

ADAM SOSNOWSKI

## MARYNARSKA ZBIOROWOŚĆ NA STATKU\*

### I. STRUKTURA ORGANIZACYJNA

Specyfika wykonywanych zadań na statku transportowym rodzi nie tylko osobliwości kategorii społeczno-zawodowej<sup>1</sup>, lecz w połączeniu z oddziaływaniem szczególnego typu środowiska naturalnego, rodzi swą istotną organizację statkowej zbiorowości<sup>2</sup>. Jej strukturę organizacyjną<sup>3</sup> porównuje się do struktur instytucji zamkniętej<sup>4</sup>. Należy więc powiedzieć nieco o organizacji zbiorowości statkowej, a przede wszystkim o jej osobliwościach, różniących ją od innych zbiorowości. Cechy, o których mowa, wpływają na proces pełnienia przez marynarzy różnorodnych

\* Artykuł jest zmodyfikowaną wersją referatu wygłoszonego na VI Ogólnopolskim Zjeździe Socjologicznym w Łodzi (9 - 12.09.1981).

<sup>1</sup> O sytuacji społeczno-zawodowej marynarzy pisałem szerzej w innym miejscu. Por. A. Sosnowski, *Obiektywne wyznaczniki sytuacji społeczno-zawodowej marynarzy*, Przegląd Zachodniopomorski 1980, nr 4, s. 99-120; tegoż, *Subiektywne wyróżniki sytuacji społeczno-zawodowej marynarzy*, Przegląd Zachodniopomorski 1981, nr 1, s. 135 - 146.

<sup>2</sup> Szerokie rozważania dotyczące „zbiorowości społecznej”, jako kategorii analizy socjologicznej można spotkać w opracowaniach wielu badaczy zjawisk społecznych. Patrz m. in. P. Rybicki, *Spółczesność miejskie*, Warszawa 1972, s. 5 - 8 oraz 21; tegoż, *Struktura społecznego świata*, Warszawa 1979, s. 80 - 99; J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa 1970; T. Szczurkiewicz, *Studia socjologiczne*, Warszawa 1970, s. 331; F. Tönnies, *Wspólnota i społeczeństwo jako typy więzi międzyludzkiej*, w: *Elementy teorii socjologicznych*, wybór i opracowanie J. Szacki, Warszawa 1975, s. 62 - 64.

<sup>3</sup> M. Hirszowicz traktuje strukturę organizacyjną jako ustrój organizacji. Patrz M. Hirszowicz, *Wstęp do socjologii organizacji*, Warszawa 1967. Natomiast J. Szczepański mówi, że przyjęcie założenia o pierwotności grupy w stosunku do organizacji zakłada, iż organizacja jest składową częścią samej grupy. Por. J. Szczepański. *Elementarne*, s. 230 - 238.

<sup>4</sup> Por. L. Janiszewski, *Rodzina marynarzy i rybaków. Studium socjologiczne*, Warszawa 1976, s. 72 -104 oraz 267-268; J. Walkowiak, *Statek a instytucja zamknięta*, Przegląd Zachodniopomorski 1980, nr 4, s. 73 - 98.

ról<sup>5</sup>, jak również sprzyjają formowaniu się stereotypowych wyobrażeń o pracy i życiu marynarzy<sup>6</sup>.

Statek, w przeciwieństwie do klasycznego lądowego zakładu pracy, jest dla załogi połączeniem miejsca pracy i środowiska społecznego poza pracą<sup>7</sup>. Zdarza się, że niektórzy badacze nie dostrzegając tej jedności, przeciwstawiają w swych analizach i opisach środowiska pracy i życia poza pracą<sup>8</sup>. Środowiskiem pozazawodowym nazywają dom, rodzinę, kręgi bliskich, znajomych i przyjaciół, a zakład określają jako miejsce wykonywania czynności zawodowych. Zachodzące w pracy na lądzie stosunki społeczne przenikają również poza zakład, aczkolwiek nie dokonuje się to tak silnie i ściśle, jak to ma miejsce wśród marynarzy. Stąd pojawiają się na statku specyficzne problemy związane z wzajemnym przenikaniem środowiska pracy zawodowej i życia osobistego poza pracą<sup>9</sup>. Najważniejszymi konsekwencjami tego stanu rzeczy są według mnie: 1) zakłócenia w sferze fizjologicznej i psychofizjologicznej marynarzy, wywołane m. in. przez długotrwały kontakt wyłącznie z mężczyznami; nagminnym przejawem jest utrata dobrego samopoczucia; 2) skazanie na ograniczone społeczne otoczenie — współpracowników i znajomych nie zmieniających się często przez kilkanaście miesięcy; jest to ważne o tyle, że mała powierzchnia statku zmusza marynarzy do ciągłych kontaktów nawet ze współpracownikami nie zawsze im przyjaznymi<sup>10</sup>; 3) duże uszczuplenie i ograniczoność pełnienia ról, szczególnie rodzinnych, częściowo również koleżeńskich, przyjacielskich, kulturalnych, itd.; 4) dostrzeganie znaczenia życia koleżeńkiego, które niekiedy znajduje kontynuację w życiu na lądzie; 5) brak stałego oddziaływania środków masowego przekazu oraz literatury, kina, teatru wpływa na uformowanie osobliwych zainteresowań kulturalnych członków załóg; 6) znaczny wpływ regulaminów normujących nie tylko pracę, lecz również życie na statku; 7) rytuał wykonywania jeszcze wielu zadań<sup>11</sup>.

<sup>5</sup> Por. A. Sosnowski, *Specyfika ról zawodowych i pozazawodowych marynarzy*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny* 1982, nr 1, s. 235 - 258; tegoż, *Role zawodowe marynarzy — ciągłość i zmiana*, *Nautologia* 1983 (w druku).

<sup>6</sup> Por. A. Sosnowski, *Stereotypy marynarzy i ich pracy*, *Studia Socjologiczne* 1982, nr 1 - 2, s. 263 - 287.

<sup>7</sup> Por. L. Janiszewski, *Rybaczy dalekomorscy. Studium socjologiczne*, Poznań 1967, s. 344; A. Sosnowski, *Środowisko społeczno-zawodowe marynarzy* (w druku).

<sup>8</sup> Czynią tak niektórzy współautorzy prac zbiorowych: *Ludzie morza oraz Kultura na statku morskim*.

<sup>9</sup> O teoretycznych problemach tzw. czasu podzielonego pisze J. Danecki, *Jedność czasu podzielonego*, Warszawa 1974, s. 39 - 49 oraz 53 - 67.

<sup>10</sup> Por. A. Sosnowski, *Społeczne, zawodowe i pozazawodowe wyznaczniki formowania się kolektywów pracowniczych na statku transportowym*, *Przegląd Zachodniopomorski* 1979, nr 1, s. 73-91.

<sup>11</sup> L. Janiszewski społecznej izolacji marynarzy i rybaków doszukuje się głównie w charakterze ich pracy zawodowej. Statek nazywa instytucją zamkniętą, gdyż obejmuje ona wszystkie sfery życia ludzi morza po wypłynięciu w rejs. Efektem

Z tych i innych jeszcze względów<sup>12</sup> spojrzenie na marynarską pracę i życie na statku jest silnie wyznaczone organizacją statkowej zbiorowości. Jeżeli mamy do wyboru kilka kategorii pojęciowych, za pomocą których można analizować dane obiekty, tj. takich kategorii analizy socjologicznej jak środowisko, struktura, system, organizacja, to wykorzystanie ostatniej z wymienionych jest niezmiernie przydatne dlatego, że jej ślady są utrwalone w cechach charakterologicznych marynarzy, cenionych przez nich wartościach oraz w sposobie wykonywania zadań. Ludzie ci widzą i określają siebie i innych przez pryzmat społecznej organizacji na statku.

Do podstawowych struktur organizacyjnych, w obrębie których funkcjonują marynarze, można zaliczyć te, które są: 1) wyznaczone systemem hierarchicznego podporządkowania, określającym schemat i możliwości awansowania, w wielu jeszcze przejawach wyrażającym ślady zachowawczego podziału załogi na oficerską i szeregową, któremu towarzyszy szereg pozaoficjalnych i pozaprawnych norm i wzorów; 2) zdeterminowane rodzajem wykonywanej pracy; często jednak struktura hierarchicznego podporządkowania (instytucjonalna) może pokrywać się z tą, jaka jest określona charakterem i rodzajem aktywności zawodowej na statku; 3) określone instytucjami społecznymi i politycznymi funkcjonującymi w zbiorowości statkowej; jest to zarówno organizacja partyjna, jak również instytucja delegata załogowego, będąca reprezentantem interesów samych marynarzy na statku; 4) wyznaczone udziałem w życiu koleżeńskim i towarzyskim — kontakty społeczne, zachowania na statku łączy wspólnota losów, zainteresowań, interesów, niekiedy przyjaźń; 5) powodowane szeroką łącznością z życiem rodzinnym i mimo że obie te sfery życia są rozdzielone, to istnieje wiele czynników łączących funkcjonowanie statku z rodzinami; łącznikiem tym jest nie tylko więź świadomościowa czy wyobrażeniowa typu symbolicznego, np. korespondencja, rozmowy radiowe itp., lecz również jest nim i to coraz częściej wspólny pobyt w rejsie marynarzy wraz z żonami, a nawet dziećmi. W kontekście tych pięciu piętér struktury tworzą się różnorodne zespo-

takiego stanu rzeczy jest — zdaniem autora — m. in.: 1) oddzielenie w sensie czasowym i przestrzennym od bezpośrednich kontaktów z lądem i społeczeństwem; 2) pozbawienie możliwości uczestniczenia w codziennym życiu osób najbliższych, głównie własnej rodziny; konieczność korzystania ze styczości pośrednich (listy, rozmowy radiotelefoniczne, depesze, itp.), w celu utrzymania łączności z lądem i rodziną. Sytuacja „uwięzienia społecznego” wzbudza więc w ludziach morza poczucie wyobcowania, rodzi świadomość osamotnienia i prowadzi niejednokrotnie do głęboko przeżywanej tęsknoty. Por. L. Janiszewski, *Rodzina marynarzy*, s. 267 - 268.

<sup>12</sup> Z innych ważniejszych powodów można wymienić przede wszystkim: 1) skrytość i „zamykanie się” ze swoimi problemami, szczególnie dotyczącymi życia rodzinnego; 2) ciągła gotowość do podjęcia zadań zawodowych — gotowość ta wynika z nierozłączności środowisk: zawodowego i pozazawodowego na statku.

ły zachowań przejawiane przez marynarzy i składające się na pewne zespoły pełniących ról.

Hierarchicznej strukturze stanowiskowej towarzyszy ściśle przypisanie stopni i funkcji. Upodabnia to strukturę zbiorowości statkowej do hierarchii wojskowej, lecz tylko w sferze nakazowej (wydawanie poleceń), a nie — zespołu sankcji i kar. Pojawia się zależność służbowa od osoby wyższej stopniem i funkcją, która rozciąga się na długi — niezadko kilkumiesięczny — okres pobytu w rejsie. Z jednej strony występuje więc na statku hierarchia i służbowa, nieomal wojskowe podporządkowanie, z drugiej strony realizowane zadanie — transport towarów drogą morską — ma charakter wyraźnie cywilny. Jak więc te kwestie pogodzić ze sobą?<sup>13</sup>

Charakterystyczna dla floty hierarchiczność stanowisk, podobnie jak w organizacji wojskowej, pozostawia — jak wynika z badań — ślady w pozasłużbowych kontaktach. Przejawia się to w pewnym dystansie pomiędzy kadrą szeregową a oficerską (szczególnie między marynarzami a kapitanem), którą odróżniają od pierwszej chwili m. in. dystynkcje, mundury oraz osobna messa (jadalnia pełniąca równocześnie funkcję świetlicy). Istniejąca organizacja pracy, dzieląca marynarzy na kierujących i kierowanych jest konsekwencją społecznego i statkowego podziału pracy. Z tych właśnie względów wspomniana organizacja pracy jest niezbędna i nie może być uznawana za źródło alienacji w pracy. Nad nią nadbudowany jest zbiór zależności społecznych, który nie zawsze służy lepszemu wykonywaniu zadań. Pojawia się jednak inna funkcja tej swoistej organizacji rejsu jako całości: zabezpieczenie nie tylko przewożonego ładunku, lecz również ochrona życia każdego marynarza. Z tych względów charakterystycznym znamieniem organizacyjnego podporządkowania jest — zwłaszcza w niektórych trudnych sytuacjach — bezwzględne posłuszeństwo. Zbędne jest więc pytanie, czy współczesna flota musi opierać się na konsekwentnym systemie podporządkowania. Natomiast trafne jest stwierdzenie, że społeczne konsekwencje organizacyjnych podziałów wymagają „złagodzenia”. Struktura hierarchiczna floty, wyznaczone przez nią podporządkowanie i posłuszeństwo, wynikają głównie z wielkiej odpowiedzialności spoczywającej na załodze, która ma: bezpiecznie i terminowo przewieźć ładunek, chronić statek przed awariami i kolizjami oraz chronić własne zdrowie i życie. Zarówno podporządkowanie zadaniowe, jak i wyprawowe może stanowić podstawę dla pojawiania się zbędnych podziałów i hierarchii pozazawodowej. Te właśnie realne i uświadomione podziały, wyrastające na podłożu stosunków wyznaczonych organizacyjnie, są przedmiotem moich dalszych refleksji.

<sup>13</sup> Należy pamiętać, że przewóz morski może spełniać w przypadku działań wojennych bezpośrednio funkcje wojenne, może być silnie powiązany z flotą wojenną. Przykłady tego typu powiązań znamy z okresu II wojny światowej czy wojen wcześniejszych.

Statek tym m. in. różni się od lądowego zakładu, że czas pracy w danym dniu nie kończy się definitywnie wraz z zakładową syreną. Dzieje się tak dlatego, że marynarze nie mogą opuścić miejsca pracy i udać się do domu. Na statku cała załoga jest w ciągłej dyspozycji do podjęcia pracy lub wzięcia udziału w akcji ratunkowej. Jest to tzw. ogólna dyspozycyjność załogi, obowiązek natychmiastowego podjęcia szeroko rozumianej pracy, gdy zagrożone zostaje bezpieczeństwo wyprawy. Sztorm lub katastrofa statku powoduje zaktywizowanie całej załogi, która musi podjąć akcję ratunkową („wszyscy na pokład”). Każdy członek załogi ma wcześniej określone zadania i wyznaczone odcinki alarmowe, za które odpowiada. Dla zachowania sprawności załogi, kapitan ma prawo i obowiązek ogłaszania alarmów próbnych. Wszystko to stwarza dodatkowe specyficzne zależności społeczne, wyrastające na podłożu stosunków wyznaczonych organizacyjnie. Ponieważ regulamin zobowiązuje każdego członka załogi do gotowości na wypadek alarmu, stąd zostawia szerokie możliwości kontroli życia marynarzy, a także ingerencji w ich życie „po pracy”. Nie może być więc tak, że cała załoga znudzona wieczorną libacją okaże się niesprawna w danym momencie. Kapitan ma prawo i obowiązek dopilnowania, by część załogi pełniąca wachty (czterogodzinne służby pokładowe w cyklu dobowym) była w ciągłej sprawności fizycznej i umysłowej. Ogólna dyspozycyjność, przesycanie niekiedy regulaminem pracy i życia poza pracą stanowią osobliwe wyznaczniki formujące życie marynarzy, ich obyczaje, sposoby spędzania czasu, kształtują także różnorodne cechy ich osobowości. Oprócz dyspozycyjności ogólnej występuje dyspozycyjność szczegółowa. Skoro okaże się, że określone urządzenie statku jest niesprawne, marynarze pokładowi (tzw. dejmani) pod kierownictwem bosmana przystępują do jego remontu w czasie rejsu, często po godzinach pracy, niekiedy pracując do dwunastu i więcej godzin na dobę. Przypomina to wykonywanie dodatkowych zadań w ramach zobowiązań produkcyjnych w lądowych zakładach pracy.

Wyznaczona podstawowym zadaniem, a zarazem wspólną wyprawą, organizacyjna struktura zbiorowości statkowej powoduje, że w tej specyficznej grupie występują funkcje stałe, a zarazem uregulowane oraz skonkretyzowane poprzez wydawane polecenia przez przełożonego. Do funkcji stałych można zaliczyć zakres obowiązków kapitana, oficerów wachtowych, całych wacht itd. względem innych członków załogi — grup pracowniczych, z pokładu, maszynowni i tzw. hotelu (pracownicy administracyjno-gospodarczy). Osoby realizujące te funkcje dokładnie wiedzą, co wchodzi w zakres ich obowiązków. Z drugiej strony są funkcje niemal wyłącznie dyspozycyjne. Do ostatnich można zaliczyć m. in. stanowisko szeregowego marynarza pracującego w tzw. dejmance<sup>14</sup>. Ponieważ w or-

<sup>14</sup> Dejmani są pracownikami dniówkowymi na statku, nie pełnią wacht i służb oraz nie są zatrudnieni przy obsłudze pasażerów i załogi.

organizacyjnej strukturze statku wyróżnia się rozmaite funkcje, dlatego zakresy obowiązków są niepodzielnie przypisane do nich, podobnie jak zindywidualizowana w ramach statku jest odpowiedzialność za to, co każdy w ramach swoich zadań powinien wykonywać. Każdy marynarz ponosi indywidualne ryzyko niespełnienia własnych celów i pragnień, skoro nie zrealizuje powierzonego mu zakresu obowiązków. Tylko najbardziej proste, pokładowe prace nie wiążą się z indywidualnym ryzykiem i odpowiedzialnością, i właśnie w odniesieniu do tych funkcji może występować najsilniejsza ingerencja, wyznaczona zależnościami organizacyjnymi przenikającymi często w sprawy pozazawodowe.

Zajmowane miejsce w zbiorowości statkowej określa strukturę zadaniową i wyprawową, wiąże się z pewnym zespołem otrzymywanych od armatora świadczeń, zespołem symboli i dystynkcji oraz zakresem możliwości spełniania własnych celów i realizacji zainteresowań. Przykładowo: system wynagrodzeń ma postać szczeblową, w którym obecnie coraz bardziej zasób zdobytych kwalifikacji i wiedzy, mierzony stażem pływania, pokrywa się z wielkością uzyskiwanego wynagrodzenia. Nadal jednak zdarzają się przypadki rozchodzenia się poszczególnych kryteriów i w takiej sytuacji kapitan ze swoim wynagrodzeniem nie mieści się w pierwszej piątce na liście płac jego załogi. Jest to zjawisko dekompozycji statkowej hierarchii określającej wielkość najrozmaitszego typu świadczeń.

Przejawiane przez marynarzy zachowania na statku, kompleksy działań i stosunków składające się na zespoły ról, wyznaczone są więc opisaną organizacją statku, aczkolwiek nie jest to jedyny wyróżnik. Część stosunków społecznych, a przede wszystkim bardziej złożone ich postacie określone są — jak już wspomniano — charakterem różnorodnych grup funkcjonujących na statku. W obręb ról marynarskich wchodzi więc nie tylko organizacyjne, ale i grupowo uregulowane zachowania. Co więcej, wiele treści zachowań wyprawowych i roboczych jest ściśle uwarunkowanych określonymi rodzajami uczestnictwa poszczególnych marynarzy w kręgach istniejących na statku. Uczestnictwo to może osłabiać spełnianie funkcji zadaniowych, może je także wzmacniać. Zależy to od charakteru kręgu, od stylów kierowania statkiem, itd. Struktura funkcji i odpowiadająca jej struktura stanowisk nie powinna być izomorficzna względem hierarchii, prestiżu na statku. Z badań wynika, że struktura zawodowa częściowo tylko pokrywa się ze strukturą uznania społecznego. Spotykano liczne przykłady uznawania osób, ale jedynie w ramach własnych działów. Zdarzały się przypadki wzajemnego nieuznawania się pracowników pokładu i maszynowni, a zwłaszcza nieuznawania pracy członków działu hotelowego. W tych sytuacjach można mówić o istnieniu konfliktów na statku.

## II. GRUPY I KRĘGI NA STATKU ORAZ ICH SPOŁECZNE ODZWIERCIEDLENIE

Grupy i kręgi zadaniowe<sup>15</sup> na statku wyznaczone są organizacyjnie poprzez fakt powołania przez armatora (niekiedy na wniosek kapitana) takiej, a nie innej załogi statku. Faktycznie jednak utworzona załoga statku kryje liczne koleżeństwa, liczne kontakty oparte na, często zbieżnych z oficjalnym interesem armatora, podłożu wspólnych interesów. Jak wiemy, w zakładach lądowych nie ma takich szerokich możliwości zmian brygad i załóg, a nawet przyjmuje się niekiedy zasadę tworzenia kolektywów pracy (np. młodzieżowych brygad współzawodnictwa w pracy). Brygady funkcjonują w zasadzie w stałych składach, poza naturalnymi faktami odejścia na emeryturę lub przyjęcia nowicjusza. Ważnym więc problemem jest to, czy marynarze dostrzegają skutki organizacyjnego zdeterminowania i czy pragną współdecydować o składach wpływających załóg w poszczególnych rejsach.

Okazuje się, że zdecydowana większość (85%) badanych marynarzy<sup>16</sup> nie dostrzega możliwości dobierania się do grup zadaniowych na statku, a tylko 12% określa to jako bezpośrednio czy pośrednio możliwe. Uzyskane wypowiedzi nie wyjaśniają, dlaczego nie można współdecydować o wyborze kolegów do pracy na statku, są bowiem zbyt ogólnikowe. Osoby widzące możliwość swojego współudziału w doborze załogi uważają, że tworząc statkową grupę pracowniczą należy brać pod uwagę przede wszystkim: kwalifikacje zawodowe, pracowitość, a w mniejszej mierze kulturę osobistą oraz takt marynarzy.

Prawie wszyscy (97%) respondenci uważają, że w żadnej mierze nie zależało od nich, jakie osoby spoza dotychczasowych załóg „ich” statków będą włączone w obręb formowanej załogi w kolejnym rejsie. Wyjątek

<sup>15</sup> Należy podkreślić, że kręgi formują się w obrębie grup, m. in. w obrębie załogi statkowej. Z wielu definicji kręgu społecznego najtrafniejsza dla przyjętych przeze mnie założeń jest definicja zaproponowana przez T. Szczurkiewicza. Dla tego badacza krąg społeczny, to „ogół członków danej grupy i wartości grupowych, z którymi określony członek danej kategorii wchodzi w stosunki oparte na stycznościach bezpośrednich, z którymi styka się niemal codziennie i podlega ich wpływowi”. Autor wyróżnia, ze względu na zasięg społecznych kontaktów i oddziaływań — kręgi grupowe i kręgi międzygrupowe. Por. T. Szczurkiewicz, *Studia socjologiczne*, s. 399 - 400. Bardziej ogólną definicję proponuje J. Szczepański, dla którego krąg społeczny to niewielka zbiorowość, oparta na stycznościach o słabej więzi instytucjonalnej, nie posiadająca wyraźnej zasady odrębności. Autor wyróżnia kręgi stycznościowe, koleżeńskie i przyjacielskie. Por. J. Szczepański, *Elementarne*, s. 255.

<sup>16</sup> Zastosowałem procedurę pogłębionych badań sondażowych. Dobrałem do nich marynarzy zatrudnionych w Polskiej Żegludze Morskiej (PZM) w Szczecinie. W próbie znalazły się osoby reprezentujące wszystkie statkowe funkcje i stanowiska. Badania zrealizowano w końcu lat siedemdziesiątych.

stanowiły wypowiedzi kilku kapitanów i starszych mechaników, którzy twierdzili, że mają samodzielne stanowisko i decyzje w swoich rękach. Interesujące jest to, że inni kapitanowie nie widzieli takich możliwości. Na rzadkie zmiany załóg zwracali uwagę marynarze pływający na krótkich rejsach.

Chcąc maksymalnie skonkretyzować swoje rozważania, pytałem marynarzy o ostatnio przebyty rejs. Z danych przekrojowych, odnoszących się do dotychczasowego pływania mogłem wnioskować, że ostatni rejs można w skali kilku minionych lat potraktować — ze względu na proces tworzenia się i funkcjonowania kręgów i grup — za analogiczny do poprzednich. W jak licznym gronie przebywali więc respondenci w ostatnich rejsach? Liczebność załóg statków była zróżnicowana w zależności od typu statku (od 24 do 32 osób), zróżnicowane też były kręgi potencjalnej codziennej współpracy zawodowej. Część marynarzy (3%) zawodowo nie współdziałała z nikim, bo ma samodzielne stanowiska na statku. Taka sama liczba badanych twierdzi, że współpracuje tylko z jedną osobą. Piąta część respondentów ściśle współdziałała zawodowo z dwiema lub trzema osobami, a trzecia część (35%) z czterema lub pięcioma osobami. Są również marynarze (24%), którzy współpracują z sześcioma do dziesięciu osobami. Szósta część ludzi morza współpracuje z więcej niż dziesięcioma osobami. Z powyższego wynika, że część osób pracuje poza bezpośrednimi grupami zadaniowymi, a odniesieniem dla ich pracy jest cała załoga. Piąta część funkcjonuje w małych grupach, a pozostali w bardziej licznych. Czy w obrębie tych bardziej licznych grup zachodzi ścisłe zadaniowe współdziałanie, czy też każdy realizuje swoją część pracy? Liczba marynarzy stwierdzających, że ścisłych kontaktów zawodowych nie utrzymuje z nikim gwałtownie wzrasta i wynosi 35%. Wzrasta również liczba badanych (20%) utrzymujących bezpośredni kontakt tylko z jedną osobą. Czwartą część stanowią ci, którzy utrzymują kontakt z dwiema lub trzema osobami, a trzecia część utrzymuje je z czterema lub pięcioma osobami. Jedenasta część respondentów utrzymuje ścisłe kontakty zawodowe z więcej niż pięcioma osobami. W sumie więc do ścisłych, bezpośrednich kontaktów zawodowych i grupowych przynajmniej dwie trzecie badanych marynarzy. Wyraźnie można dostrzec istnienie kręgów ścisłej i bezpośredniej współpracy i przyjaźni oraz grup towarzyskich<sup>17</sup>, o bardziej luźnych kontaktach.

Na podstawie badań wyróżniłem, ze względu na szczególnie ważne

<sup>17</sup> Dla G. Simmla towarzyskość ujmowana w kategoriach socjologicznych jest zabawową formą uspołecznienia, pozostającą w takim stosunku do jego określonej treściowo konkretyzacji, w jakim dzieło sztuki pozostaje do rzeczywistości. W życiu towarzyskim szczególne znaczenie przypisuje badacz poczuciu taktu, gdyż kieruje on procesami przystosowania się jednostki w jej stosunkach z innymi, szczególnie tam, gdzie czynnikiem regulującym nie są zewnętrzne bądź bezpośrednio egoistyczne interesy. Por. G. Simmel, *Socjologia*, Warszawa 1975, s. 55-73.



miejsce zajmowane w społecznym podziale pracy, społecznej organizacji, strukturze władzy i prestiżu, następujące grupy marynarzy na statkach transportowych:

1) decyzyjna (kierownicza), w skład której wchodzi: kapitan, chief (starszy oficer), starszy mechanik i ochmistrz (intendent). Kapitan jest kierownikiem statku (zarządza nim jednoosobowo), a zarazem jest on przedstawicielem armatora, w którego imieniu działa. Starszy oficer pokładowy jest zastępcą kapitana, a równocześnie przełożonym pracowników działu pokładowego, z wyłączeniem oficerów wachtowych w morzu i radiooficerów, którzy podlegają bezpośrednio kapitanowi. Starszy mechanik jest przełożonym pracowników działu maszynowego, a ochmistrz (intendent) — pracowników działu administracyjno-gospodarczego (hotelowego);

2) decyzyjno-wykonawcze — wachty składające się najczęściej z trzech-czterech osób, wśród których znajduje się oficer pokładowy. Za wachtowych uważa się członków załóg pełniących regularne wachty lub służby;

3) wykonawcze (dejmańskie) — składają się na nie marynarze pracujący w systemie dniówkowym, którymi kieruje bosman. Sporadycznie zdarza się, że na pokładzie w skład tych grup wchodzi osoby zatrudnione w maszynowni.

Ze względu na charakter i treść wykonywanych prac można wyróżnić na statku grupy marynarzy, którzy:

1) przeważnie wykonują proste prace manualne, czynności nieskomplikowane, o niskim stopniu zmechanizowania; do wykonania takich prac nie są konieczne specjalne kwalifikacje i wykształcenie. Do grup tych można zaliczyć większość marynarzy pokładowych ze statków starych typów oraz palaczy i smarowników z działu maszynowego;

2) wykonują pracę przeważnie zmechanizowaną, a niekiedy częściowo zautomatyzowaną. Osoby wykonujące tego rodzaju czynności legitymują się nie tylko zdobytymi w okresie nauki w szkołach morskich — niekiedy w politechnikach — kwalifikacjami, lecz także na bieżąco aktualizują szkolną wiedzę poprzez organizowane przez armatora kursy i samokształcenie. Do grupy tych można zaliczyć nawigatorów, mechaników, elektryków oraz motorzystów z nowych statków;

3) meritum aktywności zawodowej przeznaczają na działalność usługową. Kwalifikacje uzyskane przez członków tych grup nie zawsze były zdobywane z myślą o pracy na morzu, stąd duża różnorodność zawodów marynarzy z tych grup — większość z nich może pracować zarówno na morzu, jak i na lądzie (są to kucharze, stewardzi, intendenci, itp.). Dlatego ich kwalifikacji zawodowych nie można zaliczyć do ściśle morskich.

Ważny aspekt badanej rzeczywistości dotyczy nie tylko hierarchii funkcji i w pewnym stopniu stosunków pracy wyznaczonych organizacyjnie, ale również sieci styczności określających miejsce danego mary-

narza w poszczególnych grupach i kręgach organizacyjnie dopuszczanych na statku, a nawet istniejących wbrew zakazom statkowego zespołu wzorów społecznych, w tym i prawnych. Jakie więc można dostrzec zbiory i kręgi osób wyodrębniających się z załogi? Wyróżniają się przede wszystkim osoby nie potrafiące żyć w grupie, nie przystosowane do pracy na morzu, a zwłaszcza do warunków pracy, jak i do życia w ograniczonej grupie osób — można ich określić jako odizolowanych bądź izolujących się od załogi. Trzecia część marynarzy zwraca uwagę na istnienie na statku tego typu ludzi. Osoby te tworzą kategorie społeczne nie jednocząc się na statku w kręgi czy grupy zainteresowań; są to raczej marynarskie indywidualności. Wyróżnianie się spośród innych jest procesem subiektywnym w tym znaczeniu, że w zależności od kręgu czy grupy, do której dany obserwator należy, można stosować różne kryteria wyróżnień i operować innymi ocenami. Niekiedy zdarza się, że marynarzy sumiennie wykonujących swoje zadania uważa się za nadgorliwców, za ludzi nielojalnych zakładając, że solidną pracą wpływają na ocenianie innych jako niezaangażowanych w pracy. Dochodzi więc do dysonansów między różnymi kręgami w kwestiach oceny jakości wykonywania zadań zawodowych czy realizacji indywidualnych celów.

Bardzo wielu respondentów (89%) dostrzega istnienie na statku marynarzy lub grup marynarzy — trzymających się z dala od reszty załogi. Podstawą ich wyodrębnienia są najczęściej: 1) wspólny interes — biznes (35%), 2) podobne zainteresowania kulturalne bądź hobbistyczne (24%), 3) podobne problemy związane z łądem, życiem rodzinnym (21%), 4) zbliżone charaktery (10%). Masowość dostrzegania przez badanych grup wyróżniających się na statku ze względu na wymienione kryteria pozwala sądzić, że znaczna część marynarzy uwikłana jest w sprawy często obce dla pozostałych członków załogi. Trzeba jednak tutaj stanowczo odróżnić dwie kwestie — dostrzeganych na statku kategorii i dostrzeganych na statku kręgów. Mówiąc o osobach izolujących się wśród załogi mam na myśli kategorie wyróżniane ze względu na indywidualny poza« oficjalny interes. Natomiast mówiąc o istnieniu osób połączonych wspólnymi sprawami, interesami zgodnymi z oczekiwaniami armatora, zainteresowaniami, wskazuję podstawę wyodrębnienia kręgów wspólnych spraw czy podobnych zainteresowań.

Kryteriami zróżnicowania załogi dostrzeganymi przez marynarzy są: 1) wielkość władzy związanej z pełnieniem stanowisk służbowych, 2) zakres odpowiedzialności, 3) posiadanie władzy politycznej, tj. pełnienie na statku funkcji społecznych i politycznych<sup>18</sup>, 4) poziom wykształcenia, 5) stopień popularności wśród marynarzy oraz osobisty prestiż i urok, 6) stosunek do rodziny. Wymienione kryteria są podstawą do wydzielenia

<sup>18</sup> Chodzi o funkcję sekretarza POP na statku oraz o funkcję delegata załogowego.

się kręgów różnicujących marynarzy. Biorąc pod uwagę powyższe kryteria można wyróżnić szereg kręgów wyodrębniających się w świadomości respondentów. Są to: krąg oficerski, szeregowej załogi; kręgi załogi pokładowej, maszynowej i tzw. hotelu; krąg społecznej i politycznej aktywności na statku oraz krąg marynarzy nieaktywnych; krąg osób, dla których oddalenie od rodziny jest sprawą centralną i których łączą wspólne problemy i dyskusje oraz osoby, dla których oddalenie od rodziny jest sprawą drugorzędną; krąg osób starszych i młodych; krąg kulturalnych zainteresowań i upodobań. Ponadto w obrębie załogi można wyróżnić grupy: zadaniowe, koleżeńsko-towarzyskie oraz koleżeńsko-przyjacielskie, a także grupy wspólnego interesu, a zwłaszcza biznesu. Między członkami poszczególnych kręgów i grup na statku zachodzą dynamiczne interakcje. Przybierają one formę dyskusji, rozmów, wzajemnej pomocy i świadczeń, kłótni, czynienia sobie wzajemnie na złość, itd.

Jakie są podstawowe cechy kręgu bezpośredniej współpracy zadaniowej? Tego typu zbiorowości formują się spośród osób z różnych miast Polski, z różnych terenów, chociaż dominują Szczecinianie; nie można więc zauważyć „dobierania się” do grup wspólnoty zadaniowej osób według miejsca pochodzenia, co często występuje w zakładach lądowych. W wielu grupach są kawalerowie, chociaż dominują (74%) marynarze żonaci. Widoczne jest jednak, że grupy zadaniowe skupiają marynarzy o zbliżonym poziomie wykształcenia; występują np. takie, w których dominują osoby z zasadniczym, średnim czy tylko wyższym.

Wśród oczekiwań związanych z pracą zawodową formułowano najczęściej następujące: rzetelność, solidny stosunek do pracy, do obowiązków zawodowych (21%), sumienność (7%), sprawiedliwość polegająca na uczciwym podziale pracy (5%), wspólne rozwiązywanie problemów zawodowych (5%), fachowa, zawodowa pomoc (4%), znajomość pracy, fachowość, orientacja w pracy (3%), logika w myśleniu i w działaniu (2%). Równie bogaty zestaw oczekiwań przypisywali respondenci współpracownikom ścisłego kręgu zawodowego, w odniesieniu do życia pozazawodowego na statku. Najczęściej wyliczano: towarzyskość (25%), koleżeństwo (22%), zaufanie (17%); rzadziej wskazywano na: bezpośredniość (13%), tolerancję (12%), przyjaźń (11%), poczucie humoru (11%).

Ważne jest, kim są bliscy współpracownicy marynarzy i jak się dobierają pod innymi jeszcze względami. Wśród zainteresowań, jakie przypisywali respondenci bliskim współpracownikom, przeważają sportowe (31%) i rozrywkowe (25%), rzadziej wyliczano zainteresowania związane z majsterkowaniem (15%), plastyczne — rysunek, rzeźbę i wyrób maskotek z lin okrętowych (12%), muzyczne — śpiewanie i gry na instrumentach (7%), filatelistyczne (6%); sporadycznie mówiono o marynistyce, polityce, sprawach zawodowych, motoryzacji, literaturze i filmie. Marynarzy wspólnych grup zadaniowych, po pracy łączyły rozrywki (21%), rzadziej gromadne wyjścia do portów (16%), rozmowy towarzyskie (13%),

sport (7%), wspólne zainteresowania kulturalne (7%), oczekiwanie na wiadomości od najbliższych z kraju i wspólne rodzinne problemy (6%). a niemal dziesiąta część uważa, że łączą ich wspólne spacerzy. Można domyślać się, że w ostatnim przypadku spotykamy się z grudami wspólnych pozaoficjalnych interesów. Ponad trzecia część badanych uważa, że nic nie łączy marynarzy w czasie rejsu lub w obcych portach po skończonej pracy.

Współdziałanie w grupach zadaniowych na statku zajmuje dużą część życia marynarzy w czasie rejsu i z tych względów jest dla nich szczególnie znaczące. Przeszło połowa marynarzy (59%) pracuje dodatkowo w godzinach nadliczbowych, w tym intensywnie do czterech godzin dodatkowo pracuje piąta część (22%). Pozostali podają czas jednej do trzech godzin dziennie na prace wykonywane w ponadobowiązkowym wymiarze. Zbyt długie uczestnictwo w grupach zadaniowych i na poszczególnych stanowiskach statkowych wyjaśniają badani tym, że chcą więcej zarobić; tłumaczą również, iż na statku panuje nuda, brakuje rozrywek i dlatego praca stanowi swoiste „zabicie czasu”. Inni dodają ponadto, że w mechanizmach statków często zdarzają się awarie, a to pociąga za sobą konieczność „dłubania” przy maszynach, również w ponadnormatywnie wyznaczonym czasie pracy. Ile więc rzeczywiście czasu w okresie rejsu przeznaczają respondenci na pracę, a tym samym i pobyt w zadaniowym zespole? Tylko nieliczni (3%) stwierdzają, że pracują poniżej ośmiu godzin na dobę. Ponad trzecia część marynarzy (38%) uważa, że czas ich pracy trwa osiem godzin. Trzecia część marynarzy pracuje od ośmiu do dziesięciu godzin na dobę. Czwarta część załogi (27%) jest zatrudniona na statku od dziesięciu do czternastu godzin dziennie. W tym okresie marynarze funkcjonują w swych normalnych zespołach zadaniowych, chociaż jak sami twierdzą, koleżeństwo i towarzyskość silniej przeplatają się z dodatkową pracą, aniżeli podczas ośmiodzinnej albo dwunastogodzinnej pracy (wachta bądź dejmanka). Oczywiście nie wszystkie osoby mogą i muszą wykonywać dodatkowe prace na statkach.

Szczególne miejsce w marynarskich grupach zadaniowych zajmują przełożeni, a zwłaszcza kapitan i bosman; każdy względem innego nieco kręgu wykonawców. Wiadomo, że załogi są nieliczne, a przestrzeń statku ograniczona, stąd na co dzień marynarz ma kontakt ze swym zwierzchnikiem. W tej sytuacji kapitan chce być dla załogi dobry i uważany za „równego”, jednak wydając polecenia zmuszony jest czuwać nad ich realizacją i z tego właśnie powodu zachowuje dystans wobec załogi. Jest to więc funkcja w grupie zadaniowej, która w sferze kontaktów pozazakładowych wymaga stronienia od pozostałych członków załogi, by — jak stwierdza część kapitanów — zachować prestiż i autorytet niezbędny dla zapewnienia prawidłowego przebiegu czynności zawodowych, dla zachowania status quo w strukturze organizacyjnej statku, niezbędnej dla

zrealizowania wyprawy. Kapitanowie-respondenci stwierdzają, że nie oni chcą stronić od załogi; zmusza ich do tego osobliwa sytuacja statku i pracy na nim. Jest to — jak się wydaje — problem charakterystyczny dla małych struktur społecznych, małych grup zadaniowych funkcjonujących w warunkach społecznej izolacji. Ów społeczny dystans stwarza pewną ostoję dla decyzji przełożonych, pozwala przemyśleć „na zimno” propozycje rozkazów, przewidywać ich możliwe skutki itp. Czy jednak „zasłanianie się” nadmiarem piętrzących się spraw i problemów nie jest symptomem zachowawczości hierarchii zawodowej, pewnej wyższości jaką manifestują niektórzy dowódcy statku z kapitańskiego mostku? Wielu marynarzy tak to właśnie widzi, chociaż faktycznie jest nieco inaczej. Załoga jest zróżnicowana wewnątrz, składa się z szeregu podgrup, kręgów, koterii i chcąc wejść w kontakt ze wszystkimi funkcjonującymi w różnorodnych przeciw rolach i sytuacjach, należałoby brać udział w różnych ścierających się grupach. Tak więc dystans, takt i taktyka są w dowodzeniu na statku niezbędne. Jak już wspomniałem, podziały typu zawodowego pociągają podziały społeczne, przenikają się w różnorodnych atrybutach i symbolach, także materialnych. Członkowie szeregowej załogi zjawiska te dostrzegają i przeżywają, co więcej budują własne ideologie, w których swoiście rozumiana równość wysuwa się na czoło najważniejszych zasad. Słowo „równość” w rozumieniu marynarzy znaczy równanie do przeciętności. „Swoją chłop” to taki, który nie daje odczuć pozostałym, że jest mądrzejszy, bardziej wykwalifikowany, ma władzę itd. Jest to nie tylko idea, ale w obrębie kręgów zadaniowych (nie dotyczy przełożonych) jedna z centralnych zasad regulujących stosunki społeczne na statku. Zasada o której mowa, jest znacząca również w odniesieniu do życia towarzyskiego, bez której obowiązywania nie mogłoby się owo życie rozwijać<sup>19</sup>.

Kręgiem najbliższym dla marynarzy w okresie rejsu, gdy nie tylko występują trudności związane z wykonywaniem obowiązków zawodowych, ale także i załamania psychiczne i fizyczne, jest bezpośredni krąg kolegów (rzadziej przyjaciół), a na lądzie rodzina. Pracownicy lądowych zakładów pracy, mimo konfliktów i nieporozumień w pracy, wracają do domu i na ogół znajdują w bliskim kręgu rodzinnym poparcie, uznanie dla swych interesów<sup>20</sup>. Natomiast na statku marynarze mają niekiedy co najwyżej krąg towarzyszy, z którymi mogą „wypić kielicha” i ponarzekać na przełożonych. Niewielu jednak marynarzy — jak wynika z ich wypowiedzi — ma bliskich przyjaciół, którym mogą się zwierzyć ze szczególnie ważnych dla nich spraw. Wszystkie więc stresy powstające w sferze zawodowej są przenoszone na grunt towarzyski. Krąg koleżeński - -towaryski na statku spełnia często tę funkcję, którą na lądzie spełnia

<sup>19</sup> Por. G. Simmel, *Socjologia*, s. 51 - 73.

<sup>20</sup> Por. Z. Tysza, *Rodzina a zakład pracy*, Warszawa 1971.

rodzina, gdyż rozładowuje napięcia i stresy powstałe w pracy lub w związku z pracą. Konflikty powstające w obrębie kręgu koleżeńskiego, w warunkach statku, niezmiernie łatwo są przenoszone w sferę życia zawodowego. Jak z powyższego wynika, grupy zadaniowe na statku cechuje w porównaniu z lądowymi wiele osobliwości. Mimo hierarchicznej struktury organizacyjnej załogi nie występuje tu jednoznaczne i silne podporządkowanie stosunkom organizacyjnie wyznaczonym i stosunkom grupowo określonym. Przykładowo: kręgi wspólnych zainteresowań kulturalnych zawiązują się ze względu na przynależność członków do grup zadaniowych i z tych względów stosunki pracy silniej wypełniają się treścią pozazawodową<sup>21</sup>. Stycznosci o charakterze prywatnym, spontanicznym uzupełniają styczności rzeczowe, wyznaczone organizacyjnie, bardziej niż to ma miejsce na lądzie. Ponieważ marynarze po pracy nie mogą pójść do swych domów, dlatego nie mogą również zbyt często po służbie odcinać się od towarzyszy pracy. Z tych m. in. względów oczekiwania, normy i wartości stanowiące część środowiska poza pracą nie mogą zostać zawieszane w czasie wykonywania obowiązków służbowych, tkwią bowiem one tuż obok — na statku. Jeżeli np. marynarze wczoraj ze sobą rozmawiali, pili alkohol, to dzisiaj nie mogą nie dostrzegać się w czasie służby. Opisana sytuacja powoduje dostosowanie grup zadaniowych do towarzyskich i koleżeńskich, i dlatego wiele zachowań na statku ma charakter zachowań wstrzemięźliwych, taktycznych oraz towarzyskich. Jest to niezmiernie ważne i potrzebne w odniesieniu do instytucji zamkniętej, a taką jest właśnie statek w czasie rejsu. Z przedstawionych danych wynika, że marynarskie załogi stanowią czasami zadaniowe a zarazem koleżeńskie kolektywy<sup>22</sup>. Realizacja funkcji zakładanych związana jest z wspólną wyprawą, a zadaniem jest przewiezienie towaru i dopłynięcie do określonego portu. Pamiętać trzeba, że cel ten jest osiągalny nie tylko przez mozolną pracę, lecz i przez wspólny pobyt. Dlatego cechy kolektywu marynarskiego przenikają składniki zadaniowe i równocześnie koleżeńskie. Bez ostatnich, podobnie jak bez pierwszych, celu wyprawy nie można byłoby osiągnąć. Można więc cel zadaniowy zrealizować przy maksymalnych możliwościach rozwoju osobowości poszczególnych marynarzy, dzięki ich uczestnictwu w kolektywie wypra-

<sup>21</sup> Wg T. Szczurkiewicza grupowy krąg społeczny, jego zakres i struktura wyznaczone są nie tylko przez kategorię członkostwa w danej czy w danych grupach, lecz zależą również od indywidualnej roli społecznej oraz aktywności osobnika jako członka danej grupy czy grup społecznych. Indywidualna rola społeczna i stopień aktywności społecznej osobnika indywidualizują jego kategorialny krąg społeczny i powodują, że dla członków tej samej kategorii krąg społeczny może być szerszy albo węższy od kręgu kategorialnie wyznaczonego. Por. T. Szczurkiewicz, *Studia socjologiczne*, s. 400.

<sup>22</sup> Por. A. Sosnowski, *Spoleczne, zawodowe i pozazawodowe wyznaczniki*, s. 73 - 91.

wowo-koleżeńskim, przy czym aspekt koleżeński i zespołowo-towarzyski jest wytknięty na plan bynajmniej nie drugorzędny całej wyprawy. „Jest tak, dopóki nie pojawią się szczególne trudności w realizacji problemów, wówczas każdy realizuje to, co do niego należy, łącząc pracę z życiem koleżeńskim” — stwierdza jeden z respondentów. Praca jakby samoistnie wypełnia się stycznosciami i treściami towarzyskimi. Taki właśnie jej rytm pozwala przetrwać marynarzom wiele trudności zawodowych. Kiedy jednak pojawią się zagrożenia — awaria, sztorm, itd. — na plan pierwszy wysuwają się stosunki zawodowe, zrozumienie i akceptacja wzmoczonej dyscypliny, podporządkowania i ścisłego przestrzegania dyspozycji przełożonych. Takie postawienie sprawy zabezpiecza nie tylko realizację celu wyprawy, ale również i najwyższe wartości każdego z marynarzy — ich życie, osobiste pragnienia, itp. Nie powoduje to jednak wyjąłowania życia na statku z kontaktów towarzyskich czy koleżeńskich, które natychmiast powracają z chwilą unormowania się sytuacji na morzu lub na statku. Jak z tego wynika, hierarchiczność i podporządkowanie nie dominują cały czas w okresie rejsu, jak może się to wydawać przeciętnemu armatorowi.

Czy w sposobach widzenia załogi przez poszczególnych marynarzy część ludzi ze statku określa się jako wyższych a innych jako niższych? Chodzi nie tylko o to, czy istnieją grupy i kręgi na statku, czy dostrzegają ich występowanie marynarze, ale także i o to, czy wartościują innych i biorąc pod uwagę ich przynależność do poszczególnych grup formułują pod ich adresem oczekiwania. Mniejszość badanych (34%) uważa, że takich różnic nie ma, a reszta dostrzega tego typu zróżnicowania. Wśród osób uważających, że zróżnicowania nie występują, można wskazać następujące orientacje: 1) osoby uważające, że występują tylko różnice zawodowe, stanowiskowe, a innych nie dostrzegają (26%); 2) respondenci wskazujący, że specyfika armatora pozwala określić go mianem „demokratycznego”, gdyż panują na statku stosunki równości niwelujące wszelkie różnice (5%); 3) jeszcze inni równości doszukują się w specyfice pracy na morzu, w jej warunkach (3%). Wśród osób dostrzegających występowanie zróżnicowań na statku, a nawet określających je mianem ostrych przedziałów, można wyróżnić kilka interesujących kategorii. Piąta część widzi w hierarchii służbowej główne źródło wszelkich zróżnicowań. Szósta część respondentów dostrzega wyraźne różnice tylko między oficerami a szeregową załogą — różnice, które ich zdaniem powodują częściową izolację i rozbicie wśród ludzi wspólnego losu. Dziesiąta część upatruje źródła przedziałów w rozmiarach wykształcenia i w zakresie kwalifikacji zawodowych, a także w zróżnicowanych zdolnościach intelektualnych. Tyle samo osób uważa, że przełożeni swoim zachowaniem manifestują swą odrębność i wyższość. Obok różnic zawodowych dostrzega się podziały wynikające z odmiennych zainteresowań i celów, do których dążą. Inni (41%) wskazują na szereg dalszych źródeł powo-

dujących tworzenie się zróżnicowanych kręgów na statku. Wskazują głównie na zamiłowanie do biznesu, jak również na wspólne sprawy rodzinne i koleżeńskie. Podkreślają, że grupy nie tyle izolują się, co w sposób widoczny wyodrębniają się z załogi.

Trzecia część marynarzy (31%) uważa, że nie można dzielić załogi na „arystokrację” i „szarą masę”; nieliczni uzależniają to od charakteru wykonywanej pracy, mającego często wpływ na stosunki poza pracą, podkreślają zarazem, iż decydujący jest charakter człowieka. Przeszło połowa (61%) dostrzega jednak wyraźne różnice. Czwarta część marynarzy (23%) widzi tylko podziały spowodowane odmiennością służbowych funkcji. Osoby te stwierdzają zarazem, że różnice są konieczne ze względu na dobro pracy. Inni (17%) zauważają głównie różnice socjalne.

Z przytoczonych danych wynika, że szczególnie ważny jest problem kręgów wyznaczonych strukturą hierarchiczną załogi statku. Jest on dostrzegany przez wiele osób. Część z nich podkreśla, że źródłem różnic społecznych jest różnorodność stanowisk służbowych; to znaczy, iż są świadomi tego, że struktura służbowa wyznacza stosunki międzyludzkie. Równocześnie jednak akcentują mocno zasadę równowagi, która powinna panować na statku. Podkreślają zarazem, że struktura zawodowa przeszkadza równości społecznej. Jedni widzą zależności służbowe jako powod nierówności społecznej, inni jako gwarancję równości na statku.

Z badań wynika, że w rzeczywistości społecznej występują i są postrzegane statkowe kręgi uprzywilejowane i dyskryminowane, nie stanowiące jednakże biegunów społecznej, hierarchicznej struktury statku. Ich istnienie wyznacza podejmowanie różnorodnych ról, kręgi te bowiem „narzucają” określone typy aktywności zawodowej i społecznej poprzez formowanie odmiennych oczekiwań, zróżnicowanych systemów wartości itp. Nasuwa się także kilka ważnych końcowych wniosków: 1) hipotetycznie wyróżnione kręgi istnieją w rzeczywistości zarówno obiektywnej, jak i subiektywnej, co potwierdza zgromadzony materiał; 2) skoro przyjmujemy, że świadomość w przybliżeniu odzwierciedla rzeczywistość, to kręgi uświadomione i dostrzegane są przybliżeniem kręgów i grup rzeczywistych (mimo iż część wypowiedzi jest przesadzonych albo stonowanych); 3) stwierdzono wśród marynarzy statków różnych typów i rejsów o różnej długości silną zgodność opinii dotyczących istnienia tych kręgów.



## SAILORS' COMMUNITY ON SHIP

## Summary

The article touches on a problem which is contained in the problems of maritime sociology and, to be more precise, in sociological theory of a ship. The first part is devoted to a discussion of the organizational structure of sea vessel. Its specific problems are a consequence of interrelation of the environment of professional labor and of personal life outside the work on a ship as contrasted with a typical inland working place. Next the basic organizational structures of a sea vessel are indicated. The category of "social organization" is adopted as the particularly adequate to describe life and work on a boat as most sailors are defining their position on a boat through its angle.

In the second part of the article basic groups and circles having an impact on the ship along with their social reflections are presented. The groups and circles are defined with regard to 1) the character and substance of the professional activities carried out, functioning in task roles, 2) character and substance of contacts and social relations beyond the task activities- functioning in friendly, comradesly, informal and cultural roles, 3) character and substance of the activities indirectly related to professional activities- socio-political roles.

**The** study proves that a problem of circles shaped by the hierarchical structure of a crew is particularly important, it is perceived by almost all sailors. The analyses also prove that ship circles of the privileged and discriminated persons are functioning in sailors' consciousness and in social reality, yet they are not the poles of the social hierarchical structure of a ship.