

Iza Muchnicka

Funkcja opiekuńczo-wychowawcza przedsiębiorstwa

Przegląd Socjologiczny / Sociological Review 22/1, 129-137

1968

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

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

1. błędy patronatu organizacji i instytucji do tego zobowiązanych,
2. brak przygotowania pedagogicznego kierowników zespołów,
3. właściwości amatorskiego ruchu artystycznego jako ruchu młodych.

F. Znaniecki pisal: „Prócz wypadków bardzo rzadkich [...] krąg młodocianych rówieśników, którego spontaniczne zainteresowania nie są hamowane lub modyfikowane przez dorosłych, jest zespołem zabawowym”⁹. Wiadomo, że zabawa jest zajęciem będącym celem samym w sobie i jeżeli czynności, na które decydują się młodzi ludzie dla zaspokojenia potrzeb zabawowych, traktowane są przez organizacje i instytucje patronujące zespołom teatralnym przede wszystkim jako wartości instrumentalne, jako środki służące innym celom, przestaje działać ważny motyw uczestnictwa młodzieży w zespole¹⁰. Jeżeli więc chce się przekształcić teatr amatorski w zespół intensywnie wychowawczo czynny i utrzymać go, trzeba robić to nadzwyczaj umiejętnie, wśród zabawy.

Ponadto, by zespół teatralny funkcjonował pomyślnie, wspólnie z grupą winien bawić się także instruktor (czy reżyser). Gdy jest on osobiście zaangażowany w powodzenie zespołu i prowadzi go z potrzeby zaspokojenia własnych pasji teatralnych, staje się jako przywódca centralnym czynnikiem grupotwórczym. Tego warunku nie spełnia ekspert neutralny — człowiek o najwyższych kwalifikacjach, lecz traktujący prowadzenie zespołu jedynie jako wykonywanie zawodowych obowiązków.

Właściwościami amatorskiego ruchu artystycznego jako ruchu ludzi młodych tłumaczą autorki cytowanych badań fakt przerwania działalności przez niektóre zespoły teatralne. Jest to bardzo naturalna przyczyna kresu zespołów. Są one, jak wiele spontanicznie tworzonych stowarzyszeń wczasowych młodzieży, organizmami nietrwałymi i wyczerpującymi swoją żywotność w ciągu krótkiego okresu czasu¹¹. Dłuższe niż przeciętne istnienie zespołu opiera się bądź na osobie reżysera o głębokich zainteresowaniach teatralnych, potrafiącego skupiać koło siebie coraz nowe kręgi członków zespołu, bądź na umiejętnościach i gorliwości organizacji patronujących.

IZA MUCHNICKA — ŁÓDŹ

FUNKCJA OPIEKUŃCZO-WYCHOWAWCZA PRZEDSIĘBIORSTWA *

UWAGI WSTĘPNE

Szeroko dziś pojmowane cele przedsiębiorstwa przemysłowego obejmują również zadania społeczne, których niewykonanie godzi w ostatecznym rezultacie i w produkcję oraz rozwój socjalistycznego społeczeństwa. Prawidłowa realizacja

⁹ F. Znaniecki, *Ludzie teraźniejsi a cywilizacja przyszłości*, Warszawa 1934, s. 257.

¹⁰ W żadnym oficjalnym sformułowaniu wśród celów instytucji wspierających ruch amatorski nie ma zadania dostarczenia pomocy ludziom, którzy chcą się cieszyć, bawić, przez ujmowanie zajęć amatorsko-teatralnych jako celu „samego w sobie”.

¹¹ Pisze o tym A. Kamiński w drukowanej obecnie książce *Spółdzielnia uczniowska jako placówka wychowawcza*.

* Niniejszy komunikat jest streszczeniem części pracy magisterskiej napisanej pod kierunkiem doc. dra Aleksandra Kamińskiego.

celów przedsiębiorstwa socjalistycznego wymaga pełnienia niemniej doniosłych funkcji pozaprodukcyjnych, do których zalicza się funkcje: wychowawczą, polityczną, kulturalno-oświatową i opiekuńczą¹. Według założeń modelowych socjalistyczny zakład ma funkcjonować opierając się na socjalistycznych zasadach współżycia, ma być ośrodkiem społecznego wychowania, w wyniku czego zostanie wychowany człowiek światły, odpowiedzialny, myślący kategoriami „my” i „nasze”.

Realizacja funkcji pozaprodukcyjnych zakładu pracy poprzez zaspokajanie każdego rodzaju słuszych potrzeb pracowników w granicach możliwości przedsiębiorstwa sprzyja integracji załogi, integracji będącej naturalnym procesem wytwarzania się całości, nie tylko przez tworzenie wspólnych instytucji formalnych, lecz także przez wytwarzanie wspólnych wartości, wzorów działania, interesów i poglądów².

Doniosła rola pozaprodukcyjnych funkcji przedsiębiorstwa upoważnia do zadania pytania: w jakim stopniu i zakresie są realizowane te funkcje?

W niniejszej pracy interesuje nas jedna z funkcji pełnionych przez zakład pracy w stosunku do pracowników i ich rodzin, funkcja opiekuńczo-wychowawcza. Przez funkcję opiekuńczo-wychowawczą przedsiębiorstwa w stosunku do załogi będziemy rozumieli zaspokajanie potrzeb pracowników w zakresie zabezpieczania warunków socjalno-bytowych, sprawowanie opieki nad pracownikiem dotkniętym wypadkiem losowym oraz prowadzenie działalności w zakresie potrzeb czasu wolnego. Interesuje nas realizacja funkcji opiekuńczo-wychowawczej przez organizacje i stowarzyszenia pracowników zakładu pracy na tle praktyk stosowanych w grupach nieformalnych oraz opinii dotyczących potrzeb pracowników.

TEREN I TECHNIKA BADAŃ

Analiza funkcji opiekuńczo-wychowawczej zakładu pracy oparta jest na badaniach przeprowadzonych w wybranym przedsiębiorstwie. Jest to średniej wielkości przedsiębiorstwo wielozakładowe, jakich w Łodzi jest około setki. Poszczególne zakłady tego przedsiębiorstwa były wybudowane przez różnych właścicieli w XIX wieku. Podczas II wojny światowej zakłady były administrowane przez władze niemieckie. Po wojnie poszczególne upaństwowione zakłady połączono w jedno przedsiębiorstwo. Składa się ono z siedmiu oddzielnych zakładów nazywanych literami alfabetu oraz z wydzielonego budynku administracyjnego zwanego centralą. Zakłady zlokalizowane są w śródmieściu Łodzi. W przedsiębiorstwie produkuje się tkaniny zgrzebno-wełniane. Obejmuje ono wszystkie właściwe dla przemysłu włókienniczego oddziały produkcyjne, to jest: przędzalnię, tkalnię i wykończalnię, oraz inne oddziały pomocnicze związane cyklem produkcji. Każdy zakład stanowi kompleks starych budynków, wyposażonych przeważnie w przestarzały park maszynowy. Większość zatrudnionych robotników pracuje według systemu trójzmianowego.

Badaniem objęto okres od 1 stycznia do 31 grudnia 1965 roku. Pierwszy kontakt z przedsiębiorstwem nawiązano w marcu 1965 r., natomiast zbieranie materiału zakończono w marcu 1966 roku. W badaniu zastosowano: 1) wywiad kwestionariuszowy z pracownikami przedsiębiorstwa, 2) analizę dokumentów in-

¹ J. Kulpińska, *Funkcje pozaprodukcyjne przedsiębiorstwa*, Warszawa 1965 (druk powielony), s. 20.

² J. Szczepański, *Założenie i ogólna koncepcja planu badań nad rozwojem klasy robotniczej w Polsce Ludowej*, [w:] *Studia nad rozwojem klasy robotniczej*, cz. 1. Łódź — Warszawa 1961, s. 10.

stytucji i organizacji zakładowych, 3) wywiad swobodny z aktywistami społecznymi zakładu pracy, 4) obserwację.

Wywiad kwestionariuszowy składał się z 4 części. Część pierwsza miała dostarczyć wiadomości o działalności opiekuńczo-wychowawczej grup formalnych, tj. poszczególnych instytucji i organizacji społecznych. Część druga dotyczyła poczynań natury opiekuńczej grup nieformalnych i kręgów koleżeńskich. Część trzecia miała dostarczyć informacji dotyczących potrzeb pracowników przedsiębiorstwa. W oparciu o część czwartą kwestionariusza zarejestrowano cechy społeczno-demograficzne respondentów.

Przeprowadzono sto wywiadów kwestionariuszowych, co w stosunku do 2367 zatrudnionych pracowników stanowi 4,2-procentową próbkę. Stosując zasadę doboru próby systematycznej, wylosowano kandydatów do wywiadu z ogółu zatrudnionych pracowników, przy czym zastosowano warunek ograniczający jednakową dla wszystkich możliwość wylosowania. Warunkiem tym był co najmniej 5-letni staż pracy w badanym przedsiębiorstwie. W wyniku powyższego otrzymano zbiorowość respondentów dobrze zorientowanych w interesującej nas działalności przedsiębiorstwa. Równocześnie jednak wybór ten wyeliminował z próbki osoby krótko pracujące, często zmieniające zakład pracy — pracowników, których potrzeby byłoby wskazane poznać.

Analiza struktury społeczno-demograficznej respondentów wykazała, że w wylosowanej próbce 56% ogółu stanowiły kobiety, zaś 41% mężczyźni. Pracowników fizycznych było 3,3-krotnie więcej w porównaniu z pracownikami umysłowymi. Średnia stażu pracy wylosowanej zbiorowości wynosiła 11,2 lat. Średnia wieku 38,3 lat. Wśród respondentów znajdowało się 21% osób z nieukończoną szkołą podstawową, 47% z wykształceniem podstawowym, 14% z niepełnym średnim oraz 18% ze średnim lub wyższym wykształceniem. Gospodarstwa domowe respondentów liczyły przeciętnie 3,8 osób. Przeciętny rozmówca należał do dwóch organizacji społecznych na terenie zakładu pracy. Do najliczniej reprezentowanych należały związki zawodowe (99%) oraz PZPR, której członkami było 34% informatorów.

Wywiady przeprowadzała jedna osoba. 91 wywiadów uzyskano na terenie zakładu pracy oraz 9 w miejscu zamieszkania informatorów. Korzystając z zezwolenia kierownictwa zakładu, przeprowadzano rozmowy w godzinach pracy respondentów. Jeżeli warunki na to pozwalały, wywiady przeprowadzano w miejscu pracy rozmówcy, w pozostałych wypadkach — przeważnie w świetlicy. Stosunek respondentów do badań był przychylny i życzliwy.

Inną stosowaną techniką badań była analiza treści dokumentacji następujących organizacji znajdujących się w przedsiębiorstwie: związku zawodowego, komitetu zakładowego PZPR, Ligi Kobiet, Ligi Obrony Kraju, Towarzystwa Przyjaźni Polsko-Radzieckiej, Polskiego Czerwonego Krzyża, Związku Młodzieży Socjalistycznej oraz referatu socjalnego.

Analizę dokumentacji traktowano w tych badaniach jako uzupełnienie i weryfikację wypowiedzi aktywistów społecznych z terenu zakładu, z którymi przeprowadzano wywiady wolne. Podczas wywiadów zadawano pytania dotyczące działalności opiekuńczo-wychowawczej organizacji, proszono o ocenę wymienionej działalności oraz pytano o dane osobowe rozmówcy. W sumie przeprowadzono osiem wywiadów wolnych z osobami kierującymi działalnością poszczególnych organizacji na terenie zakładu pracy.

Innym bezpośrednim sposobem zdobywania materiału była obserwacja. Dotyczyła ona organizowanych przez przedsiębiorstwo takich imprez, jak przyjęcie dla rencistów, pójście do teatru z racji Święta Kobiet, „Choinka Noworoczna” dla

dzieci pracowników, wyjazdy na majówkę, grzybobranie. Uczestniczyłam również w zebraniach organizowanych dla pracowników, na które kierownictwo zapraszało mnie lub zezwalało brać w nich udział.

Informacje uzyskane przy pomocy techniki wywiadów kwestionariuszowych stanowiły główny materiał badań. Wiadomości w ten sposób otrzymane uzupełniały materiały dotyczące działalności opiekuńczo-wychowawczej członków organizacji i stowarzyszeń niejako od strony „odbiorców” oraz były jedynym źródłem informacji na temat poczynań opiekuńczych kręgów koleżeńskich i grup nieformalnych.

DZIAŁALNOŚĆ OPIEKUŃCZO-WYCHOWAWCZA STOWARZYSZEŃ PRACOWNICZYCH I GRUP NIEFORMALNYCH

Opiekę socjalną w przedsiębiorstwie realizuje przede wszystkim rada zakładowa. Rada zakładowa reprezentuje związki zawodowe na terenie przedsiębiorstwa. Celem realizacji zadań opiekuńczo-wychowawczych rada zakładowa mobilizuje aktyw społeczny, który działa w wielu stałych komisjach. Istnieją komisje: kobieca, młodzieżowa, ochrony pracy, zdrowia i bhp, kulturalno-oświatowa, współzawodnictwa oraz socjalno-bytowa. Członkowie komisji realizują zadania statutowo określone.

Z radą zakładową współpracują inne zakładowe organizacje społeczne i polityczne, jak komitet zakładowy PZPR, ZMS, Liga Kobiet, TPPR, PCK, LOK, a także samodzielna sekcja socjalna, reprezentująca administrację zakładu pracy.

W tak szeroko pojmowanym, jak tu przyjęliśmy, zakresie poczynań natury opiekuńczo-wychowawczej, wymienione organizacje realizują tę funkcję wspólnie z radą zakładową. Związki zawodowe nie sprawują funkcji opiekuńczo-wychowawczej samodzielnie, w oderwaniu od innych organizacji znajdujących się na terenie zakładu pracy.

Działalność, obejmującą swym zakresem kategorię dzieci i młodzieży, rada zakładowa prowadzi wspólnie z sekcją socjalną. Należy tu tzw. akcja kolonijna oraz organizowanie dzieciom uroczystego obchodu Międzynarodowego Dnia Dziecka i „Choinki Noworocznej”.

Współpraca rady zakładowej z Ligą Kobiet^{*} polega głównie na organizowaniu kursów wiedzy praktycznej, odczytów, finansowaniu biletów do teatru w dniu Święta Kobiet.

ZMS oraz Liga Obrony Kraju w badanym okresie były inicjatorami wielu majówek, rajdów samochodowych, wycieczek na grzybobranie, kursu uprawniającego do otrzymania motocyklowego prawa jazdy.

Cenioną przez członków rady zakładowej formą współpracy z komitetem zakładowym PZPR jest wspólne rozwiązywanie konfliktów mających miejsce między pracownikami a ich przełożonymi.

Rada zakładowa jest organizacją finansującą prawie wszystkie poczynania natury opiekuńczo-wychowawczej, realizowane przez grupy sformalizowane w przedsiębiorstwie. Związki zawodowe są przeważnie organizatorem tych poczynań. Nie są jednak organizatorem jedynym, gdyż niejednokrotnie partycypują w tym także inne organizacje znajdujące się na terenie zakładu.

Członkowie stowarzyszeń zakładowych w swej działalności opiekuńczo-wychowawczej ograniczają się przeważnie do stosowania statutowych form działania. Realizowane formy opieki są bardziej podobne do działań typu ratowniczego aniżeli do akcji profilaktycznej.

Wcielanie w życie głównie zalecanych przez władze nadrzędne programów jest przyczyną, iż działalność opiekuńczą pracownicy traktują jako należne im świadczenia ze strony zakładu pracy, a nie jako akcję społeczną.

Z całokształtu poczynań opiekuńczo-wychowawczych przedsiębiorstwa na rzecz pracowników i ich rodzin można wyodrębnić następujące działy: pomoc materialna, pomoc niematerialna, prowadzenie działalności w zakresie zaspokajania potrzeb czasu wolnego.

Do działu pierwszego należy zaliczyć najczęściej stosowane formy pomocy udzielanej pracownikom, którymi są pożyczki pieniężne, bezzwrotne zapomogi pieniężne lub ich ekwiwalenty. Przez to ostatnie rozumiemy tego rodzaju pomoc, jak np. remonty mieszkań pracowniczych, przydział ogródków działkowych, rozdzielanie miejsc w żłobku, przydział biletów uprawniających do kąpieli w łaźni itp. Tą formą pomocy są objęci w pierwszym rzędzie pracownicy otrzymujący najniższe pobory miesięczne, mający na utrzymaniu liczne rodziny oraz pracownicy zasłużeni dla zakładu pracy. Ograniczona ilość wyżej wymienionych dóbr jest niejednokrotnie podłożem konfliktów, co niekorzystnie odbija się na atmosferze stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy.

Z przeprowadzonych badań wynika, że do powszechnie cenionych i najczęściej stosowanych form pomocy w zakładzie zalicza się udzielanie pożyczek pieniężnych zatrudnionym pracownikom. Co druga osoba w zakładzie przynajmniej raz w ciągu roku pożycza pieniądze z kasy zapomogowo-pożyczkowej. Udzielane pożyczki są poręczane przez żyrantów. Poręczanie należy do najczęstszych przysług świadczonych wzajemnie przez pracowników. Fakty te są dowodem zaufania żywionego w stosunku do osoby, za którą poręcza się, czemu niejednokrotnie respondenci dawali wyraz w swych wypowiedziach.

Inna forma pomocy materialnej, bezzwrotne zapomogi pieniężne, udzielana jest osobom, które złożyły do rady zakładowej podania wraz z niezbędnymi dokumentami. W okresie objętym badaniem (1965 rok) udzielono 132 zapomogi bezzwrotne, co oznacza, że otrzymało je 5,5% ogółu zatrudnionych. Z analizy podań z okresu jednego roku wynika, że 65% potrzebujących ubiega się o zapomogi ze względu na stan zdrowia, 15% podaje ogólnie trudne warunki życia, 12% — ze względu na nagłe wypadki losowe, pozostali (8%) wymieniają różne inne przyczyny. Względna łatwość, z jaką pacjent otrzymuje od lekarza leczącego odpowiednie zaświadczenie niezbędne do tego, aby przydzielono jemu zapomogę, wpłynęła niewątpliwie na zwiększenie odsetka podań motywowanych kłopotami natury zdrowotnej. Pracownicy otrzymujący zapomogi należą w większości do osób najniżej płatnych w zakładzie. W badanym okresie ani jeden pracownik umysłowy nie ubiegał się o zapomogę bezzwrotną. Wśród korzystających z zapomóg bezzwrotnych można wydzielić dwie grupy pracowników. Jedni należą do osób, których nazwiska systematycznie powtarzają się w rejestrze udzielonych zapomóg. Będą to bądź osoby znajdujące się stale w wyjątkowo trudnych warunkach materialnych, bądź pracownicy „zaradni”, którzy potrafią regularnie „wywalczyć” sobie zapomogę. Do drugiej grupy zalicza się pracowników korzystających jednorazowo z pomocy pieniężnej ze względu na wypadek losowy oraz pracowników nieśmiały i mniej zaradnych, którzy składają podania pod „presją” kolegów znających ich trudną sytuację życiową. Dokonywany raz na kwartał podział funduszu przeznaczanego na zapomogi bezzwrotne jest w centrum zainteresowania załogi fabrycznej. Komentuje się każdą, słusznie lub niesłusznie, zdaniem niektórych grup pracowniczych, przydzieloną zapomogę bezzwrotną. Zastrzeżenie budzi m. in. szablonowy charakter przyznawania zapomóg, polegający na

tym, że ustala się ich wysokość przeciętnie na 300 złotych i automatycznie przydziela się potrzebującym, nie indywidualizując tej pomocy w zależności od rodzaju i zakresu potrzeb pracowników.

W szczególnych wypadkach, gdy zakres udzielonej pomocy jest niewspółmiernie mały w stosunku do potrzeb, zaś pracownik legitymuje się długoletnim stażem oraz cieszy się sympatią kolegów, członkowie grup nieformalnych organizując składkę pieniężną uzupełniają tę pomoc. Spośród badanych osób 90% wspominało o otrzymaniu pieniędzy zebranych przez współpracowników. Wręczane kwoty wahały się przeważnie od jednego do pięciu tysięcy złotych. Mimo podejmowanych prób nie udało się ustalić liczby osób biorących udział w składce pieniężnej.

Pieniężne zapomogi bezwrotne ofiarowuje się kolegom, których spotkał nieszczęśliwy wypadek (pożar, śmierć członka rodziny, ciężka choroba). Zbieranie składek pieniężnych dla poszkodowanego inicjuje przeważnie majster dotkniętego wypadkiem pracownika. Składki zbiera się mimo zakazów administracji zakładu, obawiającej się nadużyć pieniężnych. 48% informatorów, wyłącznie pracujący fizycznie, wyraziło przekonanie, iż gdyby spotkał ich nieszczęśliwy wypadek, to przede wszystkim koledzy z pracy pomogliby im maksymalnie w miarę swoich możliwości. Poczynione fragmentaryczne obserwacje zdają się przemawiać za tym, iż przekonanie o solidarności wśród robotników z powyżej 5-letnim stażem pracy w zakładzie jest uzasadnione. Solidarność ta jest manifestowana zwykle podczas niecodziennych zdarzeń. W takich wypadkach zarysowuje się także wyraźniej przedział dzielący zbiorowość zakładu na pracowników fizycznych i umysłowych. Porównanie stopnia wewnętrznej integracji pracowników umysłowych i fizycznych wypada niekorzystnie dla tych pierwszych.

W działalności grup nieformalnych pieniężna pomoc potrzebującym jest również dominującą formą opieki. Poza omówionymi zapomogami bezwrotnymi stosuje się ją powszechnie w postaci pożyczek pieniężnych. Od kolegów pożycza się niewielkie sumy i na krótki okres czasu. Większe kwoty pieniężne otrzymuje się z kasy zapomogowo-pożyczkowej. Rola kolegów ogranicza się wówczas do poręczania.

Pomocy materialnej udzielanej pracownikom znajdującym się w niekorzystnych warunkach towarzyszy niejednokrotnie pomoc, którą w tym opracowaniu nazwano pomocą niematerialną. Ten dział pomocy jest domeną poczynań opiekuńczych grup nieformalnych. Polega ona głównie na bezinteresownej pomocy w wykonywaniu pracy zawodowej, na pośrednictwie między zwaśnionymi współpracownikami lub pracownikiem a jego przełożonym, na powszechnie stosowanym poradnictwie dotyczącym uprawnień pracowniczych oraz sposobu załatwiania najróżnorodniejszych spraw w urzędach.

Działalność opiekuńcza grup nieformalnych bardzo często przekracza swym zasięgiem teren pracy zawodowej. Występuje ona zarówno wśród robotników, jak i wśród pracowników umysłowych. Różni się jednak treścią poczynań. Opowiadając o doznanych poza pracą formach pomocy pracownicy umysłowi najczęściej wymieniali pomoc w nauce. Natomiast pracownicy fizyczni podawali szeroki wachlarz form, od systematycznej pomocy w dokonywaniu zakupów, pomaganiu w zajęciach domowych, gotowaniu obiadów, remontowaniu mieszkań, aż do sprawowania krótkotrwałej opieki nad dziećmi w czasie pobytu ich matki w szpitalu czy też kilkuletniej opieki nad dziećmi, dla których pracujące matki nie mogły otrzymać miejsca w przedszkolu.

Wśród społeczności fabrycznej istnieje zwyczaj odwiedzania chorych współpracowników w szpitalu lub w domu. Ostatnio zaczyna się praktykować odwiedzanie chorych także przez członków organizacji i stowarzyszeń. Te pozornie drobne sprawy w znacznym stopniu wywierają wpływ na tworzenie się więzi uczuciowej pracownika z zakładem. Niektóre pracownice opowiadały ze łzami w oczach o znaczeniu, jakie przywiązują do tych odwiedzin.

Aktywiści społeczni trudnią się — podobnie jak i członkowie grup nieformalnych — łagodzeniem konfliktów między pracownikiem a przełożonym. W początkowym stadium nieporozumień zazwyczaj koledzy starają się przeciwdziałać zatargom. Z chwilą gdy stwierdzą swoją bezradność, sprawa toczy się na szerszym forum, zawsze przy współudziale członków rady zakładowej. Trudna funkcja mediatora jest wysoce ceniona, lecz stwarza sytuacje konfliktowe dla osób pełniących te role.

Członkowie grup nieformalnych realizując funkcje opiekuńcze pełnią różnorodne role społeczne. Oto niektóre, najczęściej spotykane w społeczności fabrycznej. Pracownik organizujący pomoc koledze dotkniętemu wypadkiem losowym pełni rolę podobną do tej, którą realizuje mąż zaufania w sformalizowanej grupie. Powszechne w zakładzie pracy poradnictwo, dotyczące różnych dziedzin życia, jest formą obrony praw robotników, którzy nie zawsze są dostatecznie poinformowani o przysługujących im uprawnieniach i realnych możliwościach uzyskania pomocy ze strony organizacji społecznych. Kompetentny kolega udzielający niezbędnych informacji jest niejako prawozorem instytucji radców prawnych, którymi są wykształceni eksperci, coraz liczniej zatrudniani przez organizacje i stowarzyszenia.

Trzeci, wielce pojemny dział aktywności opiekuńczo-wychowawczej — prowadzenie w przedsiębiorstwie działalności w zakresie zaspokajania potrzeb czasu wolnego pracowników i ich rodzin — jest wyłączną dziedziną pracy członków organizacji społecznych.

Organizowanie czasu wolnego ludzi pracy uważa się za jedno z ważniejszych zadań opiekuńczo-wychowawczych przedsiębiorstwa³. Pracownicy dysponujący znaczną pulą wolnego czasu nie zawsze mają warunki i potrafią właściwie go spożytkować. Zakład pracy należy do placówek, których zadaniem jest między innymi organizowanie czasu wolnego i rozwijanie umiejętności jego wykorzystywania.

Jakie formy przyjmuje w przedsiębiorstwie zorganizowane spędzanie czasu wolnego, kogo obejmuje i jaka jest opinia na ten temat — oto pytania, na które dostarczyły odpowiedzi przeprowadzone wywiady kwestionariuszowe i obserwacje własne.

Pośród pracowników z wylosowanej próbki 55% osób nie uczestniczyło w żadnych imprezach organizowanych przez zakład w czasie wolnym od pracy. Przynajmniej jeden raz w ciągu roku uczestniczyło 45% osób, z czego 49% stanowią kobiety, 51% — mężczyźni. W zajęciach organizowanych przez przedsiębiorstwo bierze udział 37% kobiet (z ogółu kobiet) i 56% mężczyzn (z ogółu mężczyzn). Na niski odsetek kobiet biorących udział w aktywności typu rozrywkowo-odpoczynkowego wpływa fakt, iż kobiety są bardziej obciążone obowiązkami domowymi. Poza tym ograniczone, a co za tym idzie, rezerwowane tylko dla pracowników miejsca w niektórych imprezach powodują, że kobiety, które nie mogą zaprosić swoich współmałżonków do wzięcia udziału np. w wycieczce, same także z niej rezygnują. Mężczyźni natomiast nie stosują tego jako zasady.

3 A. Mirończuk, *Uprawnienia rad zakładowych*, Warszawa 1963, s. 118—122.

W ramach wymienionego działu poczynań mają miejsce w zakładzie pracy zarówno niedzielne wyjazdy na majówki, grzybobranie, jak i wycieczki krajoznawcze oraz przydzielanie wczasów pracowniczych. Poza tym w ramach wymienionej działalności organizuje się dla pracowników odczyty, spotkania z pisarzami, kursy wiedzy praktycznej. Przygotowuje się akademie okolicznościowe, prowadzi kolportaż biletów do kin i teatrów.

Respondenci wypowiadając się na temat swoich potrzeb zgłosili szereg dezyderatów pod adresem organizacji i stowarzyszeń istniejących w zakładzie pracy. W przeważającej większości zgłaszane postulaty dotyczyły form i treści organizowanego przez przedsiębiorstwo sposobu spędzania czasu wolnego. Postulowano głównie udoskonalenie istniejących form pracy oraz organizowanie takich poczynań kulturalno-rozrywkowych, w których pracownik mógłby w większym niż dotychczas stopniu brać udział łącznie z członkami swojej rodziny.

Aktywność opiekuńczo-wychowawcza organizacji społecznych i kręgów koleżeńskich, której bezpośrednim efektem jest zaspokojenie potrzeb pracowników, wpływa korzystnie na ogólną atmosferę życzliwości i poczucie bezpieczeństwa, a to w następstwie wywiera pozytywny wpływ na spójność wewnętrzną społeczności zakładowej, a także na przywiązanie pracowników do przedsiębiorstwa.

WNIOSKI KOŃCOWE

Zebrany materiał pozwala na stwierdzenie, iż funkcję opiekuńczo-wychowawczą w stosunku do pracowników i ich rodzin na terenie zakładu pracy pełnią członkowie organizacji i stowarzyszeń, którzy działalność realizują w formach ustalonych prawnie, oraz kręgi koleżeńskie, działające nieformalnie i stosujące zwyczajowo przyjęte formy opieki. Znamienna jest rola, jaką pełnią grupy nieformalne w funkcji opiekuńczo-wychowawczej przedsiębiorstwa. Członkowie tych grup niejednokrotnie pośredniczą między pracownikami a organizacjami i stowarzyszeniami, nakłaniają i przyspieszają udzielenie pomocy, dopełniają tę pomoc lub podejmują czynności, które na razie nie są sformalizowane.

Na terenie zakładu pracy obserwuje się aktywniejszą działalność i liczniejsze formy opiekuńczych poczynań robotniczych kręgów nieformalnych w porównaniu z pracownikami umysłowymi. Pracownicy fizyczni są bardziej zintegrowani, czego objawem jest masowo i spontanicznie świadczona pomoc wzajemna w trudnych sytuacjach życiowych. Wśród pracowników umysłowych natomiast obserwuje się świadczenie wzajemnych, drobnych przysług tylko w ramach nielicznych paczek koleżeńskich. Również stosunkowo mniej licznie uczestniczą oni w zorganizowanych przez zakład pracy formach spędzania czasu wolnego.

W społeczności fabrycznej zwraca uwagę przeważnie niewielka, lecz aktywna grupa organizatorów pomocy koleżeńskiej. Pozaorganizacyjnymi przywódcami są zazwyczaj majstrowie lub inni wykwalifikowani robotnicy, obdarzeni poważaniem całej społeczności zakładowej. Wydaje się, iż pożądane byłoby, aby tych samorzutnych, pozaorganizacyjnych przywódców wciągano do systemu organizacyjnego stowarzyszeń zakładowych. Zalegalizowanie poczynań tych ludzi utworzyłoby most między działalnością grup nieformalnych i organizacji zakładowych, co przyczyniłoby się do zatarcia granicy podziału na „my” i „oni”.

Innym zagadnieniem, wymagającym rozwiązania, jest sprawa zalegalizowania składek samopomocowych. W obecnej sytuacji pracownicy, którzy biorą udział w zbiórkach pieniędzy przeznaczonych na pomoc dla poszkodowanego kolegi, po-

stępują wbrew zarządzeniom dyrekcji zakładu. Fakt ten stawia w sytuacji konfliktowej wielu dobrych pracowników, wrażliwych na cudze nieszczęście.

Wydaje się być słuszny postulat zgłoszony przez respondentów, aby całością spraw opiekuńczych w przedsiębiorstwie kierowała jedna, zdolna do podejmowania odpowiednich decyzji osoba. Pracownik ten mógłby współpracując z istniejącymi organizacjami koordynować ich pracę, a także opracowywać dla przedsiębiorstwa zakładowy program działalności opiekuńczo-wychowawczej oparty na analizie struktury załogi, znajomości potrzeb pracowników i realnych sposobów ich zaspokajania. Osoba ta wcielałaby w życie wnioski wynikające z badań naukowych, mające na celu poprawę stosunków międzyludzkich, a w konsekwencji uczynienie z przedsiębiorstwa społeczności.

Uważa się za wskazane, aby pracownik ten posiadał odpowiednie przygotowanie zawodowe⁴, wysoki autorytet w społeczności zakładowej oraz przestrzegał tajemnicy zawodowej w taki sposób, jak to czynią lekarze.

ANNA DURACZ-WALCZAKOWA

Z BADAŃ NAD WPŁYWEM PROPAGANDY OSZCZĘDZANIA

Badania skuteczności propagandy i agitacji są prowadzone na szeroką skalę zarówno w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej, jak i w wielu krajach europejskich. Nic w tym dziwnego. Propaganda i agitacja pozostają w służbie wielu dziedzin życia od polityki do handlu. Toteż wypracowaniu ich teorii poświęca się wiele uwagi.

Nie ulega wątpliwości, że skuteczność propagandy i agitacji zależna jest nie tylko od charakteru sprawy, na rzecz której one działają, lecz również, w bardzo znacznej mierze, od sposobu przekazywania propagowanych treści. Amerykański pionier reklamy K. Saint Elmo Lewis udowodnił, że dla oddziaływania bodźców propagandowo-agitacyjnych konieczne są następujące czynniki: przyciąganie uwagi odbiorców, rozbudzanie ich zainteresowania oraz pobudzanie do decyzji i akcji. Wiadomo również, że zainteresowanie konkretnymi treściami agitacji i propagandy jest ściśle powiązane z przynależnością grupową odbiorców.

Nie miejsce tu na szersze referowanie psychologicznych aspektów propagandy i agitacji. Trzeba natomiast stwierdzić, że wypracowanie teorii w tej mierze z natury rzeczy musi być oparte o empiryczne badania.

W Polsce również mamy kilka teoretycznych dzieł z tego zakresu, m. in. T. Sztuckiego *Zagadnienia skutecznej reklamy* (wyd. Instytut Handlu Wewnętrznego, Warszawa 1962, maszynopis powielony). Niemniej jednak badania skuteczności agitacji i propagandy należą u nas jeszcze do rzadkości. Co najwyżej prowadzi się je dla potrzeb handlu. Tymczasem badania takie mogą znacznie wzbogacić wiedzę o skuteczności stosowanej agitacji i propagandy i stać się bardzo pomocne w praktycznej działalności w tym zakresie.

⁴ Na ten temat pisze obszernie L. Sparaco, *Problemes actuels du service social. Role et Avenir du service social d'entreprise*, Bruxelles 1946, s. 325.