

# Jolanta Kulpińska

---

## Socjologia przemysłu w Anglii : badania akademickie i zastosowania praktyczne

---

Przegląd Socjologiczny / Sociological Review 22/1, 107-115

---

1968

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

JOLANTA KULPIŃSKA — ŁÓDŹ

SOCJOLOGIA PRZEMYSŁU W ANGLII.  
BADANIA AKADEMICKIE I ZASTOSOWANIA PRAKTYCZNE\*

I.

Wedle informacji prof. D. MacRae (London School of Economics) socjologia do niedawna była niezbyt popularna na uniwersytetach angielskich<sup>1</sup>. W Oxfordzie katedra socjologii powstała dopiero w 1949 r. Nawet w London School of Economics and Political Science (LSE), gdzie od 1907 roku działał L. T. Hobhouse, a od 1915 M. Ginsberg, nie było wielu profesorów socjologii. Oczywiście rozwijały się antropologia społeczna, nauki polityczne, demografia itp. W 1950 r. powstało pierwsze pismo socjologiczne — „British Journal of Sociology”, wydane w LSE (obok niego istnieje „Sociological Review”, pismo uniwersytetu w Keele). Od 1951 r. istnieje British Sociological Association, liczące obecnie około 500 członków, nie odgrywa jednak większej roli. Ostatnie dziesięciolecie przyniosło wielkie zmiany — prawdziwą ekspansję socjologii, szczególnie w tzw. „nowych” uniwersytetach. Wprowadzono wykłady z socjologii na wydziałach technicznych i ekonomicznych, stąd też powstało wiele nowych stanowisk profesorskich. LSE odgrywa szczególną rolę wobec innych uczelni i wykładowców, opracowując programy i konsultując inne ośrodki.

Wykładowcy uniwersyteccy nie są poddawani żadnym naciskom co do prowadzenia badań i publikowania. Stąd też wielu spośród nich ma po jednej książce lub po kilka artykułów w swoim dorobku. Badania zwykle prowadzone są w specjalnych zespołach uzyskujących osobny fundusz i mających określony termin wykonania pracy.

Nie wydaje się, aby socjologia była silniej powiązana z innymi dyscyplinami. Tradycja radykalno-społecznikowska, sięgająca Webbsów, wpływa na rozwój zainteresowań sprawami struktury społecznej, zmianami w układzie i charakterze klas i warstw społecznych. W ostatnim czasie prowadzi się wiele prac nad systemem szkolnym i jego funkcjami społecznymi.

Studia składają się z dwu stopni — trzy lata na stopniu niższym oraz około dwu lat na stopniu wyższym, magisterskim. Absolwenci socjologii pracują jako pracownicy społeczni (*social worker*), także w dziennikarstwie i oświacie. Bardzo niewielu pracuje w przemyśle. Nie ma specjalizacji na stopniu niższym, studia magisterskie mają zaś bardzo zindywidualizowany charakter. Nie ma więc także specjalizacji w zakresie socjologii przemysłu. Wykłady z tego zakresu

---

\* Komunikat został opracowany w oparciu o doświadczenia i materiały zebrane w trakcie dwumiesięcznego pobytu w Wielkiej Brytanii wiosną 1966 r. Zadania podróży zorganizowanej i sfinansowanej przez British Council były następujące: zapoznanie się z angielską socjologią przemysłu, zorientowanie się w możliwościach praktycznych zastosowań socjologii pracy, szczególnie w służbie personalnej przemysłu. Program podróży objął pobyt w uniwersyteckich ośrodkach w Sheffield, Leeds, Birmingham i Londynie. Ponadto odwiedziłam Ruskin College w Oxfordzie. Wizytowałam także 12 fabryk. Ominięłam, niestety, Liverpool, uznawany za najważniejszy ośrodek socjologii przemysłu. Prezentowane sprawozdanie koncentruje się na tych sprawach i badaniach, z którymi zetknęłam się osobiście.

<sup>1</sup> Donald MacRae, *Great Britain*, w zbiorze pod red. J. S. Rouceka, *Contemporary Sociology*, London 1959, L. Owen.

prowadzone są dla ekonomistów i techników na wydziałach zarządzania przemysłem.

Badania socjologiczne przemysłu prowadzone są szczególnie intensywnie w Liverpool<sup>2</sup>, prowadzi się je również w Manchesterze, Edynburgu (Tom Burns), Birmingham (W. Baldamus i grupa Pugh-Aston University). W Cambridge pracują Golthorpe i Lookwood, w Londynie J. Woodward. W Manchesterze powstała w roku 1966 Business School (Wyższa Szkoła Ekonomiczna), gdzie katedrę obejmuje Tom Lupton opuszczając Leeds. Na osobną wzmiankę zasługuje Tavistock Institute, prowadzący wiele badań w przemyśle, o nastawieniu praktycznym, kierowany przez Erica Trista.

Problematyką socjologii przemysłu zajmują się nie tylko pracownicy wydziałów socjologii. Także katedry i wydziały stosunków przemysłowych, grupujące zwykle ekonomistów lub specjalistów w zakresie nauk politycznych, poświęcają społecznym aspektom przemysłu wiele uwagi. Dotyczy to w szczególności zagadnień organizacji, związków zawodowych, problemów płac i konfliktów.

Socjologia przemysłu w Anglii traktowana jest jako dyscyplina specjalna, raczej praktyczna, czasem wręcz nie teoretyczna. Nie znajduje ona jednak wyraźnie określonego miejsca w praktyce przemysłowej — absolwenci socjologii nie pracują w przemyśle, służba personalna przygotowywana jest poza uczelnią, choć książki i wykłady socjologiczne są nader popularne w kręgach przemysłowych. Socjologowie przemysłu piszą często w takich pismach jak „Industrial Relations” (wydawany przez LSE), „Personal Management” (wydawany przez Institute of Personnel Management) oraz „Human Relations” (wydawany przez Tavistock Institute).

## II.

Od szeregu lat prowadzone są przez wiele ośrodków i osób badania nad wpływem techniki na system społeczny przedsiębiorstwa oraz nad zmianami technicznymi<sup>3</sup>. W ostatnim okresie ukazała się z tego zakresu praca J. Woodward *Industrial Organization*<sup>4</sup>. Zyskała ona duży rozgłos, wywołując wiele dyskusji w kręgach akademickich i przemysłowych, podobnie jak wcześniejszy (1958) raport tej autorki: *Management and Technology*. W swej nowej książce Joan Woodward przedstawia wyniki badań nad 100 firmami Południowego Essex. Myślą przewodnią autorki jest ustalenie zależności form organizacji i zarządzania od techniki, jej zmian i charakteru. Analiza technicznych determinant organizacji i zarządzania pozwala jej formułować także pewne wnioski w zakresie teorii organizacji.

Swego rodzaju krytyczną kontynuację badań J. Woodward stanowią prowadzone już od kilku lat prace badawcze grupy Industrial Administration Research Unit at Aston University w Birmingham. W oparciu o badanie 70 organizacji grupa ta stara się ustalić zasięg i wskazać na ograniczenie tech-

<sup>2</sup> Interesujące omówienie badań prowadzonych w Liverpool przedstawia J. F. Worms, *La sociologie industrielle à l'Université de Liverpool*, „Sociologie du Travail”, 1960, nr 4.

<sup>3</sup> Por. J. Piotrowski, *Badania nad stosunkami społecznymi w przemyśle w Anglii*, „Przegląd Socjologiczny”, t. XIII/I, 1959.

<sup>4</sup> J. Woodward, *Industrial Organization, Theory and Practice*, London 1965, Oxford University, s. 281. Warto dodać, że autorka pracowała uprzednio w Liverpool i uczestniczyła w badaniach nad dokerami. Por. *The Dock Worker*, Liverpool 1954, UPL.

nologicznych determinant organizacji, podkreśla doniosłość innych czynników, takich jak rozmiary organizacji, typ kultury, czynniki ekonomiczne itd. Wyniki badań są obecnie w trakcie opracowania i stąd trudno je ocenić. Wydaje się jednak, że autorom udało się wyodrębnić w badaniach szereg nowych ważnych zmiennych i że osiągnęli oni znaczny sukces w ich mierzeniu. Jedną z interesujących wstępnych konkluzji badań jest stwierdzenie, iż nie ma organizacji w pełni sformalizowanych i biurokratycznych<sup>5</sup>.

Zainteresowanie zmianami technicznymi ma w Anglii utrwaloną pozycję. Jako bardzo cenne, stanowiące wyniki tych zainteresowań, cytuje się prace Trista i towarzyszy z Tavistock Institute w tomie *Organizational Choice*<sup>6</sup> oraz Burnsa i Stalkera *The Management of Innovation*<sup>7</sup>. Autorzy tego ostatniego studium zbadali kilka firm elektrycznych. Jest to nowy przemysł z nową, młodą i wykształconą kadrami pracowników. Na podstawie analizy poszczególnych przypadków Burns i Stalker formułują teorię zarządzania innowacjami, czyli wprowadzaniem zmian technicznych i organizacyjnych. Charakteryzują oni typ zarządzania organicznego przeciwstawiony typowi zarządzania mechanicznego, występującego w organizacjach ustabilizowanych. Zarządzanie organiczne charakteryzuje się zwielokrotnieniem kontaktów i odpowiedzialności pracowników (zarówno w linii hierarchicznej, wertykalnej, jak i lateralnej), co sprzyja podejmowaniu przez nich starań o sukcesy całej organizacji.

Tom Lupton, Sheila Cunnison i niezależnie od nich D. J. Hickson analizowali tzw. ograniczanie wydajności<sup>8</sup>. Stosowali metodę obserwacji uczestniczącej. Ich wyniki, zbliżone do wyników badań francuskich i niemieckich<sup>9</sup>, okazały się raczej sprzeczne z klasyczną analizą w Hawthorne. Tom Lupton porównał robotników odznaczających się konformizmem produkcyjnym z robotnikami nie odznaczającymi się nim i wykazał, że ograniczenie wydajności ma źródło we wzorach i normach ukształtowanych w danych zawodach i gałęziach przemysłu, w działalności związkowej itd. Te zaś czynniki zależą z kolei od technologii i sytuacji na rynku danego przedsiębiorstwa. D. Hickson skoncentrował swoją uwagę na postawach robotników. Zdaniem jego ograniczanie wydajności pozostaje w ścisłym związku z dążeniem robotników do zachowania autonomii w wykonywaniu ich pracy oraz z dążeniem do uzyskania satysfakcji w solidarnym uczestnictwie w grupie. Obaj ci autorzy podkreślają, że konformizm produkcyjny nie jest przejawem negatywnych postaw wobec zakładu, presji grupy nieformalnej wobec członków — jak twierdzili badacze z Hawthorne. Przeważają motywacje pozytywne — chęć uzyskania satysfakcji, której źródłem jest swoboda pracy oraz solidarność współpracowników.

<sup>5</sup> Por. O. S. Pugh, D. J. Hickson, C. R. Hinnings, K. M. Donald, C. Turner, T. Lupton, *A conceptual Scheme for Organizational Analysis*, „Administrative Science Quarterly”, 1963, December.

<sup>6</sup> E. L. Trist, G. W. Higgin, H. Murray, A. B. Pollock, *Organizational Choice, Capabilities of Group at the Coal Face under Changing Technologies*, London 1963, Tavistock.

<sup>7</sup> T. Burns, G. M. Stalker, *The Management of Innovation*, London 1961, Tavistock Publications, s. 269.

<sup>8</sup> T. Lupton, *On the Shop Floor, Two Studies of Workshop Organization and Output*, London 1963, Pergamon Press, s. 208; także T. Lupton, Sheila Cunnison, *Workshop behavior*, W. M. Gluckman (ed.), *Closed Systems and Open Minds, the Limits of Naivety in Social Anthropology*, Edinburgh — London 1964, Oliver a. Boyd; D. J. Hickson, *Motives of Workpeople who Restrict Their Output*, „Occupational Psychology”, vol. 35, 1961, nr 3.

<sup>9</sup> A. Touraine i in. *Workers Attitudes to Technical Change*, Paris 1965, OECD.

Zachowania w pracy przez wielu socjologów są interpretowane na podstawie analizy opinii pracowników, charakteryzujących zadowolenie osiągnięte z pracy. W inny sposób zagadnienia te rozważa W. Baldamus z Birmingham. Jego książka<sup>10</sup> pokazuje, na czym polega wysiłek robotnika, jakiej oczekuje on rekompensaty, jak oddziałuje system płac. Rozbieżności występujące w systemie: wysiłek — płace, wyjaśniają jego zdaniem niemal wszystkie zakłócenia ładu przemysłowego.

Problemy płac, a więc i wydajności, negocjacji, umów zbiorowych itp., cieszą się zainteresowaniem zarówno socjologów, jak i psychologów i ekonomistów, zwłaszcza zajmujących się ekonomiką pracy i stosunkami przemysłowymi<sup>11</sup>. Socjologowie w analizie tych problemów koncentrują się właśnie na zagadnieniach wpływu ogólnej sytuacji w fabryce, doniosłości skutków społecznych systemu płac (por. zwłaszcza studia Sylvie Shimmin nad płacą akordową i godzinami nadliczbowymi), a także na kwestiach norm pracy ustalanych oficjalnie i nieoficjalnie (T. Lupton i D. J. Hickson), na zagadnieniu „słusznej” płacy (H. Behrend, W. Baldamus) oraz udziału związków zawodowych w przetargach i kształtowaniu płac.

Wydaje się, że w większości wspomnianych wyżej prac w centrum uwagi znajduje się sprawa wyznaczników systemu społecznego: technicznych, ekonomicznych i kulturalnych, oraz próby ustalenia miar tych wyznaczników. Badaczy angielskich nurtuje także kwestia „otwartości” systemu społecznego. Szukają oni poza tym w tych wszystkich elementach determinant produkcyjnych zachowań robotników. Problemy te znalazły interesujące rozwiązanie w koncepcji E. Trista i Emeryego z Tavistock Institute<sup>12</sup>. Produkcję traktują oni jako system socjo-techniczny (oczywiście nie w znaczeniu inżynierii społecznej). Organizacja techniczna i organizacja psycho-społeczna metod produkcji wzajemnie wywierają na siebie wpływ. Stare zwyczaje i wartości, wypracowane w innym typie produkcji, wpływają znacząco na nowe, wprowadzane przez nową technikę metody pracy. System społeczno-techniczny jest „otwarty”, tzn. uzależniony od wpływów rynku ekonomicznego i środowiska społeczno-kulturowego, w których dane przedsiębiorstwo działa<sup>13</sup>.

Tak więc wszyscy cytowani autorzy angielscy rozszerzają listę czynników wyznaczających zachowania pracowników przemysłu, choć czynią to różnymi drogami i rozmaicie interpretują uzyskane wyniki. Czytelnika jednak uderza nie tyle konkurencyjność, co komplementarność i kumulatywność doświadczeń badawczych, skupienie się badaczy w określonych ośrodkach, stosowanie metody obserwacji uczestniczącej, analizy danych o przedsiębiorstwach, zbieranych w sposób systematyczny i kontrolowany, w mniejszym zaś stopniu ankiety czy wywiadu kwestionariuszowego z próbką robotników. Angielscy socjologowie zdają się przywiązywać większą wagę do analizy zachowań niż opinii pracowników. Jest to widoczne szczególnie w odniesieniu do badania społecznych stosunków w przemyśle, konfliktów, akcji związkowej, udziału w zarządzaniu.

<sup>10</sup> W. Baldamus, *Efficiency and Effort. An Analysis of Industrial Administration*, London 1961, Tavistock Publications, s. 139.

<sup>11</sup> Por. interesujące omówienie M. Bolle de Bal, *Les modes de remuneration et les sciences sociales du travail en Grande Bretagne*, „Sociologie du Travail”, 1962, nr 4.

<sup>12</sup> F. E. Emery, *Characteristics of Socio-Technical Systems*, London 1959, Doc. no 527, Tavistock Institute.

<sup>13</sup> Koncepcje badaczy z Tavistock Institute pozostają w bliskim związku z Survey Research Center, University of Michigan. Por. D. Katz, R. L. Kahn, *The Social Psychology of Organizations*, New York 1966, John Wiley, s. 498.

Zagadnienia te są częściej przedmiotem bardzo żywego zainteresowania ekonomistów pracy niż socjologów. Można tu wymienić H. Clegga, zajmującego się związkami zawodowymi i partycypacją, Roberta z LSE, A. Rossa z Birmingham czy V. Allena z Leeds. Wśród socjologów należy tu wspomnieć W. H. Scotta z Liverpool i Banksa. Partycypacja robotników w zarządzaniu jest przedmiotem zainteresowania w Anglii i ma długą i świetną tradycję. Ponad sześćdziesięcioletnie dyskusje na te tematy nabrały już takiej rangi, że na ich temat pisze się tezy doktorskie<sup>14</sup>. Idea demokracji przemysłowej wywodzi się z prac S. i B. Webbów, G. D. H. Cole'a i dotyczy udziału związków zawodowych w kontroli przemysłu, przede wszystkim znacjonalizowanego. Obok tego nurtu w ostatnich dziesiątkach lat rozwija się praktyka Joint Consultation, o charakterze współpracy robotników z managerami, traktowana raczej jako metoda kierowania niż jako element demokracji przemysłowej. Psycho-socjologiczne podstawy tej praktyki znaleźć można w szczególności w wieloletnich badaniach prowadzonych przez Tavistock Institute w zakładach Glacier<sup>15</sup>. To zróżnicowanie ideologii i praktyki partycypacji, występujące właściwie we wszystkich krajach, wydaje się szczególnie wyraźne w wyniku kontaktu z pracami badaczy angielskich<sup>16</sup>.

Nie pretendując do wyczerpania listy prac prowadzonych na temat partycypacji robotniczej i demokracji przemysłowej, celowe wydaje się przedstawić niektóre badania o charakterze empirycznym.

Na czoło wysuwają się prace prowadzone w Liverpool. W. H. Scott opublikował w 1950 r. raport z badań pt.: *Joint Consultation in a Liverpool Manufacturing Firm. A Case Study in Human Relations in Industry*<sup>17</sup>, w 1959 r. *Industrial Leadership and Joint Consultations in three Merseyside Firms*<sup>18</sup>, zaś w 1955 r. broszurę *Industrial Democracy. A Revaluation*<sup>19</sup>. W kilka lat później ukazała się *Industrial Participation*<sup>20</sup> oraz *Coal and Conflict, A Study of Industrial Relations at Collieries*<sup>21</sup>. Także inne prace liverpoolskiego ośrodka uwzględniały problemy demokratycznego zarządzania.

Główna teza W. H. Scotta głosi, że Joint Consultation poniosła klęskę na skutek nieprawidłowego wprowadzenia do społecznego systemu fabryki, w szczególności do układu władzy. Joint Consultation okazała się nieprzystosowana zarówno do systemu władzy kierowników, jak i do systemu związków zawodowych. Sprawy rozstrzygane przez Joint Consultation okazały się marginesowe wobec zainteresowań robotników w sytuacji rozdziału kompetencji w zakresie negocjacji i umów zbiorowych od spraw produkcji i warunków socjalnych

<sup>14</sup> R. L. Weinberg, „Workers control” — a Study in British Socialist Thought, Thesis: PhD (Econ.) University of London 1960.

<sup>15</sup> Por. E. Jaques, *The Changing Culture of a Factory. A Study of Authority and Participation, in an Industrial Setting*, 1951, Tavistock Publications; W. Brown, *Exploration in Management*, London 1960, Heinemen; E. Jaques, *The Glacier Project*, London 1965.

<sup>16</sup> Por. Y. Delamotte, *Conflict industriel et participation ouvrière*, „Sociologie du Travail”, 1959, nr 1; A. Touraine, *Contribution à la sociologie du mouvement ouvrier. Le syndicalisme de contrôle*, „Cahiers internationaux de sociologie”, vol. 28, 1960; C. Durand, *Participation et conflit: orientations de la recherche*, „Sociologie du Travail”, 1962, nr 1.

<sup>17</sup> Liverpool University Press,

<sup>18</sup> Liverpool University Press.

<sup>19</sup> Liverpool University Press.

<sup>20</sup> J. A. Banks, *Industrial Participation. Theory and Practice: a Case study*, Liverpool University Press, 1963, s. 135.

<sup>21</sup> W. H. Scott, E. Mumford, McGivering, J. M. Kirkby, *Coal and Conflict, a Study of Industrial Relations at Collieries*, Liverpool University Press, 1963.

załogi. Drugą przyczyną owej klęski jest fakt, że Joint Consultation działa na szczeblu dyrekcji zakładu, podczas gdy zarządzanie na szczeblu stanowisk roboczych pozostaje autorytarne. Po trzecie wreszcie, funkcjonowanie uczestnictwa robotników nie może być zadowalające ani zrozumiałe, jeśli analizę zamknąć w murach fabryki. „Decydująca zmiana w przemyśle zależy od równoczesnych, a może nawet uprzednich zmian w innych instytucjach społecznych naszego społeczeństwa, a w szczególności w instytucjach typu pierwotnego”, takich jak rodzina, szkoła, klasa społeczna — pisze W. H. Scott<sup>22</sup>. A jednak W. H. Scott nie uważa, że instytucja partycypacji robotniczej nie zasługuje na rozwijanie. Przeciwnie, sądzi on, podobnie jak G. D. H. Cole w wielu swoich wypowiedziach, że bez demokracji w przemyśle nie można mówić o demokracji społeczno-politycznej. Problem przekracza jednakże ramy instytucjonalne. Dotyczy postaw i zachowań robotników i w tej samej mierze postaw i zachowań kierowników. Sedno sprawy tkwi w organizacji władzy w przemyśle.

Jeśli W. H. Scott wykorzystał metodę dyskusji w grupach (w trzech zakładach 72 grupy obejmujące 423 robotników), to J. A. Banks przeprowadził ankietę wśród 327 pracowników jednej średniej wielkości fabryki, przeżywającej zmiany techniczne, a więc i perturbacje w stanie i składzie załogi. W rezultacie wyodrębniono trzy typy pracowników:

— niezainteresowanych w awansie zawodowym ani w udziale w organach Joint Consultation,

— zainteresowanych w awansie zawodowym w badanej fabryce,

— zainteresowanych w awansie zawodowym oraz w pełnieniu funkcji w organach Joint Consultation lub mężów zaufania.

J. A. Banks koncentruje swoją uwagę na uzależnieniu zainteresowania różnymi formami partycypacji od charakteru techniki. Pozostaje to w ścisłym związku z poprzednimi pracami opublikowanymi w Liverpool. Podkreśla on m.in., że wyodrębnianie grup zawodowych na podstawach technologicznych jest wzmacniane przez zasady organizacji związków zawodowych w Anglii (właśnie według zawodów). Poszczególne grupy zawodowe różnią się więc stosunkiem do awansu w zawodzie (i w firmie) oraz stosunkiem do aktywności społecznej. Udział w organach przedstawicielskich załogi zależy od ogólnej ideologii społeczno-politycznej, zarówno kierownictwa, jak i załogi. Aktywność społeczna pracowników wiąże się bezpośrednio z ich chęcią podnoszenia własnej pozycji społecznej. J. A. Banks widzi w tym nie tyle poszukiwanie podwyższenia pozycji społecznej poprzez uczestnictwo w konkurencyjnej dziedzinie działalności, co rozszerzenie sfery działalności i uznania społecznego w uzupełniających się dziedzinach. Mogłoby się zatem wydawać, że czynniki aktywizujące zawodowo i społecznie pracowników mają charakter osobowościowy raczej niż instytucjonalny, zakładając oczywiście istnienie formalnych możliwości takiej aktywizacji.

Zespół autorski książki *Coal and Conflict* wiąże partycypację z oceną morale i konfliktu w dwu badanych kopalniach. W rezultacie wyróżniono konflikty zorganizowany i niezorganizowany. Konflikt niezorganizowany wiąże się z niskim morale i niskim statusem zawodowym, konflikt zorganizowany z wysokim morale, wysokim statusem i zadowoleniem z pracy. Konflikt jest tu rozpatrywany ze względu na jego eufunkcyjne bądź dysfunkcyjne działanie w systemie społecznym zakładu. Uczestnictwo polega na krytycznym udziale w spra-

<sup>22</sup> Scott, *Industrial Leadership...*, s. 171. Czytelnik zwróci zapewne uwagę, że analizując trudności i niepowodzenia samorządu w naszym kraju, podkreślano kwestie podobne do podnoszonych przez W. H. Scotta.

wach zakładu i silnym nacisku na formalne procedury ujawniania i rozwiązywania konfliktów. Brak partycypacji dotyczy zarówno zakładu, jak związków zawodowych i organów Joint Consultation.

Tak więc okazuje się, że społeczne warunki uczestnictwa robotniczego tkwią nie tylko w cechach przemysłu i sposobach zarządzania, ale również w funkcjonowaniu robotniczych organizacji, związków zawodowych w szczególności.

Badania socjologiczne nad związkami zawodowymi nie są w Anglii zbyt rozwijane. Jest to dziedzina zainteresowań ekonomicznych w związku z rolą central związkowych w ustalaniu płac robotniczych. W tym zakresie notuje się ciekawe prace V. Allena, H. Clegga, Robertsa, Cyriaxa i Oakeshotta oraz innych<sup>23</sup>. Wewnętrzne problemy związków zawodowych, tak żywe w badaniach amerykańskich, w Anglii nie występują. H. Clegg, J. Killick i Rex Adams są autorami pracy *Trade Union Officers*<sup>24</sup>, w której dokonują interesującej analizy składu społecznego funkcjonariuszy związkowych, nie wyprowadzają jednak żadnych konkluzji o charakterze socjologicznym. Jak się wydaje, badacze skupiają najwięcej uwagi na zagadnieniach związanych ze strategią władzy i podejmowania decyzji w przemyśle, z uwzględnieniem problematyki przeobrażeń metod zarządzania i udziału pracowników w tych procesach. Prowadzi to bezpośrednio do spraw polityki personalnej, jej formułowania i realizowania.

### III.

Jak już mówiono, nie ma w Anglii stanowiska socjologa przemysłowego, również i specjalne komórki psychologiczne i socjologiczne pracujące w przemyśle należą do wyjątków. Jednakże służba personalna jest dość rozbudowana i zarówno w programie swej działalności, jak w jej przygotowywaniu i doskonaleniu wykorzystuje w szerokim zakresie osiągnięcia nauk społecznych. Istotną rolę w takim sposobie szkolenia i organizowania służb personalnych odgrywa zapewne system kształcenia wysoko wykwalifikowanych kadr w Anglii. Studia szkolne trwające trzy lata mają za zadanie dać wiedzę ogólną w danym zakresie. Praktyczne doświadczenie połączone z rozbudowanym systemem szkolenia w przemyśle czynią dopiero młodych pracowników w pełni przydatnymi. Oczywiście wiąże się to z koniecznością prowadzenia przez przemysł racjonalnej praktyki kadrowej, z której korzystać może kadra ustabilizowana. Przy dość silnej fluktuacji robotników, pracownicy wysoko wykwalifikowani są raczej ustabilizowani.

Odnosi się to również do pracowników wydziałów personalnych. Niezależnie od ich szkolnego przygotowania, w trakcie pracy zdobywają oni doświadczenie. Wydają się samodzielni, pełni inicjatywy, bardzo mało zrutynizowani. Dużą rolę w przekazywaniu osiągnięć naukowych i najlepszych doświadczeń praktycznych spełnia Institute of Personnel Management, dobrowolne zrzeszenie skupiające kilka tysięcy członków, posiadające własne wydawnictwa. W pracach tego Instytutu uczestniczą socjologowie akademicy, poprzez publikacje i odczyty oraz

<sup>23</sup> V. L. Allen, *Power in Trade Union. A Study of Their Organization in Great Britain*, London 1954, Longmans; V. L. Allen, *Trade Unions and the Government*, London 1960, Longmans; G. Cyriax, R. Oakeshott, *The Bargainers. A Survey of Modern Trade Unionism*, London 1960, Faber, s. 228; B. C. Roberts, *Trade Union Government and Administration in Great Britain*, 1960, Harvard University Press.

<sup>24</sup> Harvard University Press, 1961, s. 273.



konsultacje. Krótki pobyt oraz pobieżne kontakty z przemysłem nie pozwalają na pogłębione sprawozdanie, jednakże pewne obserwacje i wnioski wydają się możliwe do przekazania<sup>25</sup>. Dobrano je z punktu widzenia zainteresowań badawczych socjologii przemysłu oraz naszych polskich potrzeb praktycznych, o ile można o nich sądzić na podstawie prac prowadzonych przez socjologów zakładowych.

Centralne sprawy, którymi zajmują się pracownicy personalni w Anglii, są — jak się zdaje — następujące: sposób rekrutacji i wprowadzania do pracy, indywidualne oceny pracowników (szczególnie pracowników umysłowych i nadzoru) oraz system awansowania, informacja i uczestnictwo, opieka nad pracownikami i rencistami, urzędnia socjalne, rozwiązywanie zagadnień absencji i fluktuacji oraz zatargów i współpraca ze związkami zawodowymi oraz mężami zaufania.

Oto kilka szczególnie ciekawych rozwiązań i problemów, z którymi autorka miała okazję się zetknąć.

1. Zastosowanie pracy kobiet na pół etatu, dostosowanie całej organizacji produkcji do tego typu pracowników, wprowadzenie nawet specjalnych pracowników personalnych „odpowiedzialnych za kobiety”.

2. Ustalenie dla wszystkich pracowników nadzoru indywidualnych planów rozwoju, uwzględniających aktualną i coroczną ocenę, niezbędne szkolenie, ewentualne możliwości awansu. Procedura ocen i praca wydziału szkolenia wydają się szczególnie interesujące przy dość dużym zróżnicowaniu w rozmaitych przedsiębiorstwach i w stosunku do różnych kategorii zawodowych.

3. Organizowanie akcji i urzędów socjalnych. Ich rozwiązywanie „paternalistyczne” oraz „samorządowe” polega na przekazywaniu zarządu tymi sprawami wybranym komitetom pracowniczym, niezależnym zwykle od związków zawodowych. Instytucje uczestnictwa są wyraźnie oddzielone od związków zawodowych.

4. Ogromne zróżnicowanie problemów i rozwiązań. Doniosłość ogólnego nastawienia kierownictwa firmy, np. ze względu na osobisty światopogląd, jak to ma miejsce w zakładach zarządzanych przez kwakrów (Birmingham), lub ze względu na nowoczesność i ekspansywność przemysłu chemicznego w przypadku ICI, czy też ze względu na ambicje i zdolności pracowników personalnych, jak w większości obserwowanych sytuacji.

5. W pracy służby personalnej autorka nie zdołała zauważyć tak licznych u nas „trudnych problemów ludzkich”, być może ze względu na dawną tradycję uprzemysłowienia, być może ze względu na naczelną zasadę wydajności i sprawności produkcji, być może na ogólną autorytatywną zasadę kierowania, wprowadzającą (czy też utrwalającą) podział na kierujących i kierowanych wykonawców. Zasady te nie podlegają podważaniu przez żadną ze stron. Podział na rozmaite kategorie zawodowe znajduje także odzwierciedlenie w rozdziale urzędów socjalnych, stołówek, szatni, pokojów wypoczynkowych itd.

6. Duże wrażenie robi wreszcie sama obserwacja procesów produkcyjnych w nowoczesnych, ogromnych fabrykach — taśmy produkcyjne, automaty, centra sterownicze, tempo i jednostajność operacji. Były to pouczające ilustracje znanych z lektury opisów sytuacji fabrycznych.

---

<sup>25</sup> Autorka odwiedziła 12 fabryk. Zwykle po zwiedzeniu hal produkcyjnych i urzędów socjalnych prowadzono dłuższe rozmowy z pracownikami personalnymi. Fabryki były tak dobrane, aby różniły się wielkością, branżą, statusem prawnym itd. Znajduje to bardzo duże odbicie w organizacji i ideologii Personnel Management.

## IV.

Sprawozdanie niniejsze ma charakter skrótowy i fragmentaryczny. Nie sposób w czasie krótkiego pobytu dokonać oceny prowadzonych prac i ogólnego stanu socjologii przemysłu w Anglii. Najcenniejsza wydaje się konfrontacja rozmaitych lektur z rzeczywistością. Społeczeństwo brytyjskie kultywuje wiele tradycji, częstokroć niezrozumiałych dla osób postronnych. W stosunkach przemysłowych uderza ogromne zróżnicowanie, wynikające z typu własności, wielkości i nowoczesności przedsiębiorstwa, braku ustalenia przepisów prawnych, z tradycji oraz wpływu rozmaitych sił społecznych z zewnątrz i wewnątrz zakładu. Bliższy kontakt z tymi sprawami niezmiernie ułatwia korzystanie z literatury i osiągnięć socjologii brytyjskiej. A osiągnięcia te wydają się nader interesujące, choć niezbyt liczne są prace i ośrodki koncentrujące się na badaniach w przemyśle. Wydaje się, że socjologia angielska jest mało zainteresowana tym, co się dzieje poza nią i światem anglosaskim lub częścią tzw. trzeciego świata, pozostającą w zasięgu wpływów brytyjskich. Jeśli nawet we wszystkich bibliotekach zwiedzanych uniwersytetów znajduje się „Polish Sociological Bulletin”, tylko niewielu moich rozmówców czytało to czasopismo. Nie tylko dlatego, że nie interesuje ich polska socjologia, lecz i dlatego, że nie pomyśleli o poszukiwaniu takiego źródła, przekonani o istnieniu bariery językowej. Zainteresowanie naszą socjologią jak i w ogóle socjologią krajów socjalistycznych ma swe źródła głównie w sympatiach politycznych i ideologicznych, nie dotyczy raczej kwestii merytorycznych. Zresztą poinformowanie o socjologii francuskiej też jest słabe, wręcz przeciwnie nawet niż informacja o socjologii angielskiej we Francji (por. np. także tu cytowane omówienia w „Sociologie du Travail”). Stąd wydaje się, że kontakty personalne polskich i angielskich socjologów mogą zwrócić skuteczniej uwagę na problemy nurtujące oba środowiska naukowe. Dowody tego autorka znalazła w czasie życzliwych spotkań z wieloma angielskimi socjologami<sup>26</sup>.

WŁODZIMIERZ DERCZYŃSKI — ŁÓDŹ

KLASY SPOŁECZNE W UJĘCIU B. BARBERA I M. M. GORDONA \*

WSTĘP

Badania Warnera i Lyndów zapoczątkowały w socjologii amerykańskiej wzrost zainteresowania zagadnieniami struktury społecznej i uwarstwienia społecznego, który owocował serią prac podejmujących zagadnienia klas społecznych<sup>1</sup>. Szcze-

<sup>26</sup> Szczególnie w Birmingham oraz z prof. Luptonem. Autorka miała okazję mówić o swoich i w ogóle o polskich badaniach na specjalnie zorganizowanych spotkaniach w Birmingham i na seminarium prof. Roberta w LSE (na temat samorządu).

\* Komunikat powstał w oparciu o część pracy magisterskiej napisanej pod kierunkiem doc. dra W. Wesołowskiego.

<sup>1</sup> Obszerne omówienie rozwoju tej problematyki w socjologii amerykańskiej patrz m. in. W. Wesołowski, *Studia z socjologii klas i warstw społecznych*, Warszawa 1962.