

nie wynikało li tylko z „idealistycznych” pobudek walki ze złem, jakim niewątpliwie był hitleryzm. Wydaje się bowiem, że pieniądze odegrały w tym wszystkim rolę równie ważną, co przesłanki natury ideowej. Kładzie się to wszystko cieniem na pamięci o człowieku, którego nazwisko było w pewnych kręgach niemieckiego społeczeństwa symbolem zdecydowanego oporu i walki z tym, co stanowiło egzemplifikację „nihilizmu” XX wieku. Jednocześnie Rauschning dawał swoiste „alibi” dla tych, którzy z różnych przyczyn, tej walki nie podjęli lub uczynili to zbyt późno.

Autor *Rewolucji nihilizmu* — trzeba to przyznać — prowadził tę walkę za siebie i jemu podobnych, z wielkim zaangażowaniem i niemałym talentem.

I choć to zakrawa na ironię, dowodem tego były także *Rozmowy z Hitlerem*, o których rzec by można chyba słowami włoskiego myśliciela: *se non é vero é ben trovato* („jeśli to nie jest prawdziwe, to jednak dobrze wymyślone [...]”).

Stawomir Łozowski

ROBOTNICZY ZACHODNIONIEMIECCY

Ruchliwość wertykalna i reprodukcja klasowa

Problematyka ruchliwości wertykalnej i reprodukcji zachodnioniemieckiej klasy robotniczej rzadziej niż inne zagadnienia z zakresu struktury społecznej RFN budzi zainteresowanie socjologów. Z tego też względu chcielibyśmy poświęcić jej nieco uwagi, zdając sobie sprawę że będzie to próba zarysowania kwestii, która winna stać się przedmiotem szerszej dyskusji i głębszych studiów. Należy przy tym podkreślić, że badania nad stabilnością i ruchliwością społeczną są jednakowo ważne, gdyż stanowią dwa aspekty struktury klasowo-warstwowej.

I. Stabilność i ruchliwość międzygeneracyjna

Przyjęło się uważać, że członkowie klasy robotniczej mają ograniczoną możliwość ruchliwości, której standardy i kryteria są efektem panowania klasy kapitalistycznej. W tej sytuacji bada się przede wszystkim ruchliwość międzygeneracyjną, co oznacza śledzenie zawodowych przesunięć jednostek w dwóch pokoleniach, tj. „pokoleniu ojców” i „pokoleniu synów”. Piszemy przy tym „jednostek”, albowiem badania nad ruchliwością grupową, przesuwaniami się całych grup w ramach przestrzeni społecznej, nie wchodzi — mimo wielu deklaracji — w obszar zagadnień analizowanych w trakcie standardowych badań nad ruchliwością społeczną. Piszemy też o badaniach nad zachodnioniemiecką klasą robotniczą, chociaż w literaturze socjologicznej RFN unika się tego pojęcia zastępując je innymi, jak np. *Arbeitschaft*, *Arbeitertum* lub po prostu *Arbeiter*. Piszemy wreszcie o badaniach nad ruchliwością międzygeneracyjną, chociaż badań klasycznych w sensie „studiów nad pochodzeniem” (*Herkunftstudien*) zachodnioniemieckiej klasy robotniczej po prostu brak¹.

Zamiast tego spotykamy się z szeregiem różnego rodzaju wskaźników, takich jak np. „wskaźnik asocjacji” (*Assoziationsindex*), przy pomocy którego wy-

¹ Pytanie o pochodzenie społeczne członków określonych grup społeczno-zawodowych należy do najstarszych form badań ruchliwości międzygeneracyjnej.

liczyć można, że 7 na 10 dzieci robotników zachodnioniemieckich, pozostaje robotnikami². Niekiedy mówi się nawet, że jedyną szansą dla dzieci robotników zachodnioniemieckich jest „pozostanie robotnikami” (*Eingeschlossenheit in der Arbeitsdasein*), co zresztą wydają się potwierdzać badania dokonane przy pomocy innego wskaźnika — tzw. kwoty samorekrutacji (*Selbstrekrutierungsanteil*). W 1955 r. kształtowała się ona na poziomie 68,7%, w 1959 r. wynosiła 69,5%, a w 1970 r. — 67,7%³. Jak wynika z tych danych, większość dzieci robotników przechodziła do zawodu, który kwalifikowało się do kategorii robotników. Bo chociaż w „generacji synów” robotnikami pozostawało generalnie tylko 44% badanych, to wskaźnik ten w przypadku dzieci robotników wykwalifikowanych wynosił 64%, robotników przyuczonych (*angelernte Arbeiter*) — 77% a robotników niewykwalifikowanych (*ungelernte Arbeiter*) — prawie 83%. Być dzieckiem robotnika oznacza dla większości dzieci zachodnioniemieckich pozostanie robotnikami — rekapituluja autorzy badań z 1970 r.⁴ Czyżby więc w grę wchodziło „dziedziczenie zawodu” (*Berufsvererbung*)? Jak wykazują ostatnie badania, od 1/3 do 1/2 dzieci robotników zajmuje pozycję zawodową „ojca”, podczas gdy np. w przypadku urzędników wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 19%⁵.

Oprócz tych „statystycznych” wskaźników ruchliwości międzygeneracyjnej robotników zachodnioniemieckich, istnieją inne „bardziej dynamiczne”. Jednym z nich jest tzw. wskaźnik szans awansu z jednej grupy społeczno-zawodowej do drugiej. Wykazywać ma on „szanse awansu” w czterech kategoriach. W pierwszym przypadku określać ma wszelki ruch do „wyższych” grup społecznych, a więc rejestrować ma awans. W drugim przypadku rejestrowany jest również awans, ale odbywający się poza ustalonymi przez badaczy hierarchii prestiżu społecznego „grupami sąsiadującymi ze sobą”. Trzeci i czwarty wskaźnik mobilności mierzy częstotliwość ruchu do grup społecznych zaliczanych w RFN do elit przywódczych (gospodarczych, politycznych, społecznych) oraz do grup „bardziej dostępnych”, ale przeciętnie sytuowanych ekonomicznie, jak np. drobni przedsiębiorcy.

Stosując te wskaźniki oczekuje się, że w przypadku dwóch pierwszych kategorii wskaźnik szans awansu winien zmieniać się bardzo mocno w zależności od grupy pochodzenia. Zakłada się przy tym, że im „głębiej” punkt wyjścia, tym większe powinny być szanse awansu. Innymi, słowy, liczy się na tzw. efekt odbicia (*Bodeneffekt*), który odzwierciedlać ma zasadę: „kto raz był na dole, może tam zostać lub awansować”⁶.

Okazuje się wszakże, że istnieją wyraźne różnice w możliwościach awansu, wynikające z mechanizmów panowania klasowego. Tak jest np., gdy się porówna szanse dzieci robotników wykwalifikowanych i dzieci wywodzących się z „niższej warstwy średniej” w dostępie do wyższych kategorii pracowników umysłowych i urzędników. Jako kryterium szans awansu może posłużyć też dostęp do grupy „pracowników samodzielnych” (*selbständigen Tätigkeiten*); udaje się to od 3 do 6 na 100 dzieci robotników⁷.

² W. Müller, *Familie-Schule-Beruf. Analysen zur sozialen Mobilität und Statuszuweisung in der BRD Opladen 1975*, s. 56.

³ *Ibidem*.

⁴ *Ibidem*.

⁵ *Ibidem*.

⁶ F. Fürstenberg, *Die Sozialstruktur der Bundesrepublik Deutschland*, Opladen 1978, s. 86.

⁷ E. M. Wallner, M. Funke-Schmitt-Rink, *Soziale Schichtung und soziale Mobilität*, Heidelberg 1980, ss. 86.

Takie wielkości wskaźnika szans awansu próbuje się osłabić tezą, że podczas gdy tylko około 20% dzieci robotników zachodniemieckich musi się liczyć z zawodową i społeczną degradacją, to dotyczy to już 50% dzieci wywodzących się z „wyższej warstwy średniej”⁸. Oznaczałoby to, że w sytuacji, w której tylko 50% rodzin uprzywilejowanych może przekazać swój status dzieciom, istnieją wyraźne szanse awansu dla dzieci wywodzących się z warstw niższych. Znikome to jednak muszą być szanse, skoro dla 4/5 dzieci robotników niewykwalifikowanych i prawie 2/3 dzieci robotników wykwalifikowanych rozstrzygającym wskaźnikiem ich szans życiowych jest „pozostanie robotnikiem”⁹.

Na marginesie warto podkreślić, że los ten dzieli prawie połowa dzieci chłopskich, a to jest prawie 5/6 tych, którzy sami nie mogą zostać gospodarzami, z kolei tylko 3-4% dzieci wywodzących się z „wyższej warstwy średniej” — robotnikami. Także dla innych grup społeczno-zawodowych, zaliczanych do warstwy średniej szanse degradacji w sensie pozostania robotnikiem są nikłe. Warstwa średnia jest bowiem — wbrew obiegowym opiniom — zamknięta. Dzieci wywodzące się z tej warstwy w 2/3 w niej pozostają. Pewna poprawa możliwości dostępu dzieci robotników do warstwy średniej, w tym wymienionych na wstępie „samodzielnych przedsiębiorców” (pomiędzy 2 a 7%) wiąże się ze zmianami strukturalnymi. Zmiany strukturalne prowadzą zaś zawsze do zwiększenia dostępu do innych pozycji zawodowych¹⁰.

Innym ze wskaźników, używanych przy pomiarze ruchliwości międzygeneracyjnej, jest tzw. wskaźnik „kwoty odpływu” (*Abstromsquoten*), który pokazuje gdzie „przechodzą” dzieci wywodzące się z określonych grup społeczno-zawodowych, tzn. jakie obejmują zawody. Przy uwzględnieniu tego wskaźnika oraz wskaźnika „kwoty przyływu”¹¹ i wspomnianego już indeksu asocjacyjnego, można scharakteryzować ruchliwość społeczeństwa zachodniemieckiego (tabela 1).

„Kwota odpływu” występuje niekiedy jako samodzielny wskaźnik ruchliwości międzygeneracyjnej. W odniesieniu do najczęściej wyszczególnianych w RFN kręgów zawodowych kształtuje się tak jak podano w tabeli 2.

Wysokie dziedziczenie (*Berufsvererbung*) występuje we wszystkich kategoriach zaliczanych do zawodów robotniczych. Mobilność do kategorii zawodów robotniczych odbywa się głównie poprzez przejście z grupy drobnych przedsiębiorców, gospodarzy rolnych, niższych urzędników i pomocniczych pracowników umysłowych. Mobilność z grupy kategorii zawodów robotniczych obejmuje około 10%, w większości robotników wykwalifikowanych, a grupy do których najczęściej przechodzą to: niżsi urzędnicy i pomocniczy pracownicy umysłowi. Ogólnie mobilność odbywa się w „sąsiadujących” ze sobą kręgach zawodowych na zasadzie „nie więcej jak jeden krok w przód lub do tyłu”. Odstępstwa od tej reguły są bardzo nikłe¹².

O homogeniczności lub społecznej ekskluzywności danej grupy społeczno-zawodowej mówi też inny wskaźnik, tzw. kwota samorekrutacji (*Selbstrekrutierungsquote*). Określa się go jako wskaźnik, który oznacza liczbę tych, którzy

⁸ *Ibidem*.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ *Ibidem*, s. 87.

¹¹ „Kwota odpływu” pokazuje, gdzie dzieci pochodzące z określonej grupy społeczno-zawodowej odchodzą „kwota przyływu” — skąd osoby znajdujące się w określonej grupie społeczno-zawodowej przyszły.

¹² W. Müller, *Familie...*, op. cit., s. 59.

TABELA 1
Mobilność międzygeneracyjna w RFN/1955

	Respondenci wg własnego zawodu							ogólnie	
	I	II	III	IV	V	VI	VII	absol.	w %
Respondenci wg zawodu ojca									
Kwota odpływu	50,6	27,1	9,4	4,7	2,4	—	5,8	85	2,5
I Indeks asocjacyjny	11,0	0,98	0,70	0,13	0,22	—	—	—	—
Kwota pochodzenia	27,7	2,4	1,8	0,3	0,6	—	3,1	—	—
Kwota odpływu	8,3	55,6	12,0	17,6	2,0	0,9	3,6	845	25,0
II Indeks asocjacyjny	1,8	2,0	0,89	0,54	0,19	0,24	—	—	—
Kwota pochodzenia	45,1	50,0	22,0	12,6	4,7	5,6	18,9	—	—
Kwota odpływu	3,6	32,9	31,5	21,5	3,1	1,7	5,7	420	12,3
III Indeks asocjacyjny	0,87	1,18	2,33	0,62	0,29	0,46	—	—	—
Kwota pochodzenia	9,7	14,7	28,8	7,7	3,6	5,6	14,6	—	—
Kwota odpływu	0,7	14,5	12,4	61,6	2,6	3,6	4,6	1065	31,5
IV Indeks asocjacyjny	0,15	0,52	0,92	1,77	0,24	0,97	—	—	—
Kwota pochodzenia	5,2	16,3	28,8	55,4	7,8	30,4	29,9	—	—
Kwota odpływu	2,1	17,3	7,9	25,1	39,3	3,9	4,4	747	22,1
V Indeks asocjacyjny	0,46	0,62	0,59	0,72	3,67	1,05	—	—	—
Kwota pochodzenia	10,3	13,7	12,9	15,9	81,1	23,2	20,1	—	—
Kwota odpływu	0,6	8,3	10,2	43,4	4,4	25,5	7,6	158	4,7
VI Indeks asocjacyjny	0,13	0,30	0,76	1,24	0,41	6,90	—	—	—
Kwota pochodzenia	0,7	1,4	3,5	5,8	1,9	32,0	7,3	—	—
Kwota odpływu	3,0	20,9	14,9	37,3	1,5	7,5	14,9	65	1,9
VII Indeks asocjacyjny	1,55	—	—	—	—	—	—	—	—
Kwota pochodzenia	1,3	1,5	2,2	2,3	0,3	3,2	6,1	—	—
Absol.	155	941	458	1181	361	125	164	3385	—
w %	4,6	27,8	13,5	34,9	10,7	3,7	4,8	—	—

I. wolne zawody, wyżsi urzędnicy i posiadacze, II. średni i wyżsi urzędnicy i pracownicy umysłowi, samodzielni wytwórcy i rzemieślnicy, III. robotnicy wykwalifikowani i niesamodzielnymi rzemieślnicy, IV. robotnicy przyuczeni i niewykwalifikowani, V. samodzielnymi gospodarzami, VI. rolnicy, VII. trudniący się sklasyfikowanymi

Zródło: K. M. Bolte, Vertikale Mobilität, W: R. König (Hrsg), Handbuch der empirischen Sozialforschung. Stuttgart 1969, s. 11.

TABELA 2
Międzygeneracyjna ruchliwość zawodowa pomiedzy ośmioma kregami zawodowymi. Według badań Infratest 1968
(kwoty odpływu w procentach)

	Zawody rodziców								Suma
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. wielcy i średni samodz. przeds.	32,4	20,4	19,4	10,2	7,4	3,7	5,6	0,9	1000
2. wolne, zawody, wyżsi urzędnicy, pracownicy umysłowi na kierowniczych stanowiskach.	1,2	47,8	24,3	14,7	5,6	3,2	3,2	0,0	100
3. wyżsi urzędnicy i kwalifikowani pracownicy umysłowi	2,6	14,4	48,5	16,5	9,9	5,2	2,6	0,2	1000
4. pomocniczy pracownicy umysłowi, niżsi urzędnicy	0,8	4,7	18,6	41,9	19,0	10,7	4,0	0,4	100
5. robotnicy wykwalifikowani	1,0	5,0	9,5	15,3	45,0	19,4	4,4	0,4	100
6. robotnicy przyuczeni i niewykwalifikowani	0,0	2,1	5,8	8,9	22,1	49,9	3,7	0,4	100
7. drobni przedsiębiorcy	3,2	7,7	9,3	19,5	17,5	16,8	33,1	29,8	100
8. rolnicy	1,0	4,3	8,9	9,3	22,2	16,2	8,3	29,8	100

Źródło: W. Müller, *Familie-Schule-Beruf, Analysen zur sozialen Mobilität und Statuszuweisung in der BRD*, Opladen 1975, s. 58.

„przejmują” zawód po ojcu, czyli przynależą do tego samego kręgu zawodowego¹³. Różnie kształtuje się ten wskaźnik dla różnych grup zawodowych. Największy jest wśród gospodarzy rolnych (40%), wysoki dla samodzielnych przedsiębiorców i robotników (30 - 47%), mały w przypadku grup zaliczanych do warstwy średniej (18 - 22%)¹⁴.

Kwota samorekrutacji dla poszczególnych grup społeczno-zawodowych jest o wiele wyższa niż kwota dziedziczenia. Jeśli bowiem tę ostatnią szacuje się pomiędzy 27 i 47%, to kwota samorekrutacji dochodzi nawet do 87% (w przypadku rolników)¹⁵. Przeciętnie niskie kwoty samorekrutacji odnotowujemy w przypadku grup zawodowych, które na skutek przemian strukturalnych stają się większe, co obserwujemy w przypadku wszystkich zawodów umysłowych. „Umysłowi” tylko w 1/4 rekrutują się z „ojców” — pracowników umysłowych. Podobnie, wskaźnik ten kształtuje się w przypadku robotników przyuczonych, gdzie kwota samorekrutacji wynosi 31%. Z punktu widzenia tego wskaźnika, widoczne staje się, że w przypadku zawodów robotniczych mamy do czynienia z „rekrutacją z zewnątrz” (*Fremdrekrutierung*). Nie jest ona jednak zbyt duża, skoro 65% w przypadku robotników wykwalifikowanych i 80% robotników niewykwalifikowanych miało ojca-robotnika. Inaczej przedstawiają się dane dotyczące osób pochodzenia robotniczego w innych kręgach społ.-zawod. W przypadku „wyższych rangą pracowników umysłowych” wskaźnik ten kształtuje się na poziomie 23%, „wyższych urzędników” — 19%, „kwalifikowanych pracowników umysłowych” — 25%, „pomocniczych pracowników umysłowych” — 37%, „niższych urzędników” — 46%.

Jak widzimy, kwoty te są o wiele wyższe niż wskazuje na to analiza „kwot odpływu”. Prowadzić to może do bezkrytycznego wniosku, że szanse awansu dzieci robotników są znaczne. Prawdą pozostaje jednak tylko fakt, że poprzez odpowiednie zestawienie wskaźników mobilności międzygeneracyjnej otrzymujemy obraz procesu, który jest po prostu fałszywy. Szerzej to zagadnienie omówimy w części poświęconej krytyce badań nad ruchliwością.

Podobnie złudny jak „kwota samorekrutacji” jest inny wskaźnik zwany „kwotą dziedziczenia” (*Vererbungsquote*). Interpretując wskaźnik dziedziczenia jako miarę ruchliwości społecznej i klasowej reprodukcji można dojść do wniosku, że w układzie klasowo-warstwowym RFN występuje duży stopień społecznej zmienności (*hohe Fluidität*). Z punktu widzenia tego wskaźnika, ponad 2/3 członków społeczeństwa zachodniemieckiego jest w jakimś stopniu *newcomers* w swej grupie docelowej. Mobilność wydaje się więc — według tego wskaźnika — regułą, immobilność — statystycznym odchyleniem¹⁶.

O społecznej „homogeniczności robotników” mówią też tzw. wzorce mobilności (*Mobilitätsmuster*). Ich zestawienie pokazuje „szanse” pozostania robotnikiem, np. dla dzieci robotników niewykwalifikowanych. Obliczono, że szanse te kształtują się jak 70 000 - 30 000:1. Zatem szanse te dla dzieci robotników są przeszło dwukrotnie większe¹⁷.

¹³ H. Recker, *Mobilität in der „offenen” Gesellschaft*. Neuwied am Rhein, 1975, s. 60.

¹⁴ E. M. Wallner..., *op. cit.*, s. 60.

¹⁵ W. Müller, *Familie...*, *op. cit.*, s. 57.

¹⁶ *Ibidem*, s. 58.

¹⁷ *Ibidem*.

II. Stabilność społeczna a ruchliwość wewnątrzgeneracyjna

Podczas, gdy w przypadku ruchliwości międzygeneracyjnej interesowały nas informacje o zawodach „ojców” i „synów”, to w przypadku ruchliwości wewnątrzgeneracyjnej interesują nas „zawody synów” w dwóch przynajmniej punktach ich kariery zawodowej. W każdym wypadku kwestią sporną pozostaje problem, które punkty należy uwzględniać. Najczęściej bierze się pod uwagę pozycję zawodową „na początku” i „pod koniec” kariery zawodowej. Bada się zatem ruchliwość w kategoriach awansu, degradacji bądź stabilności.

Problemy związane z ustaleniem przebiegu kariery zawodowej okazują się jednak mniej ważne, gdy wypadnie nam stwierdzić brak zainteresowania tym zagadnieniem w przypadku robotników zachodnioniemieckich. Przede wszystkim okazuje się, że jedyne generalizujące badanie na ten temat przeprowadzono w 1955 r.¹⁸ Z badań tych wynika, że spośród respondentów zakwalifikowanych w 1939 r. do grupy robotników niewykwalifikowanych i przyuczonych, w 1955 r. 6,9% znalazło się w grupie robotników wykwalifikowanych i „niesamodzielných rzemieślników” (*unselbständige Handwerker*). Z innych źródeł wynika, że ze znaczną możliwością awansu mogą liczyć się jedynie robotnicy wykwalifikowani. Znaczna część byłych *Facharbeiter* zasila przede wszystkim służby publiczne (*öffentliche Dienst*), w tym szczególnie *Bundeswehrę*. Istnieje też statystyczna możliwość przejścia do grupy „samodzielných rzemieślników”. Możliwości te jednak w związku ze stałym zmniejszaniem się grupy „samodzielných” stopniowo maleją.¹⁹ Tradycyjna droga strukturalnego awansu robotnika zachodnioniemieckiego, typowa kariera robotnicza, wiedzie poprzez przejście na pozycję mistrza, pracownika techniczno-umysłowego (*technischen Angestellten*) i kontrolera. Tak wskazują statystyki, praktyka wydaje się być nieco inna. Analizując dane z lat sześćdziesiątych można dojść do wniosku, że wśród średniego dozoru technicznego robotnicy są rzadkością a szanse dostania do tej grupy bardzo małe.²⁰

Podobny wniosek można wysnuć z badań tzw. rozkładu struktury szans awansu z klasy robotniczej. I tak, np. w latach pięćdziesiątych awans wewnątrz poszczególnych zakładów pracy na pozycję mistrza osiągnęło ok. 4% robotników; podobny awans na pozycję pracownika techniczno-umysłowego ok. 2%; awans „wynoszący” poza dotychczasowe miejsce pracy i dotychczas wypełniany zawód ok. 4%.²¹ Obliczono też, że szanse zawodowego i społecznego awansu robotników zachodnioniemieckich kształtują się jak 1:10 i oznaczają większe szanse dla wykwalifikowanej części zachodnioniemieckiej klasy robotniczej niż dla robotników pomocniczych i znacznej części robotników przyuczonych — ok. 7%.²²

Ciekawych danych dostarcza zestawienie wskaźników mobilności wewnątrzgeneracyjnej dla pokolenia lat 1950 - 1960 i 1960 - 1971 (tabela 3).

Można było oczekiwać, że gorsze wykształcenie „pierwszej kohorty”, tj. starszego pokolenia i lepsze warunki oraz większa dostępność pracy dla młodszej generacji będą stanowić o znacznie większej *Karrieremobilität* tej drugiej. Tym-

¹⁸ R. Kreckel, D. Brock, H. Thode, *Vertikale Mobilität und Immobilität in der Bundesrepublik Deutschland*. Bonn-Bad Godesberg 1972, s. 50.

¹⁹ *Ibidem.*, s. 51.

²⁰ F. Weltz, G. Schmidt, *Arbeiter und beruflicher Aufstieg. Eine Auswertung von statistischen Material und Befragungsergebnissen*. München 1971, s. 51.

²¹ *Ibidem.*

²² *Ibidem.*, s. 25.

TABELA 3
Wskaźniki mobilności międzygeneracyjnej dla RFN, w procentach

Kategoria zawodowa	Kwota stabilności ¹		Kwota samo-rekrutacji ²		Dostęp do warstwy robotników ³		Dostęp do warstwy średniej ⁴		Mobilność strukturalna ⁵							
	1960	1971	1960	1971	1960	1971	1960	1971	1960	1971						
Rolnicy	83	74	80	76	13	21	2	2	+	4						
Robotnicy niewykwalifikow.	57	70	81	80	87	90	4	3	-	13						
Robotnicy wykwalifikowani	69	62	89	83	76	70	10	15	-	33						
„Średni” urzędnicy, pr. umysł. ¹⁴	66	63	53	54	2	2	90	90	+	41						
„Wyżsi” urzędnicy, pr. umysł.	77	75	44	39	1	1	89	88	+	94						
„Wyżsi” urzędnicy, pr. umysł. na kierowniczych stanowiskach	81	78	40	32	0	0	89	85	+	140						
Samodzielni przedsiębiorcy ¹⁵	82	88	46	28	7	4	9	8	+	190						
	Szanse awansu:															
	I ⁶		II ⁷		III ⁸		IV ⁹		I ¹⁰		II ¹¹		III ¹²		IV ¹³	
	1960	1971	1960	1971	1960	1971	1960	1971	1960	1971	1960	1971	1960	1971	1960	1971
Rolnicy	-	-	-	-	0,0	0,1	1,2	2,7	-	-	-	-	-	-	-	-
Robotnicy niewykwalifikow.	41	29	13	0,1	0,0	1,6	1,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Robotnicy wykwalifikowani	23	29	20	0,1	0,1	5,9	7,3	7	8	2	2	7	8	2	2	2
„Średni” urzędnicy, pr. umysł. ¹⁴	30	34	8	10	1,9	2,4	6,1	7,3	4	3	3	3	1	1	0	0
„Wyżsi” urzędnicy pr. umysł.	17	21	-	-	8,2	10,8	9,2	10,3	5	3	2	1	1	1	0	0
„Wyżsi” urzędnicy pr. umysł. na kier. stanowiskach	-	-	-	-	-	-	11,0	14,8	8	8	2	1	0	0	0	0
Samodzielni przedsiębiorcy	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Zródło: E. M. Wallner, M. Fuñke-Schmitt-Rink, *Soziale Schichtung und soziale Mobilität*, Heidelberg 1980, s. 90.

1) Część „immobilnych” wg zawodu w 1960 r. wzgl. 1950, 2) część „immobilnych” wg zawodu w 1971 r., 3) „odpływ” do kategorii zawodów niewykwalifikowanych i przyuczonych, 4) „odpływ” do kategorii „wyższych” i „średnich” pracowników umysłowych i „średnich” i „wyższych” kategorii urzędników, 5) różnica procentowa pomiędzy wielkością „kategorii synów” i „kategorii ojców”, 6) awans do wyższych „kategorii” (z wyjątkiem samodzielnych przedsiębiorców), 7) awans do „niesiadających ze sobą” „wyższych kategorii” (z wyłączeniem samodzielnych przedsiębiorców), 8) awans do kategorii „wyższych urzędników” i pracowników umysłowych na kierowniczych stanowiskach, 9) awans do grupy samodzielnych przedsiębiorców pracujących poza rolnictwem, 10) degradacja do „sąsiadujących ze sobą” kategorii, 11) degradacja do „niesiadających ze sobą” kategorii zawodowych, 12) degradacja do kategorii zawodów przyuczonych, 13) degradacja do kategorii robotników niewykwalifikowanych, 14) z wyłączeniem mistrzów pracujących na etatach pracowników umysłowych, 15) poza gospodarstką rolną.

czasem kwota mobilności 1960 - 1971 : 36 wskazują, że tylko 1/3 osób do niej zakwalifikowanych zmieniło miejsce w hierarchii dziesięciu wyszczególnionych przez badaczy kategorii²³. Porównując dane zawarte w tabeli można dojść do wniosku, że globalna kwota mobilności nie zmieniła się mimo upływu czasu i że szanse na awans dla obu kohort są równe. Z tabeli wynika też, że większe szanse na awans w przypadku „kohorty starszej” mają robotnicy niewykwalifikowani, w przypadku „młodszej” — niższa warstwa średnia. Oznaczałoby to, że szanse kariery uległy polepszeniu. O tym jednakże, że tak nie jest świadczy kryterium awansu do grup niesąsiadujących ze sobą, który to wskaźnik uważa się za „ściśle” kryterium awansu. Otóż, gdy weźmiemy pod uwagę ten wskaźnik to potwierdza się hipoteza, że młodsza kohorta wcale nie ma lepszego startu. Mówią o tym następujące wskaźniki: tylko 13% robotników niewykwalifikowanych ma szanse przejścia do grupy robotników wykwalifikowanych, tylko 1/4 robotników wykwalifikowanych osiąga pozycję „średnich pracowników umysłowych”²⁴. Dane te świadczą o istnieniu barier pomiędzy grupami robotników, pracowników umysłowych i urzędników i że w tej mierze dominuje zasada „robotnicy pozostają robotnikami” (*Arbeiter bleiben Arbeiter*)²⁵.

Przedstawione powyżej wyniki ocenić z innego punktu widzenia. Różnice w ruchliwości wewnątrzgeneracyjnej obu wyróżnionych przez nas kohort można zamknąć w kategoriach mobilności strukturalnej i wynikających z niej przemian w zakresie struktury zatrudnienia. Z przemian tych wynika, że szanse wyjścia z „kategorii robotników” dla robotników niewykwalifikowanych pogorszyły się, natomiast polepszyły się nieznacznie w przypadku robotników wykwalifikowanych.

III. Ruchliwość czy reprodukcja? Zagadnienie stabilności społecznej

Wśród badaczy struktury, stratyfikacji i mobilności społecznej zjawisko ruchliwości wertykalnej i reprodukcji się klas jest jednym z częściej poruszanych tematów. Przede wszystkim bada się zjawisko ruchliwości i reprodukcji klas wyższych; klasa robotnicza rzadziej przyciąga w tym względzie uwagę socjologów. A proces ten narzuca w analizie problemy bardziej złożone, niż procesy autoreprodukcji klasy kapitalistycznej. W związku z tym stosuje się różnego rodzaju wskaźniki, które raczej utrudniają badanie tego zagadnienia niż je ułatwiają. Z podobnymi problemami zresztą mamy do czynienia, gdy badamy po kątem pochodzenia robotniczego inne warstwy i kategorie społeczno-zawodowe. Zatem jeśli bada się tzw. kwotę rekrutacji to okazuje się, że w tak „ekskluzywnej” grupie, jaką stanowią wyżsi urzędnicy 1/10 pochodzi z rodzin robotniczych. Przy uwzględnieniu tego samego wskaźnika możemy dojść do wniosku, że wśród grupy samodzielnych przedsiębiorców z 10 i więcej pracownikami i zajmujących kierownicze pozycje pracowników umysłowych 1/5 pochodzi z klasy robotniczej, a wśród drobnych przedsiębiorców i „pomniejszych” urzędników i pracowników umysłowych 1/3 miało ojca robotnika²⁶.

²³ E. M. Wallner..., *op. cit.*, s. 89.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ *Zwischenbilanz der Soziologie. Verhandlungen des 17. Deutschen Soziologentages*, Stuttgart 1975, s. 247.

Czy wobec tego możemy mówić o wysokim stopniu ruchliwości społeczeństwa zachodnioniemieckiego, czy chodzi raczej o pewien efekt wynikający z odpowiedniego zestawienia wskaźników? Odpowiedź można sformułować następująco: wskaźniki, takie jak „kwota rekrutacji” czy używana zamiennie „kwota przyływu” nie mówią nic lub mówią fałszywie odnośnie do szans mobilności zachodnioniemieckiej klasy robotniczej. O szansach tych nie świadczy także tzw. kwota odpływu. Przy jej uwzględnieniu dojść można do wniosku, że około 40% dzieci robotników wykwalifikowanych i 55% dzieci robotników zajmujących pozycję mistrzów zostaje urzędnikami, pracownikami umysłowymi i drobnymi przedsiębiorcami. Biorąc pod uwagę „kwotę odpływu” stwierdzić też możemy, że około 1/3 dzieci drobnych i średnich przedsiębiorców przechodzi do klasy robotniczej, co świadczyłoby o wysokiej fluktuacji. Wystarczy jednak dokonać pewnego zabiegu, by uzyskać znacznie zmieniony obraz. Trzeba mianowicie pogrupować najczęściej wymieniane w badaniach nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną kategorie społeczno-zawodowe (najczęściej wymienia się ich 15), w pięć podstawowych (rolnicy, robotnicy, niżsi urzędnicy i pracownicy umysłowi, „wyżsi” urzędnicy i pracownicy umysłowi, samodzielni przedsiębiorcy). Okazuje się wówczas, że największe kwoty mobilności dokonują się wewnątrz tych pięciu grup, na zasadzie *nicht mehr als ein Schritt nach Oben oder Unten*. Wówczas też otrzymuje się najbardziej wyraziste dane: 4 z 5 dzieci robotników niewykwalifikowanych i 3 z 5 dzieci robotników wykwalifikowanych pozostaje robotnikami. I dalej: jeśli 20% pracowników umysłowych zajmujących pozycje kierownicze pochodzi z rodzin robotniczych, to tylko 7 z 100 dzieci robotników ma takie szanse²⁷.

Warto zatem przytoczyć opinię, według której międzygeneracyjna ruchliwość w górę z klasy robotniczej odbywa się głównie poprzez potomków „ukrytej warstwy średniej”, tj. tych członków klasy robotniczej, którzy ze względu na pochodzenie społeczne, uczestnictwo w kulturze i kontakty towarzyskie nigdy nie utracili poczucia identyfikacji z klasą średnią. Ta ruchliwość w górę wydaje się być zatem typowym „powrotem w trzecim pokoleniu”²⁸. Ostatnio udokumentowano zresztą podobne zjawisko w odniesieniu do „ruchliwości w dół” zachodnioniemieckiej klasy średniej. Twierdzi się, że ruchliwość ta dotyczy głównie „wyniesionej” klasy robotniczej, która ze względu na pochodzenie, kontakty towarzyskie i uczestnictwo w kulturze nigdy nie straciła kontaktu z klasą robotniczą.

Przytaczamy te opinie, jakkolwiek wymagają one, jak i pozostałe ustalenia, dalszych badań i interpretacji. Na obecnym etapie badań najwłaściwsze wydają się dwa uogólnienia:

— najprawdopodobniejszą formą związku pomiędzy zawodem „ojca” i „syna” robotnika zachodnioniemieckiego jest „dziedziczenie pozycji zawodowej” (*Positionsvererbung*),

— że jeśli idzie o częstotliwość procesów ruchliwości społecznej i społecznej reprodukcji to dysponujemy małą ilością, często sprzecznych, danych. Dominuje stwierdzenie, że częstotliwość ta wzrosła. Ze względu na wspomniane powyżej problemy ze wskaźnikami trudno jest opinię tę potwierdzić,

— zachodnioniemiecką klasę robotniczą można uważać za klasę zdominowaną,

²⁷ *Ibidem*, s. 248.

²⁸ R. Jackson, D. Marsden, *Education and the Working Class*. London 1966, s. 132.

nie dysponującą charakterystycznymi dla klasy kapitalistycznej zasobami ekonomicznymi, politycznymi i kulturowymi. W tym ujęciu jest to klasa, która ma ograniczone szanse na ruchliwość, której standardy i kryteria są efektem panowania klasowego klasy kapitalistycznej.

Szczególnie to ostatnie stwierdzenie kieruje naszą uwagę na organizacyjne cechy społeczeństwa zachodniemieckiego. Lista organizacji zasługujących w tym względzie na uwagę jest obszerna i obejmuje przykładowo rodzinę, system edukacji, przedsiębiorstwa i wszystkie ekonomiczne organizacje ponad nimi, system gospodarczy, instytucji pomocy społecznej, system administracyjny państwa, organizacje polityczne — wśród nich partie polityczne, różnorakie, związki i stowarzyszenia. Ale jest to już temat zasługujący na odrębne opracowanie.

Stanisław Lisiecki

(1
S
m

lo
w
m
ba

g

W
dw
pe
D
D
ko

syn
Zie
Za
opr
lata
a i
nac
cha
w

dę
slus
nie
w
tach
ka
Odz
osac
tych