

Wielisława Warzywoda-Kruszyńska*

DZIAŁALNOŚĆ ORGANIZACJI SPOŁECZNYCH
W ŚRODOWISKU MŁODYCH PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU

Drugą połowę lat siedemdziesiątych charakteryzuje wzrost zainteresowania badaczy problemami aktywności społecznej, uczestnictwa w życiu społecznym. Wiązało się ono z jednej strony z podejmowanymi próbami sformułowania teorii społeczeństwa rozwiniętego socjalizmu¹, w której zagadnienie aktywności społecznej stanowić powinno jeden z istotnych elementów, z drugiej wynikało z potrzeby konfrontacji potocznej obserwacji wskazującej na postępujące formalizowanie się działalności społecznej z wynikami empirycznych analiz naukowych tego zjawiska.

Badania nad aktywnością społeczną w latach siedemdziesiątych stanowią przy tym pewną kontynuację zainteresowań w tym zakresie odnotowywanych w literaturze socjologicznej w szóstym dekadzie². Różnica zastosowanych podejść badawczych zaznacza się natomiast przede wszystkim w tym, że o ile wcześniejsze badania przedmiotem naukowej penetracji czyniły wyselekcjonowane kategorie działaczy

* Dr, adiunkt w Zakładzie Socjologii Ogólnej Instytutu Socjologii UŁ.

¹ Np. Z. S u f i n, Planowanie przyszłości społeczeństwa, Warszawa 1975; S. W i d e r s z p i l, Teoria rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego, [w:] Marksizm i procesy rozwoju społecznego, Warszawa 1979.

² J. K u l p i ń s k a, Społeczna aktywność pracowników zakładu przemysłowego, Wrocław 1969; S. W i d e r s z p i l, Skład polskiej klasy robotniczej, Warszawa 1965; W. A d a m s k i, Determinanty aktywności społecznej, Warszawa 1971.

czy aktywistów, o tyle te późniejsze koncentrowały uwagę na analizach szerszych zbiorowości, które były dobierane wedle innych kryteriów niż stopień zaangażowania w działalność społeczną. Ta zmiana podejścia wiązała się z coraz silniej dochodzącym do głosu przekonaniem, że o uczestnictwie w aktywności społecznej społeczeństwa polskiego nie można orzekać wyłącznie na podstawie badań nad aktywnym, ponieważ takie podejście pozostawia za dużo "pustych pól", nie przynosi informacji o tym, jak przedstawia się stan aktywności społecznej mas.

Rysem charakterystycznym zarówno pierwszej, jak i drugiej fali badań nad aktywnością jest koncentracja zainteresowań na jej dominujących we współczesnej Polsce formach, a więc na aktywności zinstytucjonalizowanej. Nie jest to sprawa przypadku, lecz świadomie podejmowanych decyzji badawczych. Obserwacja życia społecznego wskazywała bowiem na stałe redukowanie działalności "społecznikowskiej" wypieranej przez działalność instytucji wchłaniających w zasięg swoich oddziaływań te sfery życia, które wcześniej zagospodarowane były przez obywatelskie, społecznikowskie inicjatywy. Organizacje społeczne stawały się z biegiem czasu w coraz większym stopniu monopolistami w zakresie inicjowania, organizowania, kanalizowania działalności społecznej, tak że od pewnego czasu "działalność społeczna", "aktywność społeczna" zaczęła być rozumiana jako równoznaczna z przynależnością do organizacji społecznych.

Procesowi instytucjonalizacji aktywności społecznej towarzyszył proces jej formalizacji, przez który rozumiemy tu, zarówno to, że zanikały wszelkie formy improwizacji zastępowane przez program działania określający co należy na "zasadach społecznych" zrobić, a także - często - w jaki sposób, oraz to, że zanikał autentyzm działania i jego miejsce coraz częściej zajmowały pozory działalności, wyrazem czego był przerost formy nad treścią. Działania pozorne zaczęły zastępować działania rzeczywiste. Pozory zajęły miejsce faktów.

Nie wnikając w analizę przyczyn takiego stanu rzeczy, ponieważ wykracza to poza ramy sformułowanego w tytule tematu niniejszego referatu, należy wskazać, że jak można domniemywać - postępująca instytucjonalizacja miała stanowić środek zwiększający skuteczność działań społecznych, a brak widocznych rezultatów

prowadził do ich pozorowania. Więzało się to także ze sposobem zorganizowania działalności społecznej na zasadach hierarchicznego pionowego podporządkowania poszczególnych instytucji organizacji społecznych wraz z mniej już klarownym, podporządkowaniem poziomym (np. zarząd zakładowy ZSMP podporządkowany był ZK PZPR), a także z oparciem funkcjonowania tych instytucji na etatowym aparacie występującym w dwójnej roli: jako pracowników organizacji i wybieralnych przedstawicieli mas członkowskich.

Przyczyn tego stanu rzeczy należy upatrywać także w nałożeniu przez ośrodki kierownicze kraju na organizacje społeczne funkcji mobilizacyjnej z zapoznaniem czy nie docenianiem funkcji ideologiczno-wychowawczej, która wysuwana jest na pierwszy plan w ich dokumentach programowych.

Obok działalności w organizacjach społecznych w drugiej połowie lat siedemdziesiątych - w szczególności - pojawia się inny nurt aktywności społecznej występujący przede wszystkim, jak się wydaje, jako ruch intelektualny, który ma charakter nielegalny, działający więc w warunkach mniej lub bardziej ściślejszej konspiracji. Włączenie do badań nad aktywnością społeczną działalności tego typu było więc niezmiernie utrudnione. Analizy naukowe prowadzone przez oficjalne ośrodki naukowe koncentrowały się więc na legalnej aktywności społecznej, na akceptowanych przez władzę jej formach i przejawach, a więc przede wszystkim na tych działaniach, które były firmowane przez organizacje społeczne. Powodowało to jednak, że w naszej wiedzy, udokumentowanej naukowo, pozostała dość duża luka, której skutki jesteśmy w stanie ocenić dopiero teraz, bogatsi o wydarzenia lata i jesieni roku 1980. Kompetentnie i rzetelnie przeprowadzone badania nad działalnością społeczną nie mogły bowiem dostarczyć materiału pozwalającego przewidzieć gwałtowności zakwestionowania tych form organizacyjnych, w ramach których miała się dokonywać aktywizacja społeczna jednostek i całych grup obywateli.

Burzliwe wydarzenia zapoczątkowane w sierpniu roku 1980 wyraźnie unaocznily niedostatki dotychczasowych badań nad uczestnictwem w aktywności społecznej. Nie oznacza to jednakże zakwestionowania ich wyników. Co więcej, wydaje się, że obecnie są one bardziej potrzebne niż kiedykolwiek przedtem. Pozwalają bowiem na ukazanie mechanizmów i tendencji występujących w działalności

organizacji społecznych, które doprowadziły do tego, że ich członkowie zgłosili wobec nich wotum nieufności, że żywiłowo powołali do życia nowe organizacje.

Przedmiotem naszego zainteresowania badawczego uczyniliśmy działalność organizacji na ich najniższym szczeblu, tzn. w zakładzie przemysłowym. Analizując funkcjonowanie organizacji na tym terenie, w środowisku młodzieży pracującej, chcemy podjąć próbę udzielenia odpowiedzi na pytanie, dlaczego właśnie ta kategoria społeczna z taką gwałtownością i determinacją zwróciła się ku nowym formom organizacyjnym. Zdajemy sobie oczywiście sprawę z tego, że przyczyny tego stanu rzeczy nie wyczerpują się w wadliwym funkcjonowaniu najniższych szczebli organizacji społecznych skupiających młodzież, że działalność tych ostatnich była determinowana sytuacją ekonomiczną i polityczną kraju. Jesteśmy jednakże zdania, że to, co dzieje się na linii młodzież - podstawowe ogniwa organizacji, ma szczególne znaczenie, ponieważ opinie i postawy wobec organizacji tworzą się nie na podstawie deklaracji i statutów, a na podstawie bezpośrednich kontaktów i doświadczeń; nie tych odświętnych, ale zwyczajnych, codziennych.

Szukając odpowiedzi na sformułowane wyżej pytanie należy w naszym przekonaniu udzielić odpowiedzi na szereg pytań szczegółowych:

- 1) czy przed 1980 r. istniała "infrastruktura społeczna" umożliwiająca młodzieży uczestnictwo w życiu społecznym;
- 2) w jakiej roli występowała młodzież pracująca w organizacjach społecznych;
- 3) jaki był jej stosunek do organizacji społecznych;
- 4) jaką funkcję pełniły organizacje społeczne w okresie przed trzecim kwartałem 1980 r.

W okresie poprzedzającym "wypadki-sierpniowe" istniało na terenie zakładu przemysłowego wiele organizacji społecznych, które dawały możliwość podjęcia w nich działalności społecznej przez młodych ludzi. Należały do nich takie organizacje masowe, jak: Związek Socjalistycznej Młodzieży Polskiej, Polska Zjednoczona Partia Robotnicza, związki zawodowe; organizacje paramilitarne, jak: Liga Obrony Kraju i Ochotnicza Rezerwa MO; stowarzyszenia turystyczno-krajoznawcze, jak: Polskie Towarzystwo Turystyczno-Krajoznawcze i Polski Związek Motorowy; stowarzyszenia

zawodowe (Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Naukowa Organizacja Techniczna) oraz szereg innych, jak: Liga Kobiet, Polski Czerwony Krzyż, Polski Komitet Przeciwalkoholowy itp.

Stopień zrzeszenia młodzieży pracującej w organizacjach należy ocenić jako wysoki. Co drugi (47,7%) bowiem pracownik w interesującym nas przedziale wieku był członkiem co najmniej jednej organizacji lub stowarzyszenia. "Obecność" poszczególnych organizacji w badanej przez nas kategorii społecznej jest jednak bardzo zróżnicowana. Wśród młodych ludzi najczęściej spotykało się członków ZSMP (34%), następnie członków PZPR (13%) oraz członków związków zawodowych³ (9%). Udział zrzeszonych w pozostałych organizacjach i stowarzyszeniach ma raczej symboliczny charakter (3% należało do organizacji paramilitarnych, 2% - do turystyczno-krajoznawczych, 1% do stowarzyszeń zawodowych). Zatem ta szeroka "oferta organizacyjna" w zakładzie w rzeczywistości sprowadzała się, stosując łagodne kryterium ilościowe, do trzech masowych organizacji: ZSMP, PZPR, związki zawodowe, a stosując nieco ostrzejsze kryterium - w zasadzie do dwóch - ZSMP i PZPR.

Jeśli miarą "zaangażowania" uczynić przestrzeganie przez młodych pracowników dyscypliny wewnątrzorganizacyjnej, to okazuje się, że najlepiej przedstawia się sprawa wśród członków PZPR, wśród których tylko 3% nie uczestniczyło w żadnym zebraniu, najgorzej - wśród młodych związkowców, wśród których 46% nie brało udziału w żadnym związkowym zebraniu (ZSMP - 15%). Młodzi członkowie partii (51%) także zdecydowanie częściej niż zesempowcy (34%) i związkowcy (8%) uczestniczą systematycznie w zebraniach.

Jeśli jednakże zwróci się uwagę na to, że aż 49% członków PZPR, 64% członków ZSMP oraz 91% związkowców nie wypełniało statutowego obowiązku systematycznego uczestnictwa w zebraniach, to obraz zdyscyplinowania wewnątrzorganizacyjnego przedstawia się mniej optymistycznie.

Młodzi pracownicy w bardzo niewielkim stopniu uczestniczą w

³ Z innych źródeł wiadomo, że blisko 90% młodych pracowników zrzeszonych było w związkach zawodowych. Jednakże na pytanie: "Do jakich organizacji i stowarzyszeń działających w zakładzie należy Pan(i) - związki zawodowe zostały wymieniane przez niespełna 9% badanych.

organach wybieralnych organizacji na szczeblu zakładu. Spośród badanych tylko dwóch było członkami KZ PZPR, dwóch - członkami Rady Zakładowej, ośmiu ZZ ZSMP. Badanej przez nas kategorii częściej natomiast powierzono funkcje z wyboru na szczeblu wydziału. 12% młodych członków PZPR, 9% zetesempowców, 4% młodych związkowców było we władzach podstawowych szczebli organizacji. Zdecydowana zatem większość zrzeszonych występowała w charakterze zwykłych członków.

Wysokiemu stopniu zrzeszenia w organizacjach masowych młodzieży towarzyszyło zatem relatywnie niskie zdyscyplinowanie wewnątrzorganizacyjne i relatywnie niski jej udział w kierowniczych instancjach organizacji.

Młodzi pracownicy, podobnie jak ich starsi koledzy, stanowią kategorię zróżnicowaną wewnątrznie ze względu na poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, staż pracy, stanowisko itp. Analiza związków między tymi zmiennymi a uczestnictwem w działalności społecznej pozwoli nam na dokładniejszą odpowiedź na sformułowane na wstępie pytania niż wówczas, kiedy młodzież traktuje się en bloc. Jesteśmy przy tym zdania, że niedostrzeganie wewnętrznych różnicowań młodzieży prowadziło właśnie do m. in. nieskuteczności oddziaływań na nią organizacji społecznych.

Analiza przynależności do organizacji społecznych uwzględniająca wewnętrzną stratyfikację młodzieży pracującej ujawnia występowanie mechanizmów społecznych, które prowadzą do swoistej selekcji członków poszczególnych organizacji. Występuje ona najostrzej przy wstępowaniu do PZPR, ale widoczna jest także w odniesieniu do ZSMP.

Kryterium najsilniej oddziałującym na przynależność - brak przynależności do organizacji społecznych, zwłaszcza do partii, okazuje się być zajmowanie stanowiska kierowniczego w formalnej strukturze przedsiębiorstwa. Podczas gdy wśród młodych kierowników (jest to średni nadzór techniczny, a więc mistrzowie, brygadziści, kierownicy sekcji) należy do PZPR aż 38%, to wśród wykonawczych pracowników fizycznych i umysłowych po 11%. W rezultacie tak wysokiego stopnia upartyjnienia udział kierowników wśród członków partii jest aż o 200% wyższy niż udział tej kategorii w całości populacji młodych pracowników. Wskutek tego w partii przypada na jednego kierownika trzy razy mniej pracowników fizy-

cznych niż w całej strukturze młodych pracowników (3,86 w partii i 13,5 w całej populacji), a także trzy razy mniej wykonawczych pracowników umysłowych (1,18 w PZPR i 4,10 w całej strukturze).

Wyraźnie niedoreprezentowana wśród zrzeszonych jest natomiast kategoria niskokwalifikowanych i wykształconych robotników. Stopień niedoreprezentowania tej kategorii wzrasta przy tym wraz ze wzrostem udziału treści politycznych w działalności organizacji. Zrzeszeni robotnicy pół- i niewykwalifikowani stanowią tylko 77% tej ich liczby, która powinna znaleźć się w organizacjach, gdyby została zachowana zasada proporcjonalnego udziału, a partyjni tylko 57% liczby pół- i niewykwalifikowanych robotników, którzy powinni by należeć do PZPR, gdyby ich udział w partii był odpowiedni do ich udziału w całości populacji młodych pracowników.

"Kategorie środkowe" ze względu na poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, a więc robotnicy wykwalifikowani i wykonawczy pracownicy umysłowi, reprezentowani są w organizacjach (także w PZPR) w stopniu odpowiednim do ich udziału w całości populacji młodych pracowników.

Dodatkowymi zmiennymi interferującymi w ten układ zależności między miejscem zajmowanym w strukturze przedsiębiorstwa ze względu na poziom wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i stanowisko a przynależnością do organizacji jest wiek badanych, staż pracy w zakładzie oraz płeć. Niedoreprezentowane są kategorie najmłodszych wiekiem (nie dotyczy to uczestnictwa w ZSMP), mających najkrótszy staż w zakładzie oraz kobiety. Nadreprezentowani natomiast - szczególnie w partii - są pracownicy powyżej 25 roku życia, pracujący w danym zakładzie siedem lat i więcej oraz mężczyźni. Odnoszące się już do tego poziomu analizy wyniki wskazują, że relatywnie wysoki stopień zrzeszenia w organizacjach społecznych młodej generacji pracowników przemysłu wskazuje, że "obecność" organizacji w poszczególnych kategoriach społecznych młodzieży pracującej jest zróżnicowana, a zatem także zróżnicowane są możliwości ich oddziaływania na to, co dzieje się w organizacji, a poprzez to na to, co dzieje się w zakładzie.

Wysoki stopień zrzeszenia kierowników nie jest zaskakujący. Wiadomo bowiem, że prowadzenie odpowiedniej polityki kadrowej, tzn. obsadzanie stanowisk kierowniczych w gospodarce, stanowi

jedną z form realizacji kierowniczej roli partii. Zjawisko to zwykle jednak odnosić się do wysokich szczebli w hierarchii zarządzania, do tzw. nomenklatury. Wyniki naszych badań wskazują jednak, że stanowi ono także powszechną praktykę na najniższych szczeblach zarządzania, już na poziomie brygad pracowniczych.

Przynależność do organizacji ważna sama w sobie z tego względu, że sytuuje poszczególne jednostki i kategorie społeczne w różnych wymiarach życia społecznego przedsiębiorstwa, realizowana może być na wiele różnych sposobów. Może mieć ona charakter wyłącznie formalny, a więc sprowadza się do wypełnienia w jakimś momencie odpowiedniej deklaracji, może polegać na pełnieniu tylko i wyłącznie roli zwykłego uczestnika działań animowanych i organizowanych przez innych, może wreszcie wyrażać się w wykonywaniu różnych zadań i poleceń, a także we współorganizowaniu zebrań, akcji, imprez itp. podejmowanych przez organizację.

Dla określenia zróżnicowania sposobów uczestnictwa w działalności organizacji społecznych używa się zazwyczaj pojęcia "zaangażowanie". W potocznym jego znaczeniu zawiera ono silną komponentę emocjonalną. "Zaangażowani" są zatem ci, których łączy z organizacją silna więź emocjonalna, której podstawę stanowi wyznawanie tej samej idei.

Wydaje się, że ewolucja form organizacji znajdująca wyraz w ich instytucjonalizacji i formalizacji nie sprzyja tego rodzaju zaangażowaniu. Również ono uległo przekształceniu i przemianom. Miejsce komponenty emocjonalnej w coraz większym stopniu zaczęła zajmować komponenta, jaką jest podejmowanie określonych działań. W takim też znaczeniu używamy pojęcia zaangażowanie w niniejszym studium nadając mu sens opisowy, a nie emocjonalny.

Kolejne pytania, na które spróbujemy odpowiedzieć, dotyczą zatem tego, czy zróżnicowaniu ulega także stopień zaangażowania w działalność organizacji, czy i w jaki sposób to zróżnicowanie zaangażowania pokrywa się ze zróżnicowaniem społecznym młodych pracowników? Czy dzieje się tak, że kategorie nadreprezentowane w organizacjach są także najbardziej zaangażowane w ich działalność.

Analiza w tym fragmencie musi z konieczności być ograniczona tylko do członków ZSMP. Liczebność członków innych organizacji, w tym także partii, nie upoważnia bowiem do przeprowadzenia takich szczegółowych obliczeń.

Jesteśmy jednakże zdania, że prawidłowości stwierdzone w tym zakresie w odniesieniu do ZSMP są zasadne także w odniesieniu do PZPR, której "przedłużeniem" wśród młodzieży jest właśnie nas interesujący związek.

Zaangażowanie w działalność ZSMP było ustalone przez nas na podstawie: 1) uczestnictwa w systematycznej działalności, tj. zebraniach, szkoleniach, akcjach; 2) wykonywania poleceń organizacyjnych oraz 3) współorganizowania działań prowadzonych przez organizację.

Uzyskane przez nas wyniki wskazują, że gdy chodzi o tak określone zaangażowanie, struktura zakładowej organizacji ZSMP przyjmuje kształt typowy dla wszystkich organizacji masowych, tzn. występuje w niej niewielka grupa bardzo zaangażowanych (a więc uczestniczących we wszystkich trzech rolach) - 2,3%, większa grupa uczestniczących w dwóch rolach (22%), szeroka grupa biorących udział tylko i wyłącznie w systematycznej działalności organizacji jako "zwykli uczestnicy" - 52% oraz 20% - grupa "formalnych członków", tzn. posiadających legitymację Związku, ale nie uczestniczących w ogóle w jego życiu.

Formalnych członków spotyka się przy tym najczęściej wśród robotników najniżej wykształconych i kwalifikowanych, a także wśród specjalistów (w przeważnej z wymienionych kategorii na jednego formalnego członka przypada tylko 1,4 uczestniczącego w życiu ZSMP, w drugiej - 2,3); najmniej - wśród techników, mistrzów i wyspecjalizowanych pracowników umysłowych (spośród których rekrutuje się kategoria "kierowników"), wśród których na jednego formalnego członka przypada aż 21 aktywnych.

Kolejność kategorii społeczno-zawodowych ze względu na zaangażowanie w działalności ZSMP przedstawia się następująco: technicy, mistrzowie i wyspecjalizowani pracownicy umysłowi ($W_z = 0,409$)⁴, wśród których szczególnie zaangażowani są kierowni-

⁴ Współczynnik zaangażowania (W_z) obliczono w następujący sposób: uczestnictwu w systematycznej działalności ZSMP przypisano 0,2 pkt, wykonaniu zadań - 0,3, współorganizowaniu działań - 0,5. Dzieląc sumę punktów uzyskanych przez daną kategorię społeczną przez liczebność tej kategorii uzyskuje się wartość współczynnika W_z . Przybiera ona wartości od 0 do +1. "0" oznacza, że wszyscy z danej kategorii są formalnymi członkami, "1" - że wszyscy - występują we wszystkich trzech rolach łącznie.

cy ($W_z = 346$), wykonawczy pracownicy umysłowi ($W_z = 0,287$), specjaliści ($W_z = 0,260$), robotnicy wykwalifikowani (0,228), robotnicy pół- i niewykwalifikowani (0,216).

Z przedstawionych danych zatem wynika, że nadreprezentowaniu danej kategorii wśród członków organizacji towarzyszy także jej większe zaangażowanie w działalność, a niedoreprezentowaniu - małe zaangażowanie. Podkreślimy, że wykonawczy pracownicy umysłowi oraz robotnicy wykwalifikowani zajmują ponownie "średkowe" pozycje na "skali" zaangażowania. Należy jednakże zasygnalizować pewną istotną różnicę między nimi. Uczestnictwo robotników w działalności ZSMP wyczerpuje się prawie całkowicie przez uczestnictwo w zebraniach, akcjach. Zaledwie 7% spośród nich współorganizowało jakieś działania, a 19% wykonywało jakieś zadanie. Odpowiednie liczby dla pracowników umysłowych wynoszą 23% i 30%. Wynika stąd, że robotnikom powierza się w ZSMP rolę prawie wyłącznie wykonawczą. Organizowanie działalności, które dopiero daje poczucie podmiotowości, rezerwowane jest natomiast przede wszystkim dla pracowników średniego nadzoru technicznego, co wynika przede wszystkim z funkcji, jaką ZSMP, a także inne organizacje masowe pełnią w zakładzie. Informacji na ten temat poszukiwaliśmy w badaniach pogłębionych, którymi objęliśmy zarówno zetesempowców, jak i niezrzeszonych. Spośród zetesempowców 65% oraz blisko 80% niezrzeszonych na pytanie, "czym zajmuje się ZSMP w zakładzie", odpowiedziało, że "zebraniem i czynami". Nie wymieniło przy tym żadnych innych kierunków działań. Zdecydowana większość badanych postrzega zatem ZSMP w funkcji mobilizacyjnej. Choć w planach pracy organizacji zakładowej są zamieszczone także inne kierunki działań, nie wydaje się, żeby obraz funkcjonowania organizacji młodzieżowej zarejestrowany w świadomości jej członków odbiegał daleko od rzeczywistości. Wiadomo przecież, że czyny społeczne i produkcyjne, "łatanie" planów, dodatkowa praca w "dyrektorskie niedziele" wykonywane jest rękami młodych.

Wypełnianie tej funkcji przez ZSMP jest jednakże możliwe tylko wówczas, kiedy działalność tej organizacji oprze się na średnim dozorcze technicznym (mistrzowie, brygadziści, kierownicy sekcji), ponieważ oni z racji stanowiska mogą skutecznie "nakłonić" młodzież do dodatkowej pracy. Dysponują bowiem sankcjami,

których brak organizacji. Konieczność takiego "motywowania" do uczestnictwa w realizacji przez ZSMP jej funkcji mobilizacyjnej wynika stąd, że identyfikacja zetesempowców z własną organizacją jest niewielka. Świadczy o tym wspomniany już wcześniej fakt małego zdyscyplinowania wewnątrzorganizacyjnego. Jeszcze wyraźniej znajduje to wyraz w tym, że aż dla 65% zetesempowców skreślenie ich z listy członków nie zrobiłoby na nich żadnego wrażenia.

W uzasadnieniu swojego stanowiska respondenci stwierdzili, że ich wstąpienie do organizacji miało charakter przypadkowy nieprzemyślany, że są rozczarowani działalnością ZSMP, która "istnieje tylko na papierze", że nie zostały spełnione ich oczekiwania, jakie wiązały z przynależnością do organizacji młodzieżowej.

Czego zatem oczekiwali młodzi pracownicy zapisując się do ZSMP? Przede wszystkim, co zrozumiałe zważywszy, że ZSMP jest organizacją młodzieżową, "zagespodarowania" czasu wolnego oraz realizacji własnych zainteresowań. Na trzecim miejscu (na dziewięć możliwych) co do częstości wymieniania zgłaszano oczekiwania dotyczące uzyskania większego dostępu do informacji o tym, co dzieje się w zakładzie, na czwartym - dotyczące możliwości wpływu na różne sprawy w zakładzie. Zwróćmy szczególną uwagę na te dwie ostatnio wymienione potrzeby. Zarówno potrzeba bycia poinformowanym, jak i posiadania wpływu były zgłaszane przez pracowników umysłowych i przez robotników⁵; tym silniej im wyższym poziomem wykształcenia charakteryzują się respondenci. Wśród absolwentów szkół pomaturalnych i wyższych oczekiwania uzyskania wpływu jest wymieniane przy tym na pierwszym miejscu. Godne podkreślenia jest jednak to, że robotnicy wykwalifikowani wstępowali do ZSMP z myślą o uzyskaniu informacji i wpływu nawet częściej niż wykonawczy pracownicy umysłowi (biurowi). Niezaspokojenie tych oczekiwań przez zakładową organizację ZSMP okazuje

⁵ Zwróćmy uwagę, że na konieczność "upodmiotowienia" młodzieży zwracano uwagę szczególnie w drugiej połowie lat siedemdziesiątych, także w czasopiśmie partyjnych. Przypomnijmy tu choćby artykuł W. A d a m s k i e g o zamieszczony w "Nowych Drogach" 1972, nr 2, w którym autor podkreśla, że potencjał produkcyjny i intelektualny tkwiący w młodej generacji stanowić może bardzo istotny czynnik rozwoju ekonomiczno-społecznego naszego kraju.

się oczywiste, jeśli skonfrontujemy je z tym, w jakiej funkcji postrzegany jest ZSMP, a także z wypowiedziami na temat tego, dlaczego skreślenie z listy członków Związku byłoby ważnym przeżyciem. Załedwie jeden zetesempowiec jako rezultat skreślenia go z ZSMP wymienił utratę możliwości wpływu na bieg różnych spraw w zakładzie. Można zatem, jak należy sądzić, zasadnie przypuszczać, że tylko ten jeden ma poczucie realizacji przez przynależność do ZSMP potrzeby wpływania na życie w przedsiębiorstwie, podczas gdy oczekiwanie takie wiązał z ZSMP prawie co piąty (19%) członek Związku.

Mobilizacyjna funkcja ZSMP, ale także innych organizacji (przede wszystkim PZPR) ujawnia się szczególnie wyraźnie, kiedy przedmiotem analiz uczyniliśmy uczestnictwo młodzieży pracującej w czynach społecznych, naradach wytwórczych i racjonalizacji pracy. Okazuje się bowiem, że we wszystkich tych trzech sferach działalności społecznej członkowie organizacji społecznych są nadreprezentowani, a niezrzeszeni - niedoreprezentowani. Podczas gdy wśród niezrzeszonych ani w czynach, ani w naradach, ani w racjonalizacji pracy nie bierze udziału aż 41%, to wśród zrzeszonych tylko 17%.

Kategorię społeczną najbardziej nadreprezentowaną wśród uczestników każdej z analizowanych sfer "produkcyjnej" działalności społecznej stanowią młodzi kierownicy, najbardziej niedoreprezentowaną natomiast najniżej kwalifikowani i wykształceni robotnicy. Cechą charakterystyczną kierowników jest przy tym to, że uczestniczą oni w "produkcyjnej" działalności społecznej w sposób "kumulatywny", tzn. biorą udział i w czynach społecznych i w naradach i w racjonalizacji pracy. Robotników pół- i niewykwalifikowanych cechuje natomiast "rozproszone" uczestnictwo w omawianym rodzaju aktywności społecznej. Załedwie 5% spośród nich bierze udział we wszystkich trzech sferach równocześnie, podczas gdy wśród kierowników - aż 40%. Robotnicy wykwalifikowani plasują się znów na "średkowej" pozycji; 9,3% członków tej kategorii uczestniczy we wszystkich trzech sferach łącznie.

Wśród kierowników najsilniej ujawnia się efekt "zrzeszenia" na "produkcyjną" działalność społeczną. Oznacza to, że różnica w stopniu aktywności w omawianej dziedzinie między zrzeszonymi a niezrzeszonymi kierownikami jest największa w porównaniu z róż-

nicami między zrzeszonymi a niezrzeszonymi należącymi do innych kategorii społecznych, chociaż i wśród nich zawsze bardziej są aktywni członkowie organizacji. "Produkcyjna" działalność społeczna realizowana jest zatem przede wszystkim przez zrzeszonych (partyjnych) mistrzów, brygadzystów, itp.

Przejdźmy teraz, po przedstawieniu szeregu szczegółowych wyników, do przeprowadzenia ich syntezy tak, żeby udzielić odpowiedzi na pytanie, dlaczego młodzież pracująca z takim zapamiętaniem i tak licznie wstępuje w szeregi "Solidarności".

Główną przyczynę tego stanu rzeczy widzielibyśmy, na podstawie naszych badań, w tym, że sposób funkcjonowania organizacji społecznych w zakładzie, w tym także ZSMP, nie stwarzał młodzieży pracującej zajmującej wykonawcze stanowiska w przedsiębiorstwie szansy bycia podmiotem działań. Zarówno przedsiębiorstwo, jak i organizacje społeczne "rezerwowały" dla młodych funkcje wykonawcze, przedmiotowe. Przynależność do organizacji społecznych miała być czynnikiem znoszącym tę "przedmiotowość", była dodatkowym mechanizmem jej pogłębiania. Działo się to przede wszystkim za sprawą przerostu funkcji mobilizacyjnej organizacji i wynikającym stąd oparciu ich działalności na pracownikach średniego nadzoru technicznego. W tym widzielibyśmy źródło szczególnie dużej aktywności mistrzów, brygadzystów, kierowników sekcji, z których roli "służbowej" wynikały działania zwane "społecznymi" (np. czyny, narady, usprawnienia). Im też, ponieważ dysponują ważnymi atutami (nagrody i kary), a także posiadają lub co najmniej powinni posiadać umiejętności organizatorskie, powierzano funkcje organizatorów społecznych prac. Między zajmowaniem kierowniczego stanowiska a aktywnością społeczną występuje przy tym sprzężenie zwrotne. Aktywność społeczna jest funkcją miejsca zajmowanego w formalnej strukturze przedsiębiorstwa a równocześnie stanowi dodatkowe wzmocnienie tej drugiej tak, że kierownicy skupiali w swych rękach zarówno władzę "administracyjną", jak i "społeczną". Taki stan rzeczy pogłębiał poczucie przedmiotowości wykonawczych pracowników, tym bardziej, że poziom ich wykształcenia i kwalifikacji zawodowych jest relatywnie wysoki (87% posiada wykształcenie wyższe niż podstawowe, a blisko 50% - co najmniej średnie). Niezaspokojenie przez orga-

nizacje społeczne ich aspiracji związanych z wywieraniem wpływu na przebieg spraw w zakładzie musiało rodzić poczucie niezadowolenia znajdujące wyraz m. in. w braku identyfikacji z organizacją młodzieżową, w "złym" stosunku do zakładu pracy. Ten stan frustracji pogłębiany był także, jak można się domyślać, tym że ta kategoria młodych pracowników (robotnicy wykwalifikowani, wykonawczy pracownicy umysłowi) zajmowała dalekie miejsce w kolejce po przywileje przynależne członkom organizacji, takie jak: dofinansowywany udział w wycieczce zagranicznej, przydział telonu na samochód, bilety na atrakcyjną imprezę kulturalną. Takie premie, ze względu na ograniczoną ich ilość, rezerwowane były dla "szczególnie" aktywnych, a oni byli tylko "średnio" aktywni.

Można domniemywać, że poczucie niezadowolenia nieobce było także młodym kierownikom, których pozycja była znacznie lepsza niż zajmujących "środek" struktury młodych pracowników. Charakteryzują się oni bowiem relatywnie wysokim poziomem wykształcenia, relatywnie wysokimi zarobkami, relatywnie wysokim udziałem we władzy zarówno administracyjnej, jak i "społecznej", a także, jak można przypuszczać, relatywnie dużym w porównaniu z innymi kategoriami młodzieży dostępem do dóbr szczególnie pożądaných, a rozdzielanych z udziałem organizacji społecznych. To poczucie niezadowolenia mogło wynikać stąd, że stanowią "pierwszą linię" w systemie mobilizowania społecznego, że na nich właśnie skupiało się niezadowolenie młodzieży, a także niezadowolenie "czynników". Stanowili oni swoisty przekaznik płynących "z góry" poleceń od czynników "społecznych", jak i od kierownictwa przedsiębiorstwa.

Duże zaangażowanie w działalność społeczną tej kategorii było wymuszone miejscem zajmowanym przez nią w formalnej strukturze przedsiębiorstwa: było traktowane, jak można domniemywać, jako dodatkowy obowiązek stanowiący przedłużenie obowiązków służbowych. Działalność w organizacjach społecznych nie była źródłem satysfakcji, a przeciwnie mogła być źródłem rozgoryczenia, ponieważ za brak "prężności" w mobilizowaniu młodzieży byli narażeni zarówno na kary ze strony kierownictwa przedsiębiorstwa, jak i kierownictwa organizacji. Władza społeczna i administracyjna skupiona w rękach młodych kierowników miała także przy tym wykonawczy, a nie kreacyjny charakter. Była to władza "ekonoma", któremu "pan" nakazywał co robić. Warto przy tym zaznaczyć, że

ów "pan" niekoniecznie musiał przybierać postać instancji dzielnicowej czy wojewódzkiej. Najczęściej były nim konkretne potrzeby przedsiębiorstwa wyrażające się przede wszystkim w potrzebie wykonania planu, które leżało zarówno w interesie przedsiębiorstwa jako całości, jak i poszczególnych członków i kategorii społecznych załogi.

Dochodzimy w ten sposób do niezwykle ważnych zagadnień dotyczących uwikłania organizacji społecznych, w tym także młodzieżowej i partyjnej wynikających z ich umiejscowienia w konkretnym terenie, a w naszym przypadku - przedsiębiorstwie przemysłowym. Organizacje społeczne na poziomie instancji centralnych formułują określone cele działania. W przypadku organizacji młodzieżowej jest nim ideowe wychowanie młodzieży, przygotowanie jej do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym. Na poziomie przedsiębiorstwa natomiast organizacja wchodzi w nurt "normalnego", "zwykłego" życia, wobec którego musi zająć określone stanowisko.

To normalne życie oznaczało jednakże, szczególnie w drugiej połowie lat siedemdziesiątych "nienadążanie za planem" wynikające z ich "wysrubowania", przerw w dopływie prądu, nierytmiczności w dostawach materiałów i surowców. Sama administracja przedsiębiorstw nie była w stanie zachęcić pracowników, w tym także młodych, do nadrabiania zaległości. Musiały się do tego włączać zakładowe organizacje społeczne (ich instancje zakładowe), sytuując się tym samym po tej samej stronie "barykady" co administracja gospodarcza. W ten sposób instancje kierownicze organizacji społecznych, jak i kierownictwo zakładu określane było jako "oni". Cele krótkofalowe zaczęły przesłaniać istotę organizacji społecznych, w szczególności młodzieżowej. Zamiast wychowywać - mobilizowały oraz organizowały mało wyszukane formy rozrywki i wypoczynku, zamiast artykułować potrzeby środowisk, których interesy miały artykułować, perswadowały, że ich zaspokojenie nie jest w tym momencie możliwe. Rodziły zatem poczucie beznadziei, stanowiły czynnik dodatkowo "uprzedmiotowujący" młodych, miały służyć ich upodmiotowieniu. Nakaz chwili w postaci "zawalonego planu" czy braku szatni był ważniejszy niż realizacja programu związanego np. z rozwijaniem potrzeb kulturalnych młodych czy ich edukacją historyczną.

Jest sprawą oczywistą, że organizacje społeczne - w tym tak-

że młodzieżowa - będą musiały także w przyszłości włączać się do spraw i zagadnień ważnych dla ich zakładu pracy. Jeśli jednakże mają one stać się ważne dla młodzieży a przez to stać się "ich" organizacjami, konieczna jest zmiana ich funkcji. Przez przynależność do organizacji młodzi pracownicy powinni uzyskać poczucie bycia współgospodarzem swojego zakładu. Potrzeba taka jest przez nich silnie odczuwana. Dodajmy, że mają oni także niezbędne do urzeczywistnienia roli współgospodarza relatywnie wysokie wykształcenie. Zdecydowanie wyższe niż starsza generacja (tylko 13% młodych pracowników zakończyło szkolną edukację na poziomie elementarnym). Są zdolni do ponoszenia współodpowiedzialności za losy zakładu i kraju i gotowi, co wykazały wydarzenia sierpniowe, tę współodpowiedzialność wziąć na siebie.

Wielisława Warzywoda-Kruszyńska

OPERATION OF SOCIAL ORGANIZATIONS IN ENVIRONMENT OF YOUNG
INDUSTRIAL WORKERS

The article contains an attempt at showing mechanisms and tendencies concerning the operation of social organizations in the working youth environment, which led to the questioning of the existing institutional forms monopolizing the social activity. The analysis is based on results of empiric studies on social involvement of young industrial workers (between 18 and 30 years of age).

The obtained results show that the social involvement before August 1980 represented a function of the place held by particular categories of young workers in the formal structure of an industrial company. The easiest "access" to social-type activities had young "managers" (the so-called medium-level technical supervision i.e. foremen, managers of sections etc.), the smallest one - workers with poor qualifications and poor educational background. The fact that activities of social organizations were based on the medium-level technical supervision was, in our conviction, a result of excessive growth of the mobilization function of organizations in an industrial company.

Such mechanism of functioning of organizations accounted for the fact that membership in organizations in relation to executive workers, and especially qualified and white-collar workers not only did not represent a platform for their subject status but, on the contrary, it increased their feeling of being objects. Both in production sphere and in organizations they were allocated exclusively the executive role.