

NIKTÓRE PROBLEMY AKTYWNOŚCI SPOŁECZNO-POLITYCZNEJ KADRY INŻYNIERYJNO-TECHNICZNEJ

(STUDIUM SOCJOLOGICZNE NA PRZYKŁADZIE ZAKŁADÓW ELEKTROTECHNICZNYCH
WOJ. ZIELONOGÓRSKIEGO)

I. UWAGI WSTĘPNE

Pod pojęciem kadr technicznych zwykle się rozumieć tę część zatrudnionych sił fachowych, która obejmuje pracowników umysłowych wykonujących pracę z dziedziny techniki. Pracownicy ci posiadają w zasadzie wyższe lub pełne średnie wykształcenie techniczne. Jest jednak jeszcze pewien procent kadr technicznych z ukończoną tylko zasadniczą szkołą zawodową lub nawet nie posiadający formalnie żadnego wykształcenia fachowego, a kwalifikacje swoje pracownicy ci uzyskali w czasie wieloletniej pracy zawodowej.

Typowa struktura grupy pracowników fachowych, jaka się ustaliła, obejmuje trzy zawody: inżyniera, technika, robotnika kwalifikowanego, spośród których inżynierów i techników zalicza się do kadr technicznych.

Sylwetka inżyniera jest przy tym dość jasno określona. Inżynier musi posiadać dyplom szkoły akademickiej. Natomiast sylwetka technika w związku z dużą rozpiętością wykonywanych zadań jest mniej sprecyzowana. W stosunku do technika stosuje się dwa odmienne kryteria: albo ukończenie szkoły dającej dyplom technika, albo wykonywanie funkcji technicznych niezależnie od przygotowania formalnego, jakie dany pracownik posiada. Rozwój techniki i coraz ściślejsze powiązanie jej z nauką powoduje potrzebę większego zróżnicowania zawodów technicznych. Dawna dwurodzajowa struktura zawodów w kadrach technicznych przekształca się w pięciurodzajową, przy czym każda z tych kategorii wymaga odmiennego typu szkoły:

1. inżynier magister — szkoła akademicka (politechnika)
2. inżynier zawodu — szkoła inżynierska
3. technik — pięcioletnia średnia szkoła techniczna
4. technik — trzyletnia średnia szkoła techniczna
5. technik — państwowa szkoła techniczna 2 lub 2,5-letnia.

Powiązanie gospodarki i nauki, planowane rozszerzenie zadań zapleca technicznego zakładów, zwiększa zakres prac inżyniera i stwarza zapotrzebowanie na oba rodzaje kwalifikacji inżynierskich. Pierwszy rodzaj ukierunkowany bardziej teoretycznie powinien być przygotowany do dokonywania ocen i opracowań osiągnięć nauki, które przy istniejącym poziomie techniki mogą znaleźć praktyczne zastosowanie. Terenem pracy tego typu inżyniera są placówki przemysłowo-badawcze i szkoły wyższe. Zaś drugi z wymienionych rodzajów nastawiony bardziej praktycznie, ma samodzielnie rozwiązać problemy związane z produkcją, posługuje się znanymi już metodami pracy. Terenem jego działalności są biura konstrukcyjne i projektowe oraz kierownictwo i realizacja robót inżynierskich.

Technik pracuje zasadniczo według opracowanych instrukcji i wskazówek inżyniera, wykonując zadania techniczne w granicach posiadanych uprawnień.

W miarę nabywanych doświadczeń technicy mogą przyjmować niektóre prace inżynierskie. Oprócz inżynierów i techników do kadr technicznych zalicza się również mistrzów. Funkcja mistrza staje się częściej stanowiskiem pracy, traci charakter wymagający odrębnego przygotowania szkolnego. Mistrz kieruje pracą grupy robotników o różnej liczebności.

W przemyśle o niskim stopniu automatyzacji mistrz wyrastał z robotnika kwalifikowanego, doszkalanego na kursach mistrzowskich. Obecnie od kandydata na stanowisko mistrza wymaga się już dyplomu technika, a w wyjątkowych przypadkach nawet inżyniera¹.

Przegląd dotychczasowych definicji zawodu inżyniera i technika przeprowadza Z. Kowalewski², wykorzystujący źródła francuskie, angielskie, Międzynarodowego Biura Pracy. Cytowany autor stwierdza, że zawierają one określenia dotyczące zadań wynikających z pozycji zawodowych, a jednocześnie zwracają uwagę na pewne cechy osobowe jakie powinien posiadać inżynier, mówią pośrednio o oczekiwanych typach identyfikacji społecznej. Każde pojęcie zawodu, w tym również zawodu inżyniera i technika, implikuje charakterystyczne zachowanie się ludzi, wykonywanie określonych ról społecznych, niezbędnych do zajmowania określonej pozycji społecznej³.

Inżynier wykonujący różnorodne zajęcia techniczne, zgodnie z jego przygotowaniem zawodowym, wpływa jednocześnie na warunki pracy.

¹ Przegląd Techniczny, V Kongres Techników Polskich. R. 1963, wyd. spec., s. 93.

² Z. Kowalewski, *Trudności definicji pojęcia zawodu*. W: Zawody, materiały i studia. W-wa 1964, PWN.

³ Op. cit., s. 8.

Przebywając z robotnikami w hali fabrycznej, wdraża ich do określonych zajęć, a tym samym kształtuje ludzkie zachowanie, narzuca pewne poglądy i zmusza do określonych wyobrażeń. Jego rola społeczna nie może ograniczać się wyłącznie do spraw technologicznych przedsiębiorstw. Nie ulega wątpliwości, że wpływ inżyniera i technika na robotników uzależniony jest nie tylko od wyższego poziomu wiedzy technicznej, ale również od aktywności społecznej, umiejętności prawidłowego kształtowania stosunków międzyludzkich w środowisku pracy.

Celem niniejszej pracy jest przedstawienie stopnia aktywności społeczno-politycznej inżynierów i techników oraz czynników pobudzających i hamujących tę aktywność. Należy jednak zaznaczyć, że problem aktywności politycznej inżynierów i techników nie znalazł dotychczas u socjologów polskich należnego miejsca w problematyce badawczej. Wzmianki na ten temat można znaleźć w niektórych pracach J. Hosera, Z. Kowalewskiego, S. Winderszpila, H. Stasiuka⁴ oraz w ostatnio licznych wypowiedziach publicystycznych (m. in. na łamach „Trybuny Ludu”, „Polityki”, „Kultury” itd.).

Uwagi J. Hosera dotyczą, jak stwierdzał autor, „wąskiego problemu orientacji zawodowych, typowych dla środowiska inżynierów w Polsce”. Orientacje te odnoszą się do dwóch aspektów tego zawodu, a mianowicie do specjalizacji czysto technicznej oraz do administrowania i zarządzania przemysłem. Autor ten dochodzi do wniosku, że środowisko inżynierskie cechuje bardzo wysoka ocena własnego zawodu, poczucie prestiżu i społecznej wagi tego zawodu. Stwierdza również, że wśród inżynierów występują tendencje ograniczające własne koncepcje zawodu do problematyki czysto technicznej, przy odrzucaniu elementów związanych z zarządzaniem, a nawet z organizacją pracy. Najwyższą ocenę uzyskują stanowiska pracy w biurach konstrukcyjnych, projektowych, komórkach naukowo-badawczych. Natomiast praca na stanowisku kierowniczym traktowana jest jako „papierowa biurokracja pozbawiona elementu twórczego, a kierowanie ludźmi jest utożsamiane z użeraniem się z ludźmi, od czego inżynier powinien być zwolniony”⁵.

Z. Kowalewski, analizując role społeczne przedstawicieli poszczególnych zawodów, wspomina m. in. jednego z socjologizujących inżynierów francuskich G. Ville'a, który w swej pracy na temat roli inteligencji technicznej, wydanej w 1958 r., daje następujące sformułowanie roli inżyniera: „Inżynier to doradca i organizator, inżynier to wychowawca

⁴ J. Hoser, *Aspiracja zawodowa inżynierów*. W: *Zawody...*, op. cit. S. Winderszpil, *Skład polskiej klasy robotniczej*. W-wa 1965, PAN. H. Stasiuk, *Czynni i bierni członkowie partii w zakładzie przemysłowym*. *Studia Socjologiczne*, R. 1964, nr 16.

⁵ J. Hoser, op. cit., s. 18.

i oświatowiec” i dalej „Inżynier to duch ożywczy grup ludzkich, powinien być ośrodkiem, wokół którego skupiają się grupy pracy, krystalizują się myśli i nadzieje członków tych grup”⁶. W charakterystyce Ville’a zaangażowaniu społecznemu przypisuje się znacznie szerszy zakres, wykraczający często poza sferę produkcji, chociaż punktem wyjścia jest środowisko pracy, grupy, z którą inżynier pracuje i na którą powinien wpływać.

W pracy tej zamierzam przedstawić na podstawie badań socjologicznych przeprowadzanych w 1965 i 1966 r. w zakładach przemysłu elektrotechnicznego niektóre aspekty aktywności społeczno-politycznej, biorąc za punkt wyjścia do analizy materiały dotyczące przynależności do partii, organizacji społecznych i pełnionych społecznie funkcji w tych organizacjach.

W celu uzyskania materiału na interesujący nas temat, korzystano podczas badań z dokumentów urzędowych zakładów pracy, organizacji społeczno-politycznych, przeprowadzono badania ankietowe oraz szereg wywiadów. Ankieta zawierała 27 pytań dotyczących pochodzenia społecznego, środowiskowego respondentów, ich przynależności społeczno-politycznej, stażu pracy, wyuczonego zawodu i zajmowanych stanowisk służbowych i była przeprowadzana w 3 zakładach woj. zielonogórskiego. Przed rozpowszechnieniem ankiety, przeprowadzono badania sondażowe, które uwzględniono przy ostatecznej redakcji kwestionariusza.

Dyrekcje zakładów i KZ PZPR wykazały zainteresowanie całą akcją i zadeklarowały pomoc m.in. w wytypowaniu ankietowanych spośród osób cieszących się zaufaniem i szacunkiem w środowisku inżynierjno-technicznym. Szczegóły związane ze sposobem rozprawiania ankiet i zapewnienia ich anonimowości omówione zostały z ankietarami. Zadanie ankietowanych polegało na zebraniu ankiet i wypełnieniu na podstawie dokumentów kwestionariusza zawierającego dane dotyczące stanu załogi, upartyjnienia poszczególnych grup zawodowych, uczestnictwa inżynierów w pracach społecznych podejmowanych przez załogę na rzecz własnego zakładu i środowiska.

W wyniku badań uzyskano materiał dotyczący 87,90% ogółu zatrudnionych inżynierów i 770% techników. Na ogólną liczbę 344 osób podlegających badaniom wypełniły ankiety 273, co stanowi 79,30%. Uzyskane wyniki upoważniają do formułowania opinii na temat aktywności społeczno-politycznej inżynierów i techników zatrudnionych w zakładach elektrotechnicznych Ziemi Lubuskiej.

⁶ Z. K o w a l e w s k i, op. cit., s. 12.

1. CHARAKTERYSTYKA ZAKŁADÓW PRZEMYSŁU ELEKTROTECHNICZNEGO JAKO TŁO DZIAŁALNOŚCI KADRY INŻYNIERYJNO-TECHNICZNEJ

LUBUSKIE ZAKŁADY APARATÓW ELEKTRYCZNYCH „LUMEL” W ZIELONEJ GÓRZE

Na produkcję składały się trzy zasadnicze grupy asortymentów, tj. urządzenia rozdzielcze, aparaty i przyrządy elektryczne i elektromagnetyczne do mierzenia wielkości elektrycznych oraz wyroby mechaniki precyzyjnej. Ogólna liczba wyrobów wynosiła 130. W produkcji przyrządów mierniczych i aparatury elektrycznej zauważyć można w skali światowej szybki postęp zmierzający w kierunku osiągnięcia bardziej ekonomicznych rozwiązań i uzyskanie lepszych parametrów eksploatacyjnych. W postępie tym uczestniczy również „Lumel”. Jego wyroby cieszyły się uznaniem wśród odbiorców krajowych i zagranicznych. Zakład eksportował swoją produkcję do wielu krajów Europy, Afryki, Azji i Ameryki Południowej.

Zakład posiadał na lata 1966 - 1970 szczegółowy program unowocześniania wyrobów, który przewidywał m.in. wprowadzenie do produkcji wytworów nowych, opartych o własne rozwiązania konstrukcyjne i zakupione licencje, modernizację produkowanych już wyrobów i przekwalifikowanie ich z grupy niższej do wyższej, wprowadzenie udoskończeń technologicznych. Program ten przewidywał poważne nakłady inwestycyjne, które miały wpłynąć na wysoką jakość wyrobów oraz zwiększyć oszczędność materiałów i robocizny. Obok rozwoju własnego zaplecza technicznego przedsiębiorstwo zakładało rozszerzenie współpracy z placówkami naukowo-badawczymi.

Utrzymywano ścisły kontakt z pięcioma instytutami oraz z sześcioma katedrami politechnik. Jednostką wiodącą w zakresie aparatury kontrolno-pomiarowej był Przemysłowy Instytut Automatyki i Pomiarów. Od r. 1965 powiększono dział zaplecza technicznego, który obejmował laboratorium technologiczne, dział głównego technologa i konstruktora, prototypownię oraz komórkę postępu technicznego i racjonalizacji. Zaangażowanie w zaplecze wynosiło 358 osób, w tym 33 inżynierów, a do r. 1970 przewidywano dalszy wzrost o 480 osób, w tym 67 inżynierów. Zapotrzebowanie na inżynierów pokryte miało być poprzez zatrudnienie stypendystów (w czasie badań zakład fundował 14 stypendiów), studia zaoczne pracowników (studiowało 13 osób), zatrudnianie od 1969 r. absolwentów Wyższej Szkoły Inżynierskiej w Zielonej Górze oraz pozyskiwanie ich z innych terenów. Stan zatrudnienia i planowany na rok 1970 przedstawiał się następująco:

Tabela 1

ZATRUDNIENIE W „LUMELU” W 1965 r. I PLANOWANE NA 1970 r.

Wyszczególnienie	1965 r.	Plan 1970 r.	Stosunek 1970 : 1965	Stan 1971 r.
Zatrudnienie ogółem	1957	3640	186	—
w tym: inżynierów	47	115	212	109
techników	145	270	200	379
robotników	1366	2550	187	—

Źródło: Podst. dokumenty z Plenum KW PZPR w Zielonej Górze z dnia 10. VI. 1965 r.

LUBUSKIE ZAKŁADY TERMOTECHNICZNE „ELTERMA” W ŚWIEBODZINIE

Zakłady te produkowały szeroki asortyment, bo składający się z 430 typów pieców i suszarek przemysłowych. Produkcja miała charakter małoseryjny i jednostkowy. Cykl produkcyjny poszczególnych wyrobów wahał się od jednego do pięciu miesięcy na wydziałach produkcyjnych i od dwóch do trzech miesięcy przy montażu u odbiorcy krajowego lub zagranicznego. Wartość eksportu wynosiła około 20%, natomiast udział produkcji powtarzalnej wynosił 40%. Na pozostałą część produkcji składały się wyroby jednostkowe wykonywane na zamówienie poszczególnych odbiorców. Produkowane wyroby stanowiły w większości wyposażenie linii technologicznych obróbki cieplnej w odlewniach, hutach, walcowniach i hartowniach. Z uwagi na duży asortyment „Elterma” zmuszona była prowadzić szeroką kooperację z wieloma zakładami w kraju.

W ostatnich latach następował spadek zapotrzebowania na rynku krajowym i zagranicznym na wyroby typowe o tradycyjnych rozwiązaniach konstrukcyjnych. Natomiast odnotowywano wzrost zapotrzebowania na wyroby specjalne według życzeń odbiorców, co było związane z postępowaniem światowym w zakresie technologii obróbki cieplnej. W związku z tym przed zakładem stało zadanie uruchomienia w najbliższych latach całego szeregu wyrobów nowych m.in. pieców elektronicznych do obróbki z atmosferą regulowaną, pieców próżniowych nisko- i wysokotemperaturowych. W latach 1966 - 1970 dzięki zastosowaniu lepszych jakościowo materiałów i podzespołów zakład planował zastosować w produkcji lepszą i sprawniejszą aparaturę pomiarową i sterującą. Zamierzenia te zdążyły do zupełnego wyeliminowania wyrobów grupy C już w r. 1968, zwiększenia wyrobów grupy A i przekwalifikowania wyrobów B na A ⁷.

⁷ Według przyjętych przez MPC umownych kryteriów klasyfikacyjnych, wszystkie wyroby finalne tego przemysłu podzielono na trzy grupy. Do grupy A zali-

Osiągnięcie tych wskaźników zależało również od modernizacji istniejącej technologii. Zakład posiadał program unowocześnienia produkcji, w którym planowało się m.in. dalszy rozwój zaplecza technicznego i uruchomienia filii badawczej Instytutu Elektrotechnicznego, a co za tym idzie poważny wzrost zatrudnienia kadry inżynieryjno-technicznej. W samym tylko zapleczu technicznym zatrudnienie inżynierów miało wzrosnąć do 1970 r. o 314% czyli 98% ogólnego stanu zatrudnienia inżynierów w zakładzie. Zapotrzebowanie inżynierów zamierzało się pokryć drogą naboru w innych rejonach i zwiększenia liczby fundowanych stypendiów na wyższych uczelniach technicznych.

Średnią kadrami technicznymi stanowić mieli absolwenci kierunku termotechniki miejscowego Technikum Mechanicznego. Zatrudnieni technicy i inżynierowie mieli być przeszkoleni na kursach specjalistycznych w instytutach. Stan zatrudnienia i planowy wzrost w roku 1970 ilustruje tabela 2.

Tabela 2

ZATRUDNIENIE W „ELTERMIE” W 1965 I PLAN NA 1970 r.

Wyszczególnienie	Stan 1965 r.	Plan 1970 r.	Stosunek 1970 : 1965	Stan 1971 r.
Zatrudnienie ogółem	788	1520	192,9	—
w tym: inżynierowie	20	59	295,0	72
technicy	80	146	182,5	64
robotnicy	564	1080	191,5	2—

Źródło: jak w tabeli 1

ZAKŁADY WYTWÓRCZE APARATURY TEATRALNEJ I OŚWIETLENIOWEJ
W KOZUCHOWIE

ZWATiO w Kozuchowie produkowały różnego rodzaju oprawy do oświetlenia ulic, mostów, placów, wewnątrz obiektów przemysłowych i kulturalnych. Asortyment zakładu składał się z trzynastu wyrobów, z których aż dwanaście sklasyfikowanych zostało w grupie C i B. Z tego wynika, że zakład ten nie należał do przodujących, a jego produkcja skierowana była przede wszystkim na rynek krajowy. W tej sytuacji za dalszym rozwojem zakładu, obok względów ekonomicznych, zadecydowały względy natury społecznej związane z problemem zabezpieczenia miejsc pracy, wobec braku możliwości zatrudnienia w innych dziedzi-

cza się wyroby reprezentujące najwyższy poziom nowoczesności, do grupy B poziom średni i do grupy C wyroby przestarzałe, które winny być wycofane z produkcji. Podstawowe dokumenty z Plenum KW PZPR w Zielonej Górze z dnia 10. VI. 1965 r. Wyd. KW PZPR lipiec 1965 r., s. 4.

nach występującej tu nadwyżki siły roboczej. Realizacja programu unowocześnienia produkcji stwarzała realne szanse rozwoju zakładu. Przewidywano całkowitą modernizację i zmianę profilu produkcji oraz nowe asortymenty, obejmujące 22 wyroby grupy A i B.

Istotnym czynnikiem warunkującym powodzenie podejmowanych przedsięwzięć było odpowiednio rozbudowane zaplecze techniczne, w którym najważniejszą rolę mieli do spełnienia inżynierowie i technicy. Przewidywano, że do roku 1970 liczba inżynierów wzrośnie do szesnastu, przeważnie w drodze naboru z innych terenów i studiów zaocznych pracowników.

Tabela 3

STAN ZATRUDNIENIA I PLANOWY WZROST DO R. 1970
W ZWATiO

Wyszczególnienie	Stan 1965 r.	Plan 1970 r.	Stosunek 1970 : 1965
Zatrudnienie ogółem	677	927	138,0
w tym: inżynierów	7	23	328,0
techników	45	66	150,0
robotników	628	838	133,0

Źródło: jak w tabeli 1

Aczkolwiek w globalnej produkcji przemysłowej województwa zielonogórskiego najwyższy udział posiadał przemysł włókienniczy (17,6%), który już w przeszłości dominował na tym terenie, tym niemniej zakłady przemysłu elektrotechnicznego należały do zupełnie nowych na tych ziemiach, bo zorganizowane zostały dopiero w latach 1950 - 1956 i spełniały dużą rolę gospodarczą. Ich udział w produkcji przemysłowej województwa wynosił w 1965 roku 4,5% (przy zatrudnieniu 4,7% pracowników grupy przemysłowej).

2. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH KATEGORII ZAWODOWYCH

Dokonując na wstępie charakterystyki poszczególnych zakładów zwracamy uwagę na zarysowane w programach rozwojowe problemy związane z modernizacją produkcji, rozwojem zaplecza technicznego, a tym samym potrzebą dostosowania się zakładów do ogólnego postępu i produkowania wyrobów bardziej nowoczesnych. Zwiększenie środków inwestycyjnych i systematyczne uzupełnianie parku maszynowego musiało iść równoległe ze wzrostem wydajności pracy, poziomu przygotowania zawodowego załogi, poprawy jej sytuacji materialnej oraz zatrudnieniem wysoko kwalifikowanych specjalistów inżynierów i techni-

ków. Podstawową grupę specjalistów, której przypadało w udziale wprowadzenie w życie nakreślonych w programach zadań, stanowić mieli zatrudnieni w badanych zakładach inżynierowie i technicy.

INŻYNIEROWIE

Na 65 inżynierów objętych ankietą, 19 (29,2%) pochodziło ze środowiska wiejskiego, 20 (30,7%) z osiedli i miast do 10 tys. mieszkańców, a pozostali natomiast związani byli z większymi ośrodkami miejskimi. Z tego 13 przybyło z innych dzielnic Polski, a 10 podaje, że do 18 roku życia zamieszkiwało na terenie województwa zielonogórskiego. Z rodzin robotniczo-chłopskich pochodziło 23 inżynierów, co stanowiło 36,8%, a pozostali rekrutowali się ze środowisk inteligenckich (54%) i rzemieślniczych. Droga do zawodu inżyniera prowadziła poprzez liceum ogólnokształcące, a następnie studia techniczne. Najwięcej osób ukończyło politechnikę (52), pozostali wyższe szkoły inżynierskie i wydziały matematyczno-fizyczne uniwersytetów. Średni wiek inżyniera wynosił 32 lata. W grupie tej było 51 mężczyzn i 14 kobiet; 8 osób samotnych, 23 z trzema osobami i 27 z czterema osobami na utrzymaniu. Inżynierowie zajmowali przeważnie stanowiska kierownicze w zakładach, jeden był dyrektorem naczelnym, dwóch zastępcami dyrektora, 17 kierownikami wydziałów, 5 zastępcami kierownika wydziału, 15 pełniło stanowiska kierowników sekcji, pozostali (38%) byli głównymi technologami i konstruktorami.

TECHNICY

Na 208 objętych badaniami techników, 78 (37,5%) pochodziło ze wsi, 50 (24,0%) z małych osiedli i miasteczek liczących do 10 tys. mieszkańców, pozostali z miast od 10 do 100 tys. Prawie 25% osób pochodziło z terenów woj. zielonogórskiego i innych województw zachodnich. Pozostały odsetek badanych reprezentuje województwa centralne i południowe oraz wschodnie, a tylko 13 podaje jako swe miejsce urodzenia tereny należące obecnie do Związku Radzieckiego. Około 50% legitymowało się pochodzeniem robotniczo-chłopskim, 25% inteligenckim i urzędniczym, a pozostali rzemieślniczym. Z tego wynika więc, że między inżynierami a technikami istnieją pewne różnice w pochodzeniu, bowiem aż połowa badanych inżynierów jest pochodzenia inteligenckiego. W grupie techników zdecydowaną większość stanowili mężczyźni, bo aż 183 osoby, gdy tymczasem kobiety reprezentowane były przez 25 osób. Średni wiek omawianej grupy wynosi 29 lat. Wykształcenie średnie techniczne posiadało 187 osób (85,5%), 9 ukończyło licea ogólnokształcące, a 21 uzyskało inne wykształcenie. Należy zaznaczyć, że wszyscy

objęci badaniami w tej grupie, traktowani byli przez wydziały kadr jako technicy lub równorzędni. Zdobywając obecny zawód 152 (73%) uczyło się w szkołach dziennych, a 56 dla pracujących wieczorowych i zaocznych. Kontynuowały naukę w drodze studiów zaocznych 32 osoby, przeważnie spośród absolwentów szkół dla pracujących. W grupie techników przeważały osoby posiadające rodziny i tak 152 (73%) miało na utrzymaniu od 3 do 4 i więcej osób, a tylko 15 było samotnych. Technicy zajmowali w zakładach różnorodne stanowiska służbowe od kierownika wydziału począwszy, a na robotniku wykwalifikowanym skończywszy.

Tabela 4

STANOWISKA SŁUŻBOWE TECHNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Ilość osób	Odsetki
1.	kierownik wydziału	13	6,3
2.	z-ca kier. wydziału	10	4,8
3.	kierownik sekcji	24	11,6
4.	technolog	45	21,7
5.	konstruktor	40	19,3
6.	mistrz	16	7,6
7.	robotnik kwalifikowany	6	2,8
8.	inne	54	25,9
	Razem:	208	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podst. badań ankietowych

Możliwości awansu służbowego techników kończyły się w zasadzie na stanowisku kierownika wydziału lub jego zastępcy. W zapleczu technicznym, któremu podlegały działy technologiczne i konstrukcyjne, w badanych zakładach pracowało 85 techników na stanowisku technologów lub konstruktorów. W grupie inne podawano stanowiska kontrolerów, rewidentów, techników bezpieczeństwa i higieny pracy itp.

II. DZIAŁALNOŚĆ PARTYJNA INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW

Zgodnie ze statutem PZPR zakładowe organizacje partyjne w przedsiębiorstwach ponoszą przed partią odpowiedzialność za stan i sprawną pracę swoich zakładów. Obowiązkiem organizacji partyjnych jest sprawowanie politycznej kontroli i wpływanie na pracę administracji w sprawach dotyczących węzłowych problemów produkcji i ekonomiki przedsiębiorstw, polityki kadrowej oraz warunków pracy i bytu załogi. Zadania te organizacje spełniają przede wszystkim poprzez aktywny udział członków partii w pracach organów samorządu robotniczego i organizacji społeczno-politycznych oraz bezpośrednio na swoich stanowiskach pracy. Przez aktywne działanie jej członków należy rozumieć

indywidualny i osobisty udział w realizacji zadań partii oraz współuczestniczenie w ich kształtowaniu. Nie chodzi tu o formalną przynależność, z którą niekiedy utożsamiano aktywność polityczną rozumianą często w niektórych środowiskach jako umiejętność elokwentnego przedstawienia własnych myśli, korespondujących z ogólnie znanymi hasłami czy deklaracjami. Przynależność do partii wiąże się z podjęciem większych obowiązków i odpowiedzialności wobec własnego środowiska, partii i narodu. „Istnieją wymierne i sprawdzalne kryteria, które otwierać powinny drogę do partii ludziom ideowym i wartościowym, a zamykać drogę elementom karierowiczowskim. Do naczelných kryteriów należy solidna praca na swoim odcinku, dobre wypełnianie obowiązków, stabilizacja i wysoka etyka związane z pełnionym zawodem, wrażliwość na sprawy społeczne, bezinteresowne podejmowanie zadań oraz ideowa, polityczna odwaga zwalczania wszelkiego zła jak też przejawów działalności elementów wrogich”⁸.

Zasadnicze ogniwo organizacyjne partii stanowi podstawowa organizacja partyjna. Suma ich ujęta w jednolity system oparty na zasadach centralizmu demokratycznego, z wybieralnymi władzami, z jednolitą teorią i programem działania — stanowi partię. Każdy jej członek i kandydat, bez względu na pełnioną funkcję, musi należeć do jednej z podstawowych organizacji partyjnych. POP jest więc ogniwem, przez które członek partii wchodzi w jej skład. Rolę POP wyznacza nie tylko jej miejsce w strukturze całej partii, ale przede wszystkim wyznaczają jej zadania zależność do tego, na jakiej zasadzie nastąpiło zespolenie członków partii w POP produkcyjnej czy terytorialnej⁹.

Zadania POP określa statut i polityka partii. Statut w § 49 formułuje ogólne zadania dla wszystkich POP, zaś cztery następne paragrafy ustalają dodatkowo specyficzne zadania dla organizacji partyjnych w przedsiębiorstwach, ministerstwach i urzędach oraz na wsi.

Na podstawie analizy statutu oraz praktyki partyjnej można różnić zadania oraz funkcje jakie mają do spełnienia POP. Funkcje rozumiemy jako najogólniejsze, stałe, długofalowe kierunki działania POP, wynikające z celów programowych i statutu partii. Zadania organizacji partyjnych mają natomiast różny czasowo i problemowo charakter, wynikać mogą z sytuacji konkretnej w jakiej działa dana POP, z uchwał Zjazdów, nadrzędnych władz partyjnych i własnych¹⁰.

Funkcje organizacji partyjnych można podzielić na zewnętrzne i we-

⁸ E. Gierek, *Przemówienie na VIII Plenum KC. Nowe Drogi*, R: 1971, wyd. specj., s. 39.

⁹ Op. cit. oraz J. Wacławek, *Podstawowa organizacja partyjna, rola i zadania*. W-wa 1969, KiW, s. 116.

¹⁰ J. Wacławek, op. cit., s. 117.

wewnętrzne. Zewnętrzne funkcje polegają na realizacji celów i zadań w odniesieniu do bezpartyjnych i środowiska zewnętrznego, a wewnętrzna na przygotowaniu członków partii i organizacji partyjnej jako całości pod względem ideowo-politycznym i organizacyjnym do realizacji jej wewnętrznych zadań. Między tymi funkcjami zachodzi ścisła i wzajemna zależność.

W zakresie realizacji funkcji wewnętrznej POP odróżniamy główne zadania polegające na organizowaniu działalności wszystkich członków partii i celu realizacji polityki partii na swoim terenie działalności i podnoszeniu ogólnego poziomu wiedzy marksistowsko-leninowskiej kandydatów i członków partii.

Do stałych celów i zadań ogólnych działalności POP, wynikających ze statutu, uchwał partii i praktyki, które powinny być spełnione w swoim środowisku i w zakładzie, należą zadania ideowo-wychowawcze, polityczno-organizatorskie wpływające na rozwój gospodarki, poprawę materialnych i kulturalnych warunków życia i pracy oraz kształtowanie socjalistycznych stosunków międzyludzkich.

Podstawowym warunkiem skutecznej realizacji polityki partii jest prawidłowy rozwój jej szeregów, skład społeczno-zawodowy oraz ideowe zaangażowanie członków. Wiodąca rola klasy robotniczej oraz świadomy udział w partyjnych szeregach chłopów pracujących i inteligencji stanowią cechę naszej partii¹¹ nowego typu.

Na przestrzeni ostatnich 4 lat nastąpił w wojewódzkiej organizacji partyjnej największy wzrost liczebny robotników grupy przemysłowej i robotników rolnych. W 1970 r. członkowie i kandydaci partii, robotnicy, stanowili 15,8% ogółu robotników zatrudnionych w gospodarce społecznej. Analogiczny wskaźnik w grupie robotników zatrudnionych w przemyśle maszynowym, elektronicznym i metalowym wynosił 15,3%. W składzie socjalnym wojewódzkiej organizacji partyjnej, według danych Wydziału Organizacyjnego KW, robotnicy stanowili w 1970 r. 42,2%, podczas gdy w roku 1965 wskaźnik ten wynosił ok. 40% (podobnie było w badanych przedsiębiorstwach).

Analogiczne dane w odniesieniu do pracowników umysłowych wskazują, że w ciągu ostatnich 4 lat ich udział w składzie wojewódzkiej organizacji partyjnej zmalał o 1,3% i wynosił w 1970 r. 43,4%. Nastąpił natomiast liczbowy wzrost szeregów partyjnych o osoby reprezentujące niektóre specjalności zawodowe, a szczególnie liczni byli pracownicy inżynieryjno-techniczni.

W okresie przeprowadzania badań do partii należało 983 pracowni-

¹¹ J. Wacławek, *Podstawowa organizacja partyjna, jej zadania i rola w strukturze i systemie działania partii*. W: *Z zagadnień teorii i praktyki funkcjonowania partii*, praca zbiorowa pod red. A. Dobieszewskiego, W-wa 1971, s. 195.

ków inżynieryjno-technicznych (grupy przemysłowe) zatrudnionych na terenie województwa, natomiast w badanych przedsiębiorstwach inżynierowie członkowie partii stanowili w stosunku do zatrudnionych 35⁰/₀, a technicy 31⁰/₀. Liczba partyjnych pracowników inżynieryjno-technicznych w przemyśle elektrotechnicznym, do którego należały trzy zakłady, była na terenie województwa prawie dwukrotnie wyższa niż w innych gałęziach przemysłu. Na przestrzeni ostatnich lat nastąpiły bardzo wyraźne zmiany w stanie przynależności do partii inżynierów i techników zatrudnionych w dwóch pozostałych przy przemyśle elektronicznym zakładach. Według danych wydziałów kadr na zatrudnionych w 1971 r. w „Eltermie” i „Lumelu” 187 inżynierów do partii należało 23⁰/₀ i na 643 techników około 18⁰/₀ stanowili kandydaci i członkowie PZPR. Spadek procentowy przynależności partyjnej kadry inżynieryjno-technicznej był m. in. spowodowany wzrostem zatrudnienia tej grupy pracowników w porównaniu z okresem badań. Wyniki ankiety natomiast wskazywały, że spośród badanych było w partii 30⁰/₀ techników i 35⁰/₀ inżynierów. Do Stronnictwa Demokratycznego należały trzy osoby, a do Zjednoczonego Stronnictwa Ludowego 4 osoby (3 techników i 1 inżynier).

1. UPARTYJNIENIE A STAŻ PRACY ZAWODOWEJ

W języku przyjętym przez ekonomistów i socjologów, staż pracy oznacza okres wykonywania pracy zawodowej. Wyróżnia się następujące kategorie stażu pracy: a) liczony od roku rozpoczęcia pracy zawodowej; b) pracy najemnej poza rolnictwem lub tylko w przemyśle; c) wykonywanie określonego zawodu; d) praca w jednym zakładzie ¹².

Tabela 5

STAŻ PRACY ZAWODOWEJ INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW W ODSETKACH

Staż pracy zawodowej	Inżynierowie	Technicy
	w odsetkach	
od 1 do 5 lat	30,0	17,0
„ 6 „ 10 „	30,0	17,1
„ 11 „ 15 „	16,1	29,4
„ 16 „ 20 „	16,2	30,1
„ 21 „ 25 „	—	6,3
„ 25 i więcej	4,6	1,8

Źródło: Oprac. własne na podst. badań ankietowych.

¹² S. Widerszpil, *Skład polskiej klasy robotniczej*. W-wa 1965, PWN, s. 221.

W opracowaniu tym staż pracy w zależności od potrzeb analizy traktuję jako ogólny okres pracy zawodowej lub też jako okres pracy w jednym zakładzie.

Z najdłuższym stażem pracy zawodowej było stosunkowo mało osób. Największy odsetek inżynierów legitymował się stażem do 10 lat, a techników od 1 do 20 lat. Technicy stanowili grupę ludzi posiadających większe doświadczenie zawodowe. Ich dłuższy staż zawodowy wynikał m. in. z wcześniejszego podjęcia pracy na skutek krótszego okresu nauki w szkołach średnich. Natomiast stopień upartyjnienia w poszczególnych kategoriach stażu pracy zawodowej przedstawia poniższe zestawienie¹³.

Tabela 6

STAZ PRACY ZAWODOWEJ A UPARTYJNIENIE

Staż pracy	Partyjni inżynierowie	Partyjni technicy
	w odsetkach	
od 1 do 5 lat	12,0	8,0
„ 6 „ 10 „	18,1	9,1
„ 11 „ 15 „	20,3	18,1
„ 16 „ 20 „	27,3	18,1
„ 21 „ 25 „	—	33,3
„ 25 i więcej	33,3	50,0

Źródło: Oprac. własne na podst. badań ankietowych

W grupie techników występowała wyraźna tendencja wzrostu upartyjnienia w miarę wydłużania się stażu pracy. Wśród osób ze stażem powyżej 25 lat pracy zawodowej była największa liczba partyjnych techników, niższa w kategorii stażu do 9 lat, a w pozostałych kategoriach odsetek partyjnych utrzymywał się mniej więcej na tym samym poziomie. Podobnie przedstawiała się sytuacja wśród inżynierów partyjnych.

2. STAZ PRACY W ZAKŁADZIE A UPARTYJNIENIE

Staż pracy w zakładzie podzielono na trzy klasy: od 1 do 5, od 6 do 10, od 11 do 15 lat. Korelację upartyjnienia ze stażem pracy badanych grup przedstawia tabela nr 7.

Pomiędzy stażem pracy w zakładzie a stopniem upartyjnienia techników istnieje ścisła zależność, która wyrażała się w tendencji wzrostu upartyjnienia w miarę przedłużenia się stażu pracy w zakładzie. U inży-

¹³ W każdej kategorii stażu obliczono stosunek partyjnych do ogółu występujących w danej klasie pracowników.

Tabela 7

STAŻ PRACY W BADANYM ZAKŁADZIE A UPARTYJNIENIE

Staż pracy w zakładzie	Badani w odsetkach		Odsetek partyjnych	
	inżynierowie	technicy	inżynierowie	technicy
od 1 do 5 lat	40,0	28,5	40,7	25,4
„ 6 „ 10 „	50,7	40,8	33,3	28,2
„ 11 „ 15 „	7,7	25,7	40,0	42,2
brak danych	1,6	5,7	—	—

Źródło: Oprac. własne na podst. badań ankietowych

nierów natomiast upartyjnienie nie jest tak zależne od stażu pracy w zakładzie. W kategorii stażu do lat 5, w okresie zapoznawania się z zakładem, występuje prawie taki sam odsetek partyjnych jak w klasie od 11 do 15 lat. Odsetek partyjnych w ostatniej klasie stażu pracy w obu grupach wskazuje na zależność pomiędzy stażem pracy w zakładzie a upartyjnieniem. Zarówno inżynierowie, jak i technicy zatrudnieni w zakładzie powyżej 11 lat stanowili najwyższy procent wśród partyjnych. Wysoki stopień upartyjnienia i długi staż pracy cechujące jedną i drugą grupę zawodową mogą służyć jako wskaźnik integracji z zakładem. Potwierdzają to również wyniki badań przeprowadzonych wśród robotników przez S. Widerszpila¹⁴. Dane z tych badań oraz własnych wskazują, że w miarę wzrostu stażu pracy w zakładzie wzrasta również stopień upartyjnienia załóg.

3. PRZYNALEŻNOŚĆ DO PARTII A ZAJMOWANE STANOWISKO SŁUŻBOWE

Każda praca zbiorowa zakłada mniej lub bardziej szczegółowy przydział zadań, w ramach którego przypadają poszczególnym pracownikom określone funkcje.

W poniższym zestawieniu podano jakie stanowiska służbowe pełnili przedstawiciele poszczególnych zawodów z uwzględnieniem przynależności partyjnej.

Do kierowniczych stanowisk można zaliczyć stanowiska od dyrektora do mistrza. Wyodrębniając w ten sposób pion kierowniczy zakładów okaże się, że inżynierów członków partii ponad 70% pełniło funkcje kierownicze, a spośród partyjnych techników tylko 43,1%.

Podobnie sytuacja przedstawiała się i z bezpartyjnymi, inżynierowie bowiem zajmowali przeważnie stanowiska kierownicze. Odsetek inżynierów bezpartyjnych na stanowiskach kierowniczych wynosił 53%, a techników 14,2%. Im wyższe stanowisko kierownicze, tym większy był

¹⁴ S. Widerszpil, op. cit., s. 247.

Tabela 8

STANOWISKA SŁUŻBOWE INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW Z PODZIAŁEM NA
CZŁONKÓW PARTII I BEZPARTYJNYCH

Stanowisko służbowe	Inżynierowie, w tym		Technicy, w tym	
	partyjni	bezparyjni	partyjni	bezparyjni
dyrektor lub z-ca	2	1	—	—
kier. wydziału	8	9	10	3
z-ca kier. wydziału	4	1	9	1
kierownik sekcji	4	11	7	17
mistrz	—	—	4	12
technolog	2	5	14	31
konstruktor	3	11	10	30
robotnik kwalifikowany	—	—	—	—
inne ¹⁵	1	3	11	49
Razem:	24	41	65	143

Źródło: Oprac. własne na podst. badań ankietowych

udział członków partii. Kwalifikacje inżynierów, predysponują ich w większym stopniu niż techników do kierowania i zarządzania poszczególnymi komórkami zakładowymi. Należy również zaznaczyć, że dużą rolę przy doborze inżynierów na stanowiska kierownicze odgrywał nie tylko ich poziom przygotowania zawodowego, ale również postawa społeczna, zaangażowanie polityczne. Przynależność partyjna techników pozostawała również w dość ścisłym związku z pełnieniem przez nich funkcji kierowniczych.

Korelacja stażu pracy w zakładzie z przynależnością partyjną wskazywała na istnienie dużej zależności między stażem pracy a liczbą członków partii. Pozwalało to stwierdzić, że w grupie techników osoby zajmujące stanowiska kierownicze rekrutują się spośród pracowników o długoletnim stażu pracy w zakładzie.

W początkach lat pięćdziesiątych, kiedy uruchomiono produkcję, występowały w tych zakładach poważne trudności kadrowe. Odczuwano dotkliwy brak inżynierów. Z konieczności obsadzano kierownictwa poszczególnych wydziałów ludźmi o niższym przygotowaniu zawodowym niż inżynierskie, a nawet średnie techniczne.

W miarę upływu lat przedsiębiorstwa rozwiązywały trudności kadrowe, angażując do pracy co roku nowych absolwentów wyższych uczelni technicznych, najczęściej własnych stypendystów. Część stanowisk obsadzano inżynierami. Znane są przykłady kiedy początkujących inżynierów zatrudniano najpierw nawet jako zwykłych robotników kolejno w poszczególnych wydziałach, stwarzając im możliwość lepszego

¹⁵ W rubryce „inne” występują kontrolerzy, stażyści, inspektorzy bhp, pracownicy księgowości.

poznania cyklu produkcyjnego zakładu i wykazania się swymi umiejętnościami. Po tych wstępnych okresach dysponowano już odpowiednio przygotowaną kadram, którą kierowano na bardziej odpowiedzialne stanowiska. Pozostałych na kierowniczych stanowiskach pracowników z niepełnymi kwalifikacjami, dyrekcja i instancje partyjne zobowiązywały do uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, poprzez uzyskiwanie odpowiedniego wykształcenia. Z danych ankiety wynikało, że 25% techników, członków partii z długim stażem pracy, doksztalało się w szkołach wieczorowych i zaocznych, a 32 osoby kontynuowały naukę m. in. w Wyższej Szkole Inżynierskiej w Zielonej Górze na wydziałach wieczorowych.

Polityka kadrowa dyrekcji zakładów zmierzała do obsadzenia kierowniczych stanowisk ludźmi o wysokich kwalifikacjach zawodowych i umiejętnościach technicznych. Kryterium przynależności partyjnej przeceniane w początkowym okresie uprzemysłowienia województwa, nie odgrywało później już tak decydującej roli.

4. FUNKCJE PARTYJNE

Niezależnie od przynależności do partii, badane osoby pełniły również funkcje partyjne z wyboru w zakładowej organizacji partyjnej i w innych instancjach partyjnych. Na wszystkich członków partii objętych ankietą przypadało 25 różnych funkcji wewnątrzpartyjnych z wyboru. Przy założeniu jednofunkcyjności, średnio przypadałaby jedna funkcja na co trzeciego pracownika. Jednakże w rzeczywistości tak nie było, ponieważ występowało zjawisko wielofunkcyjności, polegające na pełnieniu przez tę samą osobę jednocześnie kilku funkcji partyjnych. W poszczególnych zakładach procent pełniących funkcje wahał się w granicach od 23,7 do 48,0.

Tabela 9

ODSETEK CZŁONKÓW PARTII PEŁNIĄCYCH FUNKCJE PARTYJNE Z PODZIAŁEM NA ZAKŁADY

Nazwa zakładu	Wskaźnik nasyce- nia funkcyjnego
„Lumel” Zielona Góra	23,7
A-20 Kozuchów	23,7
„Elterma” Świebodzin	48,0

Źródło: Oprac. własne na podst. badań ankietowych

Miernikiem obciążenia funkcyjnego może być tzw. wskaźnik nasyce-
nia funkcyjnego, czyli odsetek członków partii pełniących funkcje par-

tyjne z wyboru w zakładach i poza zakładem. Wskaźnik ten w poszczególnych zakładach ilustruje tabela 9.

Porównanie obu grup zawodowych wskazuje, że nasycenie funkcyjne wynosiło: dla inżynierów partyjnych — 29%, dla techników partyjnych — 32%. Różnica ta była nieduża i wynosiła 3 punkty. Obie grupy zawodowe wykazywały zaangażowanie funkcyjne prawie proporcjonalne do przynależności partyjnej. We władzach partyjnych byli reprezentowani również w podobnym stopniu.

Największy odsetek funkcyjnych przypadła na zakładową organizację partyjną, wynosił on 68% ogólnej liczby funkcji wypełnianych przez inżynierów i techników, członków partii. Byli oni sekretarzami oddziałowymi organizacji partyjnych, członkami egzekutywy POP i komitetów zakładowych. Pozostały odsetek (32%) przypadła na funkcje spełniane w powiatowych i wojewódzkiej instancjach partyjnych.

Wśród funkcyjnych na terenie zakładów najczęściej reprezentowani byli kierownicy wydziałów lub ich zastępcy i kierownicy sekcji, a tylko 7 pracowników zatrudnionych w ruchu. Członkami powiatowych komitetów partyjnych było czterech techników i czterech inżynierów. Z techników dwóch reprezentowało nadzór i dwóch ruch, a spośród inżynierów wszyscy pion kierowniczy.

Zjawisko wielofunkcyjności szczególnie było nasilone u osób reprezentujących zakładową organizację partyjną w instancjach powiatowych lub wojewódzkiej. Członkowie komitetów zakładowych byli jednocześnie we władzach własnych organizacji partyjnych i powiatów (KP, KM). Wielofunkcyjność nie występowała lub najwyżej sporadycznie wśród członków egzektyw oddziałowych organizacji partyjnych. Im bardziej odpowiedzialna funkcja np. sekretarza KZ PZPR lub członka KZ, tym obserwowano się większe obciążenie pracami wewnątrz partii. Sekretarze OOP byli już mniej obarczani innymi pracami.

Przy doborze osób na odpowiednie stanowiska kierownicze brano pod uwagę, obok wiadomości technicznych, również i umiejętności organizatorskie oraz aktywność społeczną. Obserwacje pozwalają stwierdzić, że praca społeczna i aktywność polityczna obok kwalifikacji zawodowych torowała drogę do stanowisk kierowniczych. Do władz partyjnych w zakładzie wybierani byli w zasadzie przedstawiciele wszystkich komórek i wydziałów oraz grup zawodowych. O wyborze decydowały najczęściej walory osobiste kandydata, jego autorytet i postawa moralno-polityczna. Wybór przedstawiciela pionu kierowniczego oznaczać mógł zaufanie jakim cieszy się w kierowanej przez siebie załodze, a jednocześnie świadczyć mógł o właściwie układających się stosunkach między przełożonym a podwładnymi.

Wywiady przeprowadzone z sekretarzami organizacji partyjnych

i niektórymi pracownikami fizycznymi pozwalają stwierdzić, że w przypadku badanych zakładów osoby pełniące kierownicze stanowiska, a jednocześnie zaangażowane w pracach partyjnych odznaczały się wysokim poziomem kwalifikacji zawodowych i przygotowania politycznego. Ten charakter pracy społecznej stanowił uzupełnienie pracy zawodowej. Potwierdzali to w bezpośrednich rozmowach sami zainteresowani członkowie partii na stanowiskach kierowniczych, oczywiście nie bez pewnych zastrzeżeń. Krytykowano tu m.in. zbyt często organizowane w godzinach pracy narady i posiedzenia nie mające wiele wspólnego ze sprawami załogi i zakładu.

III. ZAANGAŻOWANIE INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW W PRACY INNYCH ORGANIZACJI SPOŁECZNYCH

W zakładach przemysłowych działa szereg różnych organizacji i związków. Są one podporządkowane w pewnym sensie strukturze organizacyjnej zakładu i jego funkcjom społecznym oraz stanowią jeden z istotnych czynników integracji załóg fabrycznych ze społeczeństwem¹⁶. Organizacje te określa się powszechnie mianem społecznych. Są to celowo stworzone zrzeszenia, w których ludzie jednoczą się w sposób dobrowolny dla zabezpieczenia realizacji swych interesów, dążeń, zamiłowań i potrzeb. Organizacje te obejmują działalnością pewne wycinki życia społecznego. Oprócz określenia „organizacje społeczne” używa się zamiennie i innych terminów jak np. związek, towarzystwo, liga, stowarzyszenie, zrzeszenie czy komitet¹⁷.

Nie wdając się w analizę rodowodu tego typu organizacji można stwierdzić, że odegrały i nadal odgrywają one bardzo ważną rolę w życiu społecznym.

W literaturze naukowej spotyka się różne kryteria klasyfikowania organizacji: według dyscypliny naukowej, terenu działania, zasięgu wpływów czy też charakteru zadań. Ten ostatni wyróżnik jest bardzo przydatny, ponieważ może być wykorzystany do uszeregowania organizacji społecznych w zależności od ich roli w realizacji zadań demokracji socjalistycznej¹⁸.

Najbardziej masową organizacją zrzeszającą ludzi pracy i odgrywa-

¹⁶ J. Kulpiński, *Aktywność społeczna pracowników*. W: Socjologiczne problemy przedsiębiorstwa przemysłowego. W-wa 1961, PWE.

¹⁷ J. Romul, *Państwo a stowarzyszenie*. W: Organizacje społeczeństwa socjalistycznego w Polsce, praca zbiorowa pod red. A. Łopatkki. W-wa—Poznań 1968, s. 181.

¹⁸ Op. cit., s. 18 i 189.

jącą ważną rolę w funkcjonowaniu systemu społecznego w naszym kraju są związki zawodowe. Obejmują one swoim wpływem ludzi o różnych przekonaniach politycznych, postawach etycznych, partyjnych i bezpartyjnych, pracowników zatrudnionych w produkcji i administracji. Podstawowym zadaniem związków zawodowych „powinno być konsekwentne działanie na rzecz poprawy warunków pracy, przestrzeganie socjalistycznych zasad wynagrodzenia, troska o sprawy materialne i socjalne. Równoległe z tym związki zawodowe winny współdziałać w podnoszeniu wydajności pracy, umacnianiu dyscypliny społeczno-produkcyjnej”¹⁹.

Prawidłowość działania związków zawodowych zależy w dużym stopniu od osób kierujących tą organizacją. Sprawne działanie tak różnorodnego zespołu ludzi wymaga od kierowniczego aktywu odpowiednich kwalifikacji. Nie wystarczy tu urzędowy formalny autorytet wynikający z zajmowanego stanowiska tego lub innego pracownika pionu kierowniczego, który próbowałby na płaszczyźnie pracy związkowej przewodzić robotnikom bez ich zgody. Przewodzenie w każdej pracy społecznej, w tym i związkowej, możliwe jest przy dużym autorytecie osobistym i poparciu przez członków danej organizacji. Różnorodność problemów jaka cechuje płaszczyznę działania tej organizacji winna być rozpatrywana przy udziale wszystkich członków danej komórki związkowej. Na tym polega m. in. demokracja wewnątrzwiązkowa.

Podczas zebrzań, narad i bezpośrednich kontaktów między ludźmi często uzewnętrzniają się panujące w zakładzie na różnym tle sytuacje konfliktowe. Kierownik broniąc rzekomo interesów przedsiębiorstwa popadał czasem w kolizję z załogą, zwłaszcza wówczas, kiedy pozornie wydawać by się mogło, że interesy zakładu i załogi nie są zbieżne. Zapobieganie sytuacjom konfliktowym, godzenie interesów administracji zakładu i załogi jest rzeczą trudną i związki zawodowe muszą w tych wypadkach zajmować stanowisko zgodne z zasadami praworządności socjalistycznej. „Nie ma bowiem kwestii nawet najtrudniejszych, których nie można byłoby rozwiązać w drodze bezpośrednich, szczerych rozmów z załogami”²⁰.

Organizacje młodzieżowe działające w zakładach produkcyjnych stwarzają młodym ludziom możliwości wykazania inicjatywy i aktywności społecznej. ZMS, ZMW winny bowiem inspirować i organizować młodzież do wykonania zadań jakie stawia przed nią codziennie życie i wymogi dokonującej się rewolucji naukowo-technicznej. W praktyce jed-

¹⁹ O dalszy socjalistyczny rozwój Rzeczypospolitej Ludowej — wytyczne KC PZPR na VI Zjazd Partii, 1971 r. s. 104.

²⁰ Op. cit., s. 105.

nak bywało, że ideowa i programowa działalność organizacji młodzieżowych nie zawsze zgodna była z głoszonymi hasłami. Zwracają na to uwagę wytyczne na VI Zjazd. „Wtedy tylko (organizacje społeczne — T. S.) posiadać będą autorytet i znaczenie wśród młodzieży (kiedy — T. S.) potrafią rozbudzić jej aspiracje, porwać i zorganizować do czynu oraz podjąć skuteczną walkę ze zjawiskami i tendencjami ideowymi niegodnymi młodego pokolenia Polski Ludowej”²¹.

W badanych zakładach działały też takie organizacje jak: NOT, LOK, TPPR, ZBoWiD i różne kółka zainteresowań.

Stowarzyszenia ujawniają i zaspokajają szeroki wachlarz potrzeb i dążeń ludzkich, stanowią jeden z podstawowych czynników tworzenia i umacniania więzi społecznych oraz wypracowania umiejętności organizowania się ludzi w zespoły zdolne w sposób samodzielny rozstrzygać nowe i coraz trudniejsze zadania²².

Jednym z warunków powodzenia działalności społecznej pozostaje zgodność z konkretnymi potrzebami załogi i jej poparcie więzami koleżeńskimi, wspólnymi zainteresowaniami, przeżyciami itp. Niektóre z tych organizacji weszły już na trwałe do struktury społecznej zakładów.

1. PRZYNALEŻNOŚĆ ORGANIZACYJNA INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW

Z danych ankietowych wynikało, że przy założeniu jednoorganizacyjnej przynależności musiało być reprezentowanych 455 techników

Tabela 10

PRZYNALEŻNOŚĆ INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW DO ORGANIZACJI SPOŁECZNYCH

Nazwa organizacji	Technicy		Inżynierowie	
	należy	%	należy	%
związki zawodowe	155	95,3	62	74,5
NOT	72	49,2	32	34,6
Związek Młodzieży Socjalistycznej	14	4,6	3	6,7
Związek Młodzieży Wiejskiej	6	1,5	1	2,8
Liga Obrony Kraju	27	18,4	12	12,0
Towarzystwo Przyjaźni Polsko-Radzieckiej	15	4,6	3	4,6
PTTK	25	7,6	5	7,5
organizacje sportowe	25	7,6	7	10,5
inne organizacje	10	21,5	14	21,5

Źródło: Oprac. własne na podst. badań ankietowych

²¹ Op. cit., s. 109.

²² M. G u l c z y ń s k i, *Zadania partii w zakresie pracy z organizacjami społecznymi*. W: *Z zagadnień teorii...* op. cit., s. 408.

i 163 inżynierów. Badania objęły tylko 208 techników i 65 inżynierów, czyli że jedna osoba należała jednocześnie do dwóch, a nawet trzech organizacji.

Przynależność inżynierów i techników do działających w badanych zakładach organizacji społecznych charakteryzuje tabela 10.

Najliczniej reprezentowane były związki zawodowe, należało do nich 95,3% techników i 74,5% inżynierów. Drugie miejsce zajmowała NOT z przewagą techników. Na następnym miejscu klasyfikowały się inne organizacje, wśród których wymieniono w ankiecie PZF, Związek Wędkarski itp.

W ankiecie pytano też o pełnione funkcje w danej organizacji. Chodziło o sprawdzenie, jaki odsetek spośród tych grup zawodowych stanowi aktyw wymienionych organizacji społecznych.

Przez pojęcie aktywu rozumie się tutaj zaangażowanie funkcjonalne, tzn. pełnienie funkcji w zarządzie zakładowym lub na niższym szczeblu danej organizacji, względnie w środowisku pozazakładowym, jeśli dana organizacja tam działa. Zakładając, że każda osoba spośród pełniących funkcje należała tylko do jednej organizacji, to okazuje się, że do czołowego aktywu organizacji społecznych należałoby zaliczyć 41 techników czyli 19,7% i 24 inżynierów czyli 36%. Uzyskane tym sposobem wyniki świadczyły o większym zaangażowaniu społecznym inżynierów. Praktyka jednak wskazuje, że te same osoby pełnią jednocześnie po kilka funkcji. W celu precyzyjniejszego obliczenia aktywności społecznej zastosowano podczas badań inną metodę. Polegała ona na tym, że za przynależność i pełnione funkcje przydzielano odpowiednią ilość punktów. Za przynależność przydzielano od 1 do 8, a za pełnienie funkcji od 2 do 10 w zależności od rodzaju organizacji. Suma punktów miała określać stopień aktywności: bardzo duża aktywność — 21 i więcej punktów, duża — od 16 do 20, średnia — od 9 do 15, a mała do 8 punktów. Osoby należące do kilku organizacji i pełniące więcej niż jedną funkcję otrzymywały z reguły powyżej 16 punktów. Oto wyniki punktacji.

Tabela 11

STOPIEŃ AKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW

Stopień aktywności	Inżynierowie	Technicy
	w odsetkach	
bardzo duża	10,6	4,3
duża	12,3	5,7
średnia	24,6	23,5
mała	52,5	66,5

Źródło: Oprac. własne na podst. badań ankietowych

Powyższe wskaźniki układały się korzystniej dla inżynierów i pozwalały stwierdzić, że w badanych zakładach grupę bardziej aktywną w organizacjach społecznych stanowili inżynierowie. Wśród pełniących funkcje organizacyjne członkowie partii reprezentowani byli przez znaczny odsetek i tak w grupie inżynierów wynosił on 41⁰/₀, a wśród techników 53⁰/₀.

2. ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE W ŚRODOWISKU LOKALNYM

Działalność przedsiębiorstwa przemysłowego odbija się w różny sposób na otaczającym go środowisku. Najczęściej wyróżnia się trzy rodzaje oddziaływań zakładu na środowisko lokalne, a mianowicie ekonomiczne, kulturalne i techniczne. Czynniki te wpływają na aktywizowanie ośrodka lokalnego, a jedną z form łączności ze środowiskiem stanowią patronaty zakładów nad szkołami i gromadami. Doniosłą rolę w tym zakresie spełniały organizacje działające w zakładzie oraz poszczególne pracownicy zakładu. Oprócz świadczeń zakładów jako całości na rzecz środowisk lokalnych występowało również zaangażowanie społeczne i funkcjonalne inżynierów i techników w organach administracyjnych, gospodarczych i politycznych regionu. Poza zakładem pracowało społecznie 3 członków partii i 7 bezpartyjnych inżynierów, 13 partyjnych i 23 bezpartyjnych techników.

Najbardziej zaangażowani pracą społeczną poza swoim zakładem byli dyrektorzy, którzy pracowali jednocześnie w komitecie blokowym, zakładowym partii, radzie robotniczej i zakładowej oraz w instancjach partyjnych i administracyjnych powiatu. Z pozostałych inżynierów partyjnych jeden pracował w komitecie blokowym, a drugi w komitecie rodzicielskim, wewnątrz zakładu nie pełnili oni żadnej funkcji; zawodowo pracowali w niższym dozorcze technicznym. Pozostałe funkcje w środowisku pozazakładowym wykonywane były przez inżynierów bezpartyjnych, nie wchodzących w skład pionu kierowniczego.

Spośród techników członków partii, czynnie zaangażowanych w środowisku, sześciu reprezentowało pion kierowniczy i pełniło jednocześnie po dwie funkcje w zakładzie, a pozostali zatrudnieni byli bezpośrednio w produkcji i wykonywali dodatkowo w zakładzie po jednej funkcji. Z grupy bezpartyjnych 23 pracowało w komitetach blokowych i rodzicielskich.

Z porównania grupy inżynierów i grupy techników w zaangażowaniu w pracy społecznej w organizacjach masowych wynikało, że inżynierowie przejawiali większą aktywność na terenie własnego zakładu. Technicy natomiast, szczególnie partyjni, z dużym stażem pracy zawodowej bardziej zaangażowani byli w pracach społecznych na terenie środo-

wiska lokalnego. Zjawisko to wyraźniej występowało w Zielonej Górze i w Świebodzinie.

Starsi technicy udzielający wywiadów stwierdzali, że następuje stopniowa degradacja przodującej roli technika w zakładzie na korzyść inżynierów, a przodownictwo w pracy społecznej poza zakładem jest wynikiem lepszej znajomości przez nich spraw lokalnych na skutek dłuższego okresu zamieszkania w mieście i popularności wśród mieszkańców własnego rejonu.

Bardzo rozpowszechniona swego czasu sfera techniczno-organizacyjna w całokształcie pracy partyjnej powodowała stały wzrost zapotrzebowania na ludzi, którzy łączyliby predyspozycje techniczno-twórcze i organizacyjne. Kwalifikacje takie posiadała większość inżynierów i im zlecano różnego rodzaju zadania. W ten sposób, często niezamierzony, następował proces aktywizowania inżynierów.

IV. AKTYWNOŚĆ SPOŁECZNO-POLITYCZNA KADRY INŻYNIERYJNO-TECHNICZNEJ

Pojęcie aktywności oznacza „zdolność, skłonność do działania”²³ i jest pochodne od terminu „aktyw”, któremu możemy nadać szersze lub węższe znaczenie. W znaczeniu szerszym aktyw to „najbardziej wartościowa, czynna politycznie i społecznie wyrobiona grupa członków organizacji politycznej albo społecznej”, a w znaczeniu węższym aktywem „zwykło się nazywać tych jej członków, którzy pełnią różnorodne funkcje w samej partii i w masowych organizacjach społecznych oraz aparacie państwowym”²⁴.

W literaturze opisującej kategorie aktywu wyodrębnia się najczęściej trzy funkcjonujące społecznie kryteria definiowania aktywu. Są to kryteria ideologiczne, charakterologiczne i organizacyjne. Ponadto z funkcji partii i jej podstawowych organizacji partyjnych oraz poszczególnych organizacji społecznych wyprowadza się funkcje zewnętrzne i wewnętrzne aktywu. Niezależnie od tego, biorąc za podstawę skorelowaną z podziałem terytorialnym kraju strukturę organizacyjną partii czy organizacji społecznych, wprowadza się typologię aktywu na centralny, wojewódzki, powiatowy (dzielnicowy), gromadzki i zakładowy. Według przekroju społecznego z kolei będącego odzwierciedleniem struktury społecz-

²³ Mały słownik języka polskiego. W-wa 1969, s. 7.

²⁴ A. Kurz, *Społeczna rola Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej*. W-wa 1966, s. 86.

no-zawodowej członków partii czy danej organizacji wydzielić można z kolei aktyw robotniczy, chłopski i pracowników umysłowych²⁵.

Analiza aktywności społeczno-politycznej dokonywana była na podstawie danych dotyczących przynależności i pełnionych funkcji w partii i organizacjach społecznych, wykazała dysproporcje występujące wewnątrz każdej grupy zawodowej. Określone grupy ludzi tak wśród inżynierów, jak i techników, wykonywały szereg prac społecznych w zakładzie i poza zakładem, w partii i w innych organizacjach. Zaliczyć do nich można było najczęściej członków partii i pracowników pionu kierowniczego. Byli i tacy, dla których nie istniało nic poza pracą zawodową i domem, nie angażowali się oni do żadnych prac społecznych, będąc biernymi członkami jednej tylko organizacji, najczęściej związków zawodowych. Do grupy tej, jak wskazywały wyniki ankiety, należeli najczęściej pracownicy zatrudnieni bezpośrednio w produkcji (w przypadku techników) lub w komórkach konstrukcyjnych, biurach projektowych (w przypadku inżynierów). Charakterystyczne są pod tym względem dane z 1971 roku dotyczące przynależności do partii kadry inżynierowo-technicznej „Lumelu”. Integralną częścią fabryki był Zakład Doświadczalny, który zatrudniał 52 inżynierów i 89 techników, natomiast upartyjnienie tej grupy wynosiło około 70% (110% inżynierów i 50% techników).

Na uspołecznienie inżynierów i techników wywarł niewątpliwie wpływ szereg czynników, a wśród nich aktywność społeczna podczas pobytu w szkole średniej i w czasie studiów.

W ankiecie zadano respondentom dwa pytania na ten temat:

1. Do jakich organizacji społeczno-politycznych należał Pan(i) podczas pobytu w szkole średniej i na wyższej uczelni?
2. Jak Pan(i) uważa, czy był(a) Pan(i) aktywistą w tych organizacjach?

Do organizacji społeczno-politycznych w szkole średniej zaliczono tylko organizacje młodzieżowe. W organizacjach tych w szkole średniej udzielało się 87,60% badanych inżynierów i 64,40% techników. Najwyższy wskaźnik przypada na ZMP (72,30% inżynierów i 42,30% techników). Ten wysoki odsetek przynależności inżynierów do ZMP potwierdza tezę, że organizacja ta była czynnikiem sprzyjającym szybszemu dostaniu się przed 1956 r. na wyższe studia. Do ZMS, ZMW należało znacznie mniej badanych, co świadczy, że mieliśmy do czynienia z ludźmi o dłuższym stażu pracy zawodowej.

Niezależnie od przyczyn przynależności do organizacji młodzieżowych w szkole średniej, można również wnioskować, że inżynierowie rekrutują się z młodzieży bardziej aktywnej i przedsiębiorczej. Podczas studiów

²⁵ S. Dziabała, *Rola i funkcje aktywu w strukturze organizacyjnej partii*. W: *Z zagadnień...*, s. 256 - 265.

do organizacji tych należało w dalszym ciągu 50% badanych inżynierów, a około 36% już podczas studiów wstąpiło do PZPR. Właśnie z tej grupy rekrutował się czołowy aktyw kierowniczy i społeczno-polityczny w badanych zakładach. Odpowiedzi na następne pytanie wskazują, że w grupie techników za aktywistów uważało się w szkołach średnich 31,7%, a inżynierów 47,5%. Jeżeli wierzyć w szczerość tych odpowiedzi, to potwierdzały one obecny stan ludzi społecznie zaangażowanych.

Tak więc między przynależnością do organizacji młodzieżowych w czasie pobytu w szkole średniej i na wyższych studiach a obecną aktywnością społeczno-polityczną partyjnych inżynierów i techników oraz części osób bezpartyjnych, sprawujących aktualnie funkcje kierownicze w zakładach przemysłowych, występuje pewna współzależność. Podczas rozmów z robotnikami i niektórymi działaczami społecznymi wielu wyrażało opinię, że robotnik nie może sobie pozwolić na pracę społeczną w takich rozmiarach jak technik czy inżynier, ponieważ nie pozwala mu na to znormalizowany charakter pracy i brak czasu. Natomiast pracownicy pionu technicznego posiadają dużo samodzielności w planowaniu własnych zajęć służbowych i w związku z tym są w stanie wygospodarować czas na zajęcia społeczne. Czy tylko problem czasu decydował o aktywności, czy też wynikało ono z samej istoty wykonywanej pracy? W celu uzyskania odpowiedzi na to pytanie zwrócono się do respondentów z prośbą o zajęcie stanowiska na ten temat i wskazanie jakie czynniki odgrywają najważniejszą rolę w wykonywanej przez nich pracy oraz jakie są przyczyny zaangażowania w pracach społecznych i niezaangażowania pewnej liczby osób na terenie zakładu. W ankiecie wymieniono pięć elementów, które winny być istotne w pracy wykonywanej przez inżynierów i techników, mianowicie: wiadomości i umiejętności techniczne, zdolność i umiejętność organizacyjna, możliwość uzyskania awansu i samodzielnego stanowiska, umiejętności współżycia i kierowania ludźmi oraz wiadomości z zakresu ekonomiki przedsiębiorstw. Wyniki uzyskane przy odpowiedziach są w obu badanych grupach podobne.

Najważniejszym elementem wykonywanej pracy zawodowej były zdaniem 83,0% badanych inżynierów i 77,4% techników wiadomości i umiejętności techniczne. Stanowiły one nieodzowny warunek wykonywanego zawodu, podstawowe kryterium uzyskania dyplomu inżyniera lub technika. Inżynierowie jednak wyżej cenili wiedzę i umiejętności techniczne niż technicy, wykorzystując je nie tylko bezpośrednio w pracy, ale również w udzielaniu instruktażu i szkoleniu zakładowym.

Zdolności organizacyjne i umiejętności współżycia z ludźmi uznano za najważniejsze 41,5% inżynierów i 44,4% techników. Te momenty wymieniły na pierwszym miejscu przede wszystkim osoby, zajmujące

stanowiska kierownicze. Dla nich było to szczególnie ważne, ponieważ wszelkie niedociągnięcia organizacyjne miały ujemny wpływ na przebieg produkcji i często powodowały niezadowolenie załogi, stanowiąc przyczynę fluktuacji, obniżania zarobków pracowniczych oraz spadku wydajności pracy. Cechy te są istotne nie tylko w pracy zawodowej, ale również i w życiu społecznym.

Za posiadaniem wiadomości z zakresu ekonomiki przedsiębiorstw wypowiedziało się 12,3% inżynierów i 13,4% techników, uważając prawdopodobnie, że jest to przedmiot zainteresowania raczej ekonomistów, a nie personelu inżynieryjno-technicznego. Praktyka życia gospodarczego wskazywała jednak na występujące w wielu zakładach kłopoty spowodowane zbyt małą znajomością zasad działania ekonomiczno-społecznego przedsiębiorstw socjalistycznych.

Możliwość uzyskania awansu w wyniku pracy zawodowej nie stanowiła istotnego czynnika w pracy inżynierów i techników oraz nie była przyczyną większej aktywności. Zaledwie 4,6% inżynierów i 9,6% techników uważało perspektywę awansu za czynnik sprzyjający pracy. Wiodoczną u inżynierów niechęć do awansowania na wyższe stanowiska służbowe w administracji związana była m. in. (co podkreślano na V Kongresie Techników Polskich) z obawą przed zmniejszeniem się efektywności ich pracy²⁶. Prace administracyjne pochłaniają dużo czasu na tzw. papierową biurokrację i pozbawione są elementu twórczego, ponieważ w niezadowolającym jeszcze stopniu wykorzystuje się urządzenia liczące, rejestrujące i przekazujące informacje. W związku z tym postulowano na V Kongresie, aby przyjąć jako najważniejsze zadanie doskonalenie kadr kierowniczych w zakresie nowoczesnych metod zarządzania, organizacji i humanizacji pracy²⁷.

Aktywność społeczno-polityczna, rozumiana jako osobisty i dobrowolny udział w działaniach zbiorowych, uwarunkowana była różnymi przyczynami. Dla jednych była ona wynikiem ich żywego usposobienia, chęci wyżycia się lub wykazania własnej społecznej przydatności. Inni widzieli w pracy społecznej formę rekompensaty za monotonną i nieciekawą pracę zawodową.

Analizę przyczyn większej aktywności niektórych pracowników inżynieryjno-technicznych, przeprowadzoną w oparciu o ankietę, ilustruje tabela nr 12.

Ponad 35% badanych uważało, że aktywność społeczno-polityczna pomaga w zdobyciu odpowiedniej pozycji w zakładzie.

Badania ankietowe nie zawsze dają pełny obraz rzeczywistości, za-

²⁶ Przegląd Techniczny, op. cit., s. 38.

²⁷ Przegląd Techniczny, op. cit., s. 96.

Tabela 12

PRZYCZYNY AKTYWNOŚCI WEDŁUG OCENY INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW

Przyczyny aktywności	Inżynierowie	Technicy
	w odsetkach	
1. Pomaga w zdobyciu odpowiedniej pozycji w zakładzie	55,6	35,8
2. Pomaga w sprawowaniu funkcji kierowniczych	26,5	26,1
3. Ułatwia współpracę i mobilizuje robotników do realizacji zadań produkcyjnych	16,1	19,9
4. Buduje autorytet załogi	9,7	10,4
5. Odpowiada to ich zamiłowaniom	10,4	5,7
6. Inne przyczyny	1,7	2,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

wierają one bowiem szereg ocen subiektywnych, a ich suma może dać obraz fałszywy. Na odpowiedziach respondentów zaważył niewątpliwie brak sprecyzowania pojęcia „pozycja społeczna” według terminologii socjologii marksistowskiej i utożsamianie tego określenia z prestiżem, władzą, bogactwem.

W socjologii marksistowskiej przez pozycję społeczną rozumie się ogół uprawnień jakie posiada członek danej grupy z racji pełnienia funkcji społecznej, a zatem pozycja społeczna jest determinowana przez funkcję społeczną danego członka grupy społecznej. W socjalistycznym zakładzie produkcyjnym istnieje szereg możliwości poprawy własnej pozycji, zależy to m.in. od zaangażowania oraz troski o dobro załogi i zakładu, właściwego stosunku do własności społecznej i pracy, inwencji danego pracownika, umiejętnego i racjonalnego wykorzystania własnych kwalifikacji zawodowych.

Ogólnie biorąc, wśród badanych można w zasadzie wyróżnić dwie drogi uzyskiwania pozycji społecznych. Po pierwsze — zajęcie wyższego stanowiska służbowego od zajmowanego poprzednio, a tym samym uzyskanie większych prerogatyw władzy i poprawy własnej sytuacji materialnej. Po drugie — uzyskanie wysokiej pozycji zawodowej, miana dobrego specjalisty, którego dostateczna wiedza i umiejętności techniczne byłyby wykorzystane należycie w zakładzie dla osiągnięcia jak najlepszych wyników produkcyjnych.

Ponieważ środowisko inżynierów cechuje w większym stopniu niż techników niechęć do awansowania, a jednocześnie za bardzo istotny czynnik w wykonywanej pracy zawodowej uważało wiadomości i umiejętności techniczne, można więc sądzić, że wysuwana swego czasu przez niektórych publicystów teza o utożsamianiu przez inżynierów działalności społecznej z zawodową — czysto produkcyjną, znajduje swoje potwierdzenie.

To utożsamienie pracy produkcyjnej przynoszącej konkretne efekty

gospodarcze z ideowością stanowi czynnik sprzyjający zdobywaniu przez niektórych inżynierów pozycji dobrego specjalisty, fachowca w reprezentowanym przez siebie kierunku zawodowym. Pogrudniowa polityka gospodarcza naszego państwa określona przez uchwały VII i VIII Plenum oraz wytyczne KC PZPR na VI Zjazd Partii sprzyjają realizacji tego rodzaju przekonań i postaw.

Stwierdzono uprzednio, że większą aktywność przejawiały osoby na stanowiskach kierowniczych, mimo że z tytułu swej pracy były bardziej obciążone szeregiem prac administracyjnych. Wyniki ankiety wskazywały, że przyczyna ich aktywności tkwi w charakterze pracy zawodowej. Ponad 26% badanych, to jest tyle, ile zajmowało funkcje kierownicze, stwierdzało, że praca społeczna stwarza możliwości rozszerzenia sfery kontaktów zawodowych na pozazawodowe, a jednocześnie ich orientacja w problemach zakładu jest wykorzystywana do zapoznawania z nimi ogółu pracowników lub członków danej organizacji.

Odsetek wskazujących na te dwie przyczyny aktywności społeczno-politycznej uwydatniał wzajemną zależność między możliwością zdobycia wyższej pozycji w zakładzie, dzięki pracy społecznej, a lepszym wypełnianiem funkcji kierowniczych dzięki większej aktywności.

Spośród innych przyczyn aktywności inżynierów i techników wymieniało się też zamiłowanie do pracy społecznej (10,4% inżynierów i 5,7% techników), szczególnie u osób, które wykazywały zainteresowanie problematyką społeczną w okresie nauki w szkołach średnich i wyższych. Około 10% inżynierów i 11,2% techników stwierdzało, że aktywność ułatwia współpracę z robotnikami, a tym samym mobilizuje załogę do realizacji zadań produkcyjnych. Odpowiednio 8,1% i 5,7% wskazuje, że przyczynia się do wzrostu autorytetu u współpracowników. Podczas wspólnej pracy społecznej u robotników wyrabia się przekonanie, że inżynierowie i technicy to ludzie, którzy nie tylko potrafią wymagać w pracy, ale również bezinteresownie udzielać odpowiedniej porady czy pomocy w ewentualnym załatwieniu jakiejś sprawy lub też podyskutować na interesujący temat. Inżynierowie i technicy wynosili z tych kontaktów w ramach prac społecznych również pewne korzyści, przede wszystkim lepiej poznawali charaktery pracowników, ich kłopoty i troski, łatwiej potrafili nawiązać kontakt z robotnikami. Na tej płaszczyźnie kształtują się wzajemne więzi społeczne, szybciej następuje zharmonizowanie interesów jednostek z celami danej organizacji społecznej, co z kolei wpływa na większą integrację załogi.

Mała aktywność społeczno-polityczna niektórych inżynierów i techników miała również swoje przyczyny, a wśród nich złe samopoczucie pracowników, niezadowolenie z wykonywanej pracy zawodowej, brak umiejętności w porozumieniu się z innymi ludźmi lub brak zrozumienia

u innych, względnie ujemny wpływ kolegów. Większą aktywność przejawiali pracownicy o dłuższym stażu pracy zawodowej, a na ogół ludzie przystępujący po raz pierwszy do pracy i o krótkim stażu byli mniej aktywni. Problem ten dostrzegąca swego czasu m. in. organizacja ZMS i w związku z tym wysunęła kilka lat temu hasło: „Kowalski nie jest sam”, które w praktycznej działalności oznaczało dążenie w kierunku zapewnienia właściwych warunków adaptacji w pracy zawodowej i społecznej nowo zatrudnionym robotnikom, technikom i inżynierom.

Badając m. in. przyczyny małej aktywności społeczno-politycznej niektórych inżynierów i techników w zakładach elektrotechnicznych, sięgnięto do opinii samych respondentów.

Tabela 13

PRZYZYNY MAŁEJ AKTYWNOŚCI SPOŁECZNO-POLITYCZNEJ WEDŁUG OPINII INŻYNIERÓW I TECHNIKÓW

Przyczyny słabej aktywności społeczno-politycznej	Inżynierowie	Technicy
	w odsetkach	
1. Brak czasu na pracę społeczną	37,8	31,9
2. Chęć spędzenia czasu wolnego z rodziną i kolegami	25,4	28,8
3. Zainteresowanie sprawami czysto technicznymi	14,0	10,6
4. Trudności w pracy zawodowej	7,0	4,6
5. Inne przyczyny	7,9	9,8
6. Brak odpowiedzi	7,9	14,3
Razem:	100,0	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Ponad 30% techników i 35% inżynierów uważa za najważniejszą przyczynę słabej aktywności brak czasu na pracę społeczną. Podstawowym źródłem utrzymania tych grup zawodowych było wynagrodzenie otrzymywane w zakładzie.

Jak wskazują poprzednio przeprowadzone badania²⁸, uposażenie inżynierów i techników w „Lumelu” kształtowało się w granicach od 2000 do 4000 zł miesięcznie, łącznie ze wszystkimi dodatkami²⁹. Pobory w tych granicach otrzymywało w 1965 r. ponad 80% badanych. Na tym samym poziomie utrzymywały się i w 1966 r. również i w pozostałych zakładach. Ponieważ wśród badanych ponad 40% stanowiły osoby posiadające na utrzymaniu 4 i więcej członków rodziny, a przeważnie te osoby wymieniały przede wszystkim brak czasu na prowadzenie dzia-

²⁸ Badania autora przeprowadzone w 1965 r.

²⁹ Przeciętne płace miesięczne brutto w przemyśle elektrotechnicznym woj. zielonogórskiego w r. 1965 wynosiły u pracowników inż.-techn. 2919 zł. Źródło: Rocznik statystyczny woj. zielonogórskiego 1965/66, s. 117.

łałości społecznej, należy wnioskować, że właśnie one wykorzystywały swój wolny czas na pracę dodatkową. Część inżynierów z „Eltermy” i z „Lumelu” uczyła w miejscowych szkołach zawodowych i przyzakładowych, prowadziła zajęcia na kursach organizowanych przez różne organizacje, między innymi przez Zakład Doskonalenia Zawodowego.

Sporo techników natomiast kontynuowało studia w szkołach technicznych korespondencyjnie, zaocznie, w szkołach dla pracujących. Te czynności absorbowwały dużo wolnego czasu.

Poważny odsetek badanych tłumaczył słabe zaangażowanie społeczne spędzaniem wolnego czasu w gronie kolegów i rodziny. Wśród inżynierów wskaźnik ten wynosił 28,8%, a wśród techników 25,4%. Dominowały wśród nich osoby mające czterech lub więcej członków rodziny na utrzymaniu oraz osoby samotne. W przypadku rodzin wielodzietnych, spędzanie czasu wolnego w domu związane było najczęściej z wykonywaniem szeregu czynności domowych jak pomaganie w prowadzeniu gospodarstwa domowego i wychowywaniu dzieci, praca w ogródku działkowym, majsterkowanie we własnym domowym warsztacie, wykonywanie różnych prac zleconych, a także utrzymywanie kontaktów towarzyskich. Osobami samotnymi byli przeważnie stażyści, którzy gros swego czasu wolnego spędzali w gronie kolegów. Jak wykazały badania A. Sarapaty w zakładach podległych MPC³⁰ oraz przeprowadzone przez autora w „Lumelu” w 1965 r. w środowisku inżynierów i techników dużą rolę odgrywały więzy koleżeńskie. Kontakty zawodowe i towarzyskie w przeważającej mierze były wyznaczane przez ten sam typ wykształcenia, a w sytuacjach trudnych i konfliktowych w pracy zawodowej i czasami nawet w życiu prywatnym, grupy koleżeńskie stanowiły oparcie, a nie formalnie instytucje zawodowe³¹.

Wśród innych przyczyn słabej aktywności badani wymieniali te czynniki, które związane były bezpośrednio z wykonywaną pracą zawodową, mianowicie większe zainteresowanie sprawami technicznymi i trudnościami w działalności zawodowej. Z pewną obojętnością odnosili się do działalności organizacji społecznej pracownicy zatrudnieni w biurach konstrukcyjnych, projektanci, konstruktorzy, technologowie. Oni, dążąc do uzyskania pozycji specjalisty, widzieli tylko pracę zawodową, a prawidłowe, to znaczy zgodne z wymaganiami współczesności konstruowanie nowych projektów i procesów technologicznych utożsamiali z celami ideowymi i społecznymi.

Dokonana analiza wyników badań pozwala stwierdzić, że aktywność

³⁰ *Zawody, materiały, studia*, op. cit., s. 13.

³¹ A. Preiss-Zajdowa, *Zakład przemysłowy jako organizacja społeczna*. *Wiadomości Historyczne* 1965 r., nr 4.

społeczno-polityczna inżynierów i techników w badanych zakładach pracy uwarunkowana była wieloma różnorodnymi czynnikami i wyrażała się w określonych formach. Na poziom aktywności miały wpływ takie czynniki jak staż pracy, wiek pracownika, przynależność partyjna i organizacyjna, poziom i charakter wykształcenia, liczba członków rodziny na utrzymaniu oraz stanowisko służbowe.

Na ogół aktywniejszą społecznie grupę stanowią pracownicy o długim ogólnym stażu pracy zawodowej i w danym zakładzie, posiadają duże doświadczenie życiowe. Oni to lepiej znali środowisko zarówno w pracy, jak i pozazakładowe, i jednocześnie stanowili najbardziej ustabilizowaną część załogi.

Wśród pracowników zajmujących stanowiska kierownicze aktywność polityczna przejawiała się w postaci zaangażowania i bezpośredniego udziału w pracach organizacji partyjnych oraz społecznych. W grupie aktywu partyjnego było najwięcej kierowników wydziału, ich zastępców, kierowników sekcji, dyrektorów oraz mistrzów. Dlaczego właśnie tego rodzaju stanowiska reprezentowane są najczęściej w aktywie partyjnym? Na to pytanie jeden z kierowników wydziału odpowiedział: „nie można kierować produkcją i ludźmi w osamotnieniu, człowiek musi się na kimś oprzeć. Ścisły kontakt z organizacją partyjną daje możliwość skutecznego działania. Początkowo aktyw partyjny podejmował decyzje beze mnie, poza mną i doszedłem do wniosku, że jeśli chcę coś znaczyć na wydziale, trzeba być w tym kręgu”.

W grupie specjalistów, którzy rekrutowali się, podobnie jak i aktyw kierownicy, z ludzi młodych z ukończonymi po wojnie wyższymi studiami, problem aktywności społecznej traktowany był inaczej. Uważali oni mianowicie, że ideowość i zaangażowanie to przede wszystkim solidna praca zawodowa, maksymalne wykorzystanie swej wiedzy technicznej w bezpośredniej, codziennej pracy, wprowadzanie ulepszeń technicznych i konstrukcyjnych, projektowanie wyrobów o wyższej jakości i skuteczniej zaspokajających potrzeby społeczne.

Z porównań badanych grup wynika, że inżynierowie wykazywali większą aktywność społeczno-polityczną na terenie własnego zakładu pracy. Należeli do wielu organizacji społecznych i politycznych, stanowiąc jednocześnie czołowy aktyw organizacji. Natomiast wśród techników obserwowano tendencje do zmniejszania się aktywności w zakładzie, a większego zaangażowania do prac społecznych poza zakładem pracy, w środowisku lokalnym.

Należy zaznaczyć, że specjaliści rekrutujący się z kadry inżyniersko-technicznej byli na ogół mniej aktywni społecznie niezbyt chętnie angażowali się do prac organizacji partyjnych i społecznych, a raczej

starali się doskonalić swą umiejętność zawodową w ramach wyspecjalizowanych organizacji, kółek zainteresowań zawodowych itp.

Przeprowadzona analiza niektórych aspektów aktywności społeczno-politycznej kadry inżyniersko-technicznej, aczkolwiek nie pretenduje do pełnego naświetlenia problemu, skłania również i do innych refleksji.

Niekorzystnie dla robotników kształtowała się struktura aktywów zakładowego, w którym większość stanowili pracownicy inżyniersko-techniczni zajmujący kierownicze stanowiska w administracji, nadzorze oraz organizacjach społecznych, co powodowało niejako dominację „odgórnego” punktu widzenia. Skoncentrowanie przez pion kierowniczy kluczowych częstokroć stanowisk w organizacjach partyjnych i społecznych ograniczało możliwości szerszego aktywizowania robotników i ich wpływ na podejmowanie decyzji politycznych i gospodarczych w zakładzie, a tym samym osłabiało samodzielność aktywów szeregowego oraz powodowało niekorzystne zjawisko niedoceniań konsultacji przed podejmowaniem uchwał.

Piastowanie przez niektórych pracowników pionu kierowniczego funkcji, które winny należeć do aktywów robotniczych organizacji partyjnych i społecznych, spowodowało też zatarcie odpowiedzialności zawodowej niektórych osób i ukształtowanie się wąskiego kierownictwa decydującego o sytuacji w zakładzie. Miało to niewątpliwie ujemny wpływ na dobór problematyki pracy podejmowanej przez organizacje partyjne i obarczało je częstokroć drobiazgowymi analizami ekonomicznymi, specjalistycznymi zagadnieniami choćby na przykład wykrywania przyczyn niekorzystnych zjawisk ekonomiczno-finansowych przedsiębiorstw i uwalniało administrację od rozwiązywania problemów nurtujących załogi.

Wnioski te były w zasadzie znane wąskim kręgom kierowniczym zakładów pracy, instancji partyjnych, lecz nie były uwzględniane w praktyce organizacji i zarządzania w niektórych zakładach produkcyjnych.