

Jan J. Milewski

Awans społeczny w Nigerii

Przegląd Socjologiczny Sociological Review 25, 105-165

1972

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

JAN J. MILEWSKI

AWANS SPOŁECZNY W NIGERII

Treść: Treść pojęcia «awans społeczny» w przypadku Nigerii. — Ogólne tło procesów społecznych w Nigerii. — Miasta — scenaria awansu społecznego. — Typy karier nowoczesnych. — Społeczne wyobrażenia o awansie. — Motywy nowoczesnego awansu. — Struktura płac w sektorze państwowym i awans służbowy. — Wzrost kwalifikacji a awans społeczny. — Formowanie się burżuazji — model «klasyczny» i «polityczny». — Zakończenie.

Na wstępie winien jestem czytelnikowi kilka istotnych wyjaśnień. Przedstawiony tutaj tekst jest jedynie zbiorem obserwacji i refleksji, w miarę uporządkowanych, na temat awansu społecznego w Nigerii na przestrzeni kilku ostatnich lat. Mimo iż dotyczy on ważnego procesu społecznego, tekst nie może sobie rościć pretensji do miana opracowania socjologicznego. Nie pozwala na to ani przygotowanie autora, ani zastosowana metoda zebrania materiału.

Dlatego głównym zadaniem, które postawił sobie tutaj autor, jest jedynie zwrócenie uwagi na pewne specjalne cechy procesu awansu społecznego i mechanizmu tego awansu w kraju o najliczniejszej ludności na kontynencie afrykańskim.

TREŚĆ POJĘCIA «AWANS SPOŁECZNY» W PRZYPADKU NIGERII

W artykule tym zajmiemy się fragmentami procesu, określanego w socjologii jako „ruchliwość pionowa, czyli przechodzenie z niższych pozycji na wyższe lub też z wyższych na niższe (awans i degradacja)”¹. Będziemy starali się ukazać główne cechy tego procesu w dwu jego najważniejszych postaciach: awansu zawodowego, czyli przechodzenia szczebli w ramach jednej hierarchii służbowej, i społecznego, czyli

¹ J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa 1970, s. 497.

przechodzeniu z klasy do klasy społecznej. W Nigerii obie postacie awansu są blisko z sobą związane, dlatego też stawiamy je na jednej płaszczyźnie. Jak wskazuje tytuł, specjalnie interesować nas tu będzie jeden kierunek ruchliwości pionowej — awans.

W naukach zajmujących się krajami rozwijającymi się należy już do truizmów stwierdzenie, że nie istnieją tam „nowoczesne” lub „tradycyjne” w potocznym sensie tych słów sektory lub części życia społecznego. Wszystkie nowe i dynamiczne procesy dokonujące się w tych krajach, a wśród nich i awans społeczny, zawierają w sobie zarówno elementy nowoczesne, jak tradycyjne, występujące w najróżniejszych układach i proporcjach. Wiadomo dobrze, że można mówić jedynie o przewadze tych lub innych elementów w poszczególnych przypadkach, i w takim też znaczeniu będziemy używać dalej tych dwu terminów.

Nasze rozważania ograniczymy do awansów tej części społeczeństwa, która znajduje się najbliżej gospodarki kapitalistycznej i nowoczesnej administracji, czyli awansów nowoczesnych. Wskutek tego będziemy musieli pominąć istotną część ruchliwości społecznej, dokonującej się w ramach tzw. tradycyjnych struktur społecznych. Podkreślenie tego braku naszych rozważań jest tym ważniejsze, że jak dobrze wiadomo, w tych właśnie tradycyjnych strukturach żyje ogromna część społeczeństwa Nigerii. Ale tradycyjne struktury i organizacje społeczne w Nigerii są zbyt liczne i różnorodne, aby można w ramach krótkiego artykułu pokusić się o powiedzenie na ich temat czegoś nowego. Ponadto w tej sprawie jest ogromna literatura gromadząca się od lat kilkudziesięciu².

² Dzięki temu mamy m. in. nadzwyczaj cenny, a mało wykorzystany do tej pory materiał źródłowy do badania przeobrażeń tych tradycyjnych struktur w różnych częściach kraju. Najobfitszym typem źródła na ten temat są bardzo dokładne raporty lokalnej administracji kolonialnej, gdzie wiele miejsca poświęcano organizacji życia społecznego i politycznego. Próby systematyki i analizy tego materiału rozpoczęto przed pierwszą wojną światową w ramach studiów antropologii społecznej. Za początek tych badań uznać można dwa studia N. W. Thomasa: *Anthropological Report on the Edo Speaking Peoples of Nigeria*, London 1910, i *Anthropological Report on the Ibo Speaking Peoples of Nigeria*, London 1913, 1914, a przede wszystkim fundamentalne prace P. A. Talbota, z których najobszerniejsza jest *The Peoples of Southern Nigeria*, London 1926. Po nich nastąpiły liczne badania terenowe, z których najcenniejsze pochodzą od C. K. Meeka, S. N. Nadela, O. Forde'a, a po II wojnie światowej P. Bohannana, C. J. Jonesa, P. C. Lloyda, R. E. Bradbury'ego. Cała ta literatura powstała w okresie kolonialnym i służyła także potrzebom administracji kolonialnej. Jej wartość dla współczesnego badacza polega przede wszystkim na materiale faktograficznym, niezwykle bog-

OGÓLNE TŁO PROCESÓW SPOŁECZNYCH W NIGERII

Spośród całego kompleksu zjawisk i procesów społecznych i gospodarczych, występujących w Nigerii, kilka wydaje się oddziaływać szczególnie silnie na warunki nowoczesnego awansu. Są to: 1. liczba, struktura etniczna i tempo wzrostu ludności kraju; 2. poziom, struktura i tempo wzrostu gospodarczego; 3. struktura klasowa i system społeczno-polityczny. Tym trzem wybranym czynnikom przyjrzymy się nieco dokładniej.

Obecna liczba ludności Nigerii nie jest dokładnie znana. Najbardziej miarodajne szacunki podają 52—54 miliony, choć mówi się nawet o 64 milionach. Przyjmuje się też, że od wczesnych lat pięćdziesiątych przyrost ludności kształtuje się w granicach 2—2,8% rocznie³. W każdym razie Nigeria jest państwem o najliczniejszej ludności w Afryce, a liczba następnego pod względem liczby ludności kraju tego kontynentu: ZRA, jest blisko o połowę mniejsza. Zależnie od tego, który z powyższych szacunków przyjmie się za wiarygodny, Nigeria w 1970 r. jest pod względem liczby mieszkańców dziewiątym lub jedenastym krajem świata.

tym. Po uzyskaniu niepodległości przez Nigerię problematyka przemian tradycyjnych struktur podjęta została przez socjologów i historyków. Historycy nigeryjscy dokonali kilku bardzo ciekawych analiz tych przemian, wśród nich wymienić należy przede wszystkim prace J. F. A. Ajayi, *Christian Missions in Nigeria, 1841—1891; the Making of a New Elite*, London 1965 i E. A. Ayandele, *The Missionary Impact on Modern Nigeria, 1842—1914; A Political and Social Analysis*, London 1966.

³ Za najbardziej wiarygodny uważa się spis ludności Nigerii z lat 1952—1953, według którego liczba ludności miała wówczas wynosić 31 milionów. Następny spis, z 1962 r., a więc pierwszy po uzyskaniu niepodległości, przeprowadzony został w atmosferze wielkiego napięcia politycznego, które negatywnie wpłynęło na przebieg akcji spisowej. Jego wyniki zostały unieważnione. W 1963 r. spis został ponowiony, a liczba ludności ustalona na 55 milionów. Ten wynik spisu, choć przyjęty przez czynniki oficjalne, został z miejsca zakwestionowany przez opinię naukową w Nigerii jako znacznie zawyżony. Najbardziej miarodajne szacunki, oparte m. in. na materiałach obu wspomnianych spisów, podają liczbę ludności Nigerii w 1962 r. w granicach 43—45 milionów. Niemniej nadal wiele publikacji powtarza oficjalne dane z 1963 r. i na nich do dziś opiera szacunki liczby ludności Nigerii. Na przykład „Rocznik Demograficzny ONZ” podaje, że w 1970 r. ludność Nigerii liczyła 64 miliony, co wydaje się wątpliwe w świetle powyższych uwag. Por. C. Okonjo, *A Preliminary Estimate of the 1962 Mid-Year Population of Nigeria*, [w:] J. C. Caldwell, C. Okonjo (ed), *The Population of Tropical Africa*, London — Ibadan 1968, a także I. I. U. Eke, *Population of Nigeria: 1952—1965*, „Nigerian Journal of Economic and Social Studies”, 1966, July, s. 289—310.

Jak dobrze wiadomo, jedną z charakterystycznych cech społeczeństwa nigeryjskiego jest jego wielkie zróżnicowanie etniczne. Pod tym więc względem Nigeria przoduje wśród innych państw Afryki. Oblicza się, że ludność tego kraju posługuje się około 240 odrębnymi językami. Cztery z nich mają największy zasięg (Hausa, Fulani, Joruba, Ibo), mówi nimi więcej niż połowa ludności⁴. Największe wobec tego zróżnicowanie językowe występuje wśród pozostałej grupy ludności. Zasięg poszczególnych języków jest tu bardzo różny — od kilku milionów do paru tysięcy ludzi.

Brak jest w Nigerii rodzimego języka, który byłby na tyle rozposzechniony, aby pełnić funkcję *lingua franca*. Stanowi to jeszcze jeden czynnik utrudniający ruchliwość społeczną w tym kraju. Bariery językowe, które istnieją między ludnością, można pokonać niemal wyłącznie przy pomocy języka obcego — angielskiego. Choć wiele mówi się o tzw. bilingwalizmie w Nigerii, faktycznie więcej niż jeden język nigeryjski zna tylko niewielki odsetek społeczeństwa.

W tych warunkach językowi angielskiemu przypada nie tylko rola języka urzędowego, ale i podstawowego narzędzia porozumienia dla kapitalistycznej części życia gospodarczego. Znajomość angielskiego na poziomie potrzebnym do uzyskania stałej pracy w tej części gospodarki i w administracji można zdobyć przede wszystkim w szkole. Fakt, że ponad 80% ludności kraju stanowią analfabeci, daje pewne wyobrażenie o tym, jak ograniczona część ludności może znać dobrze język angielski i spełnia ten podstawowy, ale bynajmniej nie jedyny warunek nowoczesnego awansu.

Od dawna przyjęty jest w piśmiennictwie na temat Nigerii pogląd, że różnice w gęstości zaludnienia poszczególnych części kraju odgrywają specjalnie ważną rolę w rozwoju społecznym i politycznym całego kraju. Różnice te są bardzo znaczne. Średnia gęstość zaludnienia dla całego kraju według obliczeń dla 1962 r. wynosiła 49 osób na 1 km². Ale w tym samym czasie w północnej części kraju wynosiła ona 30 osób na 1 km², a w wielu rejonach północy wahała się w granicach 10—15 osób na 1 km². Najgęściej zaludniona jest Nigeria południowo-wschodnia, gdzie średnia wynosiła 161 osób na 1 km², a w niektórych jej częściach gęstość dochodziła do ponad 400 osób na 1 km². Średnia dla po-

⁴ Wg danych spisu z lat 1952—1953 wśród 31-milionowej wówczas ludności Nigerii do największych grup etniczno-językowych należały wówczas: Hausa (7,2 mln), Fulani (3 mln), Ibo (5,4 mln), Joruba (5 mln), w sumie 20,6 miliona ludzi. Por. *Population Census of Nigeria 1952—1953*, Lagos 1954. Choć wiadomo, że tempo wzrostu ludności poszczególnych grup etnicznych jest różne, przyjmuje się, że zasadnicze proporcje struktury etnicznej kraju utrzymały się do chwili obecnej.

ludniowo-zachodniej części kraju wynosiła 103 osoby na 1 km², a w niektórych jej rejonach przekraczała 180 osób⁵.

W Nigerii, gdzie ludność jest w przeważającej mierze rolnicza, staje się widoczne, że same tylko różnice w ciśnieniu demograficznym na terenach uprawnych muszą powodować odmienne presje w kierunku poszukiwania zatrudnienia poza rolnictwem i ewentualnego dążenia do nowoczesnego awansu. Południe, traktowane jako całość, było pod tym względem bez porównania aktywniejsze niż północ.

Tempo wzrostu ludności Nigerii oceniane jest obecnie, jak już mówiliśmy, na około 2,8⁰/o rocznie. Jest ono wysokie nawet w grupie krajów rozwijających się. Wiadomo, że przy takim tempie wzrostu ludności osiągnięcie względnie szybkiego rozwoju gospodarczego jest zadaniem niesłychanie trudnym.

Tempo gospodarczego wzrostu Nigerii w latach 1960—1966 wynosiło średnio około 5,8⁰/o rocznie, co w ówczesnych warunkach uważane było za rezultat zadowalający. Ale oczywiście pozostawało i pozostaje ono daleko w tyle za potrzebami, wynikającymi z obecnego stanu gospodarki i tempa wzrostu ludności.

W gospodarce nigeryjskiej istnieje przepaść między potencjalnymi możliwościami a dzisiejszym poziomem rozwoju. Możliwości potencjalne są ogromne: kraj ten posiada wielki rynek wewnętrzny, liczne bogactwa naturalne (drugie co do wielkości złoża ropy naftowej w Afryce), liczną jak na warunki afrykańskie wykwalifikowaną kadre, wreszcie bardzo dynamiczną i przedsiębiorczą ludność.

Jednocześnie, w wyniku skomplikowanych procesów dziejowych i kolonializmu obecny „średni” poziom rozwoju gospodarczego Nigerii jest niski nawet w warunkach afrykańskich. Oczywiście w Nigerii jak w każdym kraju rozwijającym się występują silne kontrasty w poziomie rozwoju, używanej technologii produkcji itd. Ale według danych z 1965 r. produkt narodowy na 1 mieszkańca wynosił około 32 funtów nigeryjskich, czyli około 80 dolarów⁶. Nawet więc w grupie krajów rozwijających się jest to liczba niewielka, plasująca Nigerię wśród krajów o bardzo niskim dochodzie ludności.

Za tą wielkością produktu narodowego na głowę w Nigerii kryje się struktura gospodarki, posiadająca wiele cech uważanych za klasycz-

⁵ Por. Okonjo, *op. cit.*, s. 93—96.

⁶ 1 funt nigeryjski = 2,8 dolara St. Zjedn. Szacunki produktu narodowego por. *Annual Abstract of Statistics Nigeria 1967*, Lagos 1968, s. 137 i 138. Jak wiadomo, szacunki te mają znacznie słabsze podstawy statystyczne niż w krajach rozwiniętych. Przeliczenia dochodu czy produktu narodowego na głowę ludności napotykają oczywiście na podwójne trudności wobec wspomnianego wyżej stanu wiedzy na temat liczby ludności Nigerii.

ne dla kraju rozwijającego się lub, jak mówiło się mniej uprzejmie, zacofanego.

Rolnictwo stanowi oczywiście podstawę gospodarki kraju. Jeszcze w 1966/1967 r. wraz z leśnictwem i rybołówstwem wytwarzało ono około 56—58% produktu narodowego. W oparciu o poprzednie i obecnie obowiązujący plan rozwoju gospodarczego uważa się, że dopiero około 1980 r. udział rolnictwa spadnie do połowy produktu globalnego⁷.

W Nigerii mamy do czynienia z rolnictwem całkowicie chłopskim. Praktycznie rzecz biorąc cały areal uprawny znajduje się w rękach chłopów i cała niemal produkcja na rynek zarówno krajowy, jak eksportowy pochodzi z drobnych, stosujących starą technikę uprawy, gospodarstw⁸. Łatwo sobie dopowiedzieć, że oparte na rodzimej, przedprzemysłowej technice rolnej i wczesnokapitalistycznych formach władania ziemią rolnictwo nigeryjskie jest mało wydajne i wymaga zaangażowania wielkich nakładów siły roboczej. Ten fakt ma istotny wpływ na obniżenie dochodów ludności zatrudnionej w rolnictwie w stosunku do innych gałęzi gospodarki. Według obliczeń FAO produkt na 1 osobę aktywną gospodarczo poza rolnictwem jest 2,9 raza większy niż w rolnictwie⁹.

Stopa wzrostu produkcji rolnej w Nigerii wynosiła od 1950 r. około 4,5% rocznie, co w zestawieniu z tempem wzrostu ludności kraju było zjawiskiem bardzo korzystnym. Jednocześnie jednak na tle innych gałęzi gospodarki rolnictwo nigeryjskie miało zdecydowanie niskie tempo wzrostu.

Do najbardziej dynamicznych gałęzi gospodarki należą: wydobywanie kopalni, a przede wszystkim ropy naftowej, i przemysł. Jak niemal

⁷ Oczywiście proces przesuwania siły roboczej z rolnictwa do innych gałęzi gospodarki odbywa się znacznie wolniej niż przemiany struktury produktu narodowego. Według prognoz FAO w 1979/1980 r. na 36,1 miliona czynnej gospodarczo ludności Nigerii 26 milionów będzie zatrudnionych w rolnictwie, a jedynie 10,1 poza rolnictwem. *Agricultural Development in Nigeria 1965—1980*, wyd. FAO, Roma 1966, s. 383.

⁸ Prace nad modernizacją rolnictwa nigeryjskiego sięgają jeszcze okresu kolonialnego i zostały rozwinięte z chwilą uzyskania niepodległości. Ale ogrom tego zadania i ograniczone środki, jakimi dysponuje rząd Nigerii, powodują, że postęp w tej dziedzinie jest bardzo powolny. Do najobszerniejszych opracowań programu rozwoju rolnictwa nigeryjskiego zaliczyć należy cytowaną w przypisie 7 publikację FAO. Por. także H. A. Oluwasanmi, *Agriculture and Nigerian Economic Development*, Ibadan 1966, i A. V. Oyenuga, *Agriculture in Nigeria: An Introduction*, Roma 1967.

⁹ Wynosił on w 1963/1964 r. 40,1 funta nigeryjskiego na 1 osobę czynną gospodarczo w rolnictwie i 117,4 funta na 1 osobę czynną poza rolnictwem. Por. *Agricultural Development...*, s. 5.

zawsze w przypadku odkrycia dużych złóż ropy i we wczesnych stadiach uprzemysłowienia tempo wzrostu w obu tych gałęziach było bardzo wysokie. Wystarczy przypomnieć, że wydobycie ropy naftowej podniosło się z 256 tys. ton w 1958 r. do 19,8 miliona ton w 1966 r. i do około 40 milionów ton w 1970 roku¹⁰. Tempo wzrostu przemysłu wytwórczego, choć ustępuje wydobyciu ropy naftowej, było również bardzo wysokie. Od 1950 r., tj. od początku uprzemysłowienia tego kraju, do 1964 r. wartość produkcji przemysłowej wzrosła 25 razy. Od chwili uzyskania niepodległości przez Nigerię w 1960 r. tempo uprzemysłowienia zostało przyspieszone. Do 1967 r., kiedy to wybuchła wojna domowa, roczny wzrost produkcji przemysłowej wynosił około 15%.

Z tymi gałęziami wiąże się największe nadzieje na przyspieszenie tempa rozwoju gospodarczego kraju i są to nadzieje w perspektywie długofalowej jak najbardziej realne. Ale trzeba podkreślić, że mimo całej swej dynamiki obie te gałęzie jeszcze w 1966/1967 r. wytwarzały tylko 14% produktu globalnego brutto, z czego 8% przypadło na wydobycie ropy, a 6% na przemysł. Sprawa ta warta jest specjalnego podkreślenia, bowiem, jak wiadomo, wykorzystanie rosnących dochodów z ropy¹¹ dla szeroko pojętego rozwoju gospodarczego wymaga ogromnych przeobrażeń społecznych. W warunkach nigeryjskich potrzeba na nie więcej czasu niż w wielu innych krajach, które mają już za sobą proces uprzemysłowienia.

Dla rozważanej tu kwestii najważniejsze jest oczywiście, w jaki sposób scharakteryzowana wyżej struktura gospodarki kraju kształtuje strukturę zatrudnienia ludności. Jak i w wielu innych sprawach, tak i tutaj mamy bardzo niepełne dane statystyczne, toteż można przedstawić jedynie bardzo ogólny obraz rozmieszczenia siły roboczej kraju.

Według szacunków FAO w 1963/1964 r. 80% (20 milionów) gospodarczo czynnej ludności znajdowało zatrudnienie w rolnictwie. Był więc to udział daleko wyższy, niż wynikałoby z wkładu rolnictwa do produktu

¹⁰ Dane o wydobyciu ropy por. *Annual Abstract...*, s. 31, a dla 1970 r. doniesienia półoficjalne.

¹¹ Dochody Rządu Federalnego w 1966 r. wyniosły 160 milionów funtów nig., a w tym dochody z tytułu wydobycia ropy naftowej 18,7 miliona. W 1967 r. liczby te wyniosły odpowiednio 169 milionów i 27,1 miliona funtów, mimo iż od lipca tego roku toczyła się w kraju wojna domowa, i to na terenach bardzo bliskich terenów naftowych, co spowodowało znaczny spadek produkcji w drugiej połowie roku. Według obliczeń z 1970 r. przy rocznej produkcji rządu 100 milionów ton ropy, która spodziewana jest w 1973 r., dochody Rządu Federalnego z tytułu wydobycia ropy podniosą się do około 220 milionów funtów. Będzie to więc oznaczało podniesienie się budżetu państwa po stronie dochodów o 130% w ciągu 6 lat i to bez żadnych własnych nakładów inwestycyjnych.

narodowego, o czym zresztą wspominaliśmy poprzednio. Tylko 20⁰/₀ ogółu gospodarczo czynnej ludności zatrudnione było poza rolnictwem¹².

Jak wspominaliśmy wcześniej, owe 80⁰/₀ gospodarczo czynnej ludności zatrudnionej w rolnictwie to niemal wyłącznie chłopi, pracujący na własnych lub rodzinnych niewielkich gospodarstwach. Specjalna dla Nigerii struktura władania ziemią powoduje, że w rolnictwie tego kraju najemna siła robocza odgrywa stosunkowo niewielką rolę, podobnie jak znikomy jest odsetek ludności bezrolnej na wsi w europejskim sensie tego terminu.

Pozostałe 20⁰/₀ ludności gospodarczo czynnej, zatrudnionej poza rolnictwem, podzielić można na dwie zasadnicze grupy. Pierwsza z nich, licząca w początku lat sześćdziesiątych około 500—550 tys. ludzi, to pracownicy przedsiębiorstw i instytucji zatrudniających więcej niż 10 osób¹³. Druga grupa, licząca w tym samym czasie około 4,5 miliona ludzi, to ci wszyscy, którzy pracowali poza rolnictwem w jednostkach mniejszych niż 10 osób. Do tej ostatniej kategorii zatrudnionych zaliczyć należy ogromne rzesze rzemieślników, handlarzy, kupców, przedstawicieli dziesiątków innych zawodów z dziedziny usług, którzy pracują indywidualnie lub w małych przedsiębiorstwach w miastach, miasteczkach, a także i wsiach Nigerii.

Z punktu widzenia nowoczesnego awansu najbardziej interesująca jest właśnie owa niewielka w stosunku do ogółu aktywnej gospodarczo ludności grupa stale zatrudnionych. Jeśli przyjmiemy, że w 1960 r. liczyła ona około 500 tys. ludzi, byłoby to około 10⁰/₀ aktywnych gospodarczo poza rolnictwem i zaledwie około 2⁰/₀ czynnej gospodarczo ludności kraju. Ale ciężar społeczny, gospodarczy i polityczny tej grupy jest ogromny, tak jak i sektora, który daje im zatrudnienie. Bowiern w ramach tego szeroko pojętego sektora mieścili się niemal wszyscy pracownicy najbardziej rozwiniętej, w pełni kapitalistycznej części gospodarki składającej się z firm zagranicznych, miejscowych przedsiębiorstw prywatnych i państwowych, a także administracji. Jeśli dodamy do tego armię, otrzymamy prawie cały rynek pracy, w ramach którego dokonuje się najszybszy i najbardziej pożądanym nowoczesny awans społeczny.

¹² *Agricultural Development...*, s. 383.

¹³ Podaję za G. K. Helleinerem, *Peasant Agriculture, Government, and Economic Growth in Nigeria*, Homewood, III., 1966, Statistical Appendix Table I-B-1, s. 439. Autor tabeli zastrzega jednak, że są to liczby szacunkowe, oparte na „niekompletnych liczbach z niekompletnej ilości przedsiębiorstw”.

Tabela 1. Szacunkowa liczba zatrudnionych i ich rozmieszczenie
(dane w tysiącach)

Dziedzina zatrudnienia	1963/1964	1965	1966/1967	1970	1972/1973
Sektor prywatny:					
wydobywanie minerałów	54,9		56,8		59,1
przemysł	74,0	95,6*	85,9	110,0*	103,5
budownictwo	76,0		79,4		86,0
handel i usługi	129,0		147,5		192,8
ogółem	397,9		415,6		489,4
Sektor państwowy:					
instytucje federalne i regionalne	173,0		187,6		207,1
instytucje lokalne	93,0		104,7		121,4
ogółem	266,0		292,3		328,5
Łącznie oba sektory	644,9		708,0		817,9
Armia federalna		10,0		200,0	

* Dane dla całego przemysłu prywatnego i należącego do sektora państwowego; dla 1970 r. dane szacunkowe.

Rozmieszczenie tej grupy w najważniejszych działach gospodarki i zatrudnienia ukazane jest w tabeli 1¹⁴. Przed przyjrzeniem się jej warto przypomnieć uwagę, odnoszącą się do wszystkich danych staty-

¹⁴ Cytuję za Ch. J. Frank, *Industrialisation and Employment Generation in Nigeria*, „Nigerian Journal of Economic and Social Studies”, 1967, November, s. 295. Kolumna 1 tej tabeli zawiera szacunki Franka, kolumny 3 i 5 są szacunkami opartymi o istniejące wówczas plany gospodarcze, a dane na temat armii federalnej w kolumnach 2 i 4 pochodzą z oświadczeń oficjalnych, przy czym stan armii federalnej w 1970 r. podawano w granicach 180—200 tysięcy. Szacunki Franka dla 1963 r., dotyczące ogólnej liczby stale zatrudnionych są wyższe od innych. Na przykład w publikacjach National Manpower Board mówi się o 530 tysiącach stale zatrudnionych w 1963 r., z czego 113 tysięcy stanowić mieli wykładowcy i nauczyciele. Ale autorzy tej ostatniej publikacji zastrzegają się, że wskazane przez nich liczby podają jedynie stan zatrudnienia instytucji i przedsiębiorstw objętych ich badaniami, a więc nie wszystkich. Por. National Manpower Board, *Nigeria's High-Level Manpower 1963—1970, Manpower Study No 2*, Lagos 1964, tabl. 1, s. 25 i tabl. 2, s. 26. Podajemy tu szacunki Franka jako ilustrujące pewne maksimum stałego zatrudnienia w 1963 r. Szacunkowe dane dla roku 1972/1973 są nadal interesujące, mimo że wojna domowa w Nigerii podważyła wiele spośród ich podstaw. Brak niestety konkretnych danych na ten temat z ostatnich kilku lat, a to między innymi dlatego, że w czasie wojny i bezpośrednio po jej zakończeniu wielu pracowników państwowych i zatrudnionych w wielkich firmach pozostawało na listach zatrudnionych, ale faktycznie przerwało swą pracę. Wskutek tego zadanie odtworzenia rzeczywistego zatrudnienia w Nigerii w okresie 1967—1970 wydaje się wyjątkowo trudne.

stycznych, które tu cytujemy. Są to liczby niepełne, a często i niepewne, pochodzące w znacznym stopniu z szacunków. Jednocześnie są to jedyne dane miarodajne.

Wprowadzony w tabeli podział zatrudnionych według najważniejszych w Nigerii pracodawców: prywatnego sektora kapitalistycznego i sektora państwowego, wskazuje bardzo charakterystyczną cechę rynku pracy w tym kraju. Mimo dominacji sektora prywatnego, co wynika z kapitalistycznego ustroju kraju, sektor państwowy postępuje bardzo blisko za prywatnym jako miejsce stałego zatrudnienia. Oczywiście sytuacja ta ma wiele analogii w krajach rozwijających się, ale na tle innych krajów Afryki potęga nigeryjskiego sektora państwowego zasługuje na uwagę. W jego skład wchodzi nie tylko rozbudowana administracja, ale również liczne przedsiębiorstwa publiczne prowadzące działalność gospodarczą i przemysł. Dzięki temu sektor państwowy tworzy w Nigerii rozległy rynek pracy, wchłaniający pracowników bardzo szerokiego wachlarza specjalności.

Kiedy mowa o sektorze państwowym, warto zwrócić uwagę na rolę armii jako nowego rynku pracy. Jest to armia zaciężna, finansowana oczywiście z budżetu państwa. Do sprawy tej wrócimy dalej, na razie wystarczy przypomnieć, że w okresie tragicznej wojny domowej, trwającej od lipca 1967 r. do stycznia 1970 r., armia federalna uległa wielokrotnemu powiększeniu, co ilustruje powyższa tabela. W tym samym czasie wskutek działań wojennych niektóre części gospodarki zostały sparaliżowane i zatrudnienie w nich spadło. Choć brak na ten temat danych, nie jest wykluczone, że jeśliby liczyć armię federalną i stałych pracowników sektora państwowego łącznie, to w 1970 r. przewyższyliby oni liczbę zatrudnionych w sektorze prywatnym.

Warto zatrzymać się nad strukturą zawodową grupy stale zatrudnionych. Według danych dla 1960 r. skład 500-tysięcznej rzeszy stale zatrudnionych w przedsiębiorstwach i instytucjach posiadających więcej niż 10 pracowników przedstawiał się następująco (dane w ‰)¹⁵:

¹⁵ Helleiner, *op. cit.*, tabl. I-B-3, s. 441. Pod ogólnymi kategoriami pracowników, podanymi w tekście, znajdują się następujące zawody i stanowiska: specjaliści, m. in. pracownicy techniczni, specjaliści także niższej kategorii, kierownicy, wyżsi pracownicy administracji, urzędnicy i sprzedawcy, robotnicy (pracownicy wykwalifikowani), m. in. górnicy, wiertarze, kamieniarze, robotnicy transportowi, a także rybacy, farmerzy, myśliwi, robotnicy (pracownicy niewykwalifikowani), m. in. uczniowie, czeladnicy, początkujący robotnicy w przemyśle, ogólnie mówiąc niewykwalifikowani pracownicy wszystkich dziedzin zatrudnienia.

specjaliści i pracownicy na stanowiskach kierowniczych	15,9
urzędnicy	11,1
robotnicy wykwalifikowani	34,7
robotnicy niewykwalifikowani	38,3
razem	100,0

Uderzającą cechą tej struktury zatrudnionych jest zdecydowana przewaga pracowników fizycznych nad pozostałymi grupami. Pracownicy fizyczni, wykwalifikowani i niewykwalifikowani, stanowili w świetle tych danych blisko $\frac{3}{4}$ ogółu stale zatrudnionych w 1960 r. Co więcej, pracownicy i robotnicy niewykwalifikowani stanowili wówczas blisko 40% ogółu zatrudnionych. Wydaje się, że na przestrzeni pierwszego dziesięciolecia niepodległości Nigerii (1960—1970) udział tej właśnie grupy niewykwalifikowanych spadł najbardziej w stosunku do pozostałych. Ale, o ile można sądzić z powierzchownych obserwacji, proces zatrudniania niewykwalifikowanych przez sektor państwowy jest daleki od zakończenia.

Pierwsza z ukazanych powyżej grup — specjaliści i pracownicy na kierowniczych stanowiskach — stała się przedmiotem badań. W 1963 r. było w Nigerii 57 893 pracujących specjalistów¹⁶.

W oparciu o istniejące wówczas plany rozwoju gospodarczego kraju National Manpower Board przeprowadził szacunek zapotrzebowania na wysoko kwalifikowaną kadrę do 1968 r. Warto go przypomnieć, mimo iż późniejsze korektury planów, a zwłaszcza wojna domowa, podważyły te prognozy w wielu punktach. Ale jednocześnie odzwierciedlają one granice wzrostu zapotrzebowania na kadrę w Nigerii, co jest istotne dla rozważanego tu zagadnienia. Otóż w myśl tego szacunku zapotrzebowanie na wysoko kwalifikowanych specjalistów miało wzrosnąć do 1968 r. o 24 tys. stanowisk, czyli w ciągu 5 lat o 45%¹⁷. W kategoriach

¹⁶ W grupie tej znajdują się zarówno pracownicy najwyższej kwalifikowani, zajmujący najwyższe stanowiska, *senior category*, jak i grupa *intermediate category*. Według ówczesnego prawodawstwa pracy w Nigerii pracownicy należący do *senior category* powinni posiadać dyplom uznanego uniwersytetu bądź wysokie kwalifikacje techniczne lub zawodowe, na przykład w dziedzinie księgowości na wysokim poziomie, organizacji i kierownictwa administracji, organizacji badań gospodarczych itp. Od pracowników *intermediate category* wymagane było wówczas co najmniej 2 lata szkolenia specjalizacyjnego po maturze lub jej odpowiedniku w szkoleniu zawodowym. W całej grupie wysoko kwalifikowanej siły roboczej znajdowało się wówczas 57 898 osób. Wśród nich w *senior category* było 13 730 osób, a pozostali należeli do *intermediate category*. Cytowane za National Manpower Board, *Nigeria's High-Level...*, s. 6 i tabele od s. 25.

¹⁷ *Nigeria's High-Level...*, tabl. 13, s. 37.

absolutnych jest to oczywiście wzrost bardzo znaczny. Ale w ówczesnych warunkach nigeryjskich za taką stopą wzrostu kryły się dwa sprzeczne zjawiska. Z jednej strony wzrost potrzeb znacznie przekraczał możliwości Nigerii przygotowania wysoko kwalifikowanej kadry. Tak więc już same założenia planów zmuszały do posłużenia się specjalistami zagranicznymi. Z drugiej strony liczba 24 tys. nowych stanowisk pracy dla wysoko kwalifikowanej kadry była znikoma w stosunku do ogromnych rzesz młodych, zdolnych i ambitnych ludzi, którzy byli potencjalnymi pretendentami do tych stanowisk, a którym bariery kosztów nie pozwoliły na zdobycie potrzebnych kwalifikacji.

Z braku miejsca nie będziemy tu wchodzić w szczegóły bardzo skomplikowanej kwestii struktury klasowej społeczeństwa nigeryjskiego. Dane liczbowe na ten temat są bardzo niekompletne, a stworzenie na ich podstawie względnie pełnego obrazu stawia przed badaczem wiele spornych kwestii metodologicznych. Dlatego proponujemy tu uproszczoną wersję podziału społeczeństwa nigeryjskiego na najważniejsze klasy społeczne, kładąc szczególny nacisk na proporcje ich wielkości i wagi w życiu kraju.

Najogólniej społeczeństwo nigeryjskie można podzielić na klasę chłopską, klasę robotniczą, burżuazję z grupami feudalnymi i masy miejskie. Trzy pierwsze mają wyraźny, choć bardzo złożony charakter klas społecznych¹⁸, czwarta nie da się zakwalifikować w tej kategorii i wydaje się, że musi być traktowana jako zróżnicowana grupa społeczna.

Jak wspominaliśmy wcześniej, chłopci stanowią co najmniej 80% ludności kraju, bowiem pewna część ludności klasyfikowana jako miejska także utrzymuje się z rolnictwa¹⁹. Tak więc społeczeństwo Nigerii jest społeczeństwem chłopskim, a wszystkie niemal klasy i warstwy znajdujące się obecnie poza rolnictwem wyobcowwały się z niego stosunkowo niedawno. Ten chłopski charakter społeczeństwa wywiera wielki wpływ na przebieg wszystkich procesów społecznych, także w nowoczesnych dziedzinach życia politycznego i gospodarczego.

Oczywiście można by napisać bardzo wiele na temat zróżnicowania klasy chłopskiej pod każdym niemal względem. Wspominaliśmy wcześ-

¹⁸ Ten wielokrotnie dyskutowany temat podniosła ostatnio w odniesieniu zwłaszcza do burżuazji w interesujący sposób L. K. Tumanowa, w książeczce *Formiowanie afrykańskiej burżuazji*, Moskwa 1969.

¹⁹ Zwłaszcza dotyczy to południowo-zachodniej części kraju, zamieszkałej przez Jorubów, najbardziej zurbanizowanego rejonu Nigerii i zapewne całej Afryki. Według opinii wielu specjalistów ludność, dla której rolnictwo stanowi podstawę utrzymania, sięga 50—60% mieszkańców miast w tej części kraju. Dotyczy to także największych miast, prócz oczywiście Lagosu.

niej o odmiennościach etnicznych i kulturowych. Równie silne są różnice w organizacji społecznej na wsi nigeryjskiej, w stopniu rozwoju gospodarki towarowo-pieniężnej i kapitalizmu wiejskiego, a także we wspomnianych presjach do migracji ze wsi²⁰.

Klasa robotnicza, bardzo ważna politycznie i społecznie, ilościowo stanowi niewielką część całej siły roboczej kraju. Była o tym mowa przy okazji charakterystyki przemysłu. Jeśliby do wspomnianej liczby robotników i pracowników przemysłu dodać robotników zatrudnionych w innych gałęziach, doszlibyśmy do wniosku, że w Nigerii było zatrudnionych 250—280 tysięcy robotników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych. Oczywiście obliczenie wielkości tej grupy jest nadzwyczaj trudne, zarówno z powodu niekompletności danych, jak i sporności kryteriów w sytuacji nigeryjskiej, gdzie znaczna część niewielkiej klasy robotniczej jest dopiero w trakcie tworzenia się. Plan rozwoju gospodarczego Nigerii (1971—1975) zakłada szybki rozwój przemysłu w najbliższych latach, tak więc nigeryjska klasa robotnicza ma przed sobą okres dynamicznego rozwoju.

Burżuazja nigeryjska, określana często przez autorów zachodnich terminem „elita”, jest zjawiskiem społecznym bardzo interesującym i od dawna przyciąga uwagę badaczy²¹. Ponieważ w warunkach nigeryjskich stanowi ona szczyt nowoczesnego awansu społecznego, warto poświęcić jej nieco więcej uwagi.

Samo zdefiniowanie burżuazji nigeryjskiej jest trudne, ponieważ nie przedstawia ona grupy, mającej jednolity stosunek do środków produkcji. Dlatego, nie wchodząc w teoretyczne rozważania, wydaje się, że możemy przyjąć wielkość dochodu rodziny jako podstawowe kryterium wyróżniające burżuazję jako klasę społeczną. Do uzasadnienia tego kryterium wrócimy dalej jeszcze wielokrotnie.

Oczywiście samo kryterium dochodów także nasuwa problemy, bowiem jaki dochód przyjąć należy za burżuazyjny, a jaki za nie kwalifikujący do tej klasy? Ponownie świadomie przyjdzie uchylić się od szczegółowego rozważania tej kwestii. Ogólnie możemy przyjąć, że w warunkach nigeryjskich dochód kwalifikujący do burżuazji ma na-

²⁰ W bardzo interesujący sposób dowodzi tego P. Hill w artykule *The Myth of the Amorphous Peasantry: A Northern Nigeria Case Study*, „Nigerian Journal of Economic and Social Studies”, 1968, July, s. 239—260.

²¹ Z obszernej literatury na ten temat warto wymienić zwłaszcza następujące prace: wspomnianą już (w przypisie 18) książeczkę Tumanowej, a także M. J. Frenkel, *Nowa elita Nigerii (K historii wozniknowienja)* [w:] *Istoria Afriki, Sbornik statiej*, Moskwa 1971, s. 199—261, H. H. Smythe, *The New Nigerian Elite*, Stanford 190, J. S. Coleman, *Nigeria, Background to Nationalism*, Los Angeles 1958.

stępujące cechy: 1. jego wielkość jest co najmniej kilkadziesiąt razy wyższa niż dochód podstawowej masy zatrudnionych, w tym robotników niskow kwalifikowanych; 2. pozwala na szybką akumulację; 3. ma cechy trwałości; 4. przy wspomnianej szybkiej akumulacji pozwala na utrzymanie bardzo wysokiego w warunkach nigeryjskich poziomu spożycia danej rodziny.

Te cechy dochodów burżuazji nigeryjskiej wyraźnie odcinają tę klasę od reszty społeczeństwa. Ale przy całej rozpiętości między dochodami burżuazji a dochodami mas narodu nie jest to przepaść tak wielka, jaką spotkać można w wielu innych krajach rozwijających się. Wynika to z charakteru nigeryjskiej gospodarki, o czym mówiliśmy wcześniej. Nie ma tam miejscowych potentatów naftowych, bo dochody z ropy bierze państwo. Nie ma też w Nigerii wielkich latyfundystów, ani też wielkich miejscowych przemysłowców, spotykanych w azjatyckich krajach rozwijających się.

Gospodarka nigeryjska od początku wkroczenia tam kapitalizmu przyniesionego przez kolonializm była zdominowana przez kapitał obcy właśnie w dziedzinach, które mogłyby stać się drogą do powstawania miejscowej burżuazji: w handlu, a potem przemyśle. Ta sytuacja trwa do dziś.

Kapitał obcy pozostawiał bardzo wąski margines działania i rozwoju dla miejscowej burżuazji. Dlatego w Nigerii istnieje niemal wyłącznie burżuazja drobna i średnia, używając jako kryterium tych określeń ilości kapitału i środków produkcji, jakimi ona włada. Podobnie ma się sprawa z nigeryjskimi feudałami. Kontrolują oni co prawda znaczną część terenów rolnych w północnej części kraju, ale przy całej potędze politycznej ich siła ekonomiczna pozostaje daleko w tyle za niektórymi grupami feudałów w innych krajach rozwijających się.

Fakt, że w Nigerii nie istnieje wielka miejscowa burżuazja, ma istotne znaczenie dla kształtowania się wyobrażeń o awansie społecznym w tym kraju i o jego możliwościach.

Jest to jeden tylko z czynników, który powoduje, że burżuazja nigeryjska pozostaje w odczuciu społecznym nadal klasą w znacznej mierze otwartą. Ale najbardziej przyczynia się do tworzenia takiego wrażenia sam mechanizm powstawania burżuazji w tym kraju.

Jak dobrze wiadomo, tylko część burżuazji nigeryjskiej doszła do swego statusu „klasyczną” drogą, jaką tworzyła się burżuazja europejska, czyli poprzez kapitalistyczną przedsiębiorczość w handlu i przemyśle. Znaczna część burżuazji nigeryjskiej, podobnie jak ma to miejsce w wielu innych krajach Afryki, wywodzi się z warstw urzędniczych i biurokratycznych. Miejscem ich pracy jest zarówno administracja

państwowa, jak wielkie firmy zagraniczne. Wielu autorów podkreśla wagę tej dwoistości tworzenia się burżuazji w Nigerii dla całego kierunku rozwoju społeczno-politycznego tego kraju.

Z punktu widzenia awansu społecznego ta specyficzna geneza burżuazji w Nigerii ma do dziś ogromne znaczenie. Wpływa ona na rozpowszechnienie wyobrażeń o względnej łatwości awansu właśnie poprzez sektor biurokratyczny. Ta droga awansu pozwala na ominięcie lub zmniejszenie barier, które stoją na drodze „klasycznego” awansu burżuazyjnego.

Jest sprawą dobrze znaną, że „klasyczna” droga osiągnięcia statusu burżuazyjnego jest dziś w Nigerii pod wieloma względami trudniejsza niż w okresie wczesnego kapitalizmu w Europie. Wynika to z powiększenia zespołu trudności występujących w przeszłości europejskiej w tej dziedzinie o jeden niezmiernie ważny czynnik — dominację kapitału obcego w gospodarce narodowej. Wspominaliśmy już o tym wcześniej, mówiąc o charakterze burżuazji, ale warto do tej sprawy powrócić.

W czasach kolonialnych, które skończyły się dopiero w 1960 r., przedsiębiorca nigeryjski stał na straconych pozycjach w większości dziedzin kapitalistycznej gospodarki. Członkowie młodej burżuazji nigeryjskiej prowadzili walkę ekonomiczną z kapitałem obcym, ale sukcesy zdołali oni odnieść jedynie w kilku, dość wąskich dziedzinach gospodarki. Zaliczyć do nich należy przede wszystkim transport samochodowy, niektóre działy przemysłu spożywczego, a także część handlu detalicznego²².

W innych dziedzinach w okresie kolonialnym kapitał zagraniczny był nie do pokonania, a i dzisiaj dla przedsiębiorcy miejscowego walka z nim jest nadzwyczaj trudna. Zagraniczne przedsiębiorstwo dysponuje tym wszystkim, czego na ogół brak przedsiębiorcy miejscowemu: dużymi środkami finansowymi, sprawną organizacją, znajomością nowoczesnej technologii, nowoczesnymi metodami działania na rynku itd. W tych warunkach wielu młodych ludzi aspirujących do burżuazyjnego awansu świadomie wybiera drogę biurokratyczną, pesymistycznie oceniając swoje możliwości walki z kapitałem obcym. Rządowa pomoc, okazywana od kilku lat przedsiębiorcom miejscowym, przynosi bardzo powolne

²² Zagadnienie to czeka jeszcze na pełne opracowanie, do tej pory było badane jedynie fragmentarycznie. Do tej pory najwięcej wniosły do wiedzy na ten temat następujące prace: E. K. Hawkins, *Road Transport in Nigeria: A Study of African Enterprise*, London 1958, P. Kilby, *African Enterprise; the Nigerian Bread Industry*, Stanford 1965. Sprawa ta jest także wielokrotnie dyskutowana w P. Kilby, *Industrialisation in An Open Economy: Nigeria 1945—1966*, Cambridge 1969.

wyrównanie szans²³. Inny czynnik, który powoduje, że szukający kariery ludzie wybierają drogę biurokratyczną zamiast niezależnej przedsiębiorczości, to poważna rola, jaką odgrywa sektor państwowy i administracja w całości życia kraju. Wiązą się z tym także kwestie prestiżu, przywiązanego do stałego zatrudnienia zarówno w instytucjach państwowych, jak i ustabilizowanych firmach miejscowych i zagranicznych.

Kwestia wyboru i hierarchii karier w odczuciu społecznym była do tej pory badana w Nigerii jedynie wyrywkowo. Tym bardziej więc, mając do dyspozycji jedno naprawdę interesujące studium na ten temat, pozwolę sobie na dygresję, aby kwestie, o których mowa tu ogólnie, ukazały się w realniejszym kształcie.

W 1963 r. na uniwersytecie w Ibadanie przeprowadzona została ankieta wśród studentów ekonomii i medycyny na temat oceny poszczególnych zawodów. Byli to studenci pierwszego roku i można sądzić, że ich poglądy w silniejszym stopniu odzwierciedlają opinię szerszych kręgów społecznych niż np. opinia studentów ostatniego roku, którzy nasiąkli już ideami popularnymi na uniwersytecie.

Gdy przeprowadzono tę ankietę, uniwersytet w Ibadanie był jedynym w pełni działającym uniwersytetem w kraju, pozostałe cztery znajdowały się wówczas w stadium rozruchu. Dlatego ówczesni studenci z Ibadanu mogą być uważani za reprezentatywnych w jakiś sposób dla studiującej w tym okresie części młodzieży nigeryjskiej. Już w kilka lat później, kiedy pozostałe uniwersytety rozwinęły swą działalność, ankieta z Ibadanu reprezentowałaby już tylko opinie jednego z kilku środowisk studenckich, ale, dodajmy, środowiska nadal największego.

Studentom, biorącym udział w tym badaniu, przedstawiono do oceny 41 zawodów (stanowisk) najbardziej typowych dla kariery w Nigerii. Każdemu z tych zawodów należało dać jedną z następujących ocen: wspaniała, bardzo dobry, zupełnie dobry, przeciętny, poniżej przeciętnej, słaby. Każdej z tych ocen prowadzący badanie przypisywali wartość liczbową, od 5 do 0, przyznając, że ta punktacja jest całkowicie arbitralna.

Brak miejsca nie pozwala na ukazanie pełnych wyników tej niezmiernie interesującej ankiety. Spośród ocen 41 zawodów (stanowisk)

²³ Porównaj zwłaszcza M. S. Baratz, *Public Investment in Private Enterprise: A Western Nigeria Case Study*, „Nigerian Journal of Economic and Social Studies”, March 1964, s. 60—71, S. P. Schatz, S. O. Edokpayi, *Economic Attitudes of Nigerian Businessmen*, „NJESS”, 1962, November, s. 257—268, S. P. Schatz, *Aiding Nigerian Businessmen: The Yaba Industrial Estate*, „NJESS”, 1964, July, s. 199—218.

wybraliśmy zaledwie 15, które ilustrują najlepiej następujące sprawy: 1. zawody oceniane najwyżej i najniżej wśród wszystkich objętych badaniem; 2. ocenę wykonywania tego samego zawodu w sektorze państwowo-wielkokapitalistycznym i poza nim; 3. porównanie stanowisk biurokratycznych i „klasycznych” zawodów burżuazyjnych w jednej skali, czyli wskazanie ich hierarchii bezwzględnej w opinii odpowiadających studentów. Wybrane wyniki ankiety, przedstawione w porządku odpowiadającemu tematowi tych rozważań, podaje tabela 2²⁴.

Tabela 2. Stanowiska (zawody) w opinii studentów z Ibadanu z 1963 r.

L. p.	Zawód (stanowisko)	Średnia przyznanych punktów	
		studenci ekonomii	studenci medycyny
1.	Wykładowca uniwersytetu	4,63	4,00
2.	Minister (federalny, regionalny)	4,39	3,11
3.	Lekarz w szpitalu państwowym, specjalista	4,37	4,51
4.	Lekarz praktykujący prywatnie	4,13	4,22
5.	Inżynier	4,26	4,08
6.	Sędzia sądu wyższej instancji	4,27	3,81
7.	Prawnik	3,27	2,97
8.	Właściciel firmy, kopalni, fabryki, zatrudniający 50 lub więcej osób	3,83	3,76
9.	Aptekarz	3,27	3,24
10.	Właściciel małego sklepu	1,71	2,08
11.	Chłop produkujący na eksport	2,51	2,92
12.	Kierowca w sektorze państwowym lub w firmie	1,66	2,05
13.	Kierowca prywatnej ciężarówki	1,32	1,41
14.	Górnik	1,08	1,64
15.	Robotnik drogowy	0,85	1,24

Jest znamienne, że do grupy najbardziej cenionych należą niemal wyłącznie zawody (stanowiska) oparte na wyższym wykształceniu i uprawiane przede wszystkim w ramach sektora państwowego. Sektor ten przoduje wyraźnie jako najbardziej pożądane miejsce zatrudnienia.

Najwyżej cenione spośród wymienionych w ankiecie zawody burżuazyjne (8, 9, 10, 11) wyraźnie ustępują w ocenie studentów karierom państwowym. Jest to tym bardziej interesujące, że w tradycji kapitalizmu europejskiego były one specjalnie wysoko cenione.

Najjaskrawiej występuje pierwszeństwo dawane zatrudnieniu w sektorze państwowym przed sektorem prywatnym w przypadku tych sa-

²⁴ R. W. Morgan, *Occupational Prestige Ratings by Nigerian Students*, „NJESS”, 1965, November, s. 329.

mych zawodów uprawianych w obu z nich. I tak lekarz na stanowisku państwowym (3) otrzymał wyższą ocenę niż lekarz uprawiający prywatną praktykę (4). Analogicznie ma się sprawa z prawnikami, choć tutaj specjalną rolę może odgrywać prestiż stanowiska sędziego (6 i 7). Równie wyraźnie występuje to w przypadku zawodu kierowcy (12 i 13).

Oczywiście przedstawione tu wyniki ankiety z wielu względów nie mogą być traktowane jako materiał do szerszych uogólnień na temat prestiżu poszczególnych zawodów czy wyboru kariery. Faktem natomiast jest, że potwierdzają one zjawisko, o którym mówiliśmy wcześniej, to jest ogromne znaczenie sektora państwowo-biurokratycznego w awansie społecznym i formowaniu burżuazji narodowej. Wspominaliśmy już o niektórych przyczynach tego stanu, warto przypomnieć inne.

Sektor biurokratyczny reprezentuje najbardziej stabilny rynek pracy w Nigerii. Rozbudowane prawodawstwo chroni pozycję pracownika w sposób bardzo skuteczny, a wewnętrzny mechanizm aparatu biurokratycznego stoi na straży tego ustawodawstwa. Kto raz otrzymał stałe zatrudnienie w tym sektorze ma niemal gwarancję utrzymania tej pracy, a także emerytury, posiadającej w kraju o tak słabo zorganizowanych ubezpieczeniach społecznych wielkie znaczenie.

Wysokie płace w każdej grupie zawodowej są następnym czynnikiem zachęcającym do pracy w sektorze państwowym i biurokratycznym. Stabilność pozycji zawodowej i wysoki w warunkach nigeryjskich dochód tworzą nieraz dogodne warunki do rozpoczęcia równoległej działalności w sektorze prywatnym. Przykład człowieka, mającego stałą posadę państwową lub pracującego w dużej firmie i jednocześnie aktywnie zaangażowanego w sektorze drobnokapitalistycznym, nie należy w Nigerii do rzadkości. Taka sytuacja ma wielkie walory: zmniejsza ryzyko niepowodzenia życiowego spowodowanego ewentualnym bankructwem, pozwala na posiadanie stałego dochodu, przynosi zaufanie w sferach drobnokapitalistycznych, otaczające człowieka będącego na posadzie państwowej lub pracującego w wielkiej firmie, otwiera wreszcie wiele nowych możliwości rynkowych poprzez liczne kontakty.

Kilka lat temu jeden z czołowych ekonomistów nigeryjskich, S. Aluko, badał losy Nigeryjczyków z wyższym wykształceniem, którzy założyli własne przedsiębiorstwa (klasyczna droga tworzenia się burżuazji)²⁵. Aluko podkreśla, że znalazł takich bardzo niewielu, bowiem jedną z cech businessu nigeryjskiego jest niemal całkowity brak w nim ludzi z wyższym wykształceniem. Aluko wyjaśnia w bardzo interesujący sposób, dlaczego tak jest i dlaczego ludzie z wyższym wykształce-

²⁵ S. A. Aluko, *The Educated in Business: The Calabar Home Farm — A Case Study*, „NJESS”, 1966, July, s. 195—208.

niem wolą szukać zatrudnienia w sektorze państwowym lub w wielkich firmach, zamiast zakładać własne przedsiębiorstwa. Według niego ogólnymi przyczynami tego stanu są zjawiska, o których mówiliśmy już wcześniej: stabilność pozycji i dochodów na państwowej posadzie, prestiż itp. Aluko szczegółowo wyjaśnia ten problem.

Po pierwsze — wielu wykształconych za granicą Nigeryjczyków najbardziej nadających się do roli przedsiębiorcy wyznaje, że ich przygotowanie jest „całkowicie niedostosowane” do warunków krajowych²⁶. Ich praca staje się niezmiernie trudna wobec braku odpowiedniego personelu pomocniczego, urządzeń, części zamiennych i innych rzeczy, do których przywykli oni w czasie studiów. Stosunkowo łatwiej jest im pracować w wielkich, już zorganizowanych przedsiębiorstwach.

Po drugie — większość nigeryjskich techników kształciła się w Europie lub Ameryce, „po powrocie do Nigerii myślą oni o założeniu własnych przedsiębiorstw, rozumując kategoriami kosztownych urządzeń, wielkich fabryk z odpowiednią skalą operacji do produkcji nowoczesnych i wyszukanych artykułów”. Gdyby byli oni kształceni w Japonii lub w Indiach, podkreśla Aluko, „być może planując swój business rozumowaliby bardziej kategoriami drobnej przedsiębiorczości”²⁷.

Po trzecie, większość Nigeryjczyków w czasie studiów w Europie lub Ameryce przez wiele lat przyzwyczaiła się do wysokiej stopy życiowej. Po powrocie do kraju spodziewają się takiego samego poziomu życia. Nie są oni zdolni przejść przez pierwsze trudne lata konieczne dla rozwinięcia businessu. Innymi słowy, bardzo niewielu spośród nas nadaje się do tego, aby być autentycznym self-made manem, który dzięki własnym wysiłkom i samozaparciu gromadzi dostateczną wiedzę i zasoby, aby zbudować business. Pewien zagraniczny przedsiębiorca wyraził to prosto, mówiąc że „większość wykształconych Nigeryjczyków to raczej konsumenci niż twórcy kapitału”²⁸.

Autorytet naukowy i polityczny, jakim cieszy się w Nigerii Aluko, każe odnotować powyższe opinie ze szczególną uwagą. Opinie te odnoszą się zresztą do znacznie szerszej grupy niż wysoko wykształceni Nigeryjczycy, o których tu mowa. Dają one częściową odpowiedź na ogólniejsze pytanie, dlaczego w awansie społecznym i formowaniu się burżuazji nigeryjskiej tak zasadniczą rolę odgrywa stałe zatrudnienie w sektorze państwowym i wielkich firmach, dystansując często klasyczną karierę przedsiębiorcy kapitalistycznego. Oczywiście inaczej

²⁶ A do 1966 r. co najmniej dwie trzecie nigeryjskich absolwentów wyższych uczelni kończyło swe studia zagranicą.

²⁷ Aluko, *op. cit.*, s. 199.

²⁸ *Ibidem*, s. 200.

kwestia ta wygląda u ludzi, którzy nie mają wyższego wykształcenia, a zatem i szans na karierę w sektorze państwowym, ale do tej sprawy wrócimy dalej.

Po tej ogólnej charakterystyce nigeryjskiej burżuazji przejdźmy do krótkiego omówienia ostatniej grupy społecznej, specjalnie ważnej z punktu widzenia awansu, mianowicie mas ludności miejskiej.

Grupa ludności miejskiej w Nigerii jest tak rozległa i zróżnicowana, że traktowanie jej jako całości jest kolejnym nieuniknionym uproszczeniem.

Więcej niż jedna piąta mieszkańców Nigerii zamieszkuje w skupiskach miejskich i określana jest mianem ludności miejskiej. W warunkach nigeryjskich termin ten, jak podkreślaliśmy, ma znaczenie płynne. Niezależnie od korektur, które można by do jej obliczenia wprowadzić, jest to potężna grupa ludności. Dość przypomnieć, że ludność miejska Nigerii jest liczniejsza niż cała ludność wielu innych państw Afryki.

Jak podkreślaliśmy wyżej, zarówno burżuazja, jak i klasa robotnicza są liczbowo niewielkie i stanowią wąski margines ludności miejskiej. Dominującą część ludności miast stanowią masy biedoty, z których jedynie część pracuje w jakimś określonym zawodzie. Reszta żyje z najróżniejszych prac dorywczych, jest w stanie nieustannego poszukiwania pracy, trudni się dystrybucją najtańszych artykułów, przy czym transakcje dokonywane są z minimalnym zupełnie zyskiem. Ta biedota miejska stanowi jednocześnie oparcie dla dużej części migrantów napływających nieustannie do miast. Ludzie ci dotarłszy do miasta osiadają kątem u krewniaków, którzy mają już w mieście jakiś punkt zaczepienia. Trudno wprost opisać, ilu ludzi mieszka w jednej izbie. Gospodarze czasem przez długie miesiące goszczą krewniaków ze wsi, którzy w mieście chcą poprawić swój los. Nie trzeba dodawać, że przybysze ci zwykle nie tylko nie mają żadnych kwalifikacji, ale najczęściej brak im i nawyków, i zwyczajów, koniecznych do twardej pracy i życia w kapitalistycznym mieście.

Największym rynkiem pracy w miastach jest sektor, który można by określić jako drobnokapitalistyczny. Jego granice pod wieloma względami są bardzo płynne, często nie do ustalenia. Wchodzi w jego skład wielka ilość rzemiosł, wiele rodzajów handlu i nieskończona ilość różnorodnych usług. Obok siebie występują w tym sektorze nowoczesne i starodawne techniki, warsztaty i sklepy obok kramików i skrzynek z towarami obnoszonymi przez sprzedawcę, zakłady fryzjerskie obok wróżbitów, czarowników i znachorów. Rozpiętości w ekonomice rodzin zaangażowanych w tym sektorze są pod każdym względem ogromne i ta część społeczeństwa miejskiego, podobnie jak burżuazja i klasa ro-

botnicza, znajduje się w pełni aktywnej, dynamicznej działalności gospodarczej. Ale na podstawie wszystkiego, co powiedzieliśmy wcześniej, nietrudno dopowiedzieć, że tylko znikoma część ludności zaangażowanej w sektorze drobnokapitalistycznym ma szansę na zwiększenie swej akumulacji, rozbudowanie sklepiku czy warsztatu i przekształcenie się w burżuazję²⁹. Losem większości jest trwanie w niezmiernie trudnej walce o niewielkie choćby powiększenie dochodów, w pracy nie tak może intensywnej jak w Europie, ale za to rozciągającej się na kilkanaście godzin na dobę.

Ostatnia z ważnych spraw, brakujących do zakończenia ogólnej charakterystyki tła awansu społecznego w Nigerii współczesnej, to system społeczno-polityczny tego kraju. Jest to sprawa tym bardziej warta omówienia, że na temat ustrojów powstało wiele nieporozumień i niejasności w pracach, poświęconym współczesnej Afryce.

Wielu autorów określa system nigeryjski jako socjalistyczny lub zmierzający do socjalizmu. Opinia taka może być oparta na dwu podstawach: deklaracjach niektórych polityków nigeryjskich i ważnej roli, jaką odgrywa w gospodarce Nigerii państwo i gospodarczy sektor państwowy. Wspomniane deklaracje są wprawdzie wyrazem nadziei i zamierzeń na przyszłość, ale tak ogólnych, że nie mogą stanowić podstaw do drobnych choćby zmian ustrojowych w kierunku socjalizmu. Sektor państwowy zaś działa na zasadach kapitalistycznych, a ogromny i rosnący wpływ, jaki ma państwo na życie gospodarcze i polityczno-społeczne kraju, przyczynia się, na razie przynajmniej, do rozwoju systemu kapitalistycznego w tym kraju.

Nigeria dzisiejsza jest *par excellence* krajem kapitalistycznym. O niektórych aspektach tego systemu w Nigerii wspominaliśmy wcześniej, a obecnie warto podsumować te jego cechy, które rzutują w najbardziej bezpośredni sposób na procesy ruchliwości i awansu społecznego. Są to: 1. ogromne różnice zachodzące w stopniu utowarowienia gospodarki wiejskiej; 2. dominacja kapitału obcego w wielu gałęziach nowoczesnej gospodarki kapitalistycznej i znaczne wpływy sił zewnętrznych w kręgach politycznych i intelektualnych; 3. ważna rola sektora państwowego w wielu dziedzinach gospodarki; 4. silna w warunkach afry-

²⁹ Wśród wielu trudności akumulacji przez średnio i nisko uposażone grupy ludności niemałą rolę odgrywa istniejący do dziś w Nigerii system bankowy. Jest on nadal zdominowany przez wielkie banki zagraniczne, które pracują przede wszystkim dla potrzeb przedsiębiorstw zagranicznych. System ten jest zupełnie nie dostosowany do potrzeb szerszych warstw ludności zarówno w dziedzinie kredytu, jak i oszczędności indywidualnych. Niektóre aspekty tej sprawy interesująco prezentuje M. M. D. Tohuli, *The Role of Savings Banks in the Mobilisation of Domestic Savings in Nigeria*, „NJESS”, 1966, July, s.209—218.

kańskich kontrola państwa nad całością gospodarki; 5. sprawowanie władzy nad krajem przez młodą elitę oficerską, opartą na cywilnym aparacie biurokratyczno-administracyjnym i silnej armii o bardzo krótkiej historii. Te cechy kapitalizmu nigeryjskiego szczególnie silnie wpływają na charakter awansu społecznego w powiązaniu ze wspomnianymi już zjawiskami: niskim poziomem rozwoju gospodarczego kraju, ogromną biedą i wysokim tempem przyrostu ludności.

MIASTA — SCENERIA AWANSU SPOŁECZNEGO

Miastom nigeryjskim należy się specjalna uwaga w tych rozważaniach, ponieważ w nich właśnie ogiskuje się lwia część możliwości i nadziei osiągnięcia nowoczesnego awansu.

Podobnie jak w większości krajów Afryki tempo urbanizacji w Nigerii wzrosło w ostatnim okresie. Jednak i w tej dziedzinie brak nam dokładnych danych statystycznych dla całego kraju, toteż sądy na ten temat oprócz trzeba na badaniach, prowadzonych w stosunku do niektórych tylko miast. Powierzchnowe obserwacje z innych miast potwierdzają tę tendencję.

Według spisu ludności z 1952/1953 r. ludność miejska stanowiła 19% wszystkich mieszkańców kraju. Dziś przyjmuje się, że odsetek ten wzrósł do 21—23.

Miasta nigeryjskie i dynamiczny proces ich rozwoju są niezmiernie interesującym tematem dla badacza, podejmowanym zresztą wielokrotnie przez uczonych nigeryjskich i zagranicznych³⁰. Jednym z pierwszych wniosków wynikających z tych badań jest fakt ogromnego zróżnicowania miast nigeryjskich pod wieloma względami, m. in. z punktu widzenia pełnionych przez nie funkcji w gospodarce narodowej. Ten ostatni aspekt jest bardzo ważny dla omawianego tu zagadnienia. Mimo bowiem istnienia na terenie Nigerii kilku tysięcy miast i miasteczek, jedynie niewielka część spośród nich stwarza pełne, w warunkach tego kraju, możliwości ubiegania się o awans społeczny.

Wiodący pod tym względem typ stanowi kilka wielkich miast, które jednocześnie spełniają centralne role polityczne i gospodarcze. Są one głównymi ośrodkami polityczno-administracyjnymi, skupiskami wielkiego biznesu zagranicznego i miejscowego, ośrodkami przemysłowy-

³⁰ Klasycznym dziełem, wykraczającym swym znaczeniem metodologicznym poza sprawy nigeryjskie, jest książka A. L. Mabogunje, *Urbanisation in Nigeria*, Ibadan 1969; por. P. C. Lloyd (ed.), *The City of Ibadan*, Ibadan 1967, N. B. Koczłowa, *Goroda — Gosudarstwa Jorubow*. Moskwa 1963.

mi, centrami skupu i przeładunku miejscowych towarów eksportowych oraz dystrybucji zarówno artykułów importowanych, jak miejscowych, stanowiących przedmiot obrotu rynku wewnętrznego. Dwa spośród tych miast są jednocześnie najważniejszymi portami kraju, przez które przechodzi blisko 90% handlu zagranicznego Nigerii. Są wreszcie te miasta centrami życia uniwersyteckiego, intelektualnego i kulturalnego. W Nigerii jest zaledwie sześć miast łączących wspomniane wyżej funkcje. Są to: Lagos, stolica federacji i główny port, Ibadan, Kano, Kaduna, Enugu i drugi port Port Harcourt. Jest warte podkreślenia, że prócz Lagosu i Ibadanu pozostałe nie górują nad szeregiem innych miast nigeryjskich liczbą mieszkańców³¹. Górują natomiast nad nimi swą rolą gospodarczą i polityczną, a także wynikającą z nich dynamiką rozwoju.

Szybki rozwój ograniczonej liczby metropolii i stagnacja pozostałych miast jest oczywiście zjawiskiem dobrze znanym z wielu krajów rozwijających się. Jak i w innych krajach rozwijających się tempo wzrostu ludności metropolii nigeryjskich jest daleko wyższe od tempa urbanizacji w skali ogólnokrajowej. Najlepszym przykładem jest terytorium tzw. „dużego Lagos”, obejmujące tereny przyległe do stolicy kraju.

I tak w latach 1963—1967 ludność całego Federalnego Terytorium Lagos zwiększyła się o 5,3% rocznie, ludność całego dzisiejszego Stanu Lagos o 5%, a ludność jednej z części „dużego Lagos”, mianowicie dzielnicy przemysłowo-handlowej Ikeja, aż o 6,5% rocznie³². Podobne zjawisko występuje we wszystkich pozostałych metropoliach kraju, z wyłączeniem oczywiście dwu spośród nich, które znalazły się na terenie objętym tragiczną wojną domową: Enugu i Port Harcourt.

Z punktu widzenia perspektywy rozwojowej skrajnie odmienny typ skupisk miejskich w Nigerii reprezentują setki małych miasteczek, żyjących na uboczu głównych nurtów gospodarki i życia politycznego kraju. W opinii badaczy mają one wiele cech tak zwanych zgniłych

³¹ Jak i w przypadku innych danych demograficznych nie dysponujemy dokładnymi danymi liczbowymi dotyczącymi ludności miast w Nigerii. Ludność Ibadanu była szacowana w 1970 r. na około 1,2 do 1,5 miliona, a ludność Lagos na około 800—900 tysięcy. Ludność pozostałych z wymienionych wyżej miast według spisu z 1963 r., który, jak podkreślaliśmy, uznany jest za wysoce zawyżony, wynosiła (w tysiącach): Kano 295, Kaduna 149, Enugu 138, Port Harcourt 179. Warto przypomnieć, że w tym czasie szereg innych miast było o podobnej liczbie ludności, mimo że grały one znacznie mniejszą rolę w życiu kraju, np. Ilorin 208, Maidiguri 139, Zaria 166, Onitsha 163, Ilesha 165, Ogbomosho 319, Oshogbo 208; por. *Annual Abstract of Statistics...*, s. 14—16.

³² Obliczenia dokonane w Nigerian Institute of Social and Economic Research w Ibadanie, jeszcze nie publikowane.

miasteczek z okresu wczesnego rozwoju kapitalizmu w Europie. Brak im dynamiki gospodarczej, a życie ludności zdominowane jest przez dawne struktury społeczne. Nie stwarzają one możliwości awansu społecznego, stąd też stanowią źródło migracji do większych miast.

Oczywiście między tymi dwoma skrajnymi typami skupisk miejskich istnieje w Nigerii wiele typów pośrednich, różniących się rozmiarami, dynamiką i potencjalnymi możliwościami rozwoju. Właśnie w ostatnim okresie otworzyły się nowe perspektywy rozwojowe przed wieloma średnimi i małymi miastami nigeryjskimi.

Przeprowadzona w 1967 roku reforma systemu państwowego wprowadziła m. in. istotne zmiany w strukturze administracyjnej. W miejsce dotychczasowego podziału kraju na 4 regiony wprowadzono 12 stanów. Osiem miast zostało w ten sposób podniesionych do nowej dla siebie rangi stolic stanowych, jako że pozostałe cztery stolice stanowe były poprzednio stolicami regionalnymi³³. Dzięki tej zmianie nowe stolice stanowe automatycznie zyskały politycznie i gospodarczo. Ale skutki tej reformy objęły nie tylko nowe stolice. Każdy z powołanych stanów pragnie rozwijać się podobnie jak najbardziej zaawansowane części kraju, a to oznacza inwestycje przemysłowe, komunikacyjne, oświatowe itp., które z konieczności powstawać będą w miastach.

W tej nowej sytuacji mimo wojny domowej hamującej rozwój gospodarczy (od lipca 1967 r. do stycznia 1970 r.) wyobrażenia o możliwościach awansu w miastach zaczęły ulegać szybkiemu rozprzestrzenieniu. Ilość miast, do których zaczęło być warto migrować, zaczęła gwałtownie rosnąć. Jeśli pamiętać będziemy o wielkim obszarze Nigerii (powierzchnia 3 razy większa od Polski), trudnościach i koszcie transportu, wpływ tej reformy stanie się bardziej zrozumiały. Nieoczekiwane wielkie nadzieje zaczynają budzić w wielu częściach kraju miasta znajdujące się w zasięgu geograficznych wyobrażeń okolicznej ludności. Skierowują się do nich handlarze, dostawcy, ci z kolei przenoszą wiadomości o wszystkich nowych wydarzeniach, a zwłaszcza o podjętych budowach i potrzebie siły roboczej.

TYPY KARIER NOWOCZESNYCH

W Nigerii istnieje dość znaczna ilość kanałów nowoczesnego awansu. Mając w pamięci wszystko, co powiedzieliśmy wyżej na temat różnicowania społeczeństwa nigeryjskiego i bogactwa przeobrażeń, jakie ono

³³ W tym dawne stolice regionów: Ibadan (zachodniego), Benin (środkowo-zachodniego), Enugu (wschodniego), i Kaduna (północnego), a także Port Harcourt, Calabar, Jos, Maidiguri, Ilorin, Kano i Sokoto.

przechodzi, jedynie dla jasności dalszych rozważań proponujemy podzielić tych dróg awansu na dwa zasadnicze typy.

Pierwszy z nich można by określić jako awans osiągany drogą podnoszenia poziomu wykształcenia lub kwalifikacji zawodowych. Zalicza się do nich nie tylko rozmaite stopnie znajomości zawodów i ogólnego wykształcenia, ale także staż pracy, opinia zawodowa, doświadczenie itp. Wszystkie kwalifikacje w tej grupie są potwierdzone formalnie dyplomami, świadectwami i pisаныmi opiniami. Mówimy więc tutaj o typie kwalifikacji, na którym oparta jest większość nowoczesnych karier w szerokiej gamie zawodów w Nigerii od robotnika poprzez urzędnika aż do profesora u uniwersytetu czy dyrektora banku. W krajach rozwiniętych ten awans przy pomocy kwalifikacji zawodowych jest oczywiście główną drogą pionowej ruchliwości społecznej.

Podobnie jak ma to miejsce w krajach rozwiniętych, awans zawodowy osiągany może być w Nigerii dwoma drogami: w ramach stałego zatrudnienia lub poprzez tzw. wolne zawody. Stałe zatrudnienie oznacza w przypadku Nigerii, jak wspominaliśmy, administrację i potężny sektor państwowy, wielkie i średnie firmy zagraniczne, a także duże i średnie firmy i przedsiębiorstwa oparte na kapitale prywatnym.

Nieprzypadkowo podkreślamy tu wagę formalnie uznanego poziomu wykształcenia (kwalifikacji) jako koniecznego w Nigerii warunku awansu w ramach hierarchii służbowej. W nigeryjskim ustawodawstwie pracy jest to sprawa kardynalna, odgrywająca nieporównalnie większą rolę niż ma to miejsce w krajach rozwiniętych. Jest to jedna z kluczowych spraw do zrozumienia specjalnego charakteru awansu społecznego w Nigerii.

Awans społeczny oparty na formalnie uznanych kwalifikacjach w ramach tak zwanych wolnych zawodów odegrał wielką rolę w dziejach Nigerii okresu kolonialnego. Pierwsi Nigeryjczycy, którzy na przełomie XIX i XX w. tworzyć zaczęli nowoczesną elitę narodową w Lagos, byli adwokatami, inżynierami, lekarzami i dziennikarzami. Całe swe wykształcenie, prócz podstawowego, zdobywali na ogół w Sierra Leone i w Anglii.

Drugi zasadniczy kanał nowoczesnego awansu określić można jako niezależny od posiadanych kwalifikacji zawodowych potwierdzonych formalnie. Obejmuje on działalność w ramach wszystkich zawodów wchodzących w skład sektorów drobno, średnio i wielkokapitalistycznych zarówno w mieście, jak i na wsi. W ostatecznym rezultacie awans osiągany tą drogą może prowadzić do wejścia w szeregi burżuazji. Jest

to więc droga „klasycznego” formowania się burżuazji europejskiej. O niektórych trudnościach związanych z jej realizacją w warunkach nigeryjskich będzie jeszcze mowa dalej.

SPOŁECZNE WYOBRAŻENIA O AWANSIE

Trzeba zadać pytanie, jaka część społeczeństwa Nigerii może posiadać wyobrażenia o nowoczesnym awansie, a dla jakiej części ten problem w ogóle nie istnieje?

Nie popełnimy chyba wielkiego błędu twierdząc, że znaczna część społeczności chłopskiej, stanowiąca podstawową masę ludności kraju, nie ma wyobrażeń na temat nowoczesnego awansu, z których mogłaby wyciągnąć jakiegokolwiek wnioski dla własnych decyzji. Wynika to ze wspomnianego wyżej kompleksu zjawisk, jak rozproszenie ludności, dominacja analfabetyzmu, powolny rozwój stosunków kapitalistycznych w rolnictwie, bariery językowe dzielące ludność i wreszcie nadzwyczaj małe kontakty ze światem zewnętrznym, wykraczającym poza granice danej społeczności wiejskiej.

Inaczej ma się sprawa ze społecznościami wiejskimi, żyjącymi w orbicie w pełni rozwiniętej według kryteriów nigeryjskich gospodarki kapitalistycznej. Mechanizm przeobrażeń kapitalistycznych działa w tych społecznościach chłopskich w sposób dobrze znany z innych kontynentów. Bezpośrednie kontakty między tą częścią ludności chłopskiej a ośrodkami miejskimi są bardzo żywe i częste. Migracje do miast są znacznie częstsze niż z rejonów pozostałych, nierzadko mają charakter masowy. Ludzie, którzy przenieśli się do miast, pozostają w stałym kontakcie ze swymi społecznościami na wsi. Stąd więc pośrednia i bezpośrednia znajomość mechanizmu nowoczesnego awansu jest wśród tej części społeczeństwa chłopskiego bardzo zaawansowana.

Jeszcze inaczej przedstawiają się wyobrażenia na temat nowoczesnego awansu wśród ludności miejskiej. Mówiliśmy poprzednio o ogromnym zróżnicowaniu skupisk miejskich w Nigerii i wynikających stąd różnic w możliwościach awansu społecznego, które między nimi zachodzą. W zarysowanych wcześniej skrajnie odmiennych typach skupisk miejskich: w metropoliach i w małych miasteczkach, istnieją całkowicie odmienne wyobrażenia na ten temat.

W małych miasteczkach znajdujących się w bezruchu gospodarczym najczęściej dominuje dawna struktura społeczno-polityczna, nie mająca konkurenta w postaci tworzącej się burżuazji rodzimej ani też grup miejscowych związanych z kapitałem obcym. Kontakty z odległymi,

dynamicznymi częściami kraju i miastami są sporadyczne i powierzchowne. W tej sytuacji wyobrażenia na temat nowoczesnego awansu są bardzo mgliste, a czołowe miejsce w świadomości społecznej zajmuje ruchliwość pionowa w ramach danej społeczności. Brak środków materialnych i wzorów ogranicza nawet inicjatywę i hamuje migracje z tych miasteczek do aktywnych gospodarczo rejonów.

Powyższe stwierdzenia odnoszą się oczywiście tylko do pewnej kategorii małych miasteczek, które, jak podkreślaliśmy, charakteryzuje stagnacja gospodarcza. Istnieje w tym kraju ogromna ilość małych miasteczek, mających wiele możliwych w tych warunkach cech dynamiki gospodarczej i społecznej. Wyobrażenia o nowoczesnym awansie społecznym są w nich rozpowszechnione. Świadomość ta wyrasta zarówno z obserwacji samych tych miasteczek, jak z wiadomości docierających z wielkich miast, z którymi istnieje żywa więź gospodarcza i społeczna.

Wielkie metropolie, rzec można, ogniskują nadzieje na szansę życiową, na awans społeczny, na przełamanie bariery nędzy, vegetacji, nieustannego borykania się ze znalezieniem stałego zajęcia. Ten nastrój nadziei na awans można spotkać wśród wrosłych w życie miejskie mas, przede wszystkim jednak wśród migrantów napływających ze wsi i małych miasteczek.

O tym, w jaki sposób wielkie miasta stwarzają nadzieje na awans każdemu, kto znajdzie się na ulicy, łatwo może przekonać się nawet stojący na uboczu obserwator. Zaczyna się to od rzeczy, które biedota miejska może oglądać stale: luksusowe samochody, bogato ubrani ludzie, komfortowe wille czy obficie zaopatrzone sklepy. Na pewno są to zjawiska w jakiś sposób przemawiające do wyobraźni, tym bardziej że wielu oglądanych bogaczy, ludzi, którym się powiodło, nie są dla biedoty miejskiej postaciami anonimowymi.

Większość burżuazji nigeryjskiej osiągnęła swój status bardzo niedawno — jedno, dwa pokolenia wstecz. Znaczna ilość fortun powstała w okresie ostatnich lat kilkunastu i ich tworzenie się pozostaje w zasięgu pamięci nawet ludzi średniego pokolenia. Specyficzna atmosfera życia społecznego w Nigerii, o której napisano już tak wiele, zbliża tę młodą burżuazję do reszty społeczeństwa. Ludzie, którzy zrobili majątki i kariery, pozostają nadal w ścisłych związkach ze społecznościami, z których wyszli. O ich losach mówi się szeroko i są one dobrze znane ogółowi. Zarówno ich sukcesy, jak i porażki, nawet bardzo drobne, szybko stają się przedmiotem rozmów wielkiego kręgu ludzi.

Wpływu tej atmosfery na wyobrażenia o awansie nie można lekceważyć. Jest to prosta na pewno i niepełna, ale ważna wiedza o życiu

społecznym. W trudno uchwytny sposób atmosfera ta oddziałuje na wyobraźnię, budzi nadzieje, a w każdym razie dostarcza wzorców każdemu, niezależnie od tego, czy ich poszukuje.

W sposób bardziej konkretny wyobrażenia o awansie rozwijają w wielkich miastach inne rzeczy. Mowa tu o niezliczonej wprost ilości instytucji, które zwłaszcza w miastach południowej części kraju oferują przechodniowi podnoszenie jego kwalifikacji we wszystkich możliwych dziedzinach.

Instytucje te odgrywają bardzo ważną rolę zarówno w rozwijaniu wyobrażeń o awansie, jak też w konkretnym przygotowaniu do niego. Używając nazw, którymi instytucje te reklamują się, są to m. in.: „szkoły” prowadzenia samochodu, „instytuty” pisania na maszynie, stenografii, podstaw księgowości, „wyższe szkoły” szycia na maszynie lub kroju i wiele im podobnych.

Prócz tego znaczna część zakładów rzemieślniczych przyjmuje odpłatnie uczniów do wyuczenia zawodu, ale tutaj mechanizm podnoszenia kwalifikacji nie odbiega od tradycji rzemiosła wczesnokapitalistycznego z innych kontynentów.

Natomiast wspomniane wyżej instytucje nauczania stanowią zjawisko, które rozwinęło się w Nigerii do rzadko spotykanych rozmiarów. Przechodzień spotyka w handlowych dzielnicach miast południowych dosłownie co kilkadziesiąt kroków w prosty sposób zrobione reklamy, bardzo nieraz obrazowe, zachęcające go do szybkiego i „gwarantowanego” podniesienia kwalifikacji i otwarcia w ten sposób drogi do kariery. Pewna ilość tych instytucji reklamuje się także w prasie i kinach, ale są to już instytucje wielkie, często oparte na kapitale zagranicznym. Najbardziej wyszukaną ich postacią są niezmiernie liczne szkoły korespondencyjne, najczęściej brytyjskie, które mają swe przedstawicielstwa w wielkich miastach nigeryjskich, a centrale w Anglii. Ten typ szkół, oczywiście najdroższych, oferuje międzynarodowe standardy wykształcenia zawodowego w kilkudziesięciu specjalnościach administracyjnych drogą korespondencji. „Studiujesz w Oxfordzie mieszkając w Nigerii” — hasło reklamowe tych szkół znaleźć można w każdym wydaniu wielkich dzienników, czytanych przede wszystkim przez ludność miejską.

Wielkie szkoły korespondencyjne ze względu na koszty nauczania, konieczność regularnej korespondencji itd. są dostępne stosunkowo wąskiej grupie dążących do podniesienia swych kwalifikacji. Natomiast liczne „instytuty”, o których wspominaliśmy wcześniej, ulokowane najczęściej przy głównych ulicach, są otwarte dla każdego. Sam zresztą fakt istnienia tych instytucji, niezależnie od tego, czy się korzysta z ich usług, informuje i przypomina o możliwościach awansu.

W każdym wielkim mieście południa kraju z ich usług korzysta ogromna liczba ludzi. O nauce pobieranej w ten sposób mówi się w szerokim kręgu rodziny i przyjaciół, komentuje się trudności i osiągnięcia. Ale najsilniejszą ich reklamą są oczywiście kariery ludzi, którzy przeszli przez dany typ szkolenia.

Za szumnymi nazwami tych instytucji kryją się najczęściej rzeczy nadzwyczaj skromne. Wynika to z faktu, że większość z nich prowadzona jest przez ludzi, którzy dysponują znikomym kapitałem. Zwykle nie stać ich na kupienie pomocy do nauczania w większej ilości ani na własny lokal. Największym kapitałem jest posiadana przez nich wiedza fachowa. Właściciele tych „szkół” są przeważnie pracownikami państwowymi lub dużych firm prywatnych. Reprezentują więc typ przedsiębiorcy, o którym mówiliśmy wcześniej, którego podstawą jest stałe zatrudnienie. W przypadku wielu zawodów (np. kierowca, sekretarz itp.) fakt, że właściciel „szkoły” jest zatrudniony, np. przez administrację, znacznie podnosi autorytet oferowanego przez niego nauczania. Jego zawodowa wiedza jest bowiem sprawdzona w sposób najbardziej kompetentny.

Dlatego nauka w tych instytucjach zaczyna się często dopiero po południu i trwa nieraz do późnych godzin nocnych. Warunki nauki nie są bynajmniej łatwe. Dla przykładu — „instytut” pisania na maszynie składa się przeważnie z jednego lub dwu pokoików, wynajmowanych przez właściciela „szkoły” i służących jednocześnie za mieszkanie jego i rodziny. Sprzęt do nauczania to zwykle kilka starych maszyn do pisania, poustawianych na przypadkowo dobranych stolikach. Właściciel „szkoły” dostarcza papieru, tabel literowych, najczęściej mocno zużytych. Szkolenie odbywa się pod kierunkiem samego właściciela lub jego wspólnika.

Uczniami w tego typu szkole są ludzie dorośli, często po 30 roku życia, pracujący na niższych niż maszynista stanowiskach, nierzadko pracownicy fizyczni. Ich celem jest nauczenie się pisania na maszynie, następnie zgłoszenie się na egzamin w autoryzowanej instytucji, gdzie ich umiejętności zostają sprawdzone. Autoryzowana instytucja wydaje dyplom lub świadectwo, określające dokładnie poziom posiadanych umiejętności. Uzyskane w ten sposób świadectwo jest następnie podstawą do starań o nową pracę odpowiadającą świeżo podniesionym kwalifikacjom. Starania te, zależnie od okoliczności, mogą być podjęte w dotychczasowym miejscu pracy danego człowieka. Nigeryjskie przepisy pracy są w takim przypadku znaczną pomocą, bowiem stoją one całkowicie na gruncie kwalifikacji. Nie ma żadnych przeciwwskazań

formalnych, prócz ewentualnego braku etatów, aby dawny sprzątaczone mógł stać się urzędnikiem.

Można powiedzieć, że w wielkich miastach istnieje bardzo szeroko sięgająca znajomość zagadnienia awansu społecznego. Jest to wiedza bardzo rzeczowa, pozbawiona iluzji, zwłaszcza wśród ludzi, którzy nie są świeżymi przybyszami do miast, a spędzili w nich dłuższy okres. Zresztą trudności, wręcz nieprawdopodobne i nie do wyobrażenia sobie dla współczesnego Europejczyka, jakie piętrzą się przed dążącymi do awansu, dostarczają każdemu z nich gorzkiej lekcji realizmu.

Mówiąc o społecznych wyobrażeniach o awansie nie sposób pominąć ważnej, choć dobrze znanej sprawy, mianowicie różnic w rozwoju oświaty między poszczególnymi częściami kraju. Datują się one od końca ubiegłego stulecia, tzn. od okresu, kiedy wraz z kolonializmem wkroczyła do Nigerii nowoczesna oświata, i trwają do dziś.

W sposób najbardziej skrajny różnice te występują między północną a południową częścią kraju. Ich przyczyny są dobrze znane: w końcu ubiegłego stulecia, kiedy rozpoczęła się imperialistyczna ekspansja w Nigerii, południe kraju było niejednolite politycznie i dominowały tam religie animistyczne. Północ, mówiąc w wielkim skrócie, była zorganizowana w feudalne państwa, oparte na islamie. Ekspansja europejska posuwała się od południa, od morza. Południe stało się łatwym terenem ekspansji misji chrześcijańskich i niesionej przez nie oświaty. Feudalni zaś władcy północy, fanatycznie broniący islamu przed wpływami białych misjonarzy, zdołali nawet po utworzeniu władzy kolonialnej skutecznie powstrzymać rozwój chrześcijaństwa i nauczania misyjnego w kontrolowanej przez siebie części kraju. Dopiero od końca lat pięćdziesiątych naszego stulecia, a więc w przededniu uzyskania niepodległości, rozpoczął się na północy rozwój nowoczesnej oświaty. Ale dystans między oboma częściami kraju w tej dziedzinie jest nadal ogromny.

Z punktu widzenia awansu społecznego w skali ogólnokrajowej ta dysproporcja między północą a południem ma wpływ dwojaki. Po pierwsze, ilość absolwentów szkół podstawowych, średnich, zawodowych i wyższych na południu jest każdego roku znacznie wyższa niż na północy, mimo iż obydwie części kraju mają podobną liczbę ludności. Tak więc ilość potencjalnych kandydatów do nowoczesnego awansu jest daleko wyższa na południu. Po drugie, wskutek większego rozwoju oświaty koncepcje nowoczesnego awansu, nowe ideały i wzorce działania rozprzestrzeniają się także o wiele szybciej na południu.

Od początku lat pięćdziesiątych wraz ze wzrostem nacjonalizmu nigeryjskiego i przyspieszeniem kapitalistycznych przeobrażeń również i na północy potrzeba oraz koncepcje nowoczesnego awansu zaczęły się

szybko rozwijać. W wyniku tego rozwoju na północy zaczął narastać trwający do dziś konflikt między wyobrażeniami o awansie a możliwościami zdobycia potrzebnych do niego kwalifikacji. Brak szkół, kursów zawodowych, możliwości przyuczenia się do nowoczesnych zawodów, względnie łatwo dostępnych na południu, odegrał tu, jak mówiliśmy, rolę bardzo poważną. Stał się on czynnikiem hamującym możliwości karier zawodowych, opartych na formalnie uznanych kwalifikacjach.

Ale kariery ludzi z północy były również daleko trudniejsze w sektorze drobnokapitalistycznym, gdzie formalne kwalifikacje nie grają roli. Przyczyną trudności w tej dziedzinie był większy jeszcze niż na południu brak kapitału, gorsza znajomość prawideł kapitalistycznego rynku, większe trudności w uzyskaniu kredytu i dostępie do najlepszych źródeł zaopatrzenia.

Jak mówiliśmy wcześniej, na południu kraju już w początku okresu niepodległości występować zaczęła względna nadprodukcja niektórych grup wykwalifikowanych w stosunku do istniejących w tej części kraju możliwości zatrudnienia.

Z kolei na północy kraju od połowy lat pięćdziesiątych występować zaczęły obok siebie trzy zjawiska: wzrost popytu na wykwalifikowaną siłę roboczą, brak miejscowej kadry odpowiadającej temu popytowi i szybki wzrost liczby niewykwalifikowanych, gwałtownie poszukujących stałego zatrudnienia. Tak więc w sposób nieunikniony na północy coraz silniej zaczęła rysować się dysproporcja w popycie i podaży wykwalifikowanej siły roboczej. Otwierające się w ten sposób możliwości nowoczesnego awansu pozostawały niedostępne dla mieszkańców północy i naturalnie wykorzystywali je mieszkańcy południa. Wystarczy zajrzeć do statystyk zatrudnienia administracji państwowej, kolei, policji czy wielkich firm zagranicznych, aby się przekonać, że do 1967 r. większość stanowisk na wszystkich szczeblach przypadała ludziom pochodzącym z południa.

Jak wiadomo, prowadził to do rozpowszechnienia się na północy przekonania o niebezpieczeństwie „dominacji południowców”, a zwłaszcza pochodzących z narodu Ibo. Sytuacja ta odegrała tragiczną rolę w rozbudzeniu konfliktu politycznego w Nigerii w skali ogólnokrajowej, ale to już wykracza poza temat tych rozważań. Niezależnie jednak od politycznej interpretacji osadnictwa ludzi z południa, i to głównie fachowców lub przedsiębiorców, faktem jest, że w połowie lat sześćdziesiątych bardzo dużo południowców pracowało na północy³⁴.

³⁴ Według S. A. Aluko w okresie wybuchu konfliktu w lecie 1966 r. w różnych częściach kraju znajdowało się około 2 milionów migrantów z innych rejonów. W rezultacie zaostrzenia się konfliktu ogromna ich większość powróciła

Odpowiedź na pytanie postawione na początku tej części artykułu — jaka część społeczeństwa nigeryjskiego nie ma żadnych wyobrażeń na temat nowoczesnego awansu — musi być oczywiście hipotetyczna. Nie ma żadnych danych ani badań, na których można by ją oprzeć, poza ogólnymi wiadomościami na temat charakterystycznych cech i mechanizmów społeczeństwa nigeryjskiego i jego przeobrażeń. Można jednak zaryzykować opinię, że znaczna część społeczeństwa, zwłaszcza zaś ludności chłopskiej, ma bardzo mgliste wyobrażenia na temat nowoczesnego awansu, jego możliwości i mechanizmu. Nowoczesny awans stanowi zjawisko nie mieszczące się w świecie ich wyobrażeń i wartości. Stąd więc pełna znajomość awansu, wiedza o trudnościach walki o ten awans może być udziałem tylko pewnej, trudnej do określenia, ale zapewne mniejszej niż połowa części społeczeństwa. Nie trzeba dodawać, że ta świadomość awansu jest zjawiskiem dynamicznym, rozprzestrzeniającym się wraz z rozwojem stosunków kapitalistycznych i słabnięciem znaczenia dawnych struktur społecznych.

MOTYWY NOWOCZESNEGO AWANSU

Na początku tych rozważań zrobione zostało zastrzeżenie, że będą one poświęcone jedynie nowoczesnemu typowi awansu społecznego. Zdefiniowanie, co rozumiemy tu pod tym pojęciem, nie nastrocza specjalnych trudności i odróżnienie awansu nowoczesnego od tradycyjnego jest względnie proste.

Ale z motywami, pchającymi ludzi do walki o nowoczesny awans, sprawa jest oczywiście daleko bardziej skomplikowana. W tak zróżnicowanej zbiorowości, jaką stanowi społeczeństwo nigeryjskie, każdy uczestnik procesu ruchliwości pionowej, przedzierający się przez rozmaite struktury, warstwy i klasy społeczne, a także kręgi kulturowe, musi podlegać różnym wpływom i być rzecznikiem bardzo złożonych

do ziem macierzystych, przy czym najczęściej powrót ten, zwłaszcza z północy na wschód, miał charakter dramatycznej ucieczki. W okresie kilku miesięcy jesieni 1966 r. z północy wróciło do regionu wschodniego 1,5 miliona ludzi, co było największą grupą migrantów. Warto zwrócić uwagę, że w tym czasie cała ludność regionu północnego liczyła około 22—24 milionów. Znaczenie migrantów ze wschodu na północy będzie jaśniejsze, kiedy przypomnimy, że osiedlali się oni przede wszystkim w ośrodkach miejskich i pracowali poza rolnictwem. Cytowane liczby uważane są do tej pory za najlepsze szacunki tych tragicznych migracji. Porównaj S. A. Aluko, *The Problem of the Displaced Nigerian*, [w:] *Christian Concern in the Nigerian Civil War*, Ibadan 1969. Ten artykuł Aluko przedrukowywany był przez wiele pism nigeryjskich i zagranicznych.

motywacji. Sprowadzając zagadnienie do najprostszej postaci można powiedzieć, że „nowoczesne” motywacje przeplatają się i łączą z „tradycyjnymi” w najprzeróżniejszy sposób.

Dążenie do podniesienia swego statusu materialnego odgrywa w nowoczesnym typie awansu w Nigerii rolę zapewne większą niż miało to miejsce w tradycji tworzenia się kapitalizmu europejskiego.

Ta wybitna rola czynników ekonomicznych w dążeniu do nowoczesnego awansu mogłaby w prosty sposób wynikać z ogromnej presji nędzy, i tak rzeczywiście jest. Ale jednocześnie sprawa jest bardziej złożona.

Trzeba tu podkreślić zasadniczą różnicę, zachodzącą w koncepcji awansu społecznego typu, nazwijmy go ogólnie, europejskiego i nowoczesnego awansu funkcjonującego obecnie w Nigerii. Z wielkim uproszczeniem można powiedzieć, że w kapitalistycznym awansie typu europejskiego istniała możliwość oddzielenia dwu zjawisk: awansu zawodowego i wzrostu prestiżu społecznego od zmian w statusie materialnym. Prestiż społeczny nie musiał być w pewnych sytuacjach podbudowany sytuacją materialną. Banalny przykład wielkiego uczonego żyjącego w biedzie czy lekarza społecznika wyrzekającego się wielkich dochodów dla ideałów społecznych, których otacza powszechny szacunek, ilustruje ten wariant.

We współczesnej Nigerii, a i w znacznej części tzw. czarnej Afryki, istnieje natomiast bardzo silne utożsamienie awansu zawodowego, prestiżu społecznego i statusu materialnego. Sprzężenie tych trzech elementów nowoczesnego awansu jest tak silne, że faktycznie tworzą one organiczną jedność. Wybitny lekarz, podobnie jak uczonego czy doskonały rzemieślnik nie będą mieli prestiżu w swojej społeczności, gdy ich sytuacja materialna nie będzie się mieścić w określonej wysokiej kategorii.

Tożsamość trzech elementów nowoczesnego awansu, tak charakterystyczna dla współczesnej Nigerii, ma swe korzenie w przeszłości kolonialnej, we wspomnianym wcześniej charakterze kapitalizmu w tym kraju, a także dominującym typie organizacji rodzinnej.

Jednym z warunków funkcjonowania systemu kolonialnego w Afryce Zachodniej, gdzie nie rozwinęło się białe osadnictwo, było sprowadzanie europejskiej kadry administracyjnej i wojskowej. Ludzie ci musieli być opłacani lepiej niż przy swoich kwalifikacjach mogliby otrzymywać w Europie. W przypadku kolonii i protektoratów brytyjskich było to tym łatwiejsze, że obowiązywała tam zasada utrzymywania administracji z dochodów danej jednostki kolonialnej. Innymi słowy, ludność miejscowa dostarczać musiała środków na wysokie płace administracji.

Stworzyło to dobrze znaną w Afryce tzw. kolonialną strukturę płac, charakteryzującą się, jak mówiliśmy wcześniej, wielką rozpiętością płac między wyższymi i średnimi szczeblami administracji, zajmowanymi przez Europejczyków, a niskimi szczeblami, zajmowanymi przez ludzi miejscowych. Ta kolonialna struktura płac silnie wpłynęła na wytworzenie się w społeczeństwie przekonania o pewnej „naturalnej” strukturze dochodów i prestiżu, wynikającej z „naturalnej” hierarchii poszczególnych zawodów. W sytuacji, gdzie ani dochód urzędnika, ani lekarza, ani oficera policji kolonialnej nie schodzi poniżej pewnej, wysokiej zresztą granicy, o wyobrażenia na temat „naturalności” takiego stanu nie było trudno, ponieważ nie istniały żadne inne wzory w tej dziedzinie.

Czynnikiem, który w swoisty sposób sprzyja w Nigerii temu nierozłącznemu traktowaniu wszystkich elementów awansu, jest dominujący typ organizacji rodzinnej, polegającej m. in. na rozbudowanym systemie więzi dużej grupy społecznej. Jedną z ważnych cech tej więzi jest wzajemna solidarność. W wyniku działania tego systemu każdy awans indywidualny w gruncie rzeczy dotyczy pośrednio wielkiego kręgu ludzi. Jest to nie tylko uczestnictwo emocjonalne, bo takie oczywiście trudno by określić czy zmierzyć. Jest to także uczestnictwo konkretne, polegające na popieraniu awansu indywidualnego i korzystaniu z wynikających z niego możliwości.

Spółeczność rodzinna, jeśli jest świadoma znaczenia nowoczesnego awansu, wie, że sama może czerpać korzyści z faktu, że należący do niej ludzie pną się na wyższe szczeble. Człowiek osiągający awans, przywiązany silnymi więzami do społeczności macierzystej, będzie miał większe możliwości realizowania „tradycyjnych” obowiązków. Nie bez znaczenia jest tu okoliczność, że w miarę rozwoju gospodarki kapitalistycznej coraz większa część tych obowiązków może być spełniana środkami finansowymi.

Skala tych obowiązków jest bardzo duża i zależy oczywiście od szczebla awansu, jaki dany człowiek osiągnął. Człowiek ze wsi, który przeniósł się do miasta, zdobył tam kwalifikacje i stałą pracę, nawet fizyczną, daje mieszkanie i jedzenie ludziom z jego rodziny przybywającym ze wsi w poszukiwaniu pracy. Pomaga im szukać tej pracy. Jeśli powodzi mu się nieco lepiej, posyła pieniądze, aby rodzina na wsi mogła np. pokryć dach blachą, zbudować dom lub rozwinąć gospodarstwo. Następna, kosztowniejsza już znacznie forma pomocy rodzinie w dążeniu do nowoczesnego awansu to opłacanie szkoły dzieciom rodzeństwa, krewniaków itd.

W miarę osiągnięcia przez danego człowieka wyższych szczebli nowoczesnego awansu ilość realizowanych przez niego obowiązków wobec macierzystej rodziny gwałtownie rośnie. Trzeba nie lada wysiłku, aby się zorientować, ilu ludziom pomaga człowiek, będący np. na stanowisku wyższego urzędnika administracji czy wykładowcy uniwersyteckiego. Są to już nie tylko pomoce typu opłacania szkół czy nawet dokładania do opłat uniwersyteckich dalekich nieraz w pojęciu europejskim krewniakom, nie tylko udzielanie pomocy w zdobyciu kredytu na rozkręcenie interesu. Na wyższych szczeblach awansu w grę zaczynają wchodzić sprawy o znaczeniu zasadniczym dla wielkiej grupy ludzi: pomoc w uzyskaniu kredytów państwowych na poważne inwestycje (irygacje, wodociągi, światło elektryczne), uczestnictwo w reorganizacji życia i gospodarki wsi rodzinnej, a nawet reprezentacja interesów politycznych.

W tych warunkach trudno oczywiście o rozróżnienie „nowoczesnych” i „tradycyjnych” motywów ubiegania się o awans nowoczesny. Wymaga bowiem silnego podkreślenia, że wszystkie wspomniane obowiązki wobec swej rozbudowanej rodziny wypływają z więzów „tradycyjnych”. Ich wpływ jest nadal bardzo silny także wśród ludzi, którzy osiągnęli szczyty nowoczesnego awansu. Oczywiście w przypadku grup, które w całości weszły do nowoczesnej burżuazji, te szerokie zobowiązania słabną, ale jest stosunkowo niewiele rodzin, które osiągnęłyby w pełni status burżuazyjny. Przypomina się tu znany pogląd, że w Afryce Zachodniej zróżnicowanie klasowe przebiega często wewnątrz rodzin, a nie między rodzinami. Każdy przypadek udanego awansu społecznego potwierdza tę opinię. Nowoczesny awans torują oczywiście rodziny w znaczeniu europejskim, tzn. poszczególne małżeństwa. Ale w czasie całej drogi swego awansu pozostają one w stałej i silnej więzi z rodzinami w swoim rozumieniu tego terminu, z licznymi społecznościami rodzinnymi, silnie zróżnicowanymi pod względem majątkowym, poziomu wykształcenia itp.

Choć może brzmieć to jak paradoks, szeroko rozumiana społeczność rodzinna jest w jakiś sposób zainteresowana w istnieniu nadal tzw. kolonialnej struktury płac. Silna bowiem więź w ramach wielkiej rodziny narzuca konieczność wtórnego podziału dochodów ludzi, którzy wspięli się na wyższe pozycje majątkowe.

Z tego co powiedziano dotychczas na temat materialnych i społecznych motywów dążenia do nowoczesnego awansu, czytelnik łatwo mógłby odnieść wrażenie, że nie doceniam indywidualnych, innych niż materialne bodźców nowoczesnego awansu. Byłoby to oczywiście wrażenie fałszywe. Zainteresowania, pasje poznawcze, chęć zdobycia po-

zycji, władzy czy sławy i dziesiątki innych motywów poszukiwania nowego miejsca w społeczeństwie i nowych dróg życiowych grają poważną rolę w karierach nigeryjskich.

Jednocześnie jednak trzeba pamiętać, że te indywidualne motywy mogą dojść do głosu tylko w najbardziej uprzywilejowanych grupach społecznych. Dla rodziny burżuazyjnej kwestia wyboru kariery syna ma przede wszystkim dwa cele: utrwalenie pozycji społecznej i zaspokojenie dążeń czy zainteresowań. Dla wszystkich grup znajdujących się poniżej burżuazji sam fakt ewentualnego wysłania syna do szkoły średniej, a tym bardziej na wyższe studia jest tak trudną do zrealizowania decyzją i takim przedsięwzięciem finansowym, że musi ono przyćmić inne aspekty tego zagadnienia. A i sama atmosfera zdobywania wykształcenia i podnoszenia swych kwalifikacji nie sprzyja na ogół pogłębianiu własnych zainteresowań.

Dla ogromnej większości uczących się cena tej nauki w kategoriach czysto ludzkich jest ogromna. Wymaga to nieskończonych wyrzeczeń, stałego poszukiwania środków finansowych na opłacenie następnego egzaminu czy następnego okresu w szkole. Wszystko to razem powoduje, że nauka odbywa się w napięciu, a często z uczuciem niepewności, czy uda się ją zakończyć z powodu trudności materialnych. Ukończenie nauki w terminie jak najkrótszym jest często koniecznością, a dyplom czy świadectwo staje się celem głównym. Zainteresowania, zdobywana wiedza, nowe otwierające się horyzonty wszystko to musi być podporządkowane temu celowi.

STRUKTURA PŁAC W SEKTORZE PAŃSTWOWYM I AWANS SŁUŻBOWY

Jak zaznaczyliśmy na początku tego artykułu, głównym kanałem nowoczesnego awansu opartego na wzroście kwalifikacji jest w Nigerii sektor stałego zatrudnienia. Składa się on, mówiąc ogólnie, z części państwowej i części prywatnej. Sektor czy część państwowa to, jak mówiliśmy, rozbudowana administracja i liczne handlowo-przemysłowe przedsiębiorstwa i korporacje publiczne. Sektor prywatny to wielkie firmy handlowo-przemysłowe oparte na kapitale zagranicznym, będące najczęściej filiami międzynarodowych koncernów, a także firmy handlowe, przemysł i banki oparte na miejscowym kapitale prywatnym.

Wobec zróżnicowania i rozmiarów tego sektora stałego zatrudnienia w Nigerii omówimy tu płace w jednej tylko jego części — państwowej. Dla kilku powodów traktować można sektor państwowy jako reprezentatywny dla całej grupy stale zatrudnionych.

Po pierwsze — struktura płac w sektorze państwowym jest w zasadzie taka sama jak w sektorze prywatnym. Występuje między nimi szereg różnic, ale dotyczą one fragmentów, nie zmieniających podobieństw podstawowych.

Po drugie — polityka płac w sektorze państwowym oddziałuje na sektor prywatny, podobnie jak ustawodawstwo dotyczące stale zatrudnionych. Jest to zresztą wzajemne oddziaływanie obu sektorów w dziedzinie płac, co wynika z „otwartego” charakteru kapitalizmu nigeryjskiego. Oba sektory nierzadko konkurują z sobą na rynku pracy, zwłaszcza jeśli chodzi o kadrę wysoko wykwalifikowaną, a podwyżki płac w jednym sektorze powodują analogiczne posunięcia w drugim. Tym bardziej więc sektor państwowy można traktować jako reprezentujący całą strukturę płac w kraju.

Po trzecie — sektor państwowy, jak sygnalizowaliśmy to wcześniej, jest najbardziej pożądanym miejscem pracy dla wykwalifikowanej siły roboczej i najbardziej cenioną drogą nowoczesnego awansu. Dzieje się tak mimo wyższych płac, jakie oferują niektórym zawodom poszczególne formy w sektorze prywatnym, i mimo szybszego nieraz awansu finansowego w tym sektorze. Ale sektor państwowy ma dla zatrudnionych w nim walory, których brak sektorowi prywatnemu: stabilność sytuacji zatrudnionych, automatyczny awans służbowy, zabezpieczenie na starość itp. Wreszcie pracownicy państwowi mają większe możliwości walki o swoje prawa poprzez związki zawodowe.

Po czwarte wreszcie — sektor państwowy zatrudnia pracowników wszystkich niemal zawodów istniejących w Nigerii, poczynając od robotników nisko wykwalifikowanych. Ze zrozumiałych względów skala zawodów zatrudnionych przez sektor prywatny jest mniejsza i nie mieszczą się w niej tak ważne grupy, jak np. intelektualści, żołnierze, oficerowie itp. Tak więc jedynie sektor państwowy ma pełną reprezentację stale zatrudnionych w Nigerii.

Mówiąc o burżuazji nigeryjskiej, przyjęliśmy wysokość i pewne cechy jej dochodów jako kryterium wyróżniające ją spośród innych klas i warstw społecznych. Jest to oczywiście kryterium dyskusyjne, ale pełna jego wartość widoczna jest dopiero przy analizie struktury płac. Ogromne rozpiętości płac w Nigerii, jak też system przesuwania pracowników w ramach tej struktury pełnią bowiem funkcję mechanizmu różnicowania klasowego, i to działającego w zawrotnym tempie.

Parę słów należy się metodom klasyfikacji pracowników z punktu widzenia ich pozycji zawodowej i miejsca w hierarchii służbowej. Podobnie jak sama struktura płac, tak i metody klasyfikowania pracowników i system awansów służbowych znajdują się do dziś w Nigerii

pod przemożnym wpływem ustawodawstwa i koncepcji z okresu kolonialnego. Nowe rozporządzenia w tej dziedzinie, których wiele wydano od chwili uzyskania niepodległości w 1960 r., jedynie umocniły i rozbudowały ten system.

Obowiązujący dziś w Nigerii system klasyfikacji pracowników i określania tempa awansu służbowego przyjmuje za główne kryterium w tej sprawie formalnie potwierdzone kwalifikacje. Ponieważ system ten dostosowany jest do warunków kraju rozwijającego się, pojęcie tych kwalifikacji jest i musi być bardzo szerokie. Kwalifikacją zawodową jest nie tylko umiejętność pisania i czytania po angielsku i nie tylko różne poziomy powszechnego lub specjalistycznego wykształcenia (szkoła podstawowa, zawodowa, średnia, wyższa itp.). Jak mówiliśmy bowiem wcześniej, ten typ kwalifikacji posiada tylko niewielka część stale zatrudnionych. Wobec tego ważną, choć oczywiście mniejszą rolę gra szeroka gama kwalifikacji, uzyskanych w drodze omawianego już samokształcenia, a więc w zawodzie urzędniczym rozmaite stopnie znajomości księgowania, pisania na maszynie itp., a dla pracowników fizycznych rozmaitego typu kwalifikacje robotnicze czy rzemieślnicze. Formalne uznanie tych kwalifikacji oznacza w każdym przypadku zdanie odpowiedniego egzaminu lub testu, co jest poświadczone dyplomem lub świadectwem wydanym przez różnego rodzaju autoryzowane instytucje, jak państwowe komisje egzaminacyjne, specjalne szkoły, wielkie szkoły korespondencyjne czy też komisje kwalifikacyjne przy niektórych gałęziach administracji lub wielkich firmach.

Wobec ogromnego zróżnicowania siatki płac w sektorze państwowym jest on w stanie wchłonąć te najrozmaitsze poziomy wiedzy fachowej do odrębnych szczebli hierarchii służbowej według precyzyjnie ustalonych zasad.

Płace pracowników państwowych w Nigerii podzielone są na około 30 podstawowych grup. Każda z tych grup jest z kolei podzielona na podgrupy, których jest od 4 do 12. Tak więc już sam ten podział wprowadza ponad 200 różnych podgrup klasyfikacyjnych, którym odpowiadają określone stawki płac. Inna rzecz, że wiele stawek płac w odmiennych podgrupach pokrywa się z sobą, bowiem podział na grupy i podgrupy ma nie tylko charakter hierarchiczny, ale i organizacyjny. Dlatego wysoko kwalifikowany robotnik, np. tokarz czy monter elektro-technik, może otrzymywać płacę podobną do płacy kancelisty niższej grupy, piszącego na maszynie, mimo że należeć będą oni do zupełnie innych grup i podgrup klasyfikacyjnych.

Ten system klasyfikacji pracowników choć pozornie skomplikowany jest w rzeczywistości bardzo prosty w działaniu. Co więcej, jest on

zrozumiały dla zainteresowanych i odpowiednie jego części są dobrze znane poszczególnym grupom pracowników.

Znaczna ilość przepisów ogólnych, odnoszących się do całego sektora państwowego, i szczegółowych, dotyczących poszczególnych resortów czy nawet wyodrębnionych instytucji reguluje sprawy klasyfikacji pracowników. Z tego gąszczy przepisów przebija jasna zasada, według której pracownik z określonymi kwalifikacjami zawodowymi, stażem pracy i opinią zawodową może spodziewać się płacy w dość ściśle określonych granicach.

To ściśle określenie zależności między kwalifikacjami a kategorią pracowniczą i płacą ma zasadnicze znaczenie dla awansu społecznego. Zależność ta tworzy, przynajmniej teoretycznie, swego rodzaju perspektywę, jakie efekty mogą przynieść kosztowne inwestycje w postaci podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Jeszcze jednym ważnym aspektem nigeryjskiego systemu płac jest tzw. awans automatyczny czy służbowy. Jest on o tyle wart podkreślenia, że jest to jedyna legalna możliwość awansu w ramach stałego zatrudnienia, do której nie jest konieczne podnoszenie formalnie uznanych kwalifikacji. Podstawą tego awansu jest staż pracy, właściwe spełnianie obowiązków służbowych i nabyta sprawność na danym stanowisku.

Dla wyjaśnienia działania tego awansu służbowego wrócić musimy do systemu podziału pracowników na grupy i podgrupy. Trzeba dodać, że każda podgrupa klasyfikacyjna ma dość dużą skalę płac, precyzyjnie określonych. Zwykle składa się ona z 5 do 6 stawek, rosnących od stawki wyjściowej. Oto konkretny przykład, w jaki sposób Wojskowy Rząd Federalny formułuje swe rozporządzenia w sprawie aktualnie obowiązującej obecnie siatki i skali płac. Przykład ten jest fragmentem obszernej listy wszystkich stawek³⁵ i przytoczone tu skale płac dla czterech podgrup mają nam posłużyć jedynie jako ilustracja (tab. 3).

Jak mówiliśmy poprzednio, angażowany pracownik zostaje na podstawie swych kwalifikacji zaliczony do odpowiedniej grupy i podgrupy, ale przyznanie mu początkowej stawki w ramach płac danej podgrupy jest kwestią w dużym stopniu otwartą i pozostaje w gestii pracodawcy. Zasadniczo nowy pracownik powinien otrzymać najniższą stawkę. W wyjątkowych sytuacjach, kiedy pracodawcy szczególnie zależy na pozyskaniu określonego pracownika, można przyjąć go od razu na stawkę znajdującą się np. w połowie skali danej podgrupy lub nawet wyższą. W miarę pracy w danej instytucji pracownik powinien być przesuwany

³⁵ Dane te pochodzą z aktualnego budżetu Federacji Nigerii, porównaj *Federal Republic of Nigeria, Recurrent Estimates of the Government of the Federal Republic of Nigeria, 1970—1971 (Approved)*, Lagos 1970, s. 5—7.

w górę skali swojej podgrupy i na tym opiera się mechanizm awansu służbowego. Tempo tego awansu zależy od wielu czynników, jak stosunki personalne, budżet danej instytucji, wartość danego pracownika itp. W zasadzie jednak te awanse nie są częstsze niż raz w roku i to przy szczęśliwym dla pracownika obrocie sprawy.

Tabela 3. Siatka i skala płac Wojskowego Rządu Federalnego

Grupa zasadnicza	Podgrupa	Płaca wyjściowa	Rosnąca skala płac dla danej podgrupy			
			(w funtach nigeryjskich)			
B	1	690	726	762	864	900
	4	1368	1422	1476	1530	1584
E	1A	129	135	141	152	162
	5	621	648	675	702	732 762 792

Jest zrozumiałe, że dla ogromnej większości stale zatrudnionych ta droga podnoszenia statusu służbowego i materialnego jest jedyną realną możliwością awansu. Wynika to z podkreślanych już wielokrotnie trudności, jakie piętrzą się przed wszystkimi, którzy pragną podnieść swe kwalifikacje. Choć teoretycznie w warunkach nigeryjskich można je podnosić stale, w praktyce większość ludzi musi poprzestać na raz zdobytych dyplomach czy świadectwach. I tak zdobycie ich jest zadaniem bardzo trudnym.

W większości instytucji kwestii awansu służbowego towarzyszy zrozumiałe napięcie, które łatwo może przerodzić się w sytuację konfliktową, gdzie dochodzą do głosu sprzeczności etniczne czy polityczne. Walnie przyczynia się do tego wspomniana już elastyczność, jaką przepisy pozostawiają pracodawcy w regulowaniu awansów. Można by przytoczyć wiele przykładów, kiedy konflikty na tle awansów służbowych wykraczały daleko poza granice instytucji, w których się rozpoczynały.

Jak widać z przytoczonych wyżej przykładów, awans służbowy w ramach podgrupy tylko w ograniczonym stopniu może być drogą do szeroko pojętego awansu społecznego. Z chwilą dojścia pracownika do najwyższej stawki w ramach danej podgrupy sprawa dalszego awansu służbowego staje się bardzo problematyczna. Automatyczny awans przestaje w zasadzie działać i pracownikowi pozostają dwie możliwości: utrzymanie się na najwyższej stawce w danej podgrupie lub ubieganie się o przeniesienie się do wyższej grupy. A to wymaga już podniesienia swych kwalifikacji, co ściśle określają przepisy.

Dla tej samej przyczyny bardzo ograniczone są możliwości awansu tylko na podstawie wybitnych zdolności lub wyróżniającej się pracowitości, jeśli nie idą one w parze ze wzrostem formalnie potwierdzonych kwalifikacji. Model kariery od robotnika do dyrektora, oparty jedynie na zdolnościach, jest we współczesnej Nigerii daleko mniej prawdopodobny niż w jakimkolwiek kraju rozwiniętym.

Przesuwanie pracownika z niższej grupy klasyfikacyjnej do wyższej jest w zasadzie niemożliwe przy tych samych kwalifikacjach. Ale oczywiście takie fakty zdarzają się nierzadko, a w okresie rządów cywilnych były plagą niejednej instytucji. Jak łatwo się domyśleć, za posunięciami takimi stały rozmaitego rodzaju solidarności i zawsze spotykały się one z potępieniem reszty zatrudnionych, dobrze, jak mówiliśmy, znających mechanizm awansu służbowego.

Jedyną, nikłą zresztą szansą legalnego przeniesienia się do wyższej grupy zatrudnienia jest dla pracownika zmiana miejsca pracy. Przy szczęśliwym dla siebie zbiegu okoliczności, jeśli w poprzednim miejscu pracy osiągnął najwyższą stawkę w swojej podgrupie, może zostać w nowym miejscu zaangażowany w wyższej podgrupie lub w wyjątkowym przypadku w wyższej grupie. Ale takie „przeskoczenie” wielu szczebli w hierarchii zatrudnienia należy do rzadkości i wobec rosnącej konkurencji na rynku pracy staje się coraz mniej prawdopodobne.

Wpływ awansu służbowego czy automatycznego na sytuację materialną pracownika pozostaje oczywiście w ścisłej zależności od ogólnych tendencji w gospodarce kraju. Rozpiętość płac od minimalnej do maksymalnej w ramach każdej podgrupy waha się w granicach 25—35%. Na taką podwyżkę swej pensji początkowej może więc liczyć każdy pracownik w czasie kilku — kilkunastu lat pracy. Wobec szybkiego wzrostu kosztów utrzymania w Nigerii na przestrzeni ostatnich lat, a zwłaszcza od 1964 r., te podwyżki automatyczne w niewielkim tylko stopniu wpływają na wzrost płac realnych. W przypadku niższych grup płac ich wpływ w najlepszym razie równoważy wzrost kosztów utrzymania.

Bogatą strukturę płac pracowników państwowych w Nigerii z konieczności musimy tu przedstawić w bardzo uproszczonej formie. Ilustruje ją tabela 4, będąca syntezą oficjalnej struktury płac obowiązującej w roku budżetowym 1970/1971 (patrz przypis 35). Pominięta została w tej tabeli oryginalna nomenklatura i oczywiście pełny podział na grupy i podgrupy. Numeracja grup pochodzi od piszącego te słowa, podobnie jak zastosowany w tabeli podział na grupy, który ma jedynie na celu dać ogólny obraz struktury płac. Kolumna 2 wskazuje najważniejsze zawody (stanowiska) mieszczące się w danych grupach płac, wybrane także przez autora. Tabela ta tylko w części ilustruje ogromną

Tabela 4. Zarys struktury płac pracowników państwowych w Nigerii

Grupa pracowników (wg podziału autora)	Zawody — stanowiska (przykładowo)	Płace roczne (w funtach nigerijskich)	Korzyści dodatkowe
1	2	3	4
1	robotnicy niewykwalifikowani, inni pracownicy fizyczni nisko kwalifikowani	72—96	emerytura, ograniczona pomoc lekarska
2	robotnicy średnio wykwalifikowani, kierowcy, niższy personel administracyjny	120—144	emerytura, pomoc lekarska, ewent. mieszkanie służbowe
3	robotnicy o pełnych wyższych kwalifikacjach, kierowcy wyższych grup, pomocniczy personel administracyjny	144—216	jak wyżej plus możliwość otrzymania kredytu na motocykl
4	żołnierz w okresie wojny domowej	283	żywnienie, umundurowanie, ubezpieczenie itp.
5	robotnicy bardzo wysoko wykwalifikowani, nauczyciele szkół podstawowych, urzędnicy średniego szczebla administracji	240—360	jak w grupie 3
6	nauczyciele szkół średnich bez wyższych studiów, urzędnicy średniego szczebla administracji na specjalnych stanowiskach (np. kierownik poczty, magazynier), majstrowie (wyjątkowo)	400—600	jak w grupie 3
7	oficerowie niższych stopni, wyższy personel administracyjny, nauczyciele szkół średnich, początkujący wykładowcy uniwersyteccy	700—1200	jak w grupie 3 plus mieszkanie służbowe, wyższego standardu, dodatek na eksploatację samochodu, pełna pomoc lekarska
8	najwyższy personel administracyjny na stanowiskach kierowniczych, lekarze, inżynierowie, prawnicy, wyżsi oficerowie, sędziowie, wykładowcy uniwersyteccy, pracownicy na średnich stanowiskach politycznych i państwowych	1400—3000	jak wyżej plus kredyt na zakup samochodu, dodatek na jego eksploatację, mieszkanie służbowe bardzo wysokiego standardu (dom) możliwość długoterminowego kredytu na budowę domu

1	2	3	4
9	profesorowie uniwersytetów, kierownicy (dyrektorzy) dużych instytucji (korporacji), pracownicy na najwyższych stanowiskach politycznych i wojskowych	powyżej 3000	jak w grupie 8 plus samochód służbowy

rozpiętość płac czy raczej dochodów ludzi zatrudnionych w sektorze państwowym w Nigerii. Nie są tu pokazane dochody skrajne — najniższe, ponieważ ich granice są bardzo płynne i w praktyce trudne do określenia.

Najniższe płace, wskazane w grupie 1 tabeli, są jedynie ustawowym, ale nie faktycznym minimum płac, bowiem, jak podkreślaliśmy, dotyczą jedynie pracowników stale zatrudnionych. Prócz nich sektor państwowy, podobnie zresztą jak i sektor prywatny zatrudnia znaczną ilość pracowników dorywczych. Są to najczęściej robotnicy niewykwalifikowani lub nisko wykwalifikowani. Wielu z nich pracuje przez długie okresy w jednej instytucji, nie mogąc otrzymać statusu stale zatrudnionego. Ale w ich pracy zdarzają się także długie przerwy, wobec czego ich faktyczny dochód w skali rocznej spada poniżej ustawowego minimum płac dla pracowników niewykwalifikowanych³⁶. Inaczej ma się sprawa z dochodami pracowników najwyższych grup siatki płac, a zwłaszcza ludzi zajmujących kierownicze stanowiska w gospodarce, armii i aparacie państwowym. Podstawowe stawki ich płac znacznie przekraczają 3000 funtów rocznie, a świadczenia (kolumna 4 tabeli) i rozmaite dodatki funkcyjne, które otrzymują, są trudne do określenia.

Jedną z charakterystycznych cech pokolonialnej struktury płac w Nigerii jest wielka rozpiętość między najwyższymi dochodami pracowników fizycznych i umysłowych. Ogromna większość pracowników fizycznych i robotników mieści się w grupach od 1 do 3 powyższej tabeli. Jedynie najwyżej kwalifikowani robotnicy i rzemieślnicy mają szanse znalezienia się w grupie 5. Do absolutnych wyjątków należy zakwalifikowanie pracownika do grupy 6 i to do najniższych stawek w tej grupie. Ogólnie biorąc w grupach 3—4 zamykają się możliwości

³⁶ Ustawowe minimum płac dla pracowników niewykwalifikowanych różni się zresztą w poszczególnych częściach kraju, co uzasadniane jest różnicami w kosztach utrzymania. Oto najniższe stawki dzienne dla pracowników niewykwalifikowanych w 1965 r.: Federalne Terytorium Lagos — 7 szylingów 8 pensów, regiony zachodni i wschodni — 6 sz. 3 p., region północy 5 sz. Cytuję za Helleiner, *op. cit.*, tabl. I-B-6, s. 444.

awansu finansowego i zawodowego robotników i innych pracowników fizycznych.

Jednocześnie w grupach 3—4 znajdują się jedynie nisko i średnio wykwalifikowani pracownicy umysłowi, zajmujący podrzędne stanowiska. Tak więc w kategorii płac, będących praktycznie szczytem kariery robotniczej, dopiero zaczyna się kariera urzędnicza, nie mówiąc już o wyżej kwalifikowanych grupach pracowników umysłowych³⁷. Oczywiście identyczna rozpiętość między tymi dwoma kategoriami pracowników państwowych istnieje także w sektorze prywatnym.

Tę rozpiętość płac pracowników fizycznych i umysłowych pogłębiają znacznie rozmaite dodatki i świadczenia, jakie otrzymują pracownicy wyższych grup. Niektóre z tych świadczeń przedstawione są w ostatniej kolumnie tabeli 4. Jak widać, pracownicy grup najniższych (1 do 3) otrzymują jedynie pomoc lekarską i ewentualnie mieszkanie służbowe. Mieszkanie oznacza w praktyce najczęściej mały pokój. W miarę, jak przenosimy się do wyższych grup, świadczenia dodatkowe rosą kolosalnie. Można przyjąć, że podnoszą one faktyczną płacę w grupach 7, 8 i 9 od około 15 do ponad 30% wartości nominalnej wskazanej w tabeli.

Absolutne wielkości tych dodatków są szokujące. Wystarczy przypomnieć, że np. dodatek miesięczny, jaki dostają pracownicy grupy 8 na eksploatację samochodu, równa się całej pensji pracownika w grupie 2 (około 12—13 funtów miesięcznie). Inny przykład, jeszcze bardziej uderzający, to luksusowe pomieszczenia służbowe (mieszkanie, dom), jakie otrzymują pracownicy grup 7, 8 i 9. Płacą oni za nie symboliczny czynsz, który zwykle nie przekracza 15—20% rynkowej wielkości opłat za ten typ pomieszczeń. Suma, jaką instytucja dopłaca w ten sposób do pensji i tak bardzo wysoko opłacanego pracownika, równa się często 3—4-miesięcznym wynagrodzeniom grup 1 i 2. Tak więc rzeczywista rozpiętość najniższych i najwyższych płac w sektorze państwowym jest o wiele wyższa niż wskazuje tabela 4.

³⁷ W gruncie rzeczy większość wysoko kwalifikowanej kadry, a niemal cała *senior category*, znajdowała się w grupie najlepiej zarabiających. Według badań z 1964 r. 720 funtów nigeryjskich lub więcej wynosiły roczne płace następującego odsetka podanych niżej kategorii pracowników: architekci 97,3%, inżynierowie 98,8%, ekonomiści 87,9%, statystycy 86,1%, matematycy 92,5%, księgowi 95,7%, lekarze 100%, dentyści 100%, weterynarze 90%. Nie trzeba dodawać, że wskazana granica 720 funtów stanowi jedynie dolną granicę płac tej grupy, a ogromna jej większość miała płace daleko wyższe. Spośród całej objętej badaniem grupy 32,8% pracowników miało dochody wyższe niż 1500 funtów, a 17,5% wyższe niż 2000 funtów rocznie. Por. National Manpower Board, *Manpower Study No 3, A Study of Nigeria's Professional Manpower in Selected Occupations 1964*, Apapa, n. d., tabl. 8, s. 13.

WZROST KWALIFIKACJI A AWANS SPOŁECZNY

Na temat możliwości awansu społecznego w Afryce istnieje wiele mitów. Opierają się one na stosowaniu do spraw dzisiejszych doświadczeń z niedalekiej przeszłości. Jednym ze źródeł takich przekonań w interesującej nas sprawie są błyskawiczne kariery wielu ludzi w krajach afrykańskich na przestrzeni ostatnich lat, którzy nie mieli ku temu dostatecznych kwalifikacji. W równym stopniu zjawisko to wystąpiło w Nigerii. Nauczyciel, przeniesiony w krótkim czasie na stanowisko dyrektora departamentu lub premiera, niewielki przedsiębiorca awansowany na stanowisko prezydenta — to tylko przykłady tego typu karier. Ale w Nigerii okres szybkich karier biurokratycznych niezależnych od kwalifikacji mija szybko. Podstawę tej przemiany stanowią przeobrażenia, jakie stale dokonują się na nigeryjskim rynku pracy. Jak wiadomo, mają one charakter dwukierunkowy. Z jednej strony Nigeria odczuwa nadal kolosalne braki wykwalifikowanej kadry w wielu dziedzinach, aby wspomnieć tu jedynie nauczycieli, personel medyczny, wszelkiego rodzaju zawody techniczne itp. Z drugiej strony, jak wspominaliśmy, istnieje w tym kraju ogromny przyrost niewykwalifikowanej siły roboczej, a także „nadprodukcja” kadr w pewnych grupach pracowników wykwalifikowanych. Ta „nadprodukcja” dotyczy typów wykształcenia, które jeszcze pięć czy sześć lat temu niemal gwarantowały karierę.

Jako doskonały tego przykład mogą posłużyć absolwenci szkół średnich. Piętnaście lat temu, w ostatnich latach kolonializmu w Nigerii, dyplom szkoły średniej, bez kierunkowego przygotowania zawodowego otwierał szerokie możliwości wyboru wśród atrakcyjnych stanowisk w administracji lub w wielkich firmach. Działo się to w okresie intensywnej „nigeryzacji” niższego i średniego aparatu kolonialnego. Jak wiadomo, akcja ta miała m. in. na celu przyciągnięcie uwagi ruchu narodowego do zagadnień administracyjnych i w ten sposób osłabienie antykolonialnej działalności nigeryjskich partii politycznych i ich przywódców. Takie założenie wywarło oczywiście wielki wpływ na obniżenie kryteriów, stosowanych w polityce zatrudnienia i awansów służbowych.

Cała ta akcja „nigeryzacji” odbywała się przy ogromnych brakach wykwalifikowanych kadr w każdej niemal dziedzinie. Wobec wspomnianego wyżej obniżenia kryteriów awansu znaczna część pracowników została w krótkim czasie podniesiona do wysokich stanowisk. Ich z kolei miejsca zajmowali często ludzie z niewystarczającymi kwalifikacjami. Ten trwający kilka lat proces miał wielki wpływ na losy określonej grupy pracowników, a także na kształtowanie szerszych wyobrażeń

o awansie. Awans wydawał się być zjawiskiem naturalnym i osiągalnym dla każdego, kto znalazł zatrudnienie, niezależnie od kwalifikacji. A rynek pracy w administracji robił wrażenie nieograniczonego.

Wraz z zaawansowaniem procesu „nigeryzacji” w ciągu czterech pierwszych lat niepodległości i szybkim przyrostem miejscowej kadry oba te zjawiska zaczęły znikać. Rynek pracy w sektorze państwowym skurczył się gwałtownie, a równie szybko zaczęły rosnąć wymagania zarówno przy rekrutacji, jak i awansie pracowników.

Dobitną ilustracją tej tendencji mogą być zmiany, które zaszły nawet w stosunku do grupy najwyższej kwalifikowanej, to jest absolwentów uniwersytetów. Pięc, sześć lat temu posiadacz dyplomu uniwersyteckiego miał przed sobą wiele propozycji posad i drogę do błyskawicznej kariery. Wprawdzie i dziś jeszcze dyplom uniwersytecki jest nadal najsilniejszym atutem w drodze awansu w ramach stałego zatrudnienia, ale obecnie rolę gra nie tylko sam fakt posiadania dyplomu, ale i dziedzina wiedzy, w jakiej został on uzyskany, a przede wszystkim poziom tego dyplomu. W Nigerii obowiązuje brytyjski system stopniowania dyplomów wyższych uczelni i do stopni przywiązuje się zasadniczą wagę w kwestiach zatrudnienia. Absolwent wyższej uczelni z dyplomem najwyższego stopnia nadal może liczyć na łatwe znalezienie doskonałej posady i zakwalifikowanie go z miejsca w górnym pułapie 7 grupy, z początkową płacą w granicach 1000 — 1100 funtów rocznie. Dyplom tej klasy niemalże gwarantuje mu podwojenie płacy w ciągu najbliższych dwu do czterech lat i szybką karierę służbową.

Natomiast posiadacz dyplomu najniższej klasy z tej samej uczelni ma już dziś poważne trudności ze znalezieniem pracy, do jakiej претенduje. Zależnie od specjalności może być dla niego niełatwe nawet uzyskanie zaszeregowania w grupie 7. Na ogół może on liczyć co najwyżej na dolny pułap płac w tej grupie. Perspektywy awansu służbowego są dla takiego człowieka dość mierne. Z im niższymi kwalifikacjami formalnie potwierdzonymi mamy do czynienia, tym większa jest konkurencja na rynku pracy i trudniejszy awans³⁸.

³⁸ Sam zresztą system ustalania stopni dyplomów na uczelniach nigeryjskich stwarza duże niebezpieczeństwo pomyłek w ocenie rzeczywistych kwalifikacji studentów. Podstawą ostatecznej oceny są egzaminy końcowe, kiedy to studenci muszą zdawać z materiału dwu lat studiów kilkanaście egzaminów piśmiennych w czasie dwu tygodni. Wielkie napięcie, towarzyszące tym egzaminom, wynika z wagi, jaką przywiązuje się do ostatecznej oceny, i oczywiście nierządno wpływa na jej obniżenie. Wysoko kwalifikowani studenci, którzy opuszczają uczelnie ze średnimi lub słabymi dyplomami, są w tej sytuacji pozbawieni szans dobrego startu, a często nawet możliwości zrobienia należytej im kariery.

Oczywiście wraz z rozwojem gospodarki, a zwłaszcza przemysłu powstaje popyt na wykwalifikowane kadry w wielu nowych dziedzinach, które do niedawna jeszcze nie istniały w Nigerii. Dotyczy to wszelkich specjalności technicznych, jak energetyka, przemysł tekstylny, maszynowy i inne. I tu ponownie docieramy do kwestii kwalifikacji fachowych.

Jak podkreślaliśmy kilkakrotnie, kwalifikacje fachowe lub wykształcenie ogólne są podstawą awansu w ramach stałego zatrudnienia. Zależność między poziomem wykształcenia (kwalifikacji) a wielkością płac ukazuje tabela 5.

Tabela 5 podobnie jak i poprzednie przedstawia z konieczności bardzo uproszczony obraz zagadnienia. Pierwsza kolumna tej tabeli ukazuje 14 najbardziej typowych rodzajów wykształcenia (kwalifikacji), od najniższej (1) do najwyższej (14). Kolumna druga tej tabeli wskazuje, jakie kwalifikacje wymagane są do zaliczenia pracownika do jednej z podstawowych 9 grup pracowniczych, które wymienione są w górnej części tej samej kolumny drugiej. Krzyżykami oznaczono w tej kolumnie kwalifikacje, odpowiadające każdej grupie. Kolumna trzecia tabeli wskazuje typy szkolenia (nauczania), przy pomocy których można osiągnąć poszczególne rodzaje kwalifikacji. Wreszcie ostatnia, czwarta kolumna tabeli, przedstawia zarys kosztów uzyskania każdego z 14 podstawowych poziomów wykształcenia (kwalifikacji).

Dla rozważanej tu zależności, która istnieje między poziomem kwalifikacji a stanowiskiem służbowym, kluczowa jest oczywiście kolumna druga tej tabeli. Nie trzeba podkreślać, że w wielu przypadkach wymienione są w tabeli różne warianty kwalifikacji, z których tylko jedna potrzebna jest do zaliczenia do danej grupy pracowników. Dla przykładu, do zaliczenia do 8 grupy wystarczy prócz bardzo dobrej znajomości angielskiego (4) i matury (6) dyplom wyższej uczelni średni lub najwyższy (13) albo specjalizacja po dyplomie słabym, albo szkoła oficerska (14). Podobnie jest z kwalifikacjami w niższych grupach pracowników, przy czym w niższych grupach ilość wariantów jest niesłychanie bogata wobec zróżnicowania hierarchii służbowej i poziomów kwalifikacji.

Porównanie danych dla każdej z kolejnych grup pracowników w tabelach 4 i 5 wskazuje wyraźnie, jak silnie działa w systemie nigeryjskim zależność płacy i stanowiska służbowego od kwalifikacji.

Z punktu widzenia awansu najbardziej istotny jest koszt wykształcenia, przedstawiony ogólnie w kolumnie 4 tabeli 5. Uderza bardzo ścisła zależność, zachodząca między poziomem wykształcenia (kwalifikacji) a nakładami finansowymi niezbędnymi do ich zdobycia. Ten wzrost kosztów odbywa się w dwu płaszczyznach: finansowej i czasowej.

Nakłady czasowe potrzebne do zdobycia poszczególnych poziomów wykształcenia (kwalifikacji) bardzo trudno jest przedstawić w skróconej postaci, dlatego też zostały one pominięte w powyższej tabeli. Do czynników, które wpływają na znaczną rozpiętość efektywnie potrzebnych nakładów, zaliczyć należy przede wszystkim:

1. elastyczność czasu w nauczaniu dziennym, wyraźną zwłaszcza w szkolnictwie średnim, opartym jak i pozostałe na wzorach brytyjskich; dopuszcza ona możliwość wcześniejszego zdawania egzaminów „małej” i normalnej matury;

Tabela 5. Niezbędne kwalifikacje w poszczególnych grupach pracowników sektora państwowego i koszty szkolenia (w funtach nigeryjskich)

Kwalifikacje	Grupy pracowników wg tabeli 2, kolumna 1									Typ szkolenia	Orientacyjny koszt szkolenia C — łączny R — rocznie	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
1	2									3	4	
Znajomość języka angielskiego w mowie	×	×		×							samouctwo lub szkoła podstawowa	
Znajomość języka angielskiego w mowie i piśmie	×	×	×	×							samouctwo lub szkoła podstawowa	bezpłatnie — stany południowe 2 — 3 R — stany północne
Znajomość języka angielskiego na poziomie małej matury			×		×	×					kurs językowy lub szkoła średnia	30 C 60 — 150 R
Znajomość języka angielskiego bardzo dobra, na poziomie matury							×	×	×		wyższy kurs językowy lub szkoła średnia	40 C 60 — 150 R
Mała matura lub jej odpowiednik					×	×					szkoła średnia dzienna lub zaocznie	60 — 150 R 50 C
Matura lub jej odpowiednik						×	×	×	×		szkoła średnia dzienna lub zaocznie	60 — 150 R 80 C
Średnia szkoła zawodowa			×		×	×					szkoła	60 — 120 R

I	2						3	4
Rzemieśnicze świadectwo kwalifikujące			X	X			kursy zawodowe, egzaminy rzemieśnicze ³	20 — 60 R
Kursy zawodowe I stopnia ²		X	X				kursy zawodowe, egzaminy rzemieśnicze	20 — 40 R C
Kursy zawodowe II stopnia							kursy zawodowe, egzaminy rzemieśnicze	30 — 80 R C
Kursy zawodowe III stopnia		X		X			kursy zawodowe, egzaminy rzemieśnicze	60 — 100 C
Kursy zawodowe na najwyższym poziomie						X	kursy zawodowe, egzaminy rzemieśnicze	120 — 160 C
Wyższe studia: - dyplom słaby - dyplom średni - dyplom najlepszy - specjalizacja						X	studia w kraju ⁴ lub zagranicą studia zagranicą studia zagranicą studia zagranicą	170 R od 500 R
Szkoła oficerska						X	szkoła	bezpłatnie

1 Pod tym względem są dość duże różnice w różnych częściach kraju, ale znajomość języka angielskiego wymagana jest bardziej ze względów praktycznych niż ustawowo, jak to ma miejsce w wyższych grupach.

2 Wobec ogromnej ilości kursów zawodowych dostępnych w Nigerii nie sposób ich wyliczać. Pod „kursy I, II i III stopnia” rozumie się kursy w tej samej specjalności, ale na coraz wyższym poziomie.

3 Egzaminy stanowią jeden z podstawowych etapów podnoszenia kwalifikacji, bowiem w wielu dziedzinach można przystąpić do egzaminu zawodowego bez uczęszczania na kurs.

4 Koszt studiów obejmuje opłaty uniwersyteckie wraz z mieszkaniem w domu akademickim. Mieszkanie w domu akademickim nie jest wymagane od studentów, ma ono jednak tak wielkie walory w porównaniu z mieszkaniem prywatnym, że wszyscy studenci starają się mieszkać w domach akademickich.

2. konieczność robienia długich nieraz przerw między poszczególnymi etapami nauczania dziennego, zwłaszcza między szkołą średnią a wyższą; przerwy te wynikają z trudności finansowych;

3. wielkie zróżnicowanie czasu trwania rozmaitych kursów, szkół korespondencyjnych itp. W dodatku znaczna część nauczania zaocznego odbywa się dłużej niż określają to programy, co wynika ze wspomnianych wyżej trudności indywidualnych.

W sumie więc tak czynnik czasu, jak i finansowe koszty nauczania traktować trzeba jako równie silną barierę w podnoszeniu kwalifikacji.

Aby mieć pełny obraz, jakim problemem jest dla pracowników poszczególnych grup osiągnięcie różnych poziomów kwalifikacji, trzeba by oczywiście sięgnąć do ich budżetów rodzinnych, ale to wykracza niestety poza zakres tego artykułu. Dlatego musimy poprzestać jedynie na kilku ogólnych stwierdzeniach na ten temat.

Budżety rodzin pracowników należących do grup najniższych (1, 2, 3) są bardzo napięte. W grupach 1 i 2 najczęściej brak środków na zaspokojenie części podstawowych potrzeb, a niedożywienie jest stanem niemal chronicznym.

Znaczna część stale zatrudnionych w Nigerii to ludzie żonaci, posiadający często dużo dzieci. Proporcja żonatych do ogółu zatrudnionych jest w Nigerii zapewne wyższa niż w krajach rozwiniętych. Wynika to nie tylko ze stosunkowo wczesnego wieku zawierania małżeństw w tym kraju. Równie ważną przyczyną jest wyraźna tendencja pracodawców do dawania pierwszeństwa przy zatrudnianiu ludziom posiadającym własne rodziny. Oparte jest ono³⁹ na przekonaniu, że ludzie żonaci, mający liczne obowiązki rodzinne, są pracownikami znacznie bardziej zdyscyplinowanymi niż kawalerzy.

Połączenie bardzo niskich dochodów (w grupach 1, 2, 3) z ogromnymi obowiązkami rodzinnymi wpływa oczywiście hamująco na możliwości inwestowania w nauczanie. W tych warunkach trudno myśleć o doksztalcaniu się pracownika lub o zapewnieniu jego dzieciom wykształcenia wykraczającego poza bezpłatną na południu kraju szkołę podstawową. Warto zwrócić uwagę, że np. roczny koszt utrzymania dziecka w szkole średniej najwyższego poziomu wynosi około 150 funtów (tab. 5), czyli więcej niż maksymalna płaca w grupach 1 czy 2 i najniższa płaca w grupie 3 (tab. 4). Niewiele zmienia tę sytuację fakt, że w większości rodzin miejskich żona także wnosi pewien wkład finansowy do budżetu rodzinnego, pochodzący przeważnie z drobnego handlu.

Płace w wyższych grupach szybko rosną, ale też podnoszą się koszty odpowiadających im kwalifikacji (wykształcenia). Niemniej już dla grup 3, a zwłaszcza 5 wykształcenie na poziomie szkoły średniej czy odpowiadającemu jej przygotowaniu zawodowemu staje się realniejsze, choć bynajmniej niełatwe.

Jak dalece te wysokie koszty nauczania są hamulcem podnoszenia kwalifikacji w skali ogólnokrajowej, ilustruje liczba uczniów w poszczególnych poziomach nauczania. Przytoczymy tu dane z 1966 r. jako ostatnie dla całego kraju przed wybuchem wojny domowej³⁹:

³⁹ *Annual Abstract of Statistics...*, s. 144—152.

uczniowie szkół podstawowych	3 055 981,
uczniowie szkół średnich ogólnych	211 305,
uczniowie szkół średnich technicznych	15 059,
uczniowie szkół średnich nauczycielskich	30 493,
studenci studiujący w Nigerii	9 170,
studenci studiujący zagranicą	ok. 10 000.

Ta mała w stosunku do ludności kraju liczba uczniów na każdym poziomie nauczania nie jest zaskakująca dla kraju rozwijającego się, jak np. Nigeria, ale jej skutki są dramatyczne. Nie trzeba zresztą podkreślać, że nawet największa z tych liczb — uczniów szkół podstawowych, nie obejmuje wszystkich dzieci w wieku szkolnym. W niektórych częściach Nigerii północnej odsetek dzieci w wieku szkolnym uczęszczających do szkoły powszechnej nie przekracza 10—15; tylko na południu kraju jest on bardzo wysoki.

Mniej niż 10% dzieci otrzymujących wykształcenie podstawowe kontynuuje później naukę dalej w szkołach średnich różnego typu. Wynika to z ogromnych kosztów szkół średnich, bo nawet najniższa stawka przekracza możliwości znacznej części stale zatrudnionych. Najwyższe opłaty roczne za szkołę średnią, podane w tabeli 4, dotyczą szkół elitarnych, gdzie trafia jedynie młodzież z czołowych rodzin burżuazyjnych oraz wybrani stypendyści, wyróżniający się wybitnymi zdolnościami.

Jeszcze większa różnica występuje w stosunku do następnego szczebla nauczania. Zaledwie 8% uczniów wszystkich rodzajów szkół średnich kontynuuje naukę w szkołach wyższych. W rzeczywistości odsetek jest jeszcze mniejszy, gdybyśmy brali pod uwagę jedynie absolwentów szkół średnich, którzy bezpośrednio po maturze podejmują studia.

Wydaje się że podana wyżej liczba studentów przedstawia „zakumulowaną” liczbę maturzystów z dość długiego okresu czasu, wynika to z trzech przyczyn. Po pierwsze — w pierwszych latach niepodległości było łatwiej uzyskać stypendium niż przed 1960 r., wobec czego wielu maturzystów z okresu kolonialnego zaczęło studiować. Po drugie — często studenci nigeryjscy przedłużają zagranicą studia ponad czas wyznaczony programem, co wynika z konieczności przystosowania się do nowych warunków, a w sposób nieunikniony powiększa ogólną liczbę studentów. Po trzecie wreszcie — dość znaczny odsetek studentów stanowią ludzie, którzy zdali maturę zaocznie, wobec czego nie figurują oni w statystykach szkół średnich.

Inaczej jest z uczniami szkół średnich. W ich wypadku statystyka dość wiernie oddaje liczbę faktycznie przebywających w szkołach. Wy-

sokie koszty tego nauczania powodują, że przedłużanie nauki ponad czas wymagany programem należy do rzadkości.

Od dawna badacze zagadnień społecznych w Nigerii zwracają uwagę, że nauczanie w tym kraju analizować należy także w kategoriach inwestycji, podejmowanych przez poszczególne małe lub wielkie rodziny. Jak pokazuje tabela 4, są to inwestycje bardzo wysokie. Do niedawna miały one wielką przewagę nad innymi inwestycjami. Zapewniały one trwałe korzyści i były szybko rentowne.

Te ich cechy ujawniają tabele 4 i 5. Weźmy dla przykładu robotnika z grupy 1. Jeśli zdoła on ukończyć kurs zawodowy I stopnia (najniższy), w co musi zainwestować 25—50% swoich rocznych dochodów, ma poważne szanse na przeniesienie do grupy 2, gdzie jego zarobki mogą wzrosnąć nawet o 80%.

Jaskrawo sprawa ta występuje w przypadku ludzi o najwyższych kwalifikacjach, czyli absolwentów wyższych uczeni. Załóżmy, że globalny koszt zdobycia wykształcenia średniego i wyższego wynosi w Nigerii łącznie około 900 — 1200 funtów. Przy szczęśliwym obrocie sprawy może to być pierwsza roczna pensja absolwenta wyższej uczelni z dyplomem wysokiego stopnia. W najgorszym wypadku, jeśli dyplom jest słaby albo absolwent nie ma szczęścia, jego pierwsza roczna pensja wyniesie 50—70% tej sumy. Tak czy inaczej ta wielka inwestycja, która licząc tylko szkołę średnią i wyższą uczelnię rozciągnęła się na 8 do 10 lat, zwróci się w ciągu 1—3 lat.

Istnieją sytuacje, w których opłacanie wyższych studiów nie przybiera charakteru tak dramatycznej inwestycji. Pierwsza z nich to studia dzieci bogatych rodzin burżuazyjnych lub feudalnych. Tu koszty nie grają roli, nawet gdy są to studia zagraniczne w Europie czy Stanach Zjednoczonych. Problemem staje się tylko wybór uczelni, która musi być odpowiednio dobra i mieć odpowiednio wysoki prestiż.

Druga możliwość to uzyskanie stypendium na studia. Jest zrozumiałe, że w Nigerii liczba kandydatów na stypendia przekracza wielokrotnie liczbę stypendiów. Według cytowanych już obliczeń National Manpower Board w 1965 r. miało przybyć Nigerii 2339 absolwentów wyższych uczelni, kończących studia w kraju i zagranicą. Spośród nich połowa utrzymywała się ze stypendiów rządowych, 182 osoby miały stypendia zagraniczne, a 39 stypendia nigeryjskich korporacji publicznych⁴⁰. Tak więc tylko 41% studentów kończyło studia pokrywając ich koszty z własnych środków.

⁴⁰ Por. National Manpower Board, *Annual Report 1965—1966*, Lagos, n. d., s. 9, 10

Pewien procent stypendystów, trudno ustalić jaki, to ludzie pochodzący z bogatych rodzin, którzy zawdzięczali stypendia odpowiednim stosunkom. Tak więc około połowy wszystkich studentów opłacało studia z własnych środków. Wobec wspomnianego wcześniej bardzo wysokiego kosztu studiów można przyjąć bez obawy popełnienia wielkiego błędu, że większość studentów pochodziła z rodzin należących do najbogatszych w kraju. Sposobów zaś finansowania było bardzo wiele — od indywidualnych do zbiorowych inwestycji rodzinnych.

Dla wszystkich, którzy pragną podnieść swój poziom kwalifikacji (wykształcenia), a których nie stać na opłacanie dziennych szkół i studiów, pozostaje, używając polskiego terminu, nauczanie zaoczne, czyli podnoszenie kwalifikacji równoległe z normalną pracą zawodową. Korzystanie z najrozmaitszych rodzajów szkolenia zaocznego jest zjawiskiem masowym wśród stale zatrudnionych w Nigerii.

Nie trzeba dodawać, że w warunkach nigeryjskich wszystkie trudności związane z uczeniem się zaocznym w krajach rozwiniętych występują ze zdwojoną siłą. Kwestia zorganizowania czasu, miejsca do nauki, pokonania zmęczenia, i wiele innych tego rodzaju spraw urasta do rangi wielkich problemów, zwłaszcza dla pracowników niższych grup. Większość z nich mieszka wraz z rodziną w jednej izbie, gdzie przez znaczną część doby toczy się życie rodzinne i towarzyskie. Gęstość skupienia ludzi w dzielnicach biedoty i konieczność trzymania z powodu gorąca otwartych drzwi i okien przez większą część roku powoduje, że wracający z pracy człowiek przebywa w nieustannym zgiełku. Nauka w tych warunkach wymaga wielkiej dyscypliny i umiejętności koncentracji.

A jednak są ludzie, którzy drogą szkolenia zaocznego podnoszą swe kwalifikacje niemal od zera do najwyższego poziomu. Miałem okazję obserwować karierę takiego człowieka przez długi czas. Jego losy mogłyby posłużyć socjologowi jako ciekawy obiekt badania awansu społecznego poprzez podnoszenie kwalifikacji, i to awansu, który dokonywał się w ramach jednej instytucji.

Jako szesnastoletni chłopak przybył do wielkiego miasta, w którym był uniwersytet. Pochodził z zapadłej wioski i ukończył zaledwie kilka klas szkoły podstawowej. Była to szkoła bezpłatna. Po kilku miesiącach mieszkania kątem u krewniaka i poszukiwania pracy udało mu się otrzymać na uniwersytecie posadę posłańca najniższej kategorii. Ten szczęśliwy dla niego przypadek zdecydował być może o dalszych sukcesach. Przez trzy lata pracował na tym stanowisku ucząc się jednocześnie języka angielskiego i pisania na maszynie. Awansował w czasie tych trzech lat do wyższej kategorii posłańców. Następnie zdał potrzebne

egzamin z angielskiego i został awansowany do najwyższej grupy posłańców.

Na początku czwartego roku pracy jako posłaniec zdał egzamin z pisanego na maszynie i uzyskał świadectwo kwalifikujące go do zatrudnienia jako maszynisty najniższego stopnia. Uzyskał tę posadę na tym samym uniwersytecie i pracował w tym nowym dla siebie zawodzie przez następne trzy lata. W tym okresie zdał dwa kolejne egzaminy z języka angielskiego, uzyskując świadectwa wyższych stopni. Podobnie ukończył wyższy kurs pisanego na maszynie. Dzięki nowym świadectwom został awansowany jako maszynista na wyższe stanowisko.

Następnym celem, jaki sobie postawił, było opanowanie stenografii, ukończył odpowiedni kurs i zdał egzamin.

Nie trzeba podkreślać, że wraz z formalnie uznanymi kwalifikacjami rosły jego kwalifikacje rzeczywiste, a jego wielka sumienność i wydajność w pracy nie budziły wątpliwości przełożonych.

Dodając do poprzednich kwalifikacji znajomość stenografii osiągnął on poziom, pozwalający na zatrudnienie w charakterze najniższej kategorii sekretarza. Taką też posadę otrzymał po siedmiu latach pobytu w mieście. W ten sposób w ciągu siedmiu lat awansował z najniższej stawki w grupie 1 do najwyższej stawki w grupie 2 (tabela). Dwuletnia praca na nowym stanowisku sekretarza pozwoliła mu na oszczędzenie sumy potrzebnej do zdobycia zaocznie odpowiednika „małej matury”. Następnie, awansując jednocześnie do grupy 3, zdał, również zaocznie, egzamin maturalny. Doszedłszy do grupy 3 postanowił na tym przerwać dotychczasowy awans służbowy.

Rozpoczął się następny, najtrudniejszy, ale i najważniejszy etap podnoszenia kwalifikacji — gromadzenie oszczędności na wyższe studia. Pochodzi on z tak biednej rodziny, że o jakiegokolwiek pomocy ze strony krewnych nie mogło być mowy. Co więcej, od chwili dostania pracy w mieście musiał on intensywnie pomagać swej rodzinie na wsi.

Jego zadaniem minimum, jakie przed sobą postawił obecnie, jest oszczędzenie sumy potrzebnej na ukończenie pierwszego roku studiów o własnych siłach, kiedy to otrzymanie stypendium jest najtrudniejsze. Gdy przejdzie na drugi rok studiów, ma nadzieję uzyskania stypendium. Upoważniają go do tego zdolności oraz fatalna sytuacja finansowa rodziny. Dzięki zdobytym kwalifikacjom jest on zresztą w jakiś sposób zabezpieczony nawet przed brakiem stypendium. Świetna znajomość angielskiego, pisanego na maszynie i stenografii daje duże możliwości zarobku w środowisku uniwersyteckim.

Jeśli plan ten będzie on realizował w dalszym ciągu w zamierzonym terminie, wstąpi on na pierwszy rok studiów mając 27 lub 28 lat, co

w Nigerii nie jest bynajmniej rzadkością. Ukończy trzyletnie studia podstawowe w wieku 30—31 lat i będzie miał otwartą drogę do najwyższych szczebli kariery. Jeśli uda mu się uzyskać dyplom co najmniej średniej klasy, w ciągu 11—12 lat od chwili rozpoczęcia pracy w grupie 1 znajdzie się w grupie 7 lub wyższej. Jego płaca roczna podniesie się około dziesięciokrotnie w stosunku do początkowej, a w następnych latach będzie miał realne szanse na podwojenie jej lub nawet potrojenie. Oczywiście całe to rozumowanie opiera się na założeniu, że do tego czasu utrzyma się w Nigerii obecna struktura płac.

Nie trzeba podkreślać, że opisany przypadek jest bardzo rzadki, choć nie odosobniony. Realizacja tego awansu nawet do etapu, do którego miałem okazję obserwować go, czyli do matury, było zadaniem niestychanie trudnym. Mimo stałego wzrostu zarobków dochody tego człowieka nie pozwalały mu na jednoczesne pomaganie rodzinie na wsi i opłacanie wysokich kosztów kursów, egzaminów i pomocy naukowych. W tej sytuacji jego budżet ratowały dodatkowe zarobki, pochodzące z przepisywania na maszynie poza godzinami pracy i uczeniu swych młodszych kolegów stenografii i angielskiego. Lata ciężkiej pracy i nauki w takich warunkach mocno nadszarpnęły jego zdrowie.

Warto wspomnieć inną jeszcze drogę awansu społecznego, która otwarła się w Nigerii w ostatnim okresie. Pasuje ona do modelu awansu, który nazwalibyśmy awansem wyprzedzającym kwalifikacje w ramach stałego zatrudnienia. Chodzi o służbę wojskową.

Jak wiadomo, w styczniu 1966 r. armia nigeryjska obaliła istniejące w tym kraju rządy cywilne i objęła władzę. Utrzymuje się ona przy władzy do dziś, podobnie jak ma to miejsce w wielu innych krajach afrykańskich ⁴¹.

Sam fakt objęcia władzy przez armię w Nigerii nie zmienił wiele, jeśli chodzi o powstanie nowych możliwości nowoczesnego awansu czy powstania nowego rynku pracy. Podobnie jak w innych krajach Afryki, gdzie armia objęła władzę, nie było tam konieczności szybkiego powiększania niewielkich liczbowo sił zbrojnych. Liczyły one w momencie dokonania przewrotu zaledwie około 9 tysięcy żołnierzy i niewiele ponad 500 oficerów. Po przejęciu władzy stan armii zaczął się w sposób nieunikniony powiększać, ale był to proces powolny.

Odmienność roli armii jako nowego rynku pracy w Nigerii zaczęła się rysować z chwilą zaostrzania się konfliktu politycznego między północną a wschodnią częścią kraju. Doprowadziło to, jak wiadomo, do

⁴¹ Z polskich publikacji na ten temat: Z. Dobosiewicz, T. Łętocha, M. J. Malinowski, *Rola armii w Afryce*, Warszawa 1970.

ogłoszenia w granicach tej ostatniej niezależnego państewka Biafra i próby jego secesji, co z kolei spowodowało wojnę domową.

Poza swymi licznymi tragicznymi skutkami, zaostczenie się napięcia, a następnie wojna domowa spowodowały konieczność powiększenia stanu armii federalnej w bardzo krótkim czasie. Przyponnijmy liczby: w styczniu 1966 r., jak mówiliśmy, armia federalna liczyła około 9 tysięcy żołnierzy i około 500 oficerów. W osiemnaście miesięcy później, w lipcu 1967 r., kiedy wybuchła wojna domowa, armia federalna liczyła już kilkanaście tysięcy ludzi, a siły zbrojne secesjonistycznej Biafry około 20 tysięcy ludzi. W momencie zakończenia wojny domowej, w dwa i pół lat później (w styczniu 1970 r.), federalne siły zbrojne liczyły około 180 tysięcy ludzi, a biafrańskie około 80 tysięcy.

Armia biafrańska istniała tylko przez czas trwania wojny i jako siła pokonana została po zakończeniu wojny zdemobilizowana. Jej krótka historia nie dostarcza więc wiele materiału do rozważań na temat armii jako drogi nowoczesnego awansu.

Inaczej jest z armią federalną, która wyszła zwycięsko z wojny, powiększona w czasie jej trwania blisko 20-krotnie. Po zakończeniu wojny nie została ona nawet częściowo zdemobilizowana z wielu powodów, m. in. z obawy przed skutkami, jakie mogłoby spowodować zwolnienie tak wielkiej ilości ludzi nie mających kwalifikacji w cywilu, a mających w wojsku wysokie zarobki i przekonanie o własnym znaczeniu dla kraju, a w dodatku uzbrojonych. Tak więc nowy rynek pracy, jakim stała się armia federalna, zyskał, na razie przynajmniej, cechy trwałości. A nowy rynek pracy oznacza nowe pole do kariery.

Federalna armia nigeryjska jest armią zaciężną, jak większość armii w Afryce. Motywy wstępowania do armii są dość złożone, ale dwa czynniki zdają się tu odgrywać rolę decydującą. Pierwszym z nich jest rosnący w ostatnich latach prestiż munduru, drugim zaś wysokie zarobki.

Społeczny prestiż armii jest jednym ze zjawisk, które uległo istotnym przeobrażeniom w Nigerii na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat. Za czasów kolonialnych prestiż służby w jednostkach wojsk kolonialnych był raczej niski, z wyjątkiem kilku grup etnicznych, z których młodzi ludzie nie mieli innej niż wojsko drogi do nowoczesnej kariery. Z chwilą uzyskania niepodległości i powstania armii narodowej prestiż służby wojskowej w Nigerii, jak zresztą wszędzie w Afryce, począł szybko rosnać. Umacniało go też przejmowanie przez wojsko władzy w wielu krajach kontynentu i widoczne przekształcanie się armii w jedną z czołowych sił politycznych. Służba wojskowa tak szeregowca jak i tym bardziej oficera podniosła się w hierarchii zawodów. Najbar-

dziej przyczyniła się do pogłębienia autorytetu armii w Nigerii wojna domowa, kiedy to losy kraju znalazły się całkowicie w jej rękach.

Już wielkość płac żołnierzy i oficerów (tabela 4, grupy 4, 7, 8) pokazuje, jak wysokie są zarobki wojskowych w porównaniu z pozostałymi pracownikami niewykwalifikowanymi, a nawet wykwalifikowanymi. Szeregowcy w czasie wojny domowej otrzymywali płace powyżej 3 grupy pracowników państwowych, czyli na poziomie wykwalifikowanych robotników i niższego personelu administracyjnego. Ich kwalifikacje (wykształcenie) były niskie (tabela 4), a szkolenie rekrutów trwało w tym okresie 3 do 4 tygodni. Oczywiście za pewną kwalifikację musi być uważana zdolność do podjęcia ryzyka zawartego w ich służbie. W społeczeństwie po raz pierwszy stykającym się z wojną nowoczesną we własnym kraju ma to znaczenie specjalne. Prestiż służby wojskowej, o którym mówiliśmy wcześniej, grał również niemałą rolę przy wstępowaniu do armii.

Armia stała się pożądanym rynkiem pracy czy zatrudnienia dla dziesiątków tysięcy młodych ludzi, którzy nie tylko nie mieli żadnych kwalifikacji zawodowych, ale i szans ich zdobycia. Najczęściej wegetowali oni w miastach, w beznadziejnym poszukiwaniu pracy bądź też podejmowali zajęcia znacznie poniżej ich nadziei i ambicji. Dla tych ludzi, niezależnie od ich niełatwej do określenia świadomości patriotycznej, armia otwierała nową i niespodziewaną szansę życiową.

Inaczej wyglądała sprawa z korpusem oficerskim. Absolwenci wyższych uczelni mieli oczywiście pierwszeństwo przy rekrutacji oficerów. Nagłość potrzeb w dziedzinie kadry oficerskiej, wynikająca z toczącej się wojny, powodowała, że pożądani byli absolwenci wszelkich specjalności, choć oczywiście technikom dawano pierwszeństwo.

Wzrost popytu na wysoko kwalifikowaną kadrę w armii zbiegł się z jednoczesnym spadkiem tego popytu w administracji i gospodarce. Ta ostatnia zmiana wynikała z pogorszenia się sytuacji wskutek wojny, przyhamowania tempa inwestycji krajowych i zagranicznych. Wszystko to razem musiało odbić się negatywnie w dziedzinie zatrudnienia.

Dlatego do korpusu oficerskiego weszła znaczna ilość młodych ludzi z wysokimi kwalifikacjami, którzy w innym momencie historycznym obraliby zapewne karierę cywilną.

Mimo tego jednak służba wojskowa nie wysunęła się na czołowe miejsce w hierarchii zawodów, o ile można sądzić z powierzchownych obserwacji. Z całą pewnością nadal ustępuje ona karierom cywilnym w sektorze państwowym i w wielkich firmach.

To pierwszeństwo, dawane nadal karierom cywilnym, wynika z poczucia ograniczonej, mimo wszystko, trwałości obecnej pozycji armii

w strukturze politycznej kraju. Przyczyniają się do tego stanu i sami przywódcy wojskowi, którzy stale składają deklaracje na temat rychłego powrotu do rządów cywilnych. Trudno tu wchodzić w kwestię, jak dalece deklaracje te odbijają rzeczywiste intencje i jak dalece rządy cywilne są obecnie w ogóle możliwe w Nigerii. Ale same te oświadczenia oddziałują na wyobrażenia o armii jako drodze awansu. Tworzą one wrażenie tymczasowości rządów wojskowych, co odbiera przyszłej karierze wojskowej taką rangę, jaką posiada ona obecnie. Tak więc cywilne kariery w ramach stałego zatrudnienia nadal zajmują czołowe miejsce w wyobrażeniach o nowoczesnym awansie, mimo że już piąty rok armia sprawuje władzę w Nigerii.

FORMOWANIE SIĘ BURZUAZJI — MODEL «KLASYCZNY» I «POLITYCZNY»

O ogólnych cechach burżuazji nigeryjskiej mówiliśmy już wcześniej, podobnie jak i warunkach tworzenia się burżuazji „klasyczną” drogą, to jest poprzez szeroko rozumianą przedsiębiorczość kapitalistyczną. Wracamy do tej sprawy ponownie, aby po wszystkim, co powiedzieliśmy o innych drogach awansu społecznego i formowania się burżuazji, określić miejsce drogi „klasycznej”.

Jak mówiliśmy, „klasyczna burżuazja” tworzy się w Nigerii w bardzo specjalnych warunkach politycznych, gospodarczych i społecznych.

W największym skrócie można by te warunki tworzenia się burżuazji nigeryjskiej scharakteryzować następująco: 1. wielkie do dziś znaczenie mają przedkapitalistyczne formy organizacji społecznej i gospodarczej; 2. kapitalizm został w Nigerii przyniesiony z zewnątrz w warunkach zewnętrznej dominacji politycznej — kolonializmu; 3. zewnętrzny charakter kapitalizmu przyniósł obcą dominację w całym, rosnącym kapitalistycznym dziale gospodarki; 4. obca dominacja gospodarcza i wyzysk stały się hamulcami procesu akumulacji i tworzenia się stosunków kapitalistycznych w strukturach miejscowych; 5. niepełna akumulacja uniemożliwiła miejscowej burżuazji skuteczne konkurowanie z obcym kapitałem i z obcą dominacją w technologii i organizacji; 6. wskutek występowania tych zjawisk do dziś rozwój „klasycznej” burżuazji nigeryjskiej nawet w warunkach niepodległości politycznej kraju jest zdeformowany w stosunku do wzorców z przeszłości krajów rozwiniętych.

Wspomniane wyżej trudności sprawiły, że rodzima burżuazja w Nigerii w poszczególnych gałęziach gospodarki rozwijała się bardzo nierównomiernie. Wiele dziedzin, w których potrzebne były znaczne nakłady kapitałowe i nowoczesna technologia, zdominował obcy kapitał od początku ich powstania. Tak było i jest do dziś np. w dziedzinie

wydobycia bogactw mineralnych czy w dużej mierze w przemyśle. Tylko bardzo niewielu przedsiębiorcom nigeryjskim udało się przełamać te bariery braku kapitału, technologii, organizacji, jakości i cen towarów zagranicznych i zbudować nowoczesne przedsiębiorstwa przemysłowe oparte na kapitale miejscowym.

Co prawda handlarze i kupcy nigeryjscy już na wiele lat przed uzyskaniem niepodległości opanowali znaczną część handlu detalicznego w kraju, zwłaszcza artykułami żywnościowymi i niektórymi importowanymi artykułami tekstylnymi. Ale nawet oni nie zdołali opanować całkowicie tej gałęzi gospodarki, bowiem ogromna większość importu pozostaje nadal w ręku obcych firm. W wielu dziedzinach handlu detalicznego konkurencja obca okazała się nie do pokonania do tej pory (np. artykuły precyzyjne i luksusowe). Poważnymi konkurentami dla miejscowej burżuazji w dziedzinie handlu detalicznego są zresztą nie tylko kompanie europejskie, ale i firmy należące do takich grup narodowych, jak np. Hindusi, Libańczycy, Syryjczycy i Grecy.

Łatwo się domyśleć, że wśród ogromnej rzeszy ludności zajmującej się w Nigerii handlem detalicznym tylko niewielka jej część ma szansę przekształcić swój kramik czy nawet kawałek deski z kilkoma drobiazgami w stragan czy tym bardziej przedsiębiorstwo. Jak w każdym niemal kraju rozwijającym się definicja handlu detalicznego jest w Nigerii trudna, ponieważ często stanowi on dodatkowe zajęcia, a „kapitał” czy „obróć” są tak znikome, że trudno je uchwycić w kategoriach ekonomicznych, na co już wielokrotnie zwracano uwagę. Tak więc handel detaliczny, dający w Nigerii zatrudnienie wielkiej liczbie ludzi pracujących poza rolnictwem, stwarza minimalne możliwości tworzenia się „klasycznej” burżuazji.

Jedną z niewielu dziedzin, w której miejscowym przedsiębiorcom udało się skutecznie konkurować z kapitałem obcym, a nawet go wyprzeć, był i jest transport samochodowy. Jest to tym bardziej interesujące, że jest to gałąź gospodarki oparta na nowoczesnej technice i wymagająca dość znacznych nakładów kapitałowych. Ale z kolei wewnętrzny transport samochodowy stawia dwa wymagania, które, jak się okazało, łatwiej było spełnić przedsiębiorcom miejscowym niż wielkim firmom zagranicznym. Pierwszym z nich jest dokładna znajomość terenu i stałych wahań w popycie na przewozy, drugie to konieczność maksymalnej elastyczności w świadczeniu usług. Nie bez znaczenia był wreszcie fakt, że w tej dziedzinie nie było konieczności inwestowania od razu znacznego kapitału. Wiele przedsiębiorstw transportowych rozpoczęło od jednej, niewielkiej taksówki czy ciężarówki, co leżało w możliwościach wielu przedstawicieli drobnej burżuazji nigeryjskiej.

Dzięki temu właśnie transport samochodowy dał przedsiębiorcom nigeryjskim stosunkowo szybsze możliwości rozwoju niż wiele innych dziedzin gospodarki. Właśnie w transporcie samochodowym powstało kilka największych „klasycznych” fortun burżuazyjnych. Zgromadzony tą drogą kapitał był później inwestowany w inne gałęzie gospodarki.

Mówiliśmy dotychczas o dwu drogach tworzenia się burżuazji w Nigerii: biurokratyczno-zawodowej i „klasycznej”. Warto wspomnieć o jednej jeszcze, charakterystycznej zwłaszcza dla krótkiego okresu rządów cywilnych — od uzyskania niepodległości w 1960 r. do objęcia władzy przez armię w styczniu 1966. Można tę drogę określić jako polityczną, bowiem podstawą do osiągnięcia statusu burżuazyjnego nie były ani kwalifikacje zawodowe, ani działalność przedsiębiorcy, ale wysokie stanowisko państwowo-polityczne.

Majątki tworzone drogą polityczną stały się symbolem wszystkich słabości reżimu cywilnego w Nigerii. Mechanizmy ich powstawania zostały dobrze poznane dzięki późniejszym dochodzeniom sądowym. Wiadomo, że metody stosowane w tej dziedzinie były bardzo różnorodne: od prostych przestępstw gospodarczych w postaci przelewania funduszy państwowych na prywatne konta bankowe, poprzez rozmaitej skali łapówki aż do bardzo skomplikowanych operacji finansowych, gdzie ustalenie granicy przestępstwa i nadużycia władzy dla własnych korzyści było dla prawników i ekspertów finansowych niesłychanie trudnym zadaniem.

Akcja oczyszczania administracji państwowej i korporacji publicznych z korupcji i nadużyć, rozpoczęta przez rządy wojskowe niemal natychmiast po objęciu władzy przez armię, przyhamowała w znacznym stopniu to zjawisko. Procesy i dochodzenia wszczęte przeciw byłym i sprawującym do dziś swe funkcje urzędnikom i politykom stały się dla wszystkich poważnym ostrzeżeniem. Trudno oczywiście wyrokować, jak dalece ta droga tworzenia się burżuazji może zostać całkowicie wyeliminowana z życia kraju. Poważną trudnością w walce z tym zjawiskiem jest bardzo szybkie inwestowanie środków zdobytych drogą korupcji czy nadużyć w „normalną” działalność handlową czy przemysłową. W tych warunkach źródło kapitału szybko się zaciera i śledztwa w przypadku wielu ewidentnie nielegalnie powstałych fortun burżuazyjnych zostały zawieszane.

Oczywiście wielu autorów jest skłonnych nadać apokaliptyczne wymiary zjawisku politycznego powstawania burżuazji w Nigerii i w całej niemal Afryce. Ale na ten temat opublikowano ogromną ilość materiałów z dochodzeń, dzięki czemu mamy dziś dobrze udokumentowany obraz tego zjawiska w Nigerii. Nie wchodząc w szczegóły, można chyba

stwierdzić, że ta ostatnia droga tworzenia się burżuazji stanowi margines całego procesu powstawania tej klasy w Nigerii, jak też dotyczy marginesowej części życia gospodarczego.

ZAKOŃCZENIE

Jak zastrzegłem się na początku, celem moich rozważań było jedynie zwrócenie uwagi na pewne odmienności procesu awansu społecznego w Nigerii. Materiał przedstawiony nie upoważnia do daleko idących wniosków, zwłaszcza co do całości przeobrażeń społecznych w Nigerii. Niemniej dwie sprawy natury ogólniejszej wymagają podniesienia ich w zakończeniu.

Pierwsza to sprawa proporcji czy odniesienia procesu nowoczesnego awansu do innych procesów społecznych, do całości życia społecznego. Jeszcze raz wypadnie podkreślić, że uwzględniając obecnie istniejący w Nigerii społeczny i gospodarczy system jedynie część społeczeństwa może uczestniczyć i uczestniczy w procesie nowoczesnego awansu. Reszta ludności kraju, zapewne na razie jeszcze bardzo liczna, jest od niego odsunięta. Nie trzeba podkreślać, że badacz tego zjawiska łatwo ulec może wrażeniu, że ruchliwość społeczna obejmuje całe społeczeństwo, może nie w jednakowym stopniu, ale w sposób wyraźny. Niemalą rolę w umacnianiu tego typu opinii gra tendencja do uogólniania wyników wycinkowych badań socjologicznych, obejmujących wąskie grupy. Nawet jeśli zgodzić się z poglądem, że mamy tu do czynienia przede wszystkim z różnicami w stopniu natężenia pewnych zjawisk, w tym wypadku przeobrażeń kapitalistycznych społeczeństwa, i uczestnictwie w nowoczesnym awansie, wymaga podkreślenia, że rozpiętości w występowaniu zjawiska są ogromne, tak ogromne, że nieraz trudno te zjawiska stawiać na jednej płaszczyźnie.

Stwierdzenie powyższe prowadzi do drugiej sprawy natury ogólniejszej. W ramach obecnego systemu społeczno-politycznego w Nigerii na awans społeczny może liczyć jedynie znikoma część gwałtownie rosnącej ludności. Awans jest dla nich nie tylko zaspokojeniem osobistych dążeń, ale przede wszystkim jedyną drogą wyrwania się z kręgu nędznej wegetacji. Powiększająca się przepaść między społeczną wiedzą o awansie a jego praktycznymi możliwościami zaostrza konflikty klasowe i prowadzi do nieuchronnej konfrontacji. Nie wydaje się bowiem możliwe, aby funkcjonujący obecnie mechanizm i zasięg awansu mogły długo jeszcze rozładowywać rosnące napięcie społeczne.