych przecież ze skarbnicy ogólnoludzkich wartości humanistycznych. Do takich szczególnie cenionych socjalistycznych wartości należą: równość, wolność, solidarność, społeczne zaangażowanie i poświęcenie sprawom ogółu. *wykluczali*

Wraz z rozwojem klasy robotniczej i jej aktywności w życiu publicznym wartości te mają szansę coraz większego umacniania się i coraz powszechniejszego przejawiania w działalności poszczególnych jednostek. Waga różnorodnych organizacji robotniczych w społeczeństwie socjalistycznym polega między innymi na tym, że są one

strażnikami i propagatorami tych wartości w ich najogólniejszym sensie, a równocześnie nadają im w każdej fazie rozwoju społeczeństwa wymiary konkretne i kształtują możliwości ich praktycznej realizacji.

Drukowany pt. *Perspektywy rozwojowe klasy robotniczej* w: „Trybuna Ludu”, 31 XII 1968, 5 I 1969 i 19 I 1969

Rola klasy robotniczej: współdział w tworzeniu programu

Wydaje się, że znajdujemy się w takim etapie przemian klasy robotniczej i całego społeczeństwa, a także rozwoju społeczno-politycznego kraju, że powinniśmy przyjrzeć się na nowo pewnym aspektom roli klasy robotniczej oraz dotychczas wykorzystywanym sposobom włączania aktywu robotniczego do wszystkich podstawowych przedsięwzięć mających na celu szeroko zakrojoną odnowę życia politycznego i społeczno-gospodarczego. Pod wieloma względami jest to sprawa kluczowa.

Nowe cechy klasy robotniczej

W *Wytycznych* na VI Zjazd partii podkreślono nowy charakter klasy robotniczej po przeobrażeniach, jakie się w niej dokonały w okresie dwudziestopięciolecia.

„Po pierwszych latach industrializacji, które odznaczały się silnym napływem do klasy robotniczej ludzi z innych klas i warstw społecznych — zwłaszcza ze wsi — stopniowo wkraczamy w okres stabilizacji jej szeregów. Obecnie pomnaża się ona przede wszystkim dzięki napływowi młodzieży ze szkół zawodowych. Robotnicy wyróżniają się coraz wyraźniej nowymi jakościowo cechami: coraz wyższym poziomem świadomości, wykształcenia i kwalifikacji zawodowych oraz szybko wzrastającym, aktywnym uczestnictwem w życiu społeczno-politycznym swojego zakładu i kraju”¹.

¹ O dalszy socjalistyczny rozwój Polskiej Rzeczypospolitej Lu-

Ukształtowanie się nowych jakościowo cech stanowi źródło *dużego potencjału siły politycznej skumulowanej w klasie robotniczej*. Wykorzystanie tego potencjału, jego „uruchomienie” jest najważniejszym i najpilniejszym zadaniem partii. Zadanie to może być z powodzeniem wykonane, bo i partia uległa pozytywnym przeobrażeniom — rozwinęła się liczebnie, wzbogaciła swe doświadczenia, skupiła wokół siebie najbardziej świadomych i aktywnych robotników. Podniósł swój poziom aktyw partyjny różnych szczebli, a więc i on również reprezentuje dziś wielką potencjalną siłę. Wspomnieć tu można o jednym, łatwo wymiernym zjawisku: w ostatnich latach wzrastał szybko poziom wykształcenia robotników-członków partii (szybciej niż ogółu robotników) i poziom wykształcenia aktywu.

Tak więc wchodzimy w okres nowych zadań społeczno-gospodarczych w korzystnej sytuacji. Dysponujemy „zasobami ludzkimi” zdolnymi do podjęcia odpowiedzialnych zadań. Od strony jakościowej możemy te „zasoby” scharakteryzować jako reprezentujące określony potencjał intelektualny i organizacyjny. Są to ludzie obeznani z podstawami gospodarczych i politycznych mechanizmów życia społecznego, potrafiący obejmować myślą szeroki krąg zjawisk społecznych i dostrzegać powiązania między poszczególnymi stronami życia.

Rzecz zrozumiała, że *Wytyczne* wskazują na *dominującą tendencję rozwoju*, na cechy, które szybko się obecnie upowszechniają. Przytoczonych wyżej stwierdzeń nie możemy w równym stopniu odnosić do każdego robotnika. Znajdujemy się w okresie formowania się nowych cech wśród większości robotników, a proces ten jest tak zaawansowany, że może i powinien stać się jedną z ważnych przesłanek różnorodnych działań. Jednakże jest to

dowej. *Wytyczne KC PZPR na VI Zjazd Partii*, w: *XI Plenum KC PZPR, 4 września 1971*, Warszawa 1971, s. 28—29.

proces — i trzeba tu, jak sędzę, uczynić dwie uwagi. Po pierwsze, należy podkreślić potrzebę stworzenia odpowiednich warunków do szybszego rozwoju tych wszystkich grup klasy robotniczej, które są względnie opóźnione w tym całym procesie. Odnosi się to przede wszystkim do grup robotników jeszcze dość młodych, którzy mogą dalej kształcić się i rozwijać. Po drugie, całość przemian wśród klasy robotniczej należy widzieć jako proces „nie zakończony” w tym sensie, że postęp techniczny i wzrost kwalifikacji są w dzisiejszym świecie ciągle na nowo aktualne, bo rozwój techniki i wiedzy coraz szybciej dezaktualizuje nabyte wiadomości i umiejętności. To, co jest dobrym poziomem kwalifikacji dzisiaj, nie będzie wystarczać jutro. „Kwalifikacje” należy rozumieć przy tym coraz szerzej, jako obejmujące nie tylko umiejętności techniczne, ale i organizacyjne: dotyczące skutecznej współpracy, przekazywania na czas zwiększonej informacji itd.

Uwzględniając szerokie tło zagadnienia można by powiedzieć, że proces podnoszenia kwalifikacji musimy widzieć w ścisłym związku z modernizacją gospodarki, i to w dwustronnych oddziaływaniach. Nowa technika wymaga wyższych kwalifikacji. Równocześnie nowe systemy technologiczne, nowe formy organizacji pracy i zarządzania stanowią praktyczną „szkołę” podnoszenia kwalifikacji, nie mniej ważną niż teoretyczne kursy i wykłady. Wprowadzając w zakładach nowe technologie, winniśmy szybko dostrzegać w fabrykach tych wszystkich robotników, którzy łatwo pojmują nowe technologie i systemy zarządzania i mogą stać się pionierami w ich praktycznym stosowaniu. Oni to powinni przede wszystkim znaleźć się na tych stanowiskach pracy, które potrzebują inteligentnych nowatorów, ludzi o otwartych głowach, nie bojących się nowych doświadczeń. Nowatorska postawa i wrodzona inteligencja nie zawsze pokrywają się z formalnymi dyplomami. Należy więc uczynić system obsady

stanowisk tak elastycznym, aby nie gubić żadnego talentu. Kontynuując tę myśl można by powiedzieć, że „robotnicy-pionierzy”, którzy dobrze zdali egzamin przy wprowadzaniu nowych technologii, powinni móc sięgać ku wyższym stopniom technicznego wtajemniczenia i znaleźć do tego zachętę. Oznacza to potrzebę stworzenia w fabrykach czegoś, co można by nazwać *kanalami szybkiej selekcji i promocji uzdolnionych robotników*. Oznacza to również potrzebę uelastycznienia, odformalizowania i urealnienia systemu zawodowych kursów i szkół dla pracujących. Hasło ustawicznego kształcenia musi znaleźć realne formy na terenie fabryki.

Jeśli mówimy tutaj o potrzebie tworzenia kanałów i innych warunków sprawnej selekcji i promocji uzdolnionych robotników, to mamy na myśli — podobnie jak uprzednio — nie tylko tych, którzy odznaczają się zdolnościami czysto technicznymi. W dzisiejszych zespołach pracowniczych bardzo potrzebne są umiejętności organizowania pracy, wpływania na postawy kolegów, dostarczania im motywów do solidnego wykonywania obowiązków, umiejętności wskazywania i uzasadniania grupowych i ogólnospołecznych celów. Szeroko pojęte zdolności kierownicze tkwią w wielu robotnikach, w tym również młodych, o rozbudzonej inteligencji, darze oddziaływania na innych, którzy szukają — nieraz jeszcze bezskutecznie — pola do „wypróbowania siebie”. Należy im stworzyć szersze możliwości działania.

W najbliższej przyszłości wiele zależeć będzie od *prawidłowego skojarzenia* — chciałoby się powiedzieć: *w szczególach* — dwu procesów, a mianowicie *modernizacji gospodarki i dalszego rozwoju klasy robotniczej*. Efektem tego skojarzenia winien być pewien stan świadomości robotników, nieobojętny dla dalszych etapów rozwoju. Nazwałbym go „*poczuciem dopasowania*” własnych możliwości i ambicji robotników do potrzeb rozwoju gospodarczo-społecznego kraju. Owo poczucie dopasowania po-

winno mieć nadto charakter dynamiczny. Każdorazowy stan aktualny powinno się traktować jako stwarzający możliwości jego przekroczenia — dzięki posiadanym już umiejętnościom i dostrzeganym nowym celom; dzięki umiejętnościom, które mogą być pogłębiane, i celom, które można rozszerzyć. Innym wymiarem poczucia tego dopasowania winno się stać dostrzeganie, możliwie najkonkretniej, zbieżności celów indywidualnych i ogólnospołecznych — nawet wówczas, gdy ta zbieżność nie jest bezpośrednia i prosta.

Udział klasy robotniczej w tworzeniu programu

Z tezy o narastaniu jakościowo nowych cech klasy robotniczej wynika praktyczny wniosek o potrzebie dostrzegania gromadzącego się w niej *potencjału wiedzy, doświadczeń, aktywności*. Wynika również wniosek o potrzebie właściwego wykorzystania tego potencjału w różnych dziedzinach życia społecznego, a nie tylko w sferze produkcji. Jest to zadanie tym istotniejsze, że robotnicy zdają sobie sprawę z procesów własnego rozwoju i ze swoich aktualnych możliwości.

W okresie pogrudniowym wzrosła polityczna aktywność klasy robotniczej i jej bezpośredni wpływ na bieg wielu spraw. Stało się tak między innymi na skutek przywrócenia wzajemnego zaufania i odnowienia więzi między kierownictwem politycznym a masami. Utrzymanie oraz rozszerzenie i wzbogacenie tej więzi pozostanie jednym z naczelných zadań na przyszłość — zarówno bliższą, jak i dalszą. Wydaje się, że kluczową sprawą w dalszym umacnianiu i wzbogacaniu więzi między partią a klasą robotniczą będzie umiejętność wykorzystania *w płaszczyźnie życia politycznego* gromadzącego się w klasie robotniczej potencjału wiedzy i działania. Praktycznie

chodzi tu o potrzebę zintensyfikowania udziału klasy robotniczej w „tworzeniu polityki”, co w naszych warunkach oznacza przede wszystkim — we *współkształtowaniu kierunkowych decyzji społeczno-gospodarczych*.

Chciałbym tutaj zwrócić uwagę na trzy drogi, które mogą prowadzić do szerszego udziału klasy robotniczej w „tworzeniu polityki”.

Pierwsza droga — to dyskusja nad projektami rozwoju społeczno-gospodarczego przed powzięciem ostatecznej decyzji, nadającej tym projektom kształt planu czy zalecenia.

Druga droga — to uwzględnienie w dyskusji alternatywnych projektów, jeśli takie zostały stworzone.

Trzecia droga — to maksymalne wykorzystanie w dyskusji praktycznych doświadczeń klasy robotniczej.

Lekceważenie zasady dyskusji przed powzięciem decyzji było jednym z istotnych powodów zarówno nietrafności rozstrzygnięć, jak i zwięzania demokracji. Zdarzają się decyzje podejmowane jednostkowo, które są dobre, ale zawsze lepiej jest zabezpieczyć się przed złymi decyzjami stosując metodę szerokiej dyskusji. Przede wszystkim jednak potrzeba rozszerzenia i pogłębienia dyskusji — jako generalnej zasady politycznego działania — wynika z procesów rozwoju klasy robotniczej, a zwłaszcza tej jej części, która stanowi robotniczy trzon partii. Potrzeba ta wiąże się także z rozwojem innych środowisk społecznych, zwłaszcza środowisk ludzi nauki, techniki i zarządzania.

Obowiązek *przejawiania inicjatywy* w wysuwaniu programów *spoczywa na partii*, a w szczególności na jej politycznym kierownictwie. Obowiązek ten jednak zostanie wypełniony tym lepiej, im silniejsza będzie więź partii z klasą robotniczą, z szeregów tej klasy bowiem płynąć będą coraz szerszym strumieniem nie tylko sygnały o ważnych społecznie problemach, lecz także propozycje ich rozwiązania.

Każda rzeczowa dyskusja stanowi doskonałą lekcję

naukowego i politycznego myślenia i jako taka winna być wykorzystywana. Od strony naukowej dyskusja przyczynia się nie tylko do ukazania dobrych i złych stron proponowanych rozwiązań, ale niejednokrotnie prowadzi również do wydobycia i jasnego sformułowania rozmaitych konsekwencji społeczno-politycznych tych rozwiązań, konsekwencji, które nie zawsze w pełni dostrzegają projektodawcy (np. projektodawcy rozwiązań ekonomicznych). W płaszczyźnie politycznej dyskusja powoduje zwykle powszechniejsze zrozumienie zarówno korzyści, jakie da się osiągnąć, jak i kosztów, które trzeba będzie ponieść; to z kolei prowadzi do zrozumienia całokształtu sytuacji, a takie zrozumienie sprzyja aktywizacji społecznej. Uczynienie z dyskusji ważnego i trwałego elementu naszego życia politycznego jest istotnym zadaniem na nadchodzące lata. Powinno to doprowadzić do *identyfikowania się mas z programem partii przez jego współtworzenie*. W takiej sytuacji nie ma szansy upowszechnienia się ów zgubny dla biegu spraw podział na „my” i „oni” — podział, który w drugiej połowie lat sześćdziesiątych wyraźnie się nasilał w świadomości wielu oddziałów klasy robotniczej.

Rozważania nad *alternatywnymi projektami* rozwiązań tego samego problemu wymieniłem jako drugi sposób poszerzenia udziału klasy robotniczej we współkształtowaniu kierunkowych decyzji społeczno-gospodarczych. Ten sposób można potraktować jako uszczegółowienie ogólniejszej „zasady dyskusji”, o której była mowa wyżej. Warto go jednak wyodrębnić, aby uzmysłwić sobie jego cechy.

Wiadomo, że przedyskutowanie kilku możliwych rozwiązań sprzyja wyborowi rozwiązania najlepszego. Ma ono jednak i szersze implikacje. Na przykład doskonale uświadamia złożoność rzeczywistości i wielość potrzeb społecznych. Nadto ukazuje nieraz dobitnie to, co można nazywać *trudnością wyboru* określonej polityki. Ta trudność wyboru wynika nie tylko ze złożonego charakteru

rzeczywistości i dróg jej przekształcania — co można by nazwać trudnością „techniczną”. Jest to również — jak sądzę — trudność „społeczna”, wynikająca z tego, że nie ma wyborów pod każdym względem „dobrych”, to znaczy jednakowo dobrze zaspokajających potrzeby odczuwane w różnych dziedzinach życia i w różnych grupach społecznych.

Musimy także ciągle pamiętać o tym, że ideologia socjalistyczna i ustrój socjalistyczny rozbudzają potrzeby na szeroką skalę — zarówno ich wachlarz, jak i powszechność odczuwania. W takiej sytuacji wciągnięcie do współdecydowania jak najszerszych kręgów spełnia ogromną rolę. Uczy nie tylko skomplikowanych rozważań, ale także odpowiedzialności za słowo, za wysuwane projekty. Pomniejsza też szanse oddziaływania demagogów.

Pomysły utopijne spotykają się u nas dość łatwo z zainteresowaniem opinii publicznej. Ale też w dyskusji należy ukazywać ich utopijność. Poddawanie pod dyskusję *wariantów rozwiązań realnych* jest najlepszym sposobem polemiki z projektami nierealnymi, a jawna, ogólnospołeczna „kalkulacja celów i środków” w sytuacji trudnych wyborów ma ogromne znaczenie wychowawczo-polityczne.

Dyskusja nad alternatywnymi projektami — czy to projektami perspektywicznymi, czy to projektami doraźnych rozwiązań — ma duże znaczenie z jeszcze jednego względu. Poszczególne zakłady pracy, a także całe gałęzie produkcji lub usług bywają (i będą także w przyszłości) zainteresowane w odmiennych rozwiązaniach, bądź ze względu na korzyści, jakie przynieść może określone rozwiązanie danej fabryce lub gałęzi, bądź ze względu na to, że pewne projekty wydawać się mogą na gruncie określonych doświadczeń bardziej zrozumiałe i racjonalne. W takiej sytuacji dyskusja powinna doprowadzić do ukazania związków między krótkofalowymi interesami grupy a długofalowymi interesami społeczeństwa, powinna wyjaśnić,

że rozwiązanie niekorzystne dla jakiegoś zakładu może być korzystne dla całej gospodarki.

To samo można by powiedzieć o rozwiązaniach bardziej lub mniej korzystnych dla całych grup zawodowych lub kwalifikacyjnych. Z potrzebą wyjaśnienia tego rodzaju problemów będziemy się spotykali w przyszłości często — ze względu na szybkość postępu technicznego i konieczność rozmaitego „przestawiania się” w produkcji, usługach i w ogóle w zaspokajaniu rozmaitych potrzeb społecznych.

Wariantowe rozważania *uelastyczniają myślenie* o sprawach gospodarczo-społecznych. Pozwalają także dostrzegać wieloaspektowość i wielopłaszczyznowość interesów grupowych. W sumie powiększają stopień racjonalności rozważań o sprawach społecznych. Uczą masy skomplikowanej sztuki odnajdywania możliwie najtrudniejszych rozwiązań, wdrażają więc, tak czy inaczej, do trudnej sztuki rządzenia. Partii i kierownictwu partyjnemu zapewniają możliwość wsparcia się na wiedzy i doświadczeniu klasy robotniczej i dokonania takiego wyboru, który jest nie tylko uzasadniony naukowo, lecz ma również szansę znalezienia największego poparcia w masach.

Praktyczne doświadczenia klasy

Dochodzimy tutaj do trzeciego z wymienionych sposobów poszerzenia udziału klasy robotniczej w procesie „tworzenia polityki”, czyli w procesie współtworzenia programów rozwoju kraju i projektów ulepszeń różnych stron naszego życia. Sposobem tym jest rozbudowa tych wszystkich form dyskusji, w których mogą dojść do głosu *praktyczne doświadczenia klasy robotniczej*, zbierane w codziennej obserwacji, „na gorąco”, we własnych zakładach pracy i szerzej — w różnych instytucjach, śro-

dowiskach, kontaktach społecznych. W teoretycznych, podręcznikowych sformułowaniach wiele mówiliśmy o roli doświadczeń klasy robotniczej, ale w praktyce zarządzania i tworzenia programów zapominaliśmy o tym. Kilka było tego przyczyn. Jedną z nich to żywione przez niektórych działaczy gospodarczych przekonanie, że w epoce współczesnej, w której proces produkcji, zarządzania i podziału produktów podlega coraz bardziej unaukowieniu, komputeryzacji, centralnemu sterowaniu — zwykły człowiek niewiele w gruncie rzeczy ma do powiedzenia i nie powinniśmy troszczyć się zbytnio o jego jednostkowe, „fragmentaryczne” i „nienaukowe”, obserwacje.

Wydaje się, że ci, którzy tak sądzą, nie dostrzegają kilku ważnych aspektów zagadnienia. Po pierwsze, złożoność procesów gospodarczych wcale nie oznacza, że zwykły obywatel nie może zrozumieć w głównych zarysach współczesnych mechanizmów gospodarczych, ocenić ich funkcjonowania, wyrobić sobie prawidłowego sądu o tym, co i gdzie niedomaga oraz co i gdzie jest potrzebne. Nie można zestawiać „nowoczesnej gospodarki” z „zacofanym obywatelem” jako dwu istniejących obok siebie członów tego samego społeczeństwa — bo takiego społeczeństwa u nas nie ma. W świetle tego, co powiedzieliśmy poprzednio o nowych jakościowo cechach klasy robotniczej, pogląd, który zreferowaliśmy wyżej, wcale nie jest — wbrew pozorom — „nowoczesny”, lecz raczej konserwatywny, nie dostrzegający nowych zjawisk.

Drugim aspektem zagadnienia jest treść, jaką się wkłada w pojęcie „praktyczne doświadczenia klasy”. Dziś musimy dostrzegać nowe wymiary samego zjawiska i odpowiednio kształtować treść pojęcia. „Praktyczne doświadczenia” jakiegoś oddziały klasy robotniczej — to nie są jednostkowe, nie powiązane i nie przeświecone wiedzą teoretyczną obserwacje. Są to obserwacje, w których gromadzeniu uczestniczyła już ekonomiczna i socjologiczna wiedza o naszym społeczeństwie, zdobyta w szkołach i na

kursach; obserwacje, które się potem przetwarza i uogólnia w dyskusjach toczonych w brygadzie, w oddziałowej organizacji partyjnej, na forum samorządu robotniczego. Mówiąc o doświadczeniach klasy robotniczej, musimy pamiętać i o wzrastającym intelektualno-politycznym poziomie jednostek, i o organizacyjnych możliwościach dyskusji, w których obserwacja jednostkowa może zostać skonfrontowana z innymi obserwacjami, zestawiona z wiedzą teoretyczną i — uogólniona. Jeśli nie wszystkie formy dyskusji wykorzystywano w tym celu, to trzeba je właśnie ożywić i sprawić, by tę funkcję spełniały.

Oczywiście stopień uogólnień, dokonywanych w dyskusji na terenie jednego przedsiębiorstwa, może być różny; nie zawsze musi osiągać poziom, jakiego się wymaga przy rozważaniach makroekonomicznych, odnoszących się do trendów długofalowych. To, co powiedzieliśmy wyżej, wcale nie ma na celu „idealizowania” bezpośrednich doświadczeń poszczególnych kolektywów pracowniczych ani tym bardziej deprecjonowania wiedzy teoretycznej i koncepcji opierających się na tej wiedzy. Chodzi o ukazanie drugiej strony medalu, o jasne uświadomienie sobie, że wiedza i oceny oparte na bezpośrednich doświadczeniach klasy robotniczej mają duże znaczenie i winny być systematycznie wykorzystywane.

Przecież przedsiębiorstwo to niebagatelny fragment ogólnego mechanizmu gospodarczego. Nie tylko dlatego, że z takich „fragmentów” składa się cała gospodarka, ale i dlatego, że w nim, jak w zwierciadle, znajdują odbicie (choć nie wprost) wszystkie ważniejsze mechanizmy ogólnogospodarcze. Doświadczenia poszczególnych załóg, jeśli zostają prawidłowo uogólnione, mają więc szersze, a nie tylko partykularne znaczenie.

Warto może dodać jeszcze jedną uwagę. Koncepcje ekonomiczne nieco inaczej wyglądają, gdy są spisane na papierze, *ujęte w teorię* funkcjonowania gospodarki lub w propozycje reform, a nieco inaczej — *w realnym życiu*

gospodarczym. W procesie gospodarowania teoretyczne koncepcje zostają poddane weryfikacji i modyfikacji. Dlatego też tak ważne są głosy załóg, opinia klasy robotniczej o praktycznym funkcjonowaniu każdej koncepcji. Biorąc za przykład jakąkolwiek reformę gospodarczą, można by przyrównać proces jej konstruowania i wprowadzania w życie do procesu konstruowania skomplikowanej maszyny. Najpierw „idea ogólna”, potem wyliczenia i szkice ukazujące określone zależności (w maszynie — fizyczne, w gospodarce — ekonomiczne), potem skonstruowanie pierwszego konkretnego prototypu, a potem — szereg modyfikacji prototypu, korygujących pierwotne założenia i wyliczenia, modyfikacji wynikających z ujawnienia się takich aspektów działania podzespołów lub całej maszyny, których „idea ogólna” nie obejmowała (lub — jeśli chodzi o podzespoły — niezbyt dobrze je względem siebie sytuowała). Trudno przecenić w procesie weryfikacji i modyfikacji informacje i oceny tych osób, które stoją bezpośrednio przy maszynie i poszczególnych jej podzespołach. Trudno przecenić praktyczne doświadczenia załóg w weryfikacji ogólnych koncepcji gospodarczych.

Kształtowanie się nowej sytuacji w klasie robotniczej przebiega w pewnym stopniu równoległe z kształtowaniem się nowej sytuacji w szeregach partyjnych, zarówno w wymiarze cech obiektywnych (np. poziomu wykształcenia), jak i subiektywnych (np. chęci działania). Są to procesy powiązane. Na partii spoczywa ciągle obowiązek pewnego „wyprzedzenia” klasy: gromadzenia w swych szeregach ludzi najaktywniejszych, przewodzenia ideowego, stawiania coraz trudniejszych zadań, dostrzegania nie tylko tego, co trzeba osiągnąć dzisiaj, ale i tego, co trzeba zapewnić jutro. Jeśli więc dotąd podkreślaliśmy coraz większe obiektywne możliwości politycznego działania klasy robotniczej, to obecnie musimy zaakcentować wzrastające zadania partii we wszystkich dziedzinach i na

wszystkich szczeblach jej działania. Temat to szeroki. Nie mając tu możliwości poruszyć wszystkich ważniejszych zagadnień, chciałbym zasygnalizować dwa problemy.

Wydaje się, że w świetle uwag, naszkicowanych w dwu poprzednich punktach, szczególnego znaczenia nabiera *praca teoretyczna i ideologiczna partii*. Partia musi dostarczyć intelektualnych podstaw aktywnego życia politycznego klasy robotniczej. Rozwój marksistowskiej ekonomii politycznej, filozofii i socjologii, a także nauk politycznych, psychologii i pedagogiki musi osiągnąć nowy szczebel, bo bez nich niemożliwe jest konstruowanie programów rozwoju różnych stron naszego życia ani też — co w kontekście naszych rozważań należy podkreślić — prowadzenie rzeczowych dyskusji i stymulowanie dalszego rozwoju zainteresowań i świadomości klasy robotniczej.

Wydaje się ponadto, że nauki społeczne muszą wystrzegać się dwu niebezpiecznych krańców, jeśli mają stać się dobrą podstawą kształtowania świadomości społecznej. Z jednej strony wystrzegać się abstrakcjonizmu, a z drugiej — wąskiego pragmatyzmu. Tylko połączenie konkretności rozważań z zachowaniem perspektywy na przyszłe nasze potrzeby, na przyszłe etapy rozwoju społeczeństwa socjalistycznego — może stanowić siłę nauk społecznych. Tylko wtedy będą one w stanie oddziaływać na praktykę przekształceń społecznych i zarazem czerpać siły ożywcze z tej praktyki, budzić zainteresowanie życiem społecznym i być przedmiotem zainteresowania społeczeństwa.

W płaszczyźnie psychologicznej musimy dążyć do ugruntowania w świadomości wszystkich ludzi pracy spójnej wewnętrznie wizji celów socjalistycznego rozwoju i niepodważalnych standardów ocen każdego członka społeczności. Nie możemy dopuścić do pomniejszenia celów socjalizmu ani do łagodzenia kryteriów ocen zachowania jednostek. Ze względu na stojące przed nami za-

dania trzeba wytworzyć i utrzymać pewien „stan ideologicznego napięcia”, bez którego nie ma żywego rytmu pracy ani zaangażowania w sprawy społeczne. Ten „stan ideologicznego napięcia” — inaczej: stan trwałego ideologicznego ożywienia — jest także niezbędny do podejmowania szerokich dyskusji.

Tak jak teoria marksistowska winna dostarczać w dyskusji wspólnych narzędzi analizy rzeczywistości, tak też ideologia socjalistyczna winna kierować poszukiwania wszystkich dyskutantów ku osiągnięciu tych samych celów społecznych.

Drukowany pt. *Miejsce i rola naszej klasy robotniczej na obecnym etapie (kilka refleksji)* w: „Nowe Drogi”, 1971, nr 11

Młode pokolenie robotników

Młodzi robotnicy to kategoria społeczna, której znaczenie w Polsce współczesnej, zwłaszcza w perspektywie przyszłości, trudno przecenić. Problematyka badawcza tej grupy, którą jako socjologowie powinniśmy się interesować, jest niezmiernie szeroka. Lecz ma ona także swoje punkty węzłowe, perspektywy zasadnicze, na których powinniśmy skoncentrować naszą uwagę. Jest to z jednej strony perspektywa zadań, które nasze społeczeństwo w całości — w tym także młodzi robotnicy — winno podjąć i zrealizować w okresie najbliższych dwudziestu, trzydziestu lat. Z drugiej strony jest to perspektywa potencjału, jaki stanowią młodzi robotnicy i jaki winien być możliwie najefektywniej wykorzystany w procesie rozwoju społecznego. O ile pierwsza perspektywa mówi o tym, co — jako społeczeństwo — powinniśmy zrobić, to druga wskazuje na te siły, które mogą być szczególnie aktywne w realizacji wytyczonych zadań.

Od strony treści określamy zadania stojące przed naszym społeczeństwem dwojako: w najogólniejszych teoretycznych sformułowaniach mówimy o budowaniu rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego; w wytyczaniu bardziej szczegółowych zadań formułujemy hasło „drugiej Polski”, mając na myśli takie cele, jak zwielokrotnienie potencjału gospodarczego lub podwojenie zasobów mieszkaniowych.

Pierwsze sformułowanie jest zakresowo szersze i treściowo głębsze — i ono raczej powinno być w naszych rozważaniach akcentowane. Wskazuje bowiem nie tylko

na cele gospodarcze, ale także społeczne, polityczne i kulturowe. Niemniej nie powinniśmy gubić tutaj z oczu konkretnych spraw budowania „drugiej Polski”. Zwłaszcza w najbliższym czasie są to zadania niezmiernie ważne. Młodzi robotnicy są producentami — choć są nie tylko nimi. Od ich przygotowania zawodowego, ich wydajności i dyscypliny pracy oraz twórczości i wynalazczości będzie zależało bardzo dużo.

Narzędziem realizacji rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego ma być w poważnym stopniu rewolucja naukowo-techniczna. Musimy więc spojrzeć na młodych robotników w świetle jej wymagań i obietnic. Rewolucja naukowo-techniczna jest nie do pomyślenia bez nowego zawodowego profilu robotnika. Ten nowy profil musi być ukształtowany wśród dzisiejszych, najmłodszych roczników klasy robotniczej.

Jednakże rewolucji naukowo-technicznej nie należy pojmować tylko w kategoriach technicznych. Obejmuje ona nowe, wysoce racjonalne systemy pracy, nowy poziom kultury pracy, a w warunkach socjalizmu musi być skojarzona z rozwojem socjalistycznych stosunków społecznych. Dlatego nowy profil robotnika zawiera w sobie i umiejętności zawodowe, i określone właściwości społeczno-osobowościowe, a wśród nich zaangażowanie polityczne. Bez tych właściwości niemożliwy jest socjalistyczny wariant rewolucji naukowo-technicznej.

Potencjał młodości

Tutaj dochodzimy do sprawy potencjału, jaki reprezentują młodzi robotnicy. Można powiedzieć, że jest to *potencjał zwielokrotniony wzajemnym oddziaływaniem młodości i sytuacji klasowej*. Jako część klasy, młodzi robotnicy reprezentują potencjał zaangażowania w proces bu-

downictwa socjalistycznego właściwy całej klasie, a więc wyższy od średniej ogólnospołecznej. Jako młodzież, dysponują siłami żywotnymi większymi niż starsi. Są to jednak zawsze siły tylko potencjalne; ich aktualizacja, czyli przetworzenie w realne moce działania, zależy od stworzenia warunków do tej aktualizacji. To zaś oznacza potrzebę tworzenia warunków rozwoju osobniczego oraz warunków instytucjonalnego działania. W praktyce powinniśmy skoncentrować się na tworzeniu tych warunków i na samych procesach narastania potencjału aktywności.

Tezy programowe VII Plenum KC PZPR w sprawie młodzieży nakreśliły szeroki zespół zagadnień związanych z rolą i zadaniami młodzieży w społeczeństwie socjalistycznym. Nie ma tutaj potrzeby szczegółowego omawiania tych tez. Warto jednak przypomnieć ich generalny ton i podstawowe myśli, które odnoszą się do młodzieży robotniczej. Otóż w tezach podkreśla się rolę młodzieży w podnoszeniu ogólnego poziomu kwalifikacji zawodowych całej klasy, rolę w pobudzaniu aktywności społecznej na terenie zakładu i poza nim, wagę jej konstruktywnego krytycyzmu i nowatorstwa w ogólnym postępie społecznym.

Oczywiste jest, że — tak jak w każdej dziedzinie życia — nic nie dzieje się automatycznie w procesie aktualizacji możliwości tkwiących w młodzieży robotniczej. W procesie tym olbrzymią rolę odgrywa praca wychowawcza starszych pokoleń, zwłaszcza nauczycieli, starszych roczników doświadczonych towarzyszy pracy, a w płaszczyźnie instytucjonalnej wpływ szkoły, zakładu pracy, partii. Coraz większą rolę odgrywa także — z czego zdajemy sobie jasno sprawę od niedawna — samowychowanie młodzieży w grupach, w które skupia się ona dobrowolnie.

Problemy samowychowania znalazły wyraz w wielu opracowaniach, zwłaszcza w dokumencie takiej rangi,

jak *Raport o stanie oświaty w PRL*, przygotowany przez Komitet Ekspertów. Zagadnienia samowychowania w organizacjach młodzieżowych, w grupach rówieśniczych, w zespołach pracy muszą znaleźć należne miejsce w naszych badaniach i w naszym myśleniu socjologicznym. Młodzież poszukuje form i obszarów realizacji własnych pomysłów — czy to w dziedzinie produkcji, czy to w sprawach socjalnych lub kulturalnych. Zaryzykowałbym twierdzenie, że rezultaty procesów zawodowego dokształcania bez pozytywnych rezultatów procesów samowychowania będą zawsze połowiczne. Więcej nawet: mogą wyrodzić się w kierunku instrumentalnego, drobnomieszczańskiego utylitaryzmu i egoizmu. Dlatego należy sądzić, że nie bez przyczyny w *Raporcie o stanie oświaty* znajduje się stwierdzenie, że system wychowania musi być oparty na integracji wychowania umysłowego, moralnego, technicznego, estetycznego i fizycznego. Działalność zakładu pracy, organizacji młodzieżowej oraz oddziaływanie na grupy równocześnie powinny mieć na celu osiągnięcie tej jedności.

Warto przytoczyć tu słowa *Raportu o stanie oświaty w PRL* o roli grup rówieśniczych w wychowaniu: „Wpływ grup rówieśników [...] polega na tym, że są one nieformalną grupą odniesienia, tzn. potrafią narzucać swoim członkom zasady postępowania, systemy wartości w sposób niezwykle efektywny, jakiego nie spotykamy w żadnej innej grupie. Efektywność wychowawcza klasy szkolnej, organizacji harcerskiej czy młodzieżowej, brygady robotniczej, kompanii wojska itp. zależy w znacznej mierze od tego, czy wewnątrz niej wytworzą się grupy akceptujące wzory i wartości przekazywane przez wychowawcę lub instruktora i czy potrafią doprowadzić przez swój wpływ do ich internalizacji”¹.

¹ *Raport o stanie oświaty w PRL*, Warszawa, maj 1973, s. 315—316.

Kwalifikacje i udział w kulturze

Z problemów bardziej szczegółowych dotyczących kształtowania młodej klasy robotniczej warto zwrócić uwagę na dwa zagadnienia:

1) przygotowania zawodowego i przystosowania do środowiska pracy;

2) udział młodych robotników w kulturze.

Sprawy wykształcenia, kwalifikacji, przygotowania do zawodu i wejścia w środowisko pracy są od dawna przedmiotem zainteresowań socjologów-badaczy. Zwłaszcza wśród badań prowadzonych przez psychologów i socjologów zakładowych ta problematyka jest bardzo popularna. Przyczyny są oczywiste. Zainteresowania te determinuje praktyczna waga wskazanych zagadnień. Powstaje jednak pytanie, czy w ramach tego wielkiego kręgu problemowego nie należałoby uwzględnić tematyki z zakresu *psychologii rozwojowej*, aby zdobyć pełniejszy obraz procesów dojrzewania młodych robotników. Wydaje się, że procesy dojrzewania do ról zawodowych i społecznych są istotnym aspektem formowania się młodych robotników jako części klasy. Procesy dojrzewania, stawania się dorosłym są związane nie tylko z problematyką systemu szkolnego i z problematyką środowiska rodzinnego lub lokalnego. Są one związane w przypadku młodych robotników z wchodzeniem do środowiska zakładu pracy i podejmowaniem nowych ról społecznych, które są rolami ludzi dorosłych. Trzeba więc spojrzeć na proces dojrzewania młodego robotnika przez pryzmat wiedzy socjologicznej i psychologicznej.

Podjęcie określonej pracy zależy od spontanicznej selekcji występującej w szkołach różnych typów. Obserwujemy, że do zasadniczych szkół zawodowych, z których w większości rekrutują się przyszli robotnicy, napływa młodzież charakteryzująca się łącznie lub oddzielnie dwiema cechami: robotniczym pochodzeniem społecznym oraz

niższymi niż przeciętne rezultatami nauki w szkole podstawowej. O ile pierwszy fakt z wielu względów może być uznany za czynnik pozytywny lub neutralny, to drugi wymaga podjęcia działań sterujących. Nie chcemy przecież, zwłaszcza w perspektywie przyszłości, aby robotnicy charakteryzowali się niższymi zdolnościami niż przedstawiciele innych zawodów. Stanem pożądanym byłby taki, w którym średnia uzdolnień osób napływających do szkół zawodowych i następnie wchodzących w szeregi klasy robotniczej nie byłaby niższa od średniej uzdolnień osób napływających do zawodów inteligentnych. Program zarysowany w *Raporcie o stanie oświaty* zmierza w tym kierunku. Horyzontalne zróżnicowanie zainteresowań winno być raczej kryterium alokacji do określonych zawodów, a nie poziom uzdolnień. Dobry poziom szkół i wyrównanie się sytuacji kulturalnej rodzin z różnych środowisk — oto przesłanki przyszłej, bardziej sprawiedliwej sytuacji młodzieży z różnych klas społecznych.

Poruszone zagadnienie wiąże się z szerszą problematyką intelektualnego rozwoju młodzieży. Według współczesnego stanu wiedzy psychologicznej, jeśli podejmiemy planowe działania, to nawet wolniejszy we wstępnych fazach rozwój intelektualny dziecka z robotniczej rodziny może być wyrównany. Oczywiście, jeśli w tym kierunku działać będzie szkoła, organizacje społeczne, środki masowego przekazu.

Według teorii „stadiów rozwoju psychologicznego” Piageta w umyśle młodego człowieka już około szesnastego roku życia kończy się formowanie podstawowych zdolności intelektualnych, przede wszystkim zdolności do abstrakcyjnego myślenia. Piaget akcentuje wewnątrzsobnicze, psychofizjologiczne mechanizmy formowania się *inteligencji* — choć nie przeczy, że rozwój umysłu przebiega także pod wpływem dodatkowych, zewnętrznych bodźców, m. in. pod wpływem pracy zawodowej. Konkuren-

cyjna wobec Piageta „teoria uczenia się” akcentuje rolę środowiska w rozwoju umysłowym i długotrwałość procesu uczenia się. W świetle tej teorii i przeprowadzonych badań wysuwa się twierdzenie, że *nawet w późniejszych okresach życia występuje intensywny rozwój intelektualny człowieka.*

Twierdzenie to ma istotne znaczenie dla całokształtu koncepcji „oświaty permanentnej”, a w naszym przypadku — kształcenia robotników. Wspomniane wyżej teorie i badania wskazują bowiem, że wykonując pracę zawodową młody robotnik zdolny jest podnosić znacznie swój poziom i rozwijać się intelektualnie, że praca zawodowa może w tym walenie dopomóc. Jest to teoretyczne wsparcie naszych programów dotyczących permanentnego podnoszenia kwalifikacji przez młodych robotników; doskonalenia fachu i równoczesnego poszerzania horyzontów intelektualnych; osiągania na tej podstawie wyższych stopni wtajemniczenia w procesy technologiczne, organizacyjne i społeczne.

W zasadzie wszystkie współczesne teorie psychologiczne podkreślają *pozytywny wpływ pracy zawodowej i środowiska zawodowego na rozwój osobowości społecznej.* Wydaje się to szczególnie interesujące w przypadku młodego robotnika. Podejmując pracę wchodzi on w system złożonych stosunków społecznych, styka się z ideologią klasy robotniczej i formuje swój robotniczy system wartości. Proces rozwoju intelektualnego i proces rozwoju społecznego wzmacniają się wzajemnie.

W odróżnieniu od młodzieży akademickiej, dla której uczelnia i prawa jej funkcjonowania stwarzają sytuację „przedłużonego życia niesamodzielnego”, półzależnego od rodziców i wychowawców — wejście młodego człowieka w szeregi klasy robotniczej wydaje się oddziaływać na rzecz większej i szybszej „dorosłości” i samodzielności. Hipotezę powyższą — wysuwaną w formie ogólnej — należałoby poddać empirycznej weryfikacji w naszych wa-

runkach. Byłby to, sędzę, interesujący teren badań. Oczywiście i w naszym społeczeństwie są tacy młodzi ludzie wywodzący się z klasy robotniczej, którzy pozostają w rodzinie i żyją niesamodzielnie. Ale przypuszczam, że ze względu na występujący w rodzinach robotniczych system wartości młodzież ta, mimo pewnego stopnia zależności od rodziców, szybciej emancypuje się i dorośleje niż młodzież ucząca się. Ogólnie biorąc, dojrzałość społeczna związana z podjęciem pracy zawodowej i wejściem w system pracy, współdziałanie z innymi, dojrzałymi osobami na równych prawach — sprzyjają szybszemu i bardziej skrytalizowanemu dojrzewaniu młodzieży robotniczej w porównaniu z młodzieżą kontynuującą naukę.

Drugi krąg zagadnień dotyczy spraw kultury i uczestnictwa młodych robotników w kulturze. Przedstawmy i tę problematykę na szerszym tle rozważań o młodzieży w ogóle, aby następnie spytać o problemy swoiste dla tej młodzieży, która weszła w szeregi klasy robotniczej.

Warto może zacząć od przytoczenia rozważań, dominujących w niemarksistowskiej literaturze, o „kontrkulturze” młodzieży i „konflikcie pokoleń”. Według wielu socjologów młodzież współczesna neguje świat wartości i normy postępowania starszych. Trudno zaprzeczyć występowaniu przejawów tego zjawiska, choć ich zakres nie jest dotąd dokładnie określony.

Można tu wspomnieć o teorii M. Mead — uczonej amerykańskiej. Nie aprobując tej teorii wspominam o niej dlatego, że w sposób przesadnie jaskrawy zwraca uwagę na pewne aspekty sytuacji i roli, w której młodzież występuje w dzisiejszym świecie. M. Mead mówi o kulturach postfiguratywnych, kofiguratywnych i prefiguratywnych. W kulturze postfiguratywnej dzieci uczą się od swoich przodków, przede wszystkim dziadków, którzy przekazują im wzorce i wartości uznane za niezmiennie. Przeszłość dorosłych jest wzorcem przyszłości dla nowej generacji. W kulturach kofiguratywnych dziadkowie nie odgrywają

już tak wielkiej roli — rodzice są elementem dominującym w przekazywaniu systemu wartości i norm zachowań. W kulturze prefiguratywnej — a taka kształtuje się współcześnie — nie tylko młodzież uczy się od dorosłych, ale i starsze pokolenia uczą się od młodzieży. U M. Mead występuje duże przejawienie niektórych aspektów procesu przyjmowania i tworzenia kultury. Pomija ona stałe elementy ideologii i kultury właściwe określonym formacjom społeczno-ekonomicznym. Z węższej perspektywy warto jednak studiować to „nowe”, którego potencjalnym nosicielem jest młodzież, a w przypadku nas interesującym — młodzież robotnicza.

W Polsce, według wstępnych badań empirycznych S. Nowaka, nie ma ostrego konfliktu pokoleń. M. Kozakiewicz wysuwa twierdzenie, że istnieje zgodność naczelnych wartości pokolenia starszych i młodzieży. Rozbieżności, według niego, występują dopiero na szczeblu niższym, szczeblu uszczegółowienia, zastosowania wartości w konkretnych sytuacjach. Problem ten wymaga jednak dalszych badań. Dla nas interesujące byłoby pytanie, *czy i pod jakim względem różnią się zainteresowaniami, systemami wartości i konkretnymi zachowaniami robotnicy młodzi i robotnicy starsi*. Warto tutaj stwierdzić, że dziedziczenie przez młodzież etosu właściwego klasie robotniczej, jej starszym rocznikom, przejawiającego się w przywiązaniu do socjalistycznej ideologii, w odpowiedzialności za losy kraju, w solidarności klasowej, w poczuciu honoru robotniczego — uznać należy za ważny przejaw pozytywnej kontynuacji klasowych treści świadomości. Dlatego trzeba studiować konkretne przejawy tych kontynuacji, wykrywając czynniki powodujące jej wytracanie lub utrzymywanie.

Równocześnie musimy jednak pamiętać, że nie chodzi nam o prostą reprodukcję, prostą kontynuację wartości typowych dla klasy robotniczej dnia wczorajszego i dzisiejszego. *Postęp społeczny powoduje pojawienie się no-*

wych zadań, nowych struktur i instytucji, a to wymaga inwencji i modyfikacji systemu wartości. Młodzi robotnicy muszą być nosicielami takiej kontynuacji kultury klasowej i socjalistycznej ideologii, która odpowiadałaby wyższej fazie rozwoju. Proces tworzenia tego typu kultury nie może być bezkonfliktowy, tak jak nie może być zupełnie bezkonfliktowy proces wprowadzania innowacji techniczno-organizacyjnych w fabrykach.

W socjologii polskiej Bronisław Gołębiowski rozwija interesującą koncepcję dominacji kulturowej klasy robotniczej w socjalistycznym społeczeństwie. Wbrew sugestii niektórych sformułowań nie rozumie on tej dominacji na sposób „proletkultowski”. Przewiduje narastanie znaczenia treści socjalistycznych w naszej kulturze (literaturze, sztuce), a także w sferze codziennych zachowań i obyczajów. Naturalnym podłożem powstawania tych treści, a także ich gwarantem jest klasa robotnicza. Klasa robotnicza rozwija również rozmaite formy twórczości amatorskiej, które stają się źródłem i przejawem kultury ogólnonarodowej — obok twórczości zawodowych artystów. Oddziałuje więc na treści i formy narodowej kultury.

Wydaje się, że wzrost ogólnego poziomu intelektualnego, a także wzrost udziału młodych robotników w kulturze stanowi obiecującą przesłankę potęgowania się procesów, o których pisze Bronisław Gołębiowski. Najogólniej można powiedzieć, że stanowi to przesłankę wzrastającej roli młodych robotników w kształtowaniu kultury narodowej.

Warto zasygnalizować jeszcze jeden problem, dotyczący rozwoju działalności społeczno-politycznej młodych robotników. Można tutaj postawić hipotezę o związkach między sytuacją młodych robotników w pracy, w kulturze i w polityce. Wydaje się, że coraz wyższy poziom kwalifikacji i zrozumienia mechanizmów życia gospodarczego, a także coraz głębszy i oryginalniejszy udział w tworzeniu

kultury (łącznie z przyswajaniem sobie klasowego punktu widzenia) wzmacniać będą w przyszłości aktywność młodych robotników w życiu publicznym. Już dziś znajdujemy wiele przejawów aktualizowania się potencjału tkwiącego w młodych robotnikach. Można spodziewać się w przyszłości coraz szybszego i coraz pełniejszego dojrzewania i aktualizowania się tego potencjału. Dzięki temu młodzi robotnicy staną się twórczymi kontynuatorami wielkich klasowych tradycji robotniczych.

Drukowany pod tym samym tytułem w: „Nowe Drogi”, 1974, nr 5

Badanie przemian strukturalnych w socjalizmie

O pojęciach struktury i zmian strukturalnych

Pojęcie „przemian strukturalnych” ma wielorakie znaczenie w marksistowskich naukach społecznych. Używając go ma się zazwyczaj na myśli ważne zmiany w systemie ekonomicznym lub ustroju społeczno-politycznym społeczeństwa. Na przykład ekonomiści używają go nie raz dla określenia istotnych zmian w proporcjach między zasadniczymi działaniami gospodarki (czy to z punktu widzenia rozmiaru produkcji, czy liczby zatrudnionych); używają go także dla oznaczenia przemian w sferze form własności i jej koncentracji (mówiąc np. o przejściu od kapitalizmu wolnokonkurencyjnego do monopolistycznego lub od monopolistycznego do państwowo-monopolistycznego).

Socjologowie marksistowscy skłonni są do posługiwania się pojęciem zmian strukturalnych przede wszystkim wtedy, gdy rozważają procesy przekształcania się jednej formacji w drugą, a więc dla oznaczenia przemian całokształtu stosunków społecznych — w tym głównie jakościowych zmian typu stosunków produkcji. Posługujemy się tym pojęciem jednak i wtedy, gdy rozważamy ważne z jakiegoś punktu widzenia etapy rozwoju jednego i tego samego typu społeczeństwa, np. przekształcanie społeczeństwa wczesnokapitalistycznego w kapitalistyczne tzw. drugiej rewolucji przemysłowej. Postępując analogicznie, niektórzy naukowcy mówią o zachodzącej w krajach so-

cialistycznych strukturalnej zmianie w związku z rozwojem techniki i oświaty. Na podstawie podobnego założenia można by nazwać przemianą strukturalną przejście od pierwszego etapu rewolucji ludowodemokratycznej, charakteryzującego się przewagą zadań ogólnodemokratycznych, do etapu drugiego, charakteryzującego się przewagą zadań socjalistycznych.

Przypominając to bardzo ogólnie i jeszcze dotąd niezbyt jasno określone rozumienie pojęcia „zmian strukturalnych”, chciałbym równocześnie zwrócić uwagę, że na gruncie marksistowskiej socjologii ma ono często węższe i wyraźniejsze znaczenie. Odnosi się je mianowicie do *procesów przemian struktury klasowo-warstwowej*. Oczywiście łatwo dostrzec, że przemiany te wiążą się z „przemianami strukturalnymi” w szerszym sensie, o jakim mówiłem przed chwilą — niemniej w tym węższym ujęciu wyraźna jest ogniskowa rozważań. Chodzi o te zjawiska, które, chociaż kształtują się pod wpływem przemian w technologii, w formach własności lub formach politycznej organizacji społeczeństw, znajdują wszakże bezpośrednio konsekwencje w konkretnym kształcie struktury klasowej.

We współczesnych naukach społecznych — pod wpływem cybernetyki i ogólnej nauki o systemach — upowszechnia się nowe, bardzo szerokie rozumienie pojęcia „struktura”, które wymaga zasygnalizowania w kontekście uwag skreślonych powyżej. Strukturą jest wszelki względnie izolowany układ elementów i sprzężeń między nimi. W tym ujęciu strukturą jest zakład produkcyjny, partia polityczna, rodzina, grupa kolegów, klasa szkolna, zintegrowana (przez organizację lub system wartości) klasa społeczna.

Na gruncie takiego rozumienia pojęcia struktury zwrot „przemiany strukturalne” oznacza coś innego niż zmiany struktury klasowej. Jest on używany dla oznaczenia odmiany dowolnego układu elementów i sieci sprzężeń mię-

dzy nimi. Tak więc zmianą strukturalną w tym rozumieniu będzie np. przekształcenie układu stanowisk i zależności w formalnej organizacji fabryki albo trwała zmiana stosunków między rodzicami a dziećmi w rodzinie.

Łatwo zauważyć, że nowe, „cybernetyczne” pojęcie struktury jest bardzo ogólne i prawdopodobnie można je uznać za jedno z najogólniejszych na terenie nauki (w tym także nauk społecznych). Warto tu zwrócić uwagę, że chociaż wydaje się ono proste do zastosowania w różnych dziedzinach życia społecznego (a najwyżej można by mu zarzucić małą użyteczność), to wcale tak nie jest. Przy próbach konkretnych zastosowań pojawiają się takie oto trudności: Kiedy układ elementów można uznać za układ względnie izolowany od innych elementów? Jakie zmiany sprzężeń uznać za wystarczające, aby mówić o jakościowej zmianie zjawiska („układu”)?

Przy coraz powszechniejszym stosowaniu ogólnego pojęcia struktury we współczesnych naukach społecznych byłoby pożyteczne rozróżnienie dwóch ogólnych typów struktur społecznych. Pierwszy typ nazwałbym „strukturami instytucjonalnymi” i do niego należałyby: zakład produkcyjny, szkoła, organizacja społeczna. Drugi typ nazwałbym „strukturami grupowymi” i do niego zaliczałyby się: grupa koleżeńska, mała społeczność lokalna, a także warstwy i klasy. Oczywiście między czystymi typami wystąpiłyby różnorodne zbiorowości o cechach mieszanych. Jak sugerują same nazwy, pierwszy typ charakteryzowany byłby przez posiadanie sformalizowanej struktury jako swoistego rodzaju sprzężeń, a drugi typ cechowałyby sprzężenia niesformalizowane, uformowane w dużym stopniu spontanicznie.

O potrzebie pomostu między teorią a badaniami

W rozdziale tym zajmę się przemianami struktury klasowo-warstwowej, przy czym skoncentruję się raczej na

pewnych problemach teoretycznych, a nie na wynikach empirycznych badań. Jednakże rozważania teoretyczne chciałbym tak ukierunkować, by miały one znaczenie dla prowadzonych — i ewentualnie projektowanych — badań empirycznych, gdyż jedno z istotnych zadań współczesnej socjologii marksistowskiej upatruję w przerzuceniu pomostu między teorią a empirią, pomostu, którego nieraz w ogóle nie ma lub który jest nie dość mocny. Zjawisko to występuje w różnych gałęziach socjologii szczegółowych, gdzie marksistowska teoria, z właściwą jej problematyką i metodologią, istnieje jakby oddzielnie, a obok niej, jakby nie mając z nią wiele wspólnego, rozwijają się szczegółowe badania empiryczne.

Chciałbym się od razu zastrzec, że przyczyn tego zjawiska nie dopatrywałbym się w niechęci socjologów do marksistowskiej teorii społeczeństwa. Przyczyn zjawiska jest wiele. Między innymi wchodzi tu w grę pewne trudności w przekładaniu teoretycznych pojęć marksistowskiej socjologii — podobnie zresztą jak każdej teorii socjologicznej — na język obserwowalnych danych empirycznych. Wchodzi w grę — ze strony niektórych teoretyków marksistowskich — wygodna postawa zastępowania żmudnych i czasochłonnych badań żonglerką pojęciową. Wchodzi także w grę nacisk wywierany na naszą empiryczną socjologię przez pozytywistyczną socjologię zachodnią, która skłonna jest zbierać i rozważać tylko „obserwowalne” i „mieralne” dane ilościowe.

Wspominam o tych znanych faktach po to, by podkreślić pilne zadania stojące przed socjologami marksistami. Zadanie to określiłbym jako wytrwałą i systematyczną pracę *nad większym niż dotąd zbliżeniem wzajemnym marksistowskiej ogólnej teorii społeczeństwa i konkretnych badań empirycznych*. Takie zbliżenie jest potrzebne nie tylko naukom społecznym, lecz także praktyce społecznej. Bez związku z konkretną praktyką badawczą teorii grozi popadnięcie w rozważania oderwane od życia

i jego realnych procesów. Z drugiej strony, oderwanie się od teorii i zamknięcie w kręgu wąsko pojętej empirii grozi zagubieniem perspektyw i wyłączeniem się z nurtu przemysłów dotyczących spraw najważniejszych. Dlatego należy postulować intensyfikację teoretycznych refleksji oraz — połączonych z nimi — badań empirycznych, nakierowanych na centralne problemy współczesności.

Kompleksowość struktury klasowo-warstwowej — przykłady analiz klasyków marksizmu

Struktura klasowa w sensie marksistowskim jest zjawiskiem kompleksowym. Aby uświadomić sobie ten prosty, ale nieraz zapomniany fakt, wystarczy wspomnieć, że Marks wiązał istnienie klas z podziałem pracy, podziałem własności i podziałem władzy; że stosunki klasowe były dla niego stosunkami ekonomicznego wyzysku i politycznego panowania, stosunkami walki klasowej i wewnątrzklasowej solidarności. Lenin wielokrotnie pisał o międzyklasowych różnicach w szeroko pojętych warunkach bytu i o rodzących się na ich podłożu sprzecznościach interesów. Engels w *Położeniu klasy robotniczej w Anglii* analizował w sposób empiryczny konkretne warunki bytu angielskich proletariuszy. Marks zdawał sobie sprawę z dominacji kulturalnej klas wyzyskujących i wykształconych nad klasami pracującymi i nieoświeconymi, a Lenin po rewolucji w Rosji tworzył program rozwoju kulturalnego klasy robotniczej. Wreszcie, wszyscy teoretycy marksizmu poświęcili wiele rozważań organizacjom robotniczym, a zwłaszcza partii komunistycznej, jako czynnikom wnoszącym świadomość socjalistyczną do klasy robotniczej i jako środkiem integracji wewnętrznej i walki zewnętrznej, prowadzonej z przeciwnikami klasowymi.

Struktura klasowa i jej konkretny kształt — to rezultat działania wielu czynników ekonomicznych i społecznych.

Ze strukturą tą są skorelowane pewne inne układy. Dlatego badania nad strukturą nigdy nie były rzeczą łatwą, jeśli nie chciało się upraszczać zjawisk.

W społeczeństwie socjalistycznym wielostronne badania struktury klasowej stają się nie tylko przedsięwzięciem interesującym intelektualnie, ale nabierają także bezpośredniej praktycznej użyteczności. W społeczeństwie tym zachodzą poważne przekształcenia struktury klasowej i *tymi przekształceniami musi w coraz większym stopniu sterować polityka społeczno-gospodarcza*, w której winny być formułowane cele odnoszące się do konkretnych etapów przemian poszczególnych klas i całej struktury. Trafne formułowanie celów jest niemożliwe bez poprawnego rozeznania sytuacji, a realizowanie polityki społecznej wymaga ciągłego gromadzenia danych i studiowania efektów, które planowe działania przynoszą.

Na razie wróćmy jednak do teoretycznego zagadnienia kompleksowości struktury klasowej. Leninowskie określenie klas społecznych zwraca już uwagę na kilka powiązanych cech konstytuujących klasę. Oto one:

„Klasami nazywamy wielkie grupy ludzi, różniące się między sobą miejscem zajmowanym w historycznie określonym systemie produkcji społecznej, stosunkiem (przeważnie usankcjonowanym i ustalonym przez prawo) do środków produkcji, rolą w społecznej organizacji pracy i — co za tym idzie — sposobem otrzymywania i rozmiarami tej części bogactwa społecznego, którą rozporządzają. Klasy — to takie grupy ludzi, z których jedna może przywłaszczać sobie pracę drugiej dzięki różnicy miejsca, jakie zajmują w określonym systemie gospodarki społecznej”¹.

Nie będziemy tutaj referowali rozmaitych dyskusji, które miały na celu wyspecyfikowanie cech położenia spo-

¹ W. I. Lenin, *Wielka inicjatywa*, w: *Dzieła*, t. 29, Warszawa 1956, s. 415.

łecznego w definicji tej zawartych. Nie jest to celem tego rozdziału. Ważne jest, że większość marksistów zgodna jest co do tego, że w odniesieniu do społeczeństwa socjalistycznego „rola w społecznej organizacji pracy” obejmuje dwie ważne cechy położenia w systemie pracy społecznej: charakter pracy (w podziale na fizyczną i umysłową) oraz funkcję kierowniczą lub podporządkowaną. Łącznie ze wspomnianymi wyżej materialnymi warunkami życia, zróżnicowanym udziałem w kulturze, odmiennymi postawami politycznymi — wszystkie wymienione dotąd cechy tworzą wielostronny kompleks.

Nieco odmienny aspekt kompleksowości struktury uświadamiamy sobie, gdy rozważamy wszystkie przypadki analizy warstw znajdujące się w dziełach klasyków. W analizach tych występują różnorodne kryteria wydzielenia warstw (rodzaj własności środków produkcji, stopień kwalifikacji, wysokość dochodów i inne). Gdy analizy mają charakter nie tylko opisowy, ale wiążą się ze śledzeniem *dynamiki zmian*, wówczas w pracach Marksa, Engelsa lub Lenina dostrzegamy nowy kąt widzenia — zwracanie uwagi na *rozpad starych klas lub warstw i kształtowanie się w ich obrębie nowych grup*, nabierających znaczenia w całym procesie.

Za przykład analizy warstw posłużyć mogą takie prace, jak Marksa *Osiemnasty brumaire’a Ludwika Bonaparte*, Engelsa *Wojna chłopska w Niemczech*, Lenina *Rozwój kapitalizmu w Rosji*. Cechą wspólną tych prac jest *konkretność i szczegółowość analiz*, konkretność, która zaskakuje osoby znające tylko marksizm uproszczony. Engels w *Wojnie chłopskiej* dzieli strukturę feudalnego jeszcze, ale już rozkładanego przez nowe procesy, społeczeństwa Niemiec na następujące człony typu klasowo-warstwowego: na książąt i drobną szlachtę (wyłonionych z dawnej, bardziej jednolitej klasy feudałów), patrycjuszy, mieszczan i plebejuszy (powstałych wskutek polaryzacji grodowego „mieszczństwa”), wreszcie — chłopów. Obok

tego wskazuje na rozbięcie duchowieństwa na dwie grupy: arystokratyczną (wyższe duchowieństwo) i plebejską (niższe duchowieństwo).

Marks w *Osiemnastym brumaire'a Ludwika Bonaparte* wyróżnia finansjerę i arystokrację ziemską jako dwie warstwy rodzącej się klasy kapitalistów — warstwy, które swoje programy polityczne artykułują w formie deklaracji lojalności wobec pretendujących do tronu odmiennych linii Burbonów...

Lenin w pracy *Program agrarny rosyjskiej socjaldemokracji* tak pisze o chłopstwie w okresie przenikania stosunków kapitalistycznych do rolnictwa:

„Bierzemy słowo «chłopstwo» w cudzysłów [...] *O ile* na wsi naszej pańszczyńniane społeczeństwo jest wypierane przez społeczeństwo «współczesne» (burżuazyjne), *o tyle* chłopstwo przestaje być klasą rozpadając się na proletariat wiejski i wiejską burżuazję (wielką, średnią, drobną i najdrobniejszą). *O ile* zachowują się jeszcze stosunki pańszczyńniane — *o tyle* «chłopstwo» nadal jeszcze pozostaje klasą, tzn. powtarzamy, klasą nie burżuazyjnego, lecz pańszczyńnianego społeczeństwa. To «o ile — o tyle» istnieje w rzeczywistości w postaci *niezwykle zawilego* splotu pańszczyńnianych i burżuazyjnych stosunków we współczesnej wsi rosyjskiej [...] Ten, czyje zarzuty ograniczają się do wyrażenia *ogólnego* niezadowolenia z powodu zawilości i «wymyślności» proponowanych rozwiązań, zapomina, że *nie jest w ogóle możliwe* proste rozwiązanie tak zagmatwanych zagadnień”².

Ze względów ogólnometodologicznych niezmiernie instructywne jest przyjrzenie się sposobowi dokonywania analiz w *Rozwoju kapitalizmu w Rosji*. Zadanie, które podejmuje Lenin w tej pracy, to analiza zróżnicowań wewnątrz klasy chłopskiej. Cel pracy jest konkretny: uchwy-

² W: W. I. Lenin, *Dzieła*, t. 6, Warszawa 1952, s. 108—109.

cenie stanu zróżnicowania chłopstwa rosyjskiego pod wpływem wkraczającego na wieś rynku kapitalistycznego. Jednakże w tej analizie stosuje Lenin takie sposoby postępowania badawczego, które — wydaje się — mają ogólniejsze znaczenie.

Lenin grupuje gospodarstwa nie tylko według obszaru uprawianej ziemi, lecz także według ilości zwierząt pociągowych, uważając, że to drugie kryterium daje niejednokrotnie lepsze odzwierciedlenie siły ekonomicznej gospodarstw. Nadto sięga on do danych dotyczących budżetów rodzinnych, aby od tej strony uchwycić zróżnicowanie stopnia zamożności różnych grup chłopstwa. Sięga również do danych dotyczących zatrudnienia poza gospodarstwem rolnym i danych dotyczących występowania produkcji przemysłowej w poszczególnych gospodarstwach (np. gorzelni). W tym sposobie postępowania uwidacznia się dążenie do uwzględniania szeregu rozmaitych wskaźników zamożności gospodarstw.

Niezmiernie ważny jest też inny zabieg metodologiczny. Mianowicie Lenin odrzuca mało mówiące, albo nawet mylące, posługiwanie się średnimi dla scharakteryzowania badanej populacji, a wprowadza podział na trzy kategorie: dwie skrajne i środkową. Górna grupa obejmuje chłopstwo charakteryzujące się „dodatnimi cechami zasobności gospodarczej”, a dolna „ujemnymi cechami” tej zasobności (np. wypuszczaniem ziemi w dzierżawę, sprzedażą siły roboczej).

Z przedstawionego tutaj (skrótowo) warsztatu Lenina wyprowadzić można dwie dyrektywy metodologiczne. Pierwsza z nich głosi, że badanie jakiegokolwiek klasy winno uwzględniać położenie jej skrajnych grup, a nie opierać się jedynie na przeciętnych dla całej klasy. Druga głosi, że takie postępowanie jest nieodzowne zwłaszcza wtedy, kiedy staramy się zrozumieć ewolucję jakiejś klasy w okresie, w którym poddana jest ona silnym oddziaływaniom zmieniającego się układu ekonomicznego; kie-

dy — być może — badanie grup skrajnych i środkowych stwarza możliwość śledzenia nowych zjawisk.

Rozwój kapitalizmu w Rosji stanowi szczególnie interesującą pozycję dla marksisty-metodologa badań społecznych, który chciałby w konkretnohistorycznej analizie odszukać zestaw wskazówek postępowania badawczego o ogólniejszym znaczeniu. Oczywiście jest jednak, że współczesne analizy muszą sięgać po takie wskazówki — a ogólniej: wszelką inspirację badawczą — nie tylko do pism klasyków marksizmu, lecz do całej bogatej tradycji marksistowskiej, a także do obecnych osiągnięć różnorodnych szczegółowych nauk społecznych. Musimy być także czuli na wszelką inspirację płynącą z aktualnego stanu rzeczywistości społecznej, która baczego obserwatora może naprowadzić na nowe problemy, nowe pomysły interpretacyjne, a także nowe ujęcia metodologiczne. W ten sposób, poprzez wzajemne oddziaływanie nagromadzonej już wiedzy oraz wzbogacanie jej pod wpływem impulsów idących od zmieniającej się rzeczywistości, odbywa się rozwój każdej orientacji teoretycznej. Marksizm jest przykładem takiej rozwijającej się orientacji.

Dotychczasowe badania i nowe potrzeby

Polska powojenna literatura socjologiczna zawiera wiele ciekawych studiów opisujących przemiany podstawowych członów naszej struktury klasowo-warstwowej: klasy robotniczej, chłopstwa i inteligencji. Trzeba tutaj wspomnieć przede wszystkim o wielkim, pionierskim, przeszło 20-tomowym, cyklu redagowanym przez J. Szczepańskiego, pod tytułem *Z badań klasy robotniczej i inteligencji*. Daje on plastyczny obraz przemian, jakie dokonały się pod wpływem rewolucji społecznej i industrializacji w poszczególnych środowiskach zawodowych, głównie inteligencji, w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych.

Trzeba się tutaj też odwołać do wielkiego cyklu pa-

miętników młodego pokolenia wsi, zebranych z inicjatywy J. Chałasińskiego i opracowanych pod jego kierownictwem. Pamiętniki te dokumentują fakt, który J. Chałasiński nazywa wprowadzeniem chłopstwa do kultury narodowej i ukształtowaniem się wśród niego świadomości współgospodarza kraju. Przekształcenia struktury agrarnej były analizowane w pracach B. Gałęskiego, D. Gałaja, R. Turskiego, W. Adamskiego. Badania nad klasą robotniczą są prowadzone od dawna przez S. Widerszpila, W. Mrozkową, J. Kulpińską, M. Jarosińską i wielu innych socjologów.

Ostatnio podjęto systematyczne badania nad wewnętrznym zróżnicowaniem klas oraz zmniejszaniem się różnic między nimi. Starano się o uchwycenie szerokiego wachlarza zjawisk charakteryzujących sytuację materialną, konsumpcję kulturalną i świadomość społeczną ludności dużych miast, a więc głównie — klasy robotniczej i inteligencji. Z tymi badaniami jestem związany osobiście. Niniejszy tekst w dużym stopniu nawiązuje do przemyśleń, które kierowały układaniem programu badań, oraz doświadczeń i postulatów, które wyłoniły się jako rezultat tych badań.

Chociaż dorobek socjologii polskiej w zakresie badań nad strukturą klasowo-warstwową jest już względnie duży, to na jego podstawie nie można uzyskać całościowego, wielostronnego obrazu poszczególnych klas i warstw społecznych, a także stosunków między nimi. Przyszłe badania powinny zgromadzić materiał do stworzenia takiego obrazu, a dalsze przemyślenia teoretyczne muszą dostarczyć założeń i ram dla zbudowania syntezy.

W nowych badaniach przedmiotem systematycznej analizy winny być *wszystkie cechy położenia społecznego we wszystkich klasach oraz — analogicznie — wszystkie ważne wewnątrzklasowe i międzyklasowe stosunki*. Jednym z braków dotychczasowych badań nad strukturą klasową w Polsce, a chyba także w innych krajach socjalistycz-

nych, jest swoista fragmentaryczność poszczególnych badań. Jedni zajmują się klasą robotniczą, drudzy inteligencją, a jeszcze inni — chłopstwem. Jedni badają przede wszystkim kwalifikacje, drudzy dochody, a jeszcze inni — konsumpcję kulturalną lub wybrane treści świadomości. Wyniki tych badań są zazwyczaj nieporównywalne, gdyż zastosowane schematy badawcze były odmienne. Aby posunąć naszą wiedzę naprzód, należy stworzyć porównywalne schematy, które by obejmowały różnorodne zjawiska charakteryzujące strukturę klasową w całości i „życie wewnętrzne” poszczególnych klas. Odniesieniem dla danych dotyczących poszczególnych segmentów struktury klasowo-warstwowej winny być materiały uzyskane w reprezentacyjnych badaniach ogólnopolskich.

Przez długi czas w marksistowskiej literaturze o nastawieniu wyłącznie teoretycznym uwaga naukowców koncentrowała się przede wszystkim na zróżnicowaniu ludności według stosunku do środków produkcji oraz na niektórych aspektach świadomości klasowej. Zapomniano, że pierwszorzędne znaczenie stosunku do środków produkcji nie powinno prowadzić do zaniedbania studiów nad rolą w społecznej organizacji pracy oraz formami i wysokością udziału w dochodzie narodowym. Nie powinno także prowadzić do zaniedbania empirycznych studiów nad tak ważnymi atrybutami, jak szeroko pojęte warunki bytu i uczestnictwo w dorobku kulturalnym. Te cechy położenia wymagają systematycznych studiów choćby dlatego, że spełniają ważną funkcję „łączników” między stosunkiem do środków produkcji a treściami świadomości klasowej.

Wspomniany niedostatek występujący w rozważaniach teoretycznych próbowała rekompensować empiryczna socjologia krajów socjalistycznych od pierwszych dni swych narodzin. Środkiem służącym temu celowi było uwzględnianie w badaniach wielu cech położenia klasowego oraz analiza powiązań między tymi cechami. Oznaczało to stałe

poszerzanie pola badawczego, przejawiające się we włączaniu do analiz wykształcenia, warunków mieszkaniowych, konsumpcji kulturalnej itd. Oznaczało to także dostarczanie materiału do bogatszych, bardziej kompleksowych ujęć teoretycznych.

Przez podjęcie nowych badań winniśmy uzupełnić wszystkie istniejące jeszcze niedostatki i braki oraz uzyskać następujące rezultaty:

1. Określenie zasadniczych rysów charakterystycznych podstawowych członów struktury klasowej: klasy robotniczej, chłopstwa, inteligencji. Badania powinny dostarczyć danych do analizy zmian, jakim te klasy uległy w minionym trzydziestoleciu, oraz zmian, które wystąpią w przyszłości. Powinny również umożliwić określenie czynników powodujących te zmiany.

2. Określenie charakteru i stopnia zróżnicowań wewnątrzklasowych. Przedmiotem badań powinny się więc stać rozmaite kategorie społeczno-zawodowe, grupy wewnątrzklasowe i „międzyklasowe” (nie tylko ludności miejskiej, lecz także wiejskiej). Badania te powinny umożliwić szczegółowy opis położenia różnych grup, ich charakteru pracy, aktywności zawodowej, głównych nurtów aktywności społeczno-politycznej i dominujących postaw światopoglądowych. Powinny również umożliwić prześledzenie zmian relatywnego usytuowania grup społeczno-zawodowych wewnątrz poszczególnych klas, a także stopnia nierówności między nimi.

3. Określenie wzajemnych stosunków ekonomicznych i politycznych między podstawowymi członami struktury klasowej i zanalizowanie dynamiki tych stosunków. Przedmiotem analizy winny stać się zjawiska sprzeczności i jedności interesów klasowych, a także zjawiska konfliktów i integracji. Badania powinny dostarczyć informacji o dynamice procesów zacierania się różnic klasowych, o czynnikach podtrzymujących i modyfikujących różnice klasowe.

Jeśli rezultatem badań empirycznych ma być otrzymanie bogatego obrazu życia klas i warstw społecznych, należy jasno sobie uświadomić *zakres zjawisk, które winny się znaleźć pod naszą obserwacją*. Oto próba ich wyliczenia i pogrupowania.

Do pierwszej grupy należy zaliczyć przede wszystkim te „atrybuty klasowe”, które występują w leninowskim określeniu klas społecznych. Są to: stosunek do środków produkcji, rola w społecznej organizacji pracy, forma i wysokość udziału w dochodzie narodowym.

Do drugiej grupy zaliczyć można szeroko pojęte warunki materialnego bytu, obejmujące wzory i wysokość konsumpcji dóbr materialnych, oraz udział w życiu kulturalnym — w jego aspekcie ilościowym i jakościowym.

Trzecia grupa zjawisk obejmuje treści świadomości, charakteryzujące poszczególne klasy społeczne. Chodzi tu zwłaszcza o świadomość interesów poszczególnych klas, percepcję istniejących nierówności, poglądy danej klasy na ewolucję społeczeństwa oraz na swoje miejsce w tej ewolucji.

Na czwartą grupę — ściśle związaną z poprzednią — składają się rozmaite formy aktywności społeczno-politycznej, podejmowanej przede wszystkim w partiach politycznych, związkach zawodowych (zwłaszcza wśród robotników), organizacjach spółdzielczych (zwłaszcza wśród chłopów), stowarzyszeniach zawodowych (zwłaszcza wśród inteligencji). Formy aktywności należy studiować w powiązaniu z ogólnoklasową rolą i z codziennym działaniem instytucji klasowych: partii politycznych, związków zawodowych, organizacji samorządu robotniczego i chłopskiego.

W badaniach struktury klasowej konieczne jest wykorzystywanie wielu metod badawczych. Do dokładnego opisu sytuacji klasowej poszczególnych osób i kategorii społeczno-zawodowych najodpowiedniejszą metodą są masowe badania ankietowe. Na ich podstawie można dawać charakterystykę obiektywnego położenia całych klas lub

ich części, posługując się najrozmaitszymi miarami wypracowanymi przez statystykę.

W badaniu instytucji i stowarzyszeń klasowych wykorzystywać należy szerszy wachlarz metod, zarówno takich, które tradycyjnie w socjologii używane były do analizy funkcjonowania dobrowolnych stowarzyszeń (np. partii politycznych) lub sformalizowanych instytucji (np. aparatu państwowego), jak i nowoczesnych metod „badań systemowych”, które rozwijają się pod wpływem cybernetyki i mają coraz szersze zastosowanie w analizach celowych działań wszelkich zorganizowanych zespołów ludzkich. W tej płaszczyźnie socjologia struktur społecznych musi sięgać do dorobku nauk politycznych i nauk o zarządzaniu.

Jeszcze innych metod wymaga analiza interesów klasowych i grupowych. Trzeba zdawać sobie sprawę z tego, że ujęcie problematyki interesów wynika wprost z założeń teoretycznych marksizmu. Określenie podstawowych, ustrojowych interesów klasy dokonuje się przez analizę konsekwencji, jakie niesie ze sobą dla grup społecznych (klas, warstw) funkcjonowanie określonego ustroju ekonomicznego. Jednakże wszechstronny opis splotów różnorodnych sprzeczności (i jedności) interesów w danej historycznie strukturze społecznej, jak również ilościowy rachunek korzyści lub deprivacji, przypadających określonym klasom — winien być zawsze przedmiotem studiów konkretnych. W tych studiach mają zastosowanie na przykład rozmaite metody ekonomiczne. Nadto analiza interesów nie może się zatrzymywać tylko na określeniu interesów obiektywnych i obliczaniu rachunków ich ilościowych relacji. Musi być ona powiązana z rozpoznaniem percepcji interesów przez klasy i grupy. Tutaj metody badań ankietowych mają znowu swoje zastosowanie. Analizie teoretycznej pozostaje natomiast wyjaśnienie przyczyn zgodności lub niezgodności między obiektywnym interesem a subiektywną jego percepcją.

Główne segmenty struktury klasowej i różnicowania wewnątrzklasowe

W poszczególnych fazach rozwoju określonej formacji społeczno-ekonomicznej podstawowe atrybuty klasowe uzyskują różne konkretyzacje, a waga rozmaitych ich aspektów jest zmienna. Na obecnym etapie budowy społeczeństwa socjalistycznego w naszym kraju różnice w stosunku do środków produkcji pozwalają wyodrębnić przede wszystkim najemnych pracowników gospodarki państwowej, członków spółdzielni pracy oraz drobnotowarowych właścicieli środków produkcji, w tym głównie indywidualnych chłopów.

W toku postępujących zmian każdy z rodzajów „stosunku do środków produkcji” zdobywa nową treść. W naszych warunkach można to zjawisko śledzić na przykładzie drobnotowarowych wytwórców w rolnictwie: ich władanie prywatnymi środkami produkcji w coraz większym stopniu podlega kontroli państwa, a ich indywidualne decyzje gospodarcze w coraz większym stopniu są uzależnione od kolektywnych form pracy.

W polskich warunkach klasę drobnotowarowych chłopów odróżnia od klasy robotniczej i warstwy inteligencji nie tylko odmienny stosunek do środków produkcji, ale także odmienny charakter pracy i odmienna forma udziału w dochodzie narodowym. Klasa robotnicza i warstwa inteligencji różnią się zaś między sobą przede wszystkim charakterem pracy i jego korelatami w postaci innego rodzaju i poziomu wykształcenia oraz konsumpcji kulturalnej. Do tych cech korelatywnych zaliczyć trzeba także warunki materialnego bytu.

Postęp techniczny i polityka społeczna wpływają stopniowo na niwelację wspomnianych różnic między klasą robotniczą a warstwą inteligencji. Wiadomo także, że w ogólnej tendencji będzie postępować uspołecznienie rolnictwa, a wraz z nim upodobnienie się stosunku do środ-

ków produkcji wszystkich podstawowych klas społecznych. Równolegle następować będzie — czego początkowe świadectwa obserwujemy już dziś — modernizacja techniczna rolnictwa, zbliżenie treści pracy przemysłowej i rolniczej oraz warunków bytu ludności zatrudnionej w rolnictwie i przemyśle.

Już proste wyliczenie tych procesów uświadamia potrzebę pilnego i intensywnego ich badania. Najogólniej można powiedzieć, że jest to potrzeba śledzenia tego, co nowe, tego, co rodzi się już dziś, choćby występowało w nie rozwiniętej jeszcze formie. Idzie m. in. o śledzenie procesów stopniowego zacierania się różnic międzyklasowych. Program badań winien być tak skonstruowany, aby nowe zjawiska identyfikować, analizować i wyjaśniać. Nowe tendencje znajdują wyraz w stopniowym „utechnicznieniu” charakteru pracy robotnika, a w konsekwencji — w stopniowej intelektualizacji pracy dotąd fizycznej. Znajdują one także wyraz w podnoszeniu się wykształcenia i zarobków, rozszerzaniu horyzontów intelektualnych i wzroście aktywności społecznej. Te zjawiska — a także wszystkie ewentualne hamulce i przeciwnie tendencje — winny szczególnie absorbować naszą uwagę.

Obok potrzeby szczegółowych badań cech sytuacji społecznej podstawowych segmentów klasowej struktury toruje sobie od dłuższego czasu drogę inna potrzeba: *analizowania wewnętrznych różnicowań w głównych segmentach struktury klasowej*. Pisze się o tym we wszystkich krajach socjalistycznych. Jeśli uwzględnienie w badaniach większej liczby aspektów położenia klasowego oznacza poszerzenie pola analiz, to badanie różnicowań wewnątrzklasowych oznacza pogłębienie dotychczasowych analiz. Ma to znaczenie zarówno teoretyczne, jak i praktyczne.

Konieczność badania wewnątrzklasowych różnic bardzo dobitnie wyraził W. S. Siemionow na konferencji radzieckich socjologów w Mińsku w 1967 r., zwołanej dla prze-

dyskusowania problematyki badań empirycznych nad strukturą klasową.

„Nie do pomyślenia jest konkretna, żywa analiza rozwoju klas, grup społecznych, każdej społecznej i klasowej struktury społeczeństwa w okresie budowy socjalizmu — bez dostrzegania wewnątrzklasowych różnic [...]”³.

W pracach radzieckich i polskich najczęściej stosowany jest podział szeroko pojętej warstwy inteligencji na: 1) specjalistów z wyższymi kwalifikacjami oraz 2) urzędników i pracowników biurowych, a podział klasy robotniczej na: 1) robotników wykwalifikowanych, 2) półwykwalifikowanych i 3) niewykwalifikowanych. Wyróżnione wyżej grupy autorzy nazywają także „warstwami” albo zamiennie — „kategoriami społeczno-zawodowymi” i „grupami społecznymi”.

We wszystkich pracach socjologów radzieckich i polskich teoretycznym zapleczem proponowanych podziałów ludności miejskiej są różnice w charakterze pracy występujące między poszczególnymi zawodami lub grupami zawodów. „Charakter pracy” rozumie się dość szeroko i wielostronnie, przy czym nie wszyscy autorzy te same aspekty różnic między konkretnymi pracami mają na myśli, gdy posługują się tym terminem. Można jednak stwierdzić, że zazwyczaj chodzi im o podział na „prace w przeważającej mierze fizyczne” i „prace w przeważającej mierze umysłowe”, a wewnątrz nich — o prace wymagające większych lub mniejszych kwalifikacji oraz związane lub nie związane z kierowaniem innymi ludźmi.

Badanie wewnątrzklasowych zróżnicowań ma — obok ogólnych — wiele uzasadnień szczegółowych. Nietrudno

³ W. S. Siemionow, *Izmienienija socyjalnoj struktury sowietskogo obszczestwa. Materialy k naucznoj konfieriencyi w Minskie*, Moskwa 1967 (cyt. wg tłum. niem. w: *Beiträge zur sozialen Struktur der sozialistischen Gesellschaft*, Berlin 1969).

na przykład zauważyć, że przemiany prowadzące do zmniejszania się globalnych różnic klasowych dokonują się w ramach poszczególnych członów struktury klasowej nierównomiernie. Tak więc tempo zmian charakteru pracy i warunków bytu z większą intensywnością obejmuje jedne odłamy klasy robotniczej, a z mniejszą inne. Awans robotników o wysokich kwalifikacjach i pracujących w nowoczesnym przemyśle jest znacznie szybszy niż awans robotników o niskich kwalifikacjach i pracujących w przemyśle tradycyjnym. Analogiczne zjawiska można obserwować wśród warstwy inteligencji i klasy drobnotowarowych chłopów.

Wprowadzenie szczegółowych przekrojów do badań nad strukturą klasową jest uzasadnione m. in. takimi oto względami:

- 1) pod wpływem zmian technologicznych i polityki społecznej nastąpiły procesy przemieszczeń całych grup zawodowych wewnątrz klas, wyrażając się w awansie lub relatywnej degradacji;

- 2) nastąpiły też zmiany w konfiguracji cech położenia społecznego w poszczególnych kategoriach społeczno-zawodowych — i zmiany te nie przebiegały według jednolitego wzoru we wszystkich kategoriach;

- 3) procesy ruchliwości zmieniły w niejednakowym stopniu pochodzenie społeczne obecnych przedstawicieli rozmaitych kategorii społeczno-zawodowych i fakt ten ma wielorakie konsekwencje.

W polskich badaniach nad zróżnicowaniem wewnątrzklasowym ludności miejskiej zastosowaliśmy podział na grupy społeczno-zawodowe. Od tych grup można w razie potrzeby przejść do schematu dwudzielnego, sumując mniejsze grupy w dwa zasadnicze człony: klasę robotniczą i inteligencję. Posługiwanie się schematem rozczłonkowanym pozwala jednak uzyskać dodatkowe korzyści. Po pierwsze, umożliwia wniknięcie w wewnętrzne zróżnicowanie dwu podstawowych członów. Po drugie, pozwa-

la śledzić zacieranie się różnic między szczegółowymi kategoriami społeczno-zawodowymi, które w schemacie dwudzielnym zaliczane są do odmiennych grup: „robotników” i „inteligencji”. Po trzecie, szczegółowy schemat umożliwia zorientowanie się w różnicy położenia grup najbardziej kwalifikowanych — i najlepiej usytuowanych — oraz grup znajdujących się pod tym względem w najgorszej sytuacji. Różne „przeciętne” obliczane dla ogółu robotników i ogółu pracowników umysłowych (którymi operuje się w wielu badaniach ekonomicznych i w rocznikach statystycznych) zacierają te różnice między skrajnymi grupami szczegółowymi. Po czwarte wreszcie, podział na kategorie społeczno-zawodowe pozwala wyróżnić grupy „pograniczne”, leżące jakby między klasami (z punktu widzenia zestawu cech, które je charakteryzują). Studiowanie takich grup ma trwałą tradycję w marksizmie i przynosi niemałe korzyści poznawcze.

Badanie kategorii społeczno-zawodowych jest uszczegółowieniem studiów nad zasadniczymi członami struktury klasowo-warstwowej: klasą robotniczą, chłopstwem i inteligencją. Równocześnie jednak posuwa nas dalej — pozwala śledzić procesy zacierania się różnic między nimi.

To prawda, że procesy zacierania się różnic między klasami można też — i należy — obserwować biorąc klasy za jednostki socjologicznej analizy. W niektórych wymiarach różnic taka procedura może być usprawiedliwiona i konieczna. Przede wszystkim jest ona konieczna, a także wystarczająca, jeśli idzie o śledzenie procesów zacierania się różnic w cechach podstawowych, konstytutywnych. Tak więc np. procesy zacierania się różnic między klasą robotniczą a chłopstwem z punktu widzenia odmiennego stosunku do środków produkcji lub między klasą robotniczą a inteligencją z punktu widzenia globalnie pojętych różnic charakteru pracy (fizyczna — umysłowa) — muszą być obserwowane „na poziomie” struktury klasowej.

Jednakże wiele innych procesów zacierania się różnic, jak np. zmniejszanie się różnic w wysokości dochodów, w poziomie wykształcenia, w konsumpcji dóbr materialnych i duchowych — a więc zacieranie się różnic z punktu widzenia cech korelatywnych — należy śledzić na poziomie „niższym”, w przekrojach kategorii społeczno-zawodowych. Na tym poziomie należy również śledzić krótkookresowe i średniookresowe „falowania” rozpiętości płac indywidualnych i dochodów rodzin, prowadzące do zwiększenia stopnia nierówności w tej płaszczyźnie. Różnorodne aspekty polityki płac mogą wywoływać zamierzone i nie zamierzone skutki w tej dziedzinie. Wymagają one kontroli i korygowania.

Przyjęcie kategorii społeczno-zawodowych jako jednostek analizy pozwala nadto tworzyć — i brać pod obserwację — takie grupy, które mogą być nazwane „pośrednimi” lub mieszanymi z punktu widzenia głównych, klasowych podziałów. Chodzi tu o takie grupy, które na przykład ze względu na „mieszany” charakter pracy lub specyficzny zestaw cech społecznego położenia nie mieszczą się dobrze w żadnej klasie. Mogą być wytworem różnorodnych procesów postępu technologicznego, rezultatem założeń polityki gospodarczej itd. Niektóre z tych grup są przejawem zacierania się różnic między klasami. Tak np. znany socjolog radziecki M. N. Rutkiewicz wyróżnia warstwę „robotników-inteligentów” złożoną z techników i inżynierów pracujących bezpośrednio przy maszynach, a więc na stanowiskach robotników.

Sygnalizując potrzebę badania kategorii społeczno-zawodowych nie podejmuję tutaj kwestii, jakie konkretne kategorie społeczno-zawodowe należy wydzielać. Wydaje się bowiem, że różne cele badawcze — a więc chęć rozpoznania konkretnych, nie we wszystkich przypadkach jednakowych zjawisk i procesów — mogą prowadzić do ustanawiania odmiennych podziałów wewnątrzklasowych.

Kontekst technologiczno-ekonomiczny i kontekst historyczno-kulturowy

Do tej pory zastanawialiśmy się nad potrzebą badań różnic wewnątrzklasowych z punktu widzenia czysto opisywającego — lecz badania te mogą zyskać sens głębszy, teoretyczny, przez powiązanie opisu z hipotezami dotyczącymi dynamiki społecznej. Chciałbym zwrócić uwagę na taką możliwość omawiając koncepcję dwu „kontekstów”, w których przemiany struktury występują. Chodzi tu o konteksty, które można by nazwać „*technologiczno-ekonomicznym*” i „*historyczno-kulturowym*”.

Coraz częściej formułowane są postulaty głoszące potrzebę podjęcia porównawczych badań nad strukturą społeczną w europejskich krajach socjalistycznych. Korzyści poznawcze płynące z takich badań nie ulegają wątpliwości. Zaliczają się do nich: odkrycie ogólnych, ponadkrajowych prawidłowości przemian struktury klasowej w krajach socjalistycznych i równoczesne ujawnienie swoistości narodowych rozwoju tej struktury.

Otóż koncepcja „kontekstów” byłaby jednym z teoretycznych narzędzi śledzenia swoistości rozwoju struktury klasowej poszczególnych krajów. Słabe działanie różnicujące „kontekstów” można by brać za wskaźnik większej uniformizacji procesów rozwoju, a silniejsze — za przejaw procesów dywersyfikujących. W badaniach powtarzanych co jakiś czas, mających na celu ujawnienie dynamiki zmian, można by nawet analizować to, czy czynniki różnicujące i ujednociające działają jednakowo na wszystkich etapach rozwoju, albo które z tych czynników na jakim etapie działają mocniej lub słabiej.

Przez *kontekst technologiczno-ekonomiczny* należałoby rozumieć takie uwarunkowania zmian struktury, które tkwią w procesach rozwoju techniki, w przeobra-

zeniach własności i w zmianach systemów gospodarowania.

Tego rodzaju zmiany silnie związane są z ogólnymi fazami rozwoju formacji socjalistycznej i jej podokresami. W Polsce koncepcja „kontekstu” oznacza branie pod uwagę określonych etapów przemian gospodarczo-społecznych w rolnictwie, określonych podfaz procesu industrializacji i modernizacji, tempa i kierunku wprowadzanych zmian technicznych i organizacyjnych, jakie przynosi rewolucja naukowo-techniczna. Nie tu miejsce na rozwijanie teorii faz rozwoju formacji socjalistycznej i roli określonych czynników technicznych, własnościowych, organizacyjnych w wydzieleniu tych faz (posiadanie takiej teorii byłoby bardzo użyteczne dla koncepcji tutaj przedstawionej). Chcę tylko zwrócić uwagę na związek między fazą rozwoju techniki i stosunków ekonomicznych a fazą rozwoju struktury. Równocześnie przez proste wyliczenie pragnę uświadomić wielość elementów, które winny być brane pod uwagę, gdyby koncepcja kontekstu techniczno-ekonomicznego miała zostać użyta do wyjaśniania konkretnych cech struktury klasowej w określonym wycinku czasu. Gdyby z koncepcji „kontekstu” chciało się uczynić operacyjne narzędzie badawcze, wymagałoby to przemyślanej analizy — i klasyfikacji — wymienionych tutaj czynników.

Obok cech silnie związanych z fazą rozwoju gospodarczego omawiany „kontekst” obejmować powinien również drugi aspekt narodowych swoistości gospodarowania, który nazwiemy skrótowo „organizacyjnym”. Dwa socjalistyczne społeczeństwa mogą znajdować się w tej samej fazie i podfazie ogólnego rozwoju, lecz ich struktury klasowo-warstwowe mogą się w niektórych aspektach różnić na skutek innego w tych krajach kierunku inwestycji (ponieważ kraje te mają odmienną bazę surowcową lub podjęły się odmiennych zadań w międzynarodowym podziale pracy), odmiennych form organizowania jednostek

produkcyjnych i planistycznych, niejednakowych systemów wynagrodzeń oraz kształtu polityki socjalnej.

Te właściwości systemów gospodarczych łącznie (choć niekoniecznie tylko one) tworzą mechanizmy „produkujące” określone zestawy cech położenia społecznego w określonych grupach pracowniczych. Oczywiście wśród europejskich krajów socjalistycznych istnieje coś, co można by nazwać silną tendencją ujednociającą, która prowadzi ku podobnym rozwiązaniom w zakresie planowania i zarządzania oraz w dziedzinie polityki gospodarczo-społecznej. Ale tendencja ta nie eliminuje odmienności szczegółowych rozwiązań — należałoby więc brać je pod uwagę w studiowaniu struktury klasowej.

Można przypuszczać, że odmienności wynikające z aspektu „organizacyjnego” bardziej są uchwytnie na poziomie kategorii społeczno-zawodowych niż całych klas, ale gdy weźmiemy pod uwagę różne fazy rozwoju, to odmienności z nich wynikające rzucać się będą w oczy nawet na poziomie klas (np. liczebność klasy robotniczej, jej struktura branżowa i poziom wykształcenia).

Kontekst historyczno-kulturowy obejmuje grupowe wzory zachowań, aspiracje i systemy wartości, które nie są zakorzenione w aktualnie funkcjonującym systemie techniczno-produkcyjnym, lecz w przeszłych doświadczeniach i stosunkach społecznych. Marks zwracał wielokrotnie uwagę na to, że przeszłość ciąży nad współczesnością, a odnosi się to zwłaszcza do poglądów, aspiracji i upodobań. Wzięcie pod uwagę tych sugestii Marksa w badaniach nad przemianami struktury wymagałoby opracowania szeregu zagadnień odnoszących się do obecności w dniu dzisiejszym takich składników psychologii grup i klas albo nawet takich rozwiązań instytucjonalnych, np. w sferze upowszechniania kultury, które są świadectwem ciężenia wzorów przeszłości nad terażniejszością; dzisiejszy układ stosunków bynajmniej nie wytwarza ich spontanicznie i samorodnie, choć nie jest wy-

kluczone, że może sprzyjać ich utrzymywaniu się siłą bezwładu.

Nie zamierzając w tym miejscu przedstawiać szczegółowej koncepcji kontekstu historyczno-kulturowego, chciałbym powołać się na konkretną kwestię, którą przy jego pomocy staraliśmy się wyjaśnić w polskich badaniach empirycznych.

Otóż w założeniach teoretycznych wielu badań nad strukturą społeczną krajów socjalistycznych przyjmuje się, że wśród ludności miejskiej, zatrudnionej w gospodarce państwowej, charakter pracy determinuje wysokość zarobków, poziom kultury i wiele innych atrybutów położenia społecznego. Twierdzenia te, jeśli są prawidłowo zbudowane, mają charakter twierdzeń o prawidłowościach statystycznych. Postanowiliśmy empirycznie rozstrzygnąć, w jakim stopniu twierdzenia te są słuszne i do jakiego aspektu charakteru pracy się odnoszą. Można także postawić sobie pytanie, czy we wszystkich klasach i kategoriach społeczno-zawodowych owe statystyczne zależności są tak samo silne.

Wysunęliśmy hipotezę o wpływie konkretnego kontekstu historyczno-kulturowego na powstawanie „odchyień” w zależnościach między kwalifikacyjnym aspektem charakteru pracy a wysokością zarobków, z jednej strony, oraz między tymże charakterem pracy a konsumpcją kulturalną — z drugiej. W książce pt. *Zróżnicowanie społeczne* znaleźć można odpowiednie wyniki, stanowiące odpowiedź na sformułowaną hipotezę. Tak więc w badaniach, o których tu mowa, warstwa inteligencji została najpierw podzielona na grupę inteligencji o wyższych kwalifikacjach i grupę inteligencji o średnich kwalifikacjach. Tę drugą grupę podzieliliśmy jeszcze na dwie podgrupy: techników i urzędników. Otrzymaliśmy w ten sposób podgrupy o podobnym poziomie kwalifikacji, ale o różnym typie wykształcenia i odmiennym przedmiocie pracy. Okazało się, że technicy mają wyższe zarobki od

urzędników, lecz konsumpcję kulturalną mniej więcej na tym samym poziomie. Różnice te wskazują, że w płaszczyźnie wynagrodzeń wyższą społeczną ocenę uzyskuje praca w zawodach technicznych, ale poziom kulturalny jest kształtowany przez czynniki dodatkowe, do pewnego stopnia działające autonomicznie wobec poziomu zarobków. Przypuszczamy, że w Polsce tym autonomicznym czynnikiem są „inteligencje” aspiracje, silne wśród urzędników. Warto zbadać, czy takie samo zjawisko występuje także w innych krajach socjalistycznych. Gdyby się okazało, że nie, to byłibyśmy tutaj na tropie wpływu konkretnego historyczno-kulturowego kontekstu, właściwego społeczeństwu polskiemu.

Zróżnicowanie społeczne
— **kategorie społeczno-zawodowe**
— **warstwy**

W płaszczyźnie teoretycznej należałoby zająć się zagadnieniem dotyczącym różnorodności układów zjawisk, które znajdują się w polu widzenia badacza zróżnicowań, a nazywane są potocznie „kategoriami społeczno-zawodowymi” lub „warstwami”.

Poszczególni badacze nierzadko używają zamiennie terminów „warstwa” i „kategoria społeczno-zawodowa”. *Chciałbym w związku z tym zwrócić uwagę na możliwość przyporządkowania tych terminów — a także terminu «zróżnicowanie społeczne» — dokładniej określonym, niejednakowym zjawiskom społecznym.* Nie chodzi mi tu głównie o zaproponowanie nazw, bo te, jak wiadomo, są kwestią umowną. Przede wszystkim chcę podkreślić, że w rzeczywistości społecznej występować mogą rozmaite układy zjawisk i tę różnorodność badacz winien dostrzegać oraz czynić przedmiotem systematycznych obserwacji.

W każdym społeczeństwie współczesnym istnieje określony „rozrzut” osób o określonych szczeblach kwalifikacji, wykształcenia, wysokości dochodów i innych cech położenia społecznego. Są one uwzględniane zawsze, kiedy bada się „różnicowanie społeczne”. Jeśli socjologa interesuje wertykalny aspekt różnicowania społecznego, to zazwyczaj uwzględnia on wyżej wymienione cechy lub dodatkowo jeszcze inne, takie jak np. wysokość konsumpcji kulturalnej i prestiż społeczny. Jeśli badacz chce ująć równocześnie także horyzontalne aspekty różnicowania, to dodaje tutaj wiek, płeć, miejsce zamieszkania i in.

To są wszystko rozmaite wymiary — horyzontalne i wertykalne — różnicowań społecznych. Niektóre z nich są ze sobą splecione, a tworzące się sploty mogą być rozmaite z punktu widzenia zespołów cech podlegających zbieżności, stopnia powszechności zbieżności w danej populacji oraz przyczynowych zależności i sprzężeń zwrotnych między cechami położenia społecznego.

Niektórzy socjologowie skłonni są nazywać „uwarstwieniem” różnicowanie według jednego tylko wymiaru różnic albo każdego z wymiarów rozpatrywanego z osobna — a wydzielane w ten sposób grupy wykształcenia, kwalifikacji czy dochodów nazywać „warstwami”. Tak więc mówią niektórzy, że istnieją warstwy osób o podobnych kwalifikacjach lub „warstwy dochodowe” wewnątrz klas.

Jest to, jak się wydaje, „najsłabsze” z wszystkich możliwych rozumienie „warstw”. Nie zakłada ono albo nie czyni przedmiotem studiów zbieżności między badanymi oddzielnie cechami położenia społecznego. Oznacza to zatrzymanie się w badaniach empirycznych, a potem interpretacjach wyników na elementarnym poziomie socjologicznej obserwacji i analizy. Dowiadujemy się o różnicowaniu ludności oddzielnie według stopnia wykształcenia, oddzielnie według wysokości dochodów itd. Niestety takie praktyki jeszcze się spotyka, chociaż są coraz rzad-

sze. Dość powszechnie występują one jeszcze w opracowaniach masowych danych statystycznych.

Możliwe jest — i potrzebne — uczynienie kroku dalej, a mianowicie zbadanie tego, które cechy i w jakim stopniu zbiegają się ze sobą. Jeśli tak postępujemy, to badamy „warstwy” w mocniejszym już rozumieniu; jeśli wykrywamy istnienie zgrupowań o silnie powiązanych cechach położenia społecznego, to natrafiamy na zjawisko donioślejsze. Badanie powiązanego rozkładu kilku ważnych społecznie cech w kategoriach społeczno-zawodowych może być uznane za badanie tego rodzaju „warstw”. Ale wówczas też jeszcze można poprzestać na nazwie skromniejszej (właśnie „kategoria społeczno-zawodowa”), rezerwując termin „warstwa” dla bogatszego w treść układu zjawisk różnicowania społecznego.

Występowanie zbieżności kilku cech w jakiejś kategorii społeczno-zawodowej może być silniejsze lub słabsze. Najsilniejsze będzie wtedy, gdy dana kategoria będzie się odróżniała od innych (nawet jej „najbliższych”) wyraźnym skokiem w natężeniu ważnych cech położenia społecznego, a wewnątrz siebie będzie miała natężenie tych cech maksymalnie ujednoczone (tzn. osoby na nią się składające będą pod tym względem bardzo podobne). Wyraźnie zaznaczające się „progi” między grupami i wewnętrzna „zwartość” tych grup — to ważne cechy kategorii społeczno-zawodowych jako odrębnych elementów struktury społecznej.

W rzeczywistości zawsze występuje zacieranie się różnic i zbliżanie do siebie kategorii społeczno-zawodowych, przynajmniej z punktu widzenia niektórych cech — np. wysokości zarobków. Zwłaszcza dzisiaj w naszym społeczeństwie te zbliżenia są duże. Niemniej uświadamianie sobie możliwych różnic pod tym względem (między poszczególnymi społeczeństwami lub poszczególnymi fazami rozwoju tego samego społeczeństwa) wydaje się ważne i powinno być przedmiotem analiz. Inną jest sprawa

wą szukanie precyzyjnych narzędzi badania tego rodzaju różnic; nie jest to zadanie łatwe i proste⁴. Refleksja teoretyczna prowadzi jednak ku postulatowi tworzenia takich narzędzi.

Warto zdawać sobie sprawę, że występujące w danym społeczeństwie kategorie społeczno-zawodowe mogą mieć niejednakowo silnie zaznaczoną odrębność od innych kategorii i niejednakową wewnętrzną zwartość. Na przykład tylko dwie spośród wszystkich wydzielonych mogą wyróżniać się wyraźnie pod tym względem, a reszta może stanowić układy bardziej amorficzne. Sytuacja, w której istnieje taki niejednakowy stopień wyodrębnienia i zwartości, wydaje się najzupełniej realna.

Samo zjawisko zwartości wewnętrznej i odrębności od innych nie wyczerpuje bogactwa zjawisk uwarstwienia — i dlatego „pełne” czy „najmocniejsze” rozumienie „warstwy” proponowałbym odnieść do nieco innego jeszcze układu. Ten układ objąłby wyodrębnioną, „uogólnioną rolę społeczną” kategorii społeczno-zawodowej jako grupy pokrewnych zawodów, uświadomioną wspólnotę interesów, pewien rodzaj typowych postaw społeczno-politycznych i ewentualnie posiadanie organizacji, która by sprzyjała zawodowej, społecznej i politycznej artykulacji grupy. Wydaje się, że takie rozumienie warstwy byłoby najbardziej uzasadnione na gruncie marksizmu.

Jeśli zaakceptujemy takie pojęcie warstwy, to powstają następujące pytania: 1) w jakim stopniu tak rozumiane warstwy muszą posiadać cechę wewnętrznej zwartości i odrębności od innych? 2) czy muszą być ułożone wertykalnie względem siebie? 3) czy muszą jednakowo ostro zarysowywać się w różnych „punktach” lub „szczegółach” struktury społecznej?

⁴ Por. oryginalną próbę K. Słomczyńskiego w pracy: *Układy zgodności i niezgodności pozycji społecznych* zamieszczonej w: *Zróżnicowanie społeczne*, op. cit.

Najtrudniejsza jest odpowiedź na pytanie pierwsze. Dla uwypuklenia trudności, a zarazem wyjaśnienia teoretycznej propozycji tutaj preferowanej warto odwołać się do konkretnego przykładu. W naszych dotychczasowych badaniach wyszło na jaw, że większą zwartość wewnętrzną mają technicy niż urzędnicy. Czy w sytuacji, gdyby jedni i drudzy posiadali ostro zarysowaną, uogólnioną rolę społeczną, uświadomione interesy grupowe i organizacje społeczne — tylko tych pierwszych nazwalibyśmy warstwą, a tych drugich nie, ponieważ tylko pierwsi charakteryzują się wewnętrzną zwartością?

Nie byłoby to najlepsze rozwiązanie. Przecież wielu teoretyków i badaczy nie wahało się nazywać „warstwą” grupy ludzi wewnątrznie niejednolitej z punktu widzenia dochodów, wykształcenia i kwalifikacji.

Tak ujmował zagadnienie Marks, gdy pisał o „biurokracji” jako warstwie, albo nawet wtedy, gdy analizował klasę burżuazji lub klasę proletariatu. Z drugiej strony wypada zauważyć, że w czasach Marksa były to grupy niejednolite wewnątrznie, ale *pomiędzy nimi* istniały wyraźne różnice stosunku do własności lub wyraźne różnice stylu życia. Dzisiaj między pracownikami gospodarki socjalistycznej sytuacja jest bardziej płynna i brak tu ostrych granic.

W analizach Lenina rozwarstwienie wewnętrzne klasy drobnotowarowych wytwórców i rozwarstwienie wewnętrzne inteligencji obejmowało zjawisko dezintegracji na gruncie różnic dochodów lub wykształcenia — ale te grupy odróżniały się od innych swoistymi typami kultury. Dzisiaj między interesującymi nas w tym studium segmentami społeczeństwa polskiego — klasą robotniczą oraz szeroko pojętą „inteligencją” — tak wyraźnie jakościowe różnice nie istnieją na skutek procesów homogenizacji kulturowej.

Zasygnalizowane tutaj sposoby analizy stosowane przez klasyków marksizmu wydają się prowadzić do *przyjęcia*

takiego rozwiązania, w którym nazwa «warstwy» byłaby zarezerwowana dla układu bogatego w treść socjologiczną. Oczywiście nie wyklucza to stosowania nazwy „warstwa” do innych także układów. Byłoby jednak pożądane, aby badacze zdawali sobie sprawę z niejednakowego charakteru zjawisk, które często bez namysłu nazywają „warstwami” (nie oznaczając jasno i wyraźnie treści tego pojęcia).

Integracja wewnątrzklasowa i ogólnonarodowa

Problematyka stosunków społecznych jest niezmiernie doniosła w rozważaniach nad klasami społecznymi. Niestety — trzeba to stwierdzić krytycznie wobec całej socjologii polskiej i samokrytycznie wobec siebie — jest ona nazbyt mało studiowana. Zaniedbania występują zwłaszcza w badaniach empirycznych.

Zacznijmy od przypomnienia, że struktura klasowa ma trzy główne aspekty: pierwszy — to zespół cech wyróżniających klasy; drugi — to zespół stosunków między klasami; trzeci — to zespół stosunków charakteryzujących więź wewnętrzną klas. W teorii Marksa te trzy zespoły tworzą powiązany ze sobą kompleks zjawisk. Całościowe i wyczerpujące rozważania nad strukturą klasową powinny obejmować wszystkie trzy aspekty. Powinny je obejmować także studia nad przemianami struktury klasowej i aktualnym jej kształtem w naszym społeczeństwie.

Nawet powierzchowna znajomość literatury socjologicznej pozwala stwierdzić, że dotychczasowe badania empiryczne nad strukturą klasowo-warstwową koncentrowały się na zespołach cech. Problemy stosunków międzyklasowych i wewnątrzklasowych pozostawały w cieniu. Niektóre badania nad Polską Zjednoczoną Partią Robotniczą i samorządem robotniczym dotyczyły tej problematyki, ale nie ujmowały jej w zintegrowanym kon-

tekście badań nad strukturą klasową. Wydaje się, że analiza stosunków wewnątrzklasowych i międzyklasowych jest obecnie bardzo pilnym zadaniem.

Zapóźnienia w tej dziedzinie nie są przypadkowe. Zaczynijmy od przyczyn najprostszych: w całej socjologii metodologia badania stosunków społecznych jest mniej rozwinięta niż metodologia badania cech jednostkowych i korelacji między nimi. Ponadto badanie stosunków społecznych musi w sposób szczególnie świadomy i prze-myślany łączyć się z rozważaniami teoretycznymi. Przekład koncepcji teoretycznych dotyczących stosunków społecznych na język danych empirycznych jest w tej dziedzinie trudniejszy niż w dziedzinie cech położenia klasowego. Wszystko to nie powinno nas jednak zwalniać od wysiłków w dziedzinie badania stosunków społecznych.

Jesteśmy do tego zobowiązani między innymi dlatego, że w marksistowskiej koncepcji struktury klasowej rozważania o rozkładzie cech są w szczególny sposób połączone z rozważaniami o stosunkach społecznych. Dwie płaszczyzny — cech i stosunków — są dla Marksa nierozłączne, gdyż nie ma stosunków społecznych bez odpowiednich cech jednostkowych lub grupowych, a stosunki występują jako łączniki między cechami. Niektóre stosunki nie mogą być dobrze określone bez podania cech osób lub grup, między którymi występują — i *vice versa*. Szersze wyjaśnienie tej kwestii wykraczałoby jednak poza granice tego rozdziału.

Wypada tu tylko przypomnieć rzecz znaną, że w ujęciu Marksa *między klasami* istnieje kompleks stosunków różnego rodzaju. Podobny kompleks, choć prawdopodobnie o mniejszej liczbie składników, *integruje wewnątrznie* klasę społeczną lub warstwę. Dla wypuklenia kompleksowości i różnorodności odwołam się do przykładu klasycznego: stosunków między burżuazją a proletariatem w kapitalizmie. Klasy te łączą antagonistyczne stosunki

wyzysku ekonomicznego i panowania politycznego; stosunki walki klasowej, przybierającej w różnych okresach różne natężenie i formy. W walce tej aktorami mogą być poszczególne jednostki, poszczególne kolektywy robocze i nie zorganizowane tłumy; zorganizowane związki zawodowe i partie polityczne. W życiu codziennym i w walkach strajkowych kształtują się stosunki psychologicznej obcości wzajemnej klas i równoległe — stosunki solidarności wewnątrzklasowej. Nie wchodząc w kwestię typologii tych stosunków i ich wzajemnych powiązań, można ogólnie powiedzieć, że stosunki międzyklasowe to wiązki stosunków międzyosobniczych i wiązki stosunków międzygrupowych; to stosunki obiektywne i subiektywne; to stosunki bezpośredniej zależności położenia społecznego i stosunki pośrednie, realizujące się m. in. poprzez działanie organów władzy państwowej (jak np. stosunki politycznego panowania lub stosunki politycznej współpracy).

Jak wyglądają stosunki międzyklasowe i wewnątrzklasowe w ustroju socjalistycznym? Można powiedzieć, że znamy podstawowe ich rodzaje. Wiemy, które z istniejących w kapitalizmie odpadły, które uległy istotnym przekształceniom, a które nawet „odwróceniu” (np. stosunki hegemonii klasowej). Jednakże ich konkretne kształty, codzienne drogi ich formowania się i codzienne przejawy funkcjonowania dzisiaj — nie stały się, jak dotąd, przedmiotem głębszych analiz.

Chciałbym postulować przede wszystkim intensyfikację studiów teoretycznych i empirycznych nad stosunkami czterech rodzajów: stosunkami wewnętrznej integracji klasy robotniczej; ogólnospołecznymi i międzyklasowymi stosunkami hegemonii politycznej tej klasy; stosunkami integracji międzyklasowej, przybierającymi formę integracji ogólnonarodowej; sprzecznościami i konfliktami międzygrupowymi oraz sposobami ich „uzgadniania” i łągodzenia.

Warto tutaj zaznaczyć, że stosunki wewnątrzklasowej integracji są ważne m. in. dlatego, iż mają moc przezwycięzania różnicowania wewnętrznego klasy, przejawiającego się w niejednakowym położeniu obiektywnym poszczególnych grup społeczno-zawodowych składających się na klasę. Obiektywne i subiektywne stosunki wspólnoty interesów, stosunki solidarności w zbiorowych akcjach politycznych lub stosunki silnej samoidentyfikacji z klasą i jej zadaniami gospodarczymi — są to czynniki scalające członków klasy mimo występującego wśród nich różnicowania zawodowego, mimo niejednakowych dochodów, wykształcenia, a nawet postaw światopoglądowych.

Pierwsza uwaga ogólna, która się tutaj nasuwa: nie można w ogóle rozpatrywać procesów integracji polskiej klasy robotniczej bez odwołania się do historii tej klasy w ostatnich dziesięcioleciach, zwłaszcza w okresie okupacji, wyzwolenia i szybkiej industrializacji. Wielu autorów zwracało uwagę na takie fakty, jak rozproszenie klasy robotniczej niektórych ośrodków w okresie okupacji, przejście najaktywniejszych robotników do tworzącej się administracji gospodarczej i politycznej, napływ nieproletariackich elementów w okresie startu do ekstensywnej industrializacji w okresie planu sześcioletniego. W tym pierwszym powojennym okresie problemy integracji klasy robotniczej sprowadzały się często do rzeczy elementarnych: zawodowego przyuczenia, wdrożenia w dyscyplinę pracy i zasady współpracy, łagodzenia konfliktów między grupami różnego pochodzenia społecznego i regionalnego. Niektóre z tych zjawisk były nawet przez socjologów badane. Dziś niewątpliwie występują już jakościowo inne zjawiska — i na nie powinniśmy skierować naszą uwagę. Zjawiskiem centralnym wydają się procesy pogłębiającej się integracji politycznej.

Procesy integracji politycznej obejmują działania i postawy, których ramą odniesienia jest *interes ogólnoklasowy i sprawy ogólnokrajowe*. Organizacjami, poprzez któ-

re następuje ta integracja, są przede wszystkim organizacje partyjne, związkowe i samorząd robotniczy. Dlatego badanie tych trzech rodzajów organizacji i konkretnych form ich działania, badanie czynników zwiększających i umacniających ich rolę w zakładzie i w poszczególnych grupach załogi — wydaje się niezmiernie ważnym elementem w całokształcie badania więzi wewnątrzklasowej.

Studiów wymaga spełnianie przez partię zasadniczych jej funkcji wobec klasy robotniczej — tak w perspektywie długofalowej, jak i krótkofalowej, przy czym trzeba zdawać sobie sprawę z napięć i trudności, jakie realizacja tych funkcji może stwarzać. Do funkcji podstawowych należą tu: wyrażanie interesów długofalowych i krótkofalowych, odczytywanie aspiracji, ukierunkowywanie codziennej działalności produkcyjnej i politycznej. Studia nad realizacją interesów długofalowych mają z natury rzeczy charakter teoretyczny, chociaż mogą też mieć częściowe odniesienia do badań empirycznych (np. rozpoznania długofalowych celów rozwoju społecznego w klasie robotniczej). Studia nad realizacją interesów krótkofalowych, a także nad sposobami wyrażania bieżących dążeń klasy muszą być oparte na szerokich materiałach empirycznych. Należy więc zawsze badać możliwie najkonkretniej dialektyczne, dwustronne więzi między klasą robotniczą a jej partią. Z jednej strony chodzi tu o konkretne sposoby odczytywania przez partię pragnień i aspiracji klasy oraz o sposoby adekwatnego do sytuacji formułowania interesów klasowych; z drugiej strony chodzi o programowanie celów rozwoju, o działalność ukierunkowującą codzienną aktywność produkcyjną i polityczną członków klasy, o pracę ideową, informacyjną i propagandową w środowisku robotniczym.

Głębszych niż dotąd badań domagają się takie zjawiska, jak: rola polityczno-wychowawcza partii w zakładzie przemysłowym, rola podstawowej organizacji partyjnej w podejmowaniu decyzji na wszystkich szczeblach we-

wnątrzzakładowego zarządzania, rola aktywu partyjnego w całokształcie życia fabryki i wreszcie — rola organizacji partyjnej w wiązaniu całej załogi ze społecznością pozazakładową, lokalną, zwłaszcza w mniejszych ośrodkach miejskich i wiejskich, czyli tam, gdzie takie wiązanie oznacza ideowe i polityczne oddziaływanie klasy robotniczej na środowiska pozaproletariackie (chłopskie, inteligencje).

Wymagają pogłębienia badania zasadniczych funkcji samorządu robotniczego, m. in. w płaszczyźnie integracji wewnątrzklasowej. Funkcje te polegają przecież na przełamywaniu podstawowych barier, które istnieją we współczesnym socjalistycznym zakładzie przemysłowym: między rolą robotnika jako pracownika najemnego a jego rolą jako współwłaściciela ogólnonarodowej własności; między rolą robotnika jako zwykłego wykonawcy poleceń dyrekcji a jego rolą współgospodarza; między rolą członka załogi mającej swoje partykularne interesy a rolą członka klasy i narodu. Te wszystkie funkcje samorządu mają wyraźny aspekt polityczny. Nadają one udziałowi robotnika w samorządzie sens ogólnoklasowy i ogólnokrajowy.

Z zakresu stosunków międzyklasowych chciałbym zasygnalizować tylko jedno zagadnienie, wiążące się zresztą ściśle z problematyką samorządu i wewnętrznej integracji klasy robotniczej. Jest to zagadnienie roli tej klasy w całym życiu politycznym kraju, w stosunku do aparatu administracyjnego, a także w stosunku do innych klas i warstw. Jest to, używając klasycznej terminologii, problem hegemonii klasy robotniczej. Wydaje się, że zbyt często problem ten jest zasłaniany ogólnikami. Poza tym pomijano dotąd szereg przejawów specyficznej roli klasy robotniczej w życiu politycznym.

Hegemonia polityczna i ideologiczna każdej klasy ma kilka wymiarów. Zasadniczym wymiarem jest niewątpliwie przywództwo partii tej klasy w społeczeństwie. Ale istnieją jeszcze inne wymiary tej hegemonii. Zaliczyłbym

tutaj: bezpośrednie zaangażowanie szeregowego członka tej klasy w sprawy polityczne; oddziaływanie tej klasy na swoisty typ i styl kultury; rangę, jaką ma w systemie wartości ten rodzaj działalności, który reprezentuje szeregowy członek klasy.

W związku z tym, obok klasycznych zagadnień roli partii w systemie władzy państwowej, stosunków tej partii z partiami sojuszniczymi, reprezentującymi inne klasy i warstwy, w obszar naszych analiz i obserwacji winny wejść także inne zagadnienia, na przykład: aktywność polityczna członków klasy robotniczej w porównaniu z aktywnością członków innych klas lub szacunek dla pracy produkcyjnej w społeczeństwie — jako działalności typowej dla klasy-hegemonia.

Hegemonia klasy robotniczej i mechanizmy tworzenia się więzi wewnętrznej tej klasy (np. samorząd robotniczy) są to przejawy omawianych na wstępie przemian strukturalnych i w szerszym, i w węższym sensie. Oznaczają one zasadnicze zmiany w strukturze klasowej, a równocześnie zasadnicze zmiany w formach ustroju gospodarczego i politycznego. Hegemonia klasy robotniczej i jej wewnętrzne więzi inne są niż hegemonia klas i więzi wewnątrzklasowe w ustrojach antagonistycznych; inna też jest perspektywa ich trwania i dalszych przekształceń. Gramsci pisał, że hegemonia klas eksploatatorskich ma dwie strony: ekonomicznego i politycznego ucisku oraz kulturalno-ideowego przywództwa (dopóki nie zostanie ono zdemaskowane i odrzucone przez masy). Więź wewnętrzna klasy w ustroju eksploatatorskim obejmuje formowanie się postaw antagonistycznych wobec innych klas oraz zawiązywanie organizacji do prowadzenia międzyklasowych walk.

Hegemonia polityczna klasy robotniczej i przywództwo jej partii oznacza przede wszystkim pozytywne przywództwo wśród sojuszników: klasowych i partyjnych. Więź wewnętrzna klasy robotniczej w ustroju socjali-

stycznym nie jest więzią antagonizującą stosunki z innymi klasami i warstwami. Jest więzią mającą perspektywę upowszechnienia na cały naród. Chociaż przedwczesne jest zastanawianie się nad formami przemian, które wystąpią w dalszej przyszłości, to można chyba już dzisiaj postawić pytanie: jaką rolę odgrywać będą w całym społeczeństwie — a więc także w pozostałych klasach i warstwach — te formy organizacyjne integracji, które już tworzą się w klasie robotniczej? Mam na myśli m. in. samorząd pracowniczy. Pytanie jest uzasadnione o tyle, że mamy również początki rozwoju samorządu chłopskiego. Czy pracownicy instytucji nieprzemysłowych — różnych biur i urzędów — też przejdą samorządową szkołę integracji? Jakie ewentualne wspólne cechy funkcjonowania wszelkich samorządów i jakie założenia programowe będą wytwarzały i umacniały więź ogólnonarodową?

Tymi przyszłościowymi, ale przecież niezupełnie abstrakcyjnymi pytaniami chciałbym zakończyć rozważania na temat przemian strukturalnych w naszym społeczeństwie.

Drukowany pt. *Przemiany strukturalne we współczesnym socjalizmie* w: „Studia Socjologiczne”, 1969, nr 2

stycznym nie jest więcej antonimicznie stojący i
mi klasami i wstawiamy. Jest to jest to jest to
wy spowodowanie na cały sposób. Ciekawie, ciekawie
jest zastawianie się nad formami i formami i wy-
stąpi w dalszej (przewidywalnie) w ramach i w ramach
postawie bytności jako to jest to jest to jest to
faktownie -- a więc fakty i fakty i fakty i fakty
stawa -- to formy organizacyjne i formami i formami
tworzą się w klasie robotniczej? (Mówi on sobie i
autorząd pracowniczy. Tymczasem jest to jest to jest to
że mamy również poczuli i formami i formami i formami
to. Czy pracownicy i formami i formami i formami --
nich nie i nie -- to jest to jest to jest to
interes? Jak to jest to jest to jest to jest to
właśnie wszelkich autorządów i formami i formami
we będą wytworzyć i formami i formami i formami
Tymczasem przytoczamy do formami i formami i formami
abstrakcyjnymi pytaniami i formami i formami i formami
nie na temat przemian strukturalnych w naszym społec-
zeństwie.

Pracownicy Dr. Stanisław J. Jankowski
Wydawnictwo "Prace" Warszawa 1957
Strona 100 z 100

Spis treści

Przedmowa	5
---------------------	---

C Z Ę Ś Ć I

Teoria marksistowska i socjalistyczna praktyka

Rozdział 1. WYOBRAŹNIA SOCJOLOGICZNA I PRZYSZŁOŚĆ	11
Szczególne cechy naszej prognostyki	12
Konstruktorski typ wyobraźni	17
Planowa kumulatywność zmian	21
Rozdział 2. PLANOWANIE I PROGNOZOWANIE PRZEMIAN STRUKTURY SPOŁECZNEJ	24
Wyłaniające się pytania	25
Dwa piętnastolecia	28
Stałe elementy wizji przyszłości	31
Czynniki współkształtujące ewolucję	34
Planowanie i prognozowanie	35
O potrzebie wariantów w prognozowaniu	38
Rozdział 3. ZMNIEJSZANIE NIERÓWNOŚCI SPOŁECZNYCH A ROZBIEŻNOŚĆ CECH POŁOŻENIA SPOŁECZNEGO	45
Prosta i złożona redukcja nierówności społecznych	45
Rozmiary rozbieżności czynników statusu w Polsce i w innych krajach	48
Porównania między krajami	49
Rozbieżność czynników statusu a ruchliwość społeczna	52
Stabilność systemu egalitarnego	53
Rozbieżność czynników statusu a indywidualny stres	54
Rozbieżność czynników statusu a wypełnianie ról społecznych	56

Rozbieżność czynników statusu a równowaga systemu społecznego	58
Próba podsumowania	60
Dwa nowe problemy	62

C Z Ę Ś C II

O złożonym charakterze
świadomości społecznej klas

Rozdział 4. BADANIA NAD ŚWIADOMOŚCIĄ SPOŁECZNĄ KLAS	67
Marks i Engels o świadomości klas a społeczeństwo socja- listyczne	68
Ogólne ramy i typologie	70
Badanie treści świadomości klas	74
Problematyka pracy	75
Zasada sprawiedliwości	78
Świadomość klas we współczesnej socjologii	81
Samoidentyfikacja klasowa	82
Związek między strukturą klasową a systemem wartości i ideo- logią	85
Całościowe wizje struktury klasowej	88
Poczucie krzywdy społecznej	92
Związek między charakterem pracy a systemem wartości	96
Przykłady problemów badawczych do podjęcia	98
Sfera informacji i typu umysłowości	99
Sfera orientacji wartościującej	102
Rozdział 5. PRESTIŻ ZAWODÓW — SYSTEM WARTOŚCI — UWARSTWIENIE SPOŁECZNE	107
Badanie prestiżu zawodów jako metoda badania uwar- stwienia według kryterium prestiżu	110
Międzykrajowe porównanie hierarchii prestiżu zawodów za pomocą współczynnika korelacji	115
Porównanie kolejności grup społeczno-zawodowych	119
Podstawy prestiżu w Polsce współczesnej	124
Różnice i podobieństwa	131
Ocena zawodów a przynależność klasowa	133
Aneks: Prestiż zawodów i stanowisk	134
Rozdział 6. RANGA WARTOŚCI ETYCZNYCH, PRAKSEO- LOGICZNYCH I SPOŁECZNYCH	141
Ogólne wyniki badań	144
„Urealnienie” wyboru wartości	146

Wartości a role społeczne	149
Podobieństwa i różnice między miastem i wsią	150
Spoleczne uwarunkowania wyboru cech	159
Ogólna hierarchia wartości	160
Wnioski	161
Rozdział 7. ROBOTNICZY O SWOJEJ PRACY I SWOICH ZA- KŁADACH	164
Wyniki ogólne ankiety — różnice między gałęziami prze- mysłu	167
Zadowolenie z zakładu i zawodu	169
Ocena technicznych warunków pracy	170
Opinie o zarządzaniu	173
Wydajność, dyscyplina i kwalifikacje	177
Co najbardziej przeszkadza w pracy i co należy zmienić	181
Ocena zmian w przemyśle	184
Różnice ocen między kategoriami demograficznymi i spo- lecznymi	187
Przyczyny niezadowolenia z zakładu pracy	202
Zadowolenie z zawodu	207
Opinie robotników i opinie zjednoczeń	212
Ocena przemian 1956—1961	217
Ocena wydajności, dyscypliny i organizacji pracy	218
Jakość narzędzi, dostawa narzędzi i materiałów	218
Stopień zbieżności ocen robotników i kierowników w poszczegól- nych przemysłach i zagadnieniach	223
Wnioski	224

C Z Ę Ś Ć III

O niektórych aspektach położenia i roli klasy robotniczej

Rozdział 8. PERSPEKTYWY ROZWOJOWE KLASY RO- BOTNICZEJ	229
Potrójna młodość	229
Intelektualizacja procesu pracy	234
Udział w kulturze	236
Współgospodarze	242
Rozdział 9. ROLA KLASY ROBOTNICZEJ: WSPÓLUDZIAŁ W TWORZENIU PROGRAMU	249
Nowe cechy klasy robotniczej	249

Udział klasy robotniczej w tworzeniu programu	253
Praktyczne doświadczenia klasy	257
Rozdział 10. MŁODE POKOLENIE ROBOTNIKÓW	263
Potencjał młodości	264
Kwalifikacje i udział w kulturze	267
Rozdział 11. BADANIE PRZEMIAN STRUKTURALNYCH W SOCJALIZMIE	274
O pojęciach struktury i zmian strukturalnych	274
O potrzebie pomostu między teorią a badaniami	276
Kompleksowość struktury klasowo-warstwowej — przy- kłady analiz klasyków marksizmu	278
Dotychczasowe badania i nowe potrzeby	283
Główne segmenty struktury klasowej i zróżnicowania we- wnątrzklasowe	289
Kontekst technologiczno-ekonomiczny i kontekst historycz- no-kulturowy	295
Zróżnicowanie społeczne — kategorie społeczno-zawodo- we — warstwy	299
Integracja wewnątrzklasowa i ogólnonarodowa	304



Cena 21 60.-