

Nemzetközi munkaszociológiai szeminárium Miskolcon

Az üzem- és munkaszociológia a marxista szociológia leggyorsabban fejlődő ága. Ez a területe, amely iránt a legnagyobb társadalmi igény jelentkezik. Az *ember-munka-viszony* problémájában sűrítve tükröződnek a társadalmunkban végbemenő változások. Ennek a viszonynak tudományos elemzése a közgazdaságtan és a pszichológia mellett a szociológiának is feladata. A népi demokratikus országok munkaszociológusai különböző módszereket és eljárásokat dolgoztak ki a problémakör vizsgálatára. Ma már időszerűvé vált a különböző nézetek, megközelítési módok és módszerek egyeztetése, hogy könnyebb legyen az eredmények összehasonlítása és sor kerülhessen közös nemzetközi vizsgálatokra. Ezt az integrációs törekvést igyekeztek megvalósítani a nemzetközi munkaszociológiai értekezletek; az 1964 őszén Varsóban tartott értekező és a miskolci nemzetközi munkaszociológiai szeminárium 1965 szeptemberében.

A szeminárium céljánál fogva kötetlen jellegű munkaértekező volt, mivel a közvetlen vita ad legjobban lehetőséget a különböző elméleti álláspontok és módszertani megközelítések felülvizsgálatára és egyeztetésére.

A szeminárium munkájában mintegy 30 szociológus vett részt, közülük nyolcan a többi népi demokratikus országokból és egy osztrák szociológus.

Munkája során a szeminárium az általános elméleti problémák megtárgyalásától haladt a konkrét témák felé. Az első téma a *munkától való elidegenedés és a munka humanizációjának kérdése volt. Zaga Pesić* a Belgrádi Egyetem docense tartott rövid bevezető referátumot erről. Abból indult ki, hogy a munka sokrétű, szellemi-fizikai komplextevékenység, amelyet társadalmi interakciók bonyolult kontextusában folytatnak. A munkaszociológia a munka társadalmi jellegével és a munkában támadt társadalmi kapcsolatokkal foglalkozik, s a munkának szociológiai szempontból való megközelítése bizonyos értelemben már feltételezi a munka gazdasági és pszichológiai szempontból való tanulmányozását.

A munkától való elidegenedéssel kapcsolatban elmondta, hogy ez ma gyakran dilemmaként fogalmazódik meg: hogyan lehet kielégíteni civilizációnk technikai követelményeit, amelyek a munka további megosztását teszik szükségessé, és ugyanakkor eleget tenni a humanista követelménynek, hogy leküzdjük az elidegenedést? Véleménye szerint ez hamis dilemma. A munkamegosztás nem azért válik problémává, mert minden munkamegosztás elidegenedéshez vezet, hanem azért mert az intellektuális funkciók szeparálódnak, míg a manuális tevékenység teljesen rutinmunkává válik. A kérdés az, hogy van-e az egyéneknek lehetőségük arra, hogy szabadon válasszák meg a munkamegosztásban betöltött funkcióikat (1), van-e lehetőségük a tevékenységek és a munkakörülmények változtatására (2), vajon az irányítás és a végrehajtás funkciói elkülönülnek-e, vagy van-e lehetőség az egyesítésükre a termelő személyében (3), s végül: a manuális munka csupán rutin tevékenység-e, vagy pedig a munkás aktív alkotó részvételét igényli-e (4)? A szociológus feladata kideríteni, hogy a fenti négy tényező közül melyik milyen mértékben felelős az elidegenedésért, és javaslatokat kidolgozni a körülmények megváltoztatására. Illúzió az a nézet, mely szerint az automatizálás önmagában megoldja ezeket a problémákat, és az sem igaz, hogy a vállalati öngazdálkodás rendszere, amely valóban nyújt bizonyos lehetőségeket, önmagában megoldást nyújtana — fejezte be referátumát a jugoszláv szociológusnő.

A vita során felmerült az az álláspont, mely szerint csak a technika erőteljes fejlődése teszi lehetővé egy bizonyos távoli jövőben a munka humanizálását. A fejlődés iránya eszerint az, hogy a rutinmunkák elválnak a szervező, irányító funkcióktól, és ha a társadalmi munka termelékenységét fokozni akarjuk, feltétlenül támogatnunk kell ezt

a lényegében elidegenítő folyamatot, már a jövő miatt is, ugyanis éppen a munka rutin-elemeinek leválásával válik lehetővé az automatizálás.

Ezzel az állásponttal vitatkozva fejtették ki, hogy a technikai fejlődést nem lehet egyértelműen negatívnak tekinteni a humanizáció szempontjából. Bár a technikai haladás szükségszerűen magával hozza olyan munkaterületek megjelenését, amelyekben a munka elidegenedetté válik, ugyanakkor olyan munkakörök is teremődnek, amelyek jobban ki tudnak elégíteni humanizált emberi elvárásokat.

A vita egyik központi problémája az volt, hogy mérhető-e, és ha igen, milyen tényezőkön keresztül a munkától való elidegenedettség, illetve a munka humanizált volta. *Ernst Gemacher* bécsi szociológus véleménye szerint mérni azt lehet, hogy elégedett-e a munkás a munkájával vagy sem, de az, hogy tevékenysége humanizált-e vagy elidegenedett, nem mérhető.

A vitázók egységes véleménye az volt, hogy a humanizáltságot önmagában nem lehet mérni. De a többség arra az álláspontra jutott, hogy a humanizációt elemeire bontva és operacionális kategóriákban kifejezve (ilyen elem, de nem egyetlen és fő elem az elégedettség is) mérni tudjuk.

A megelégedettség vizsgálata, mint ahogy azt *Márkus Györgyné*, az MTA Szociológiai Kutató Csoport munkatársa megjegyezte, elsődleges megközelítésnek fogható fel, mert nem ad még választ arra a kérdésre, hogy milyen típusú munkával elégedett a munkás. Az identifikáció és a megelégedettség mint operacionális kategóriák megkülönböztetése már elméleti premisszáik alapján is indokoltnak látszik.

Humanizált vagy elidegenedett munkáról — mint ahogy arra *Hegedűs András*, az MTA Szociológiai Kutató Csoport igazgatója, rámutatott — konkrét munkaszociológiai értelemben nem helyesen beszélni. De amikor a dolgozók munkával szembeni elvárásait vizsgáljuk, érdemes feltenni a kérdést, hogy ezeknek az elvárásoknak a kialakulásában milyen mértékben játszottak szerepet az elidegenedett, illetve humanizált társadalmi viszonyok.

A dolgozók bevonása a gazdasági irányítás rendszerébe — volt az elméleti vita másik fő témája. Ez a kérdés szorosan kapcsolódik az előző témakörhöz, mert mint ahogy bevezető referátumában *Mihail Cernea* bukaresti szociológus is hangoztatta, a vezetés elköteleződése a végrehajtás funkciójától. A szocializmus likvidálja a vezetési hierarchia osztályjellegét, de maga a vezetési hierarchia tovább létezik. A kérdés az, vajon ezek a szétvárt funkciók hogyan egyesíthetők újra a termelő személyiségében? Mennyire érett az adott szinten a termelő arra, hogy ezt az elválasztott két funkciót személyiségében egyesítse? Rendelkezik-e elvárásokkal ebben az irányban? Milyenek az objektív és kiemelten hangsúlyozott szubjektív lehetőségei arra, hogy ezeket az elválasztott funkciókat egy-egyben gyakorolja?

A meglevő szervezeti formák összehasonlító tanulmányozása az egyes szocialista országok között igen nagy jelentőséggel bír — hangsúlyozta *M. Cernea* —, és annak vizsgálata, hogy milyen ellentmondások vannak e szervezeti formákban, mi az oka annak, hogy a szocializmus adta demokratikus jogokkal nem élnek és elterjedt az üzemi demokrácia szerveiben a formalizmus.

Ez összefügg a dolgozók informálásának problémájával. Néhány Romániában végzett vizsgálat például kimutatta, hogy fontos információk ismeretlenek a munkások előtt és ezáltal válik az irányításban való részvételük formálissá. Különös fontossággal bír ebből a szempontból a munkások közgazdasági tudatának fejlettsége vagy fejletlensége. Az a képessége a munkásnak, hogy kompetens módon vegyen részt a vállalat vezetésében, nem keletkezik spontán módon. Törekednünk kell arra, hogy a munkások megtanulják érteni a gazdasági folyamatokat, és hogy tudják használni a gazdasági kritériumokat a saját tevékenységük értékelésében.

A vita során felvetették, hogy a tudat fejlesztésére, a nevelésre hangsúlyt helyezve, bizonyos pedagógiai illuzionizmusha eshetünk. A társadalmat mint realitást kell felfogni, ahol különböző csoportok vannak, és ezek különböző érdekek és célok hordozói. Az állami társadalmi érdeket nem egyszerűen képviseli valamely csoport vagy intézmény, hanem az a különböző partikuláris érdekek eredményeként jön létre. A demokratikus szervezeti formákkal tulajdonképpen mozgásformát teremtünk az érdekek állami társadalmi szempontból hasznos összeütközésének.

Somogyi Zoltán az MTA Filozófiai Intézetének munkatársa, hangsúlyozta a dolgozókat objektíve mozgató érdekek vizsgálatának fontosságát, amely vizsgálat kimutatja az érdekltség megléte vagy hiánya és az öngazgatás formális mivolta közötti kapcsolatot.

A dolgozók vezetésbe való bevonásának kérdése valójában a döntések meghozatalába való bevonás kérdése — mondotta *Rozgonyi Tamás*, az MTA Szociológiai Kutató Csoportjának munkatársa, aki a döntések szociológiai elemzéséről beszélt. A döntések

szociológiai szempontú tipizálása arra szolgál, hogy megmutassa: mely típusú döntések azok, amelyek egyszemélyi jellegűek, és melyek azok, amelyeket testületi alapon kell meghozni. A vezetés egyik problémája, hogy a döntéseket azon a szinten hozzák meg, ahol ez még nem illuzórikus a dolgozók részvétele szempontjából. Ennek megítéléséhez nyújt tudományos alapot a gazdasági döntések tipológiája, amelynek kritériumai a döntés tárgya, a döntési folyamat jellege, a döntés jelentősége egyrészt a vállalat, másrészt a dolgozó számára, valamint az, hogy milyen ismereteket kíván a döntés az öt meghozó vezetőtől.

A vitában többen rámutattak arra, hogy a speciális ismereteket igénylő szakdöntések „demokratizálása” csökkenti a hatékonyságot. Ezért — *Szelényi Ivánnak*, az MTA Szociológiai Kutató Csoportja munkatársának a hozzászólásában kifejtett gondolatmenete szerint — külön kell választani Max Weber-i értelemben vett formális, bürokratikus funkciókat és az egyént közvetlenül érintő informális funkciókat. Ezek ugyan nem különülnek el élesen, de a különböző funkciók, döntések e két szélsőség közötti skálán elhelyezhetők. A formális szervezet elbürokratizálódása akkor következik be, amikor az embereket közvetlenül érintő, általuk közvetlenül elintézhető, nem szakjellegű problémákra is kiterjeszti hatáskörét.

A hatékonyság problémájához *Sós Vilmos*, az MTA Filozófiai Intézetének munkatársa szólott hozzá.

Ennek ellenére elmondható, hogy az optimalizálás és a humanizálás nem mindig egyszerre megvalósítható általános követelmények, s mint azt vitaösszefoglalójában *Hegedűs András* mondotta, „vannak olyan rétegei, csoportjai a társadalomnak, amelyek saját partikuláris érdekeik következtében vagy az egyik, vagy a másik kritériumot abszolútizálják”. Ezek a tendenciák magában a vitában is kitapinthatók voltak.

A munkától való elidegenedés, illetve a munka humanizáltsága gyakorlati vizsgálatokban a munkával való elégedettség, valamint az *identifikáció operacionális kategóriáival* közelíthető meg. A szeminárium során külön napirendi pont volt az e témakörben végzett vizsgálatok megvitatása.

Perczel József a Ganz-Mávag munkapszichológusa *Herzberg* amerikai pszichológus motiváció—higiéne elmélete alapján végzett vizsgálatokat. Az elmélet szerint más dimenziókban vannak az elégedettséget keltő tényezők, és másban az elégedetlenséget keltők. Az elégedettség tényezői, melyeket a szerző motivátoroknak nevez, szorosan a munkához kapcsolódnak, az elégedetlenséget kiváltó ún. higiéne-tényezők viszont a munka járulékos tényezőivel, a fizikai és társas környezettel függnek össze. Ezért a dolgozók pozitív magatartásának és megelégedettségének kialakításához nem elegendő megfelelő környezeti körülmények, jó vezetés és biztonságot jelentő szociális feltételek megteremtése, hanem gondoskodni kell a munka érdekességéről és változatosságáról, a feladatok felhívó jellegéről, valamint szellemi erőfeszítést és felelősségtudatot igénylő munkakörök kialakításáról. „A jó emberi kapcsolatok bizonyosan nem kárpótolhatnak unalmas munkáért.”

A munkával való elégedettség mérése még nem ad választ arra, hogy milyen típusú elvárásokat elégít, vagy nem elégít ki a munka, s arra sem, hogy milyen mértékben humanizálódott a munkaviszony. *Hegedűs András* és *Márkus Mária* identifikációs vizsgálatai e kérdésekre keresték a választ. E célból megkülönböztetést tettek a humanizált és nem humanizált elvárások között. (Ezek kapcsolatosak lehetnek magával a munkafolyamattal, a társadalmi környezettel, valamint a munka társadalmi-gazdasági következményeivel.) A humanizált elvárásokkal rendelkező dolgozó igényli, hogy munkája érdekes legyen, szellemi erőfeszítést követeljen, alkalmat adjon kezdeményezésre, döntésre, valamint lehetőséget nyújtson a munkafolyamatok nagyobb összefüggéseinek s társadalmi hasznosságának áttekintésére. Elégedett ilyen elvárások nélkül is lehet a dolgozó, de ebben az esetben nem beszélhetünk arról, hogy munkájával identifikálódott.

Az empirikus kutatások során, amelyeket az építésügyhöz tartozó kutatóintézetekben ($n_1 = 235$), egy vidéki bútorgyárban ($n_2 = 47$) és gépipari üzembn ($n_3 = 134$), valamint egy budapesti textilüzembn ($n_4 = 134$) végeztek, a megkérdezetteknek két nagy csoportját különböztették meg.

Az első csoportba azok tartoznak, akik kisebb vagy nagyobb mértékben rendelkeznek humanizált elvárásokkal, míg a megkérdezettek másik csoportjánál nem alakultak ki ilyen jellegű elvárások. Az első csoporton belül az elvárások kielégítettsége szempontjából négy típus különböztethető meg:

a) *Teljes identifikáció.* A munkával szemben kifejezett humanizált jellegű elvárások vannak, amelyeket a munkakör teljes mértékben kielégít. Így a munka nagyon jelentős szerepet játszik az adott egyén életében, leköti az alkotó energiáit, a szabadidő töltés is nagymértékben alájrendelődik, s ez utóbbiban nem jelenik meg önálló alkotási cél.

b) *Részleges identifikáció.* A munkával szemben vannak humanizált elvárások, amelyeket az adott munkakör, illetve szakma nagyjából ki is elégít, az elvárások azonban itt kisebb mértékben összpontosulnak a munkára, mint az előző típusnál, és emiatt a munka nem játszik annyira központi szerepet.

c) *Aktív nem identifikáció.* A munkával szemben vannak humanizált elvárások, ezek azonban az adott munkakörben vagy szakmában nem találhatnak kielégítésre. Az egyén ez ellen lázadozik, és keresi a megoldást, s nem utolsó sorban éppen ebben jut kifejezésre elvárásainak megléte.

d) *Passzív nem identifikáció.* A munkával szemben vannak, legalábbis deklaráltnak humanizált elvárások, ezek az adott munkakörben, illetve szakmában ugyan nem elégülnek ki, de az egyén ebbe az állapotba beletörődött, már nem lát módot a változtatásra.

A második nagy csoporton belül — ahol humanizált elvárások nincsenek, vagy ha vannak is, nagyon kis mértékben — az identifikáció fogalma természetesen már nem használható, még negatív formában sem, de célszerűnek látszott megkülönböztetni a következő két típust:

e) *Munkájukkal megelégedettek, humanizált elvárások nélkül.*

f) *Munkájukkal elégedetlenek, humanizált elvárások nélkül.*

Identifikációs vizsgálatot természetesen csak olyan embereknél lehet végezni, akik rendelkeznek már bizonyos élet- és munkatapasztalattal, akikben kialakultak már a munkával szembeni elvárások és ezzel együtt az ítélőképesség arról, hogy az adott munkakör, illetve szakma megfelel-e ezeknek az elvárásoknak.

Mivel ennek a kutatásnak a célja nem a konkrétan vizsgált gyárak, intézetek dolgozóinak, hanem bizonyos típusú értelmiségi és munkáscsoportok identifikációjának a vizsgálata volt, a szerzők a mutatót három nagy csoportra osztották, és ebben a bontásban vizsgálták a munkaköri és szakmai identifikációt.

1. sz. tábla

A munkaköri identifikáció megoszlása

A felvétel helye Az identifikáció típusai	Kutatóintézetek		Gépgyárak műszaki dologozói		Két gyárból összeállított minta	
	szám	%	szám	%	szám	%
a) Teljes identifikáció	89	37,9	18	18,6	22	12,2
b) Részleges identifikáció	60	25,5	26	26,8	47	26,0
c) Aktív nem identifikáltság	52	22,1	35	36,1	17	9,4
d) Passzív nem identifikáltság	24	10,2	14	14,4	11	6,1
e) Humanizált elvárások nélkül elégedett	4	1,7	1	1,0	54	29,8
f) Humanizált elvárások nélkül elégedetlen	2	0,9	2	2,1	21	11,6
g) Nem sorolható	4	1,7	1	1,0	9	4,9
Összesen	235	100,0	97	100,0	181	100,0

A három csoport között — amint az 1. sz. táblából látjuk — nagyon pregnáns különbség jelentkezik, különösen az első helyet elfoglaló típus tekintetében — a kutatóintézetekben a teljesen identifikáltak vannak többségben, a műszakiak között az aktív nem identifikált csoport a legszámottevőbb, és végül, a munkásoknál a humanizált elvárásokkal nem rendelkező, de a munkájával elégedett csoport a legnagyobb. Ugyanakkor mindhárom csoportban a második helyet a részlegesen identifikáltak foglalják el.

A szakmával való identifikáció vizsgálata esetében — bár a tipizálás azonos — az identifikáció kissé más értelmet kap, tulajdonképpen azt jelenti, hogy az emberek látnak-e szakmájukon belül olyan munkakört, amely kielégítheti a munkával szembeni elvárásaikat. Így tehát ez csak a munkaköri identifikáción keresztül nyer értelmet.

2. sz. tábla

A szakmai identifikáció megoszlása

Az identifikáció típusai	A felvétel helye		Kutatóintézetek		Gépgyárak műszaki dolgozói		Két gyárból összeállított minta	
	szám	%	szám	%	szám	%	szám	%
a) Teljes identifikáció	123	52,3	35	36,1	17	9,4		
b) Részleges identifikáció	55	23,4	41	42,3	23	12,7		
c) Aktív nem identifikáltság	17	7,2	4	4,1	7	3,9		
d) Passzív nem identifikáltság	29	12,4	11	11,3	12	6,6		
e) Humanizált elvárások nélkül elégedett	3	1,3	1	1,0	6	3,3		
f) Humanizált elvárások nélkül elégedetlen	3	1,3	2	2,1	5	2,8		
g) Nem sorolható	5	2,1	3	3,1	111	61,3		
Összesen	235	100,0	97	100,0	181	100,0		

A szakmai identifikáció tekintetében az előbbihez hasonló különbség nem lép fel. Az első két csoportban a mérnöki szakmával rendelkezők vannak többségben, s itt, ha a munkakör nem elégíti ki az elvárásokat, ez az elégedetlenség rendszerint nem tevődik át a szakmára, mert ez sokféle munkakör betöltésére nyújt lehetőséget. (Hasonló megállapításokat tesznek egyébként a lengyel szociológusok is.) A vizsgált üzemekben viszont, ahol a betanított munka az uralkodó forma, nagyon sokan a nem sorolható csoportba kerültek, mégpedig elsősorban azért, mert szakmával nem rendelkeznek.

A szakemberek — s ezen belül a mérnökök — munkaköri identifikációjánál a kutatóintézetekben és az iparban egyaránt az egyik leggyakrabban felmerülő kérdés az, hogy az egyéni törekvések milyen mértékben irányulnak vezetői (manager típusú) és milyen mértékben szakemberi (expert) jellegű tevékenységre. A szociológiai kutatások során tehát meg kell vizsgálni azt is, hogy az egyes munkaköri beosztások milyen ismereteket követelnek. Ebből a szempontból a munkaköröknek a következő négy típusát érdemes megkülönböztetni:

- a) vezetői tevékenység, amelyhez viszonylag kevés speciális technikai ismeret szükséges,
- b) vezetői tevékenység, amelyhez szükséges speciális technikai szakismeret,
- c) expert jellegű munkakör, amely együtt jár bizonyos vezetői tevékenységgel,
- d) expert jellegű munka, vezetői tevékenység nélkül.

A szerzők az adminisztratív és a műszaki kategóriák vizsgálatánál érdekes összefüggéseket találtak. E két kategóriában hasonló tendenciák jelentkeztek, mint a kutatóintézetekben és a műszakiaknál. A humanizált elvárásokkal rendelkezők közül a többség részben vagy egészben identifikálódott, és csak néhány olyan esetet találtak, amely az aktív vagy passzív, nem identifikációs csoportba tartozik. Ez az arány a betanított munkásoknál még szembetűnőbb.

A fizikai munkások között igen magas a humanizált elvárásokkal nem rendelkezők aránya, ugyanakkor többségük (2/3 rész) elégedett a munkájával, és így a gyakorlatban a fizikai munkások nem jelentenek problematikus réteget.

A betanított és a segédmunkásoknál a szakmai identifikációt értelemszerűen lehet vizsgálni.

A vizsgálat a szakmunkások esetében kimutatta, hogy a szakmai és munkaköri identifikáció lényegében egybeesik, sőt az azonos identifikáltsági csoportokban még nagyfokú a személyi megegyezés is.

Ez mindenekelőtt azzal magyarázható, hogy egy szakma többféle konkrét munka elvégzését is lehetővé teszi, ugyanakkor az egyes munkakörök között semmilyen tekintetben nincsenek jelentős különbségek (fizetés, munkakörülmény stb.).

Egészen más e tekintetben a helyzet a kutatóintézeti dolgozók és a műszakiak, elsősorban a mérnökök esetében. Ezeknél a csoportoknál a szakmába beleférő munkakörök

sokkal szélesebb skálán helyezkednek el, és az egyes munkakörök között jóval számottevőbbek a különbségek. Ennek tudható be, hogy ezekben a kategóriákban objektíve nagyobb lehetőség van a szakmai és a munkaköri identifikáció eltérésének.

A vizsgálatból kitűnik, hogy rendkívül szoros összefüggés van a munka objektív feltételei és a humanizációs folyamat között. Ebből következik, hogy a munka humanizációjához a termelőerők jelentős fejlődésére és ennek alapján a munkamegosztásnak és a fogyasztásnak a jelenleginél jóval magasabb szintjére van szükség.

A foglalkozások szociológiája és a szakmaválasztás témájához *Sarapata* lengyel szociológus tartott bevezető referátumot. Rámutatott a téma viszonylagos elhanyagoltságára a szocialista országok szociológiájában, és érveket sorakoztatott fel fontosságának igazolására. „A foglalkozás nemcsak egyszerűen a technikai munkatevékenység, hanem egy társadalmi folyamat is és emberek csoportja is. Különösen azokban az országokban, ahol az osztályok megszűnőben vannak, a foglalkozások kategóriája nagy jelentőséggel bír” — mondotta. Figyelembe kell venni azt, hogy a foglalkozási csoportoknak megvannak a maguk partikuláris érdekei.

A foglalkozások története bizonyos értelemben segíthet minket a társadalom leírásában; a foglalkozásokban bekövetkezett változások utalnak a társadalom változásaira, a technológia hatására, valamint a politikai és gazdasági rendszerek hatásának szerepére. A foglalkozás mint stratifikációs fogalom a mobilitás-vizsgálatokban alapvető jelentőségű és fontos mint a társadalmi pozíció egyik determinánsa. Különösen érdekes vizsgálni foglalkozás igazságos bérézésének kérdését.

Meglehetősen kimunkálatlan terület a foglalkozási etika és a foglalkozási társadalmi patológia vizsgálata is.

Ha a szakmaválasztás vizsgálatát átgondolt módszerekkel végzik, lehetővé válik, hogy nagyon érdekes és hasznos információkat kapjunk az egyes foglalkozások presztízséről, a velük kapcsolatos előítéletekről, az aspirációk szintjéről, és azokról a gátakról, amelyek a szocialista társadalomban léteznek a pályaválasztás tekintetében, valamint a különböző társadalmi csoportok értékrendszeréről is. Megismétlődő vizsgálatokat végezve olyan információkat kapunk, amelyek mutatják a társadalmi változásokat.

Jiri Blucha csehszlovák szociológus a foglalkozási mobilitás körében végzett vizsgálatáról számolt be. A gépipari munkások között lefolytatott felmérések alapján néhány komoly problémára utaló megállapításra jutott. Ilyen például, hogy a gépipari munkások között alig van 30%, aki érdekeltnek érzi magát abban, hogy szakképzettségét emelje. Az is kitűnt a felmérésből, hogy évente a munkások 1%-a kerül át a technikusok kategóriájába, de majdnem ugyanennyi technikus kerül át ugyanakkor a munkáskategóriába. A fenti jelenségek az irányítási rendszer és a bérpolitika korszerűtlenségével függnek össze.

Érdekes kutatási eredményről számolt be *Kardos István* szlovákiai szociológus egy pedagógusok között folytatott felmérés alapján. A munkákkal való megelégedettségét tudakoló kérdésre az érintett pedagógusok 80%-a igennel válaszolt (dél-szlovákiai iskolákban tanító, 60%-ban főiskolai végzettséggel rendelkező pedagógusokról van szó). Az ellenőrző kérdésekre kapott válaszok is azt bizonyították, hogy a pedagógusok döntő többsége szívesen végzi munkáját, megtalálta és szereti hivatását. Arra a kérdésre, hogy ha újból pályát választana, vajon megint a pedagógus pályát választaná-e, a többség igennel felelt. Mindezek ellenére arra a kérdésre, hogy szeretné-e, ha gyereke a pedagógus pályát választaná, a kérdezettek 93%-a nemmel válaszolt. A nemleges válaszok indoklásában a kereset kérdése csak a 3. helyen szerepelt, annak ellenére, hogy a pedagógus fizetés Csehszlovákiában igen alacsony. Az első helyen az a vélemény szerepelt, hogy számos más foglalkozás nyugodtabb, kényelmesebb életet biztosít, a második indok az volt, hogy más foglalkozásokban a munka sokkal kevésbé munkaigényes. Meglepő volt, hogy a megkérdezetteknek csak 9%-a ajánlana gyermekének olyan foglalkozást, amely igényesebb, mint a pedagógusi, a leggyakrabban ajánlott foglalkozások az autószerelő, a mechanikus, a fodrász és a szabó voltak.

Szesztay András, az MTA Szociológiai Kutató Csoportjának munkatársa, hozzászólásában az értelmiségi szociológia szempontjából vetett fel néhány elvi problémát a foglalkozásokkal kapcsolatban. Rámutatott a munka- és kultúrszociológiai aspektus összefüggésére az értelmiségi foglalkozások tipológiája kapcsán. A tipológia egyik problémáját abban látja, hogy a foglalkozási nomenklatúra és a tudományos képzettség, az egyetemi képzés struktúrája nem fedi egymást.

Steiner NDK-beli szociológus azon nézetét fejtette ki, hogy a dolgozók kvalifikációja mint stratifikációs ismérv a szocialista társadalomban nem elégséges. Be kell venni a rétegeképző ismérvek közé a társadalmi kontrollt és a hatalmat, amelyet az egyes emberek társadalmi pozíciója jelent. Sok mérnök végezheti el ugyanazt az egyetemet,

ugyanazt a szintet érheti el, ugyanakkor különböző pozícióba kerülnek és ennek megfelelően gondolkodnak. Ugyanígy munkás és munkás között nagy különbség van abban, hogy a gépnél dolgozik-e, párttitkár-e vagy művezető. Az egyes személyek társadalmi presztízsére rendkívül döntő az, hogy milyen rendelkezési joguk van, milyen társadalmi kontroll van a kezükben. A magatartási modellek és a kultúrszint is fontos stratifikációs ismérvek, mondotta, s ezzel kapcsolatban jegyezte meg, hogy az NDK-ban igen jelentős az a távolság, amely a betanított és segédmunkásokat a szakmunkásoktól elválasztja.

Gemacher osztrák szociológus bécsi vizsgálatokról számolt be, melyek a szakmák iránti érdeklődés és a szakmákban meglevő tényleges szükségletek közötti összefüggés feltárását célozták. Pozitív korrelációt találtak, vagyis ott magas az érdeklődés egy-egy foglalkozás iránt, ahol nagy iránta a kereslet. De ez az összefüggés nem teljesen egyértelmű, gyakran bizonyos fáziseltolódás mutatkozik a kereslet és az érdeklődés között. Azok a foglalkozások, amelyek iránt ma a legnagyobb érdeklődés van, olykor már telítettek a foglalkoztatottság szempontjából.

Jezernik jugoszláv professzor szlovéniai üzemekben 1960–64 között ismételtlen végzett vizsgálatokról számolt be, amelyek során a munkatevékenységet motiváló tényezők rangsorának változását figyelték meg. A bér mint motívum 1960-ban sok egyéb után az utolsó helyen állt, 1964-re az első helyre került, miközben a reálbér 100-ról 148-ra emelkedett. A motívumok hierarchiájában bekövetkezett gyors változás oka az, hogy a béremelkedés hatására az anyagi igények még gyorsabban növekedtek.

Szalai Sándor professzor előadása vezette be „*A tudományos kutatás szociológiája*” vitatémát. Rámutatott arra, hogy míg tudományt magas színvonalon tudunk oktatni, addig magát a tudományos kutatási folyamatot igen kevésbé ismerjük, s kutatásszervezést, kutatási technikát alig tudunk tanítani. A tudományos munkamegosztás saját formáit elemezve hangsúlyozta, hogy különbséget kell tennünk munkamegosztás és kollektivitás között. A „láncszerű” munkamegosztás esetében a kutatók esetleg nem is ismerik egymást, legfeljebb a „lánc” egy-egy egymás melletti szemét képviselő kutatók találkoznak. Hasonlóan: a „csillag” formájú munkamegosztásban a kutatók csak a „csillag” középpontját jelentő tapasztalt vezető kutatóval vannak intenzív kommunikációban, egymással nem. Ez azt jelenti, hogy a mai kutatásban a munkamegosztás sokkal fejlettebb, mint a közösség. A mai kutatónak még igen sok időt kell saját munkája megszervezésével, adminisztrálásával töltenie — állapította meg a továbbiakban az előadó. „Ha egy természettudományos intézetben a kutató munkaidejének 25–30%-át tényleges kutatásra fordítja, akkor elmondható, hogy ez kiváló intézet.” A kutatóintézetek témakonzentrációjával kapcsolatban az az érdekes jelenség figyelhető meg, hogy a nagy intézetek kevesebb témára koncentrálnak, a kisebbek pedig számos témára szórják szét figyelmüket. A kutatók esetében — a professzor véleménye szerint — nem szerencsés, ha kezdőként valami szűk speciális témára koncentrálnak, a kisebbek pedig számos témára szórják szét figyelmüket. Helyesebb általánosabb témából kiindulni, s fokozatosan szűkíteni.

A vitában sor került a személyes kapcsolatok fontosságának kérdésére, a „mester és tanítvány viszony” sajátos jelentőségére a kutatásban, a kutatásrentabilitás tervezhetőségének problémájára, valamint a tudományirányítás bürokratikus volta és az alkotómunka közötti ellentmondás kérdésére. Ez utóbbival kapcsolatban a kutatásigazgatók és szervezők szisztematikus cseréjét (rotációs rendszer) a vitázók egyetértve előnyösnek ítélték.

Szabó László referátuma a kutatásszervezési ismeretek fontosságára figyelmeztetett. Rendszerezési kísérletet mutatott be a szervezésben szükséges ismeretek összefoglalására. A szervezés mint intellektuális technika ezen ismereteket különböző egyedi problémák megoldására mobilizálja és koncentrálna.

A szeminárium során az említettek mellett még sok érdekes hozzászólás és kisebb referátum is elhangzott, amelyeket itt nincs alkalmunk részletesen ismertetni. A kötetlen légkörben lezajlott gondolatébresztő vita során a különböző országok szociológusai közelebb kerülve egymáshoz sok hasznos tapasztalatot szerezhettek. Megállapodások születtek kooperációra és információcserére, valamint arra, hogy hasonló munkaértekezleteket a jövőben is tartanak.

Földvári Tamás