

EDWARD MARCISZEWSKI

WSP Bydgoszcz

SOCJOLOGICZNE ASPEKTY DZIAŁALNOŚCI POZAPRODUKCYJNEJ W SOCJA-
LISTYCZNYM ZAKŁADZIE PRACY

Wstęp

W niniejszym artykule podjęta została próba przedstawienia głównych aspektów działalności pozaprodukcyjnej socjalistycznego zakładu pracy. Całościowe ujęcie problematyki wymagało jednakże uwzględnienia wielu różnych pojęć i definicji stosowanych w określeniu produkcyjnego zakładu pracy. Tym też należy tłumaczyć to, iż dobór przykładów limitowała przede wszystkim próba syntezy podjętego zagadnienia, a nie wybór informacji szczegółowych dotyczących funkcjonowania różnych mechanizmów w produkcyjnym zakładzie pracy. Niemniej, uwzględniając niektóre aspekty potrzeb społecznych wynikających z działalności pozaprodukcyjnej, rozpatrywano przede wszystkim pod kątem widzenia użyteczności, dociekań i ich przydatności dla praktyki.

Z tych też powodów starano się wykazać, społeczny system socjalistycznego zakładu pracy, jego cele produkcyjne, paraprodukcyjne i pozaprodukcyjne. Zasadniczą myślą przewodnią niniejszego artykułu jest próba ukazania głównych zadań, które wiążą się ściśle z działalnością pozaprodukcyjną.

1. Założenia teoretyczne

Jeżeli chcemy bliżej zapoznać się z problematyką socjologiczną przedsiębiorstwa przemysłowego, ważną sprawą jest sformułowanie założeń teoretycznych, ustalenie przedmiotu rozważań i jego doniesłości praktycznej oraz ustalenie przydatności aparatury pojęciowej.

Pojęcie przedsiębiorstwa przemysłowego, wbrew pozorom, nastrocza wiele trudności. Wynikają one już przy teoretycznych,

metodologicznych czy nawet semantycznych wyznaczników tego pojęcia.

W literaturze ekonomicznej, prawniczej a także socjologicznej niezadko stosuje się je zamiennie, lub formułuje określenia równoznaczne, takie jak: zakład pracy, zakład przemysłowy, fabryka, przedsiębiorstwo, przedsiębiorstwo przemysłowe i inne, które oznaczają po prostu podstawowe ogniwo gospodarcze państwa, jednostkę, względnie komórkę organizacyjną lub społeczną organizację zakładu czy przedsiębiorstwa. W tym rozumieniu "jednostkom gospodarczym" przypisuje się właściwie tylko różnice ilościowe i podkreśla się, że mają one znacznie szerszy zakres działalności w procesie zaspokajania potrzeb społecznych niż przedsiębiorstwo¹.

Na przykład B. Gliński stwierdza, iż "pod względem pojęciowym jednostką gospodarczą najbardziej zbliżoną do przedsiębiorstwa jest zakład produkcyjny lub usługowy"². Tenże autor w innym miejscu podaje, że "pojęcie zakładu produkcyjnego jest zbliżone do pojęcia przedsiębiorstwa, ale nie jest w nim równoznaczne". Mimo, że autor wprowadza różnice w ujęciu między "zakładem produkcyjnym" oraz przedsiębiorstwem", terminy te są prawie identyczne. Wynika to ze sformułowania, że "przedsiębiorstwo jest to zakład lub zespół zakładów wyodrębniony ekonomicznie"³.

Podobne trudności i wieloznaczności zachodzą na gruncie ekonomicznej, prawnej i prakseologicznej teorii przedsiębiorstwa. W literaturze ekonomicznej można znaleźć następującą definicję przedsiębiorstwa: "Zakład przemysłowy stanowi całość odrębną pod względem technologiczno-produkcyjnym i terytorialnym, to znaczy jest zlokalizowany w odrębnym budynku /zespole budynków/, wyposażony w kompleksowe urządzenia produkcyjne i dysponujący odpowiednią załogą - przystosowaną do wytwarzania określonych produktów... Zakład lub zespół zakładów staje się przedsiębiorstwem, gdy oprócz odrębności techniczno-produkcyjnej posiada również odrębność ekonomiczną i osobowość prawną"⁴.

Jest rzeczą zrozumiałą, iż takie określenie przedsiębiorstwa niewiele mówi, albowiem pozbawia go konkretno-historycz-

nych treści i może być zastosowane zarówno w socjalistycznych, jak i kapitalistycznych warunkach ustrojowych. W tym też znaczeniu, przedsiębiorstwo jest zasadniczo instytucją ekonomiczną, służącą wytwarzaniu dóbr przemysłowych i konsumpcyjnych, w której znaczenie pracownika uzależnione jest od rodzaju funkcji i roli spełnianej w przedsiębiorstwie zgodnie z celami ekonomicznymi⁵.

Według B. Miszewskiego przedsiębiorstwo jest jednostką produkcyjną pojmowaną jako zespół ludzi i środków działających w sposób planowy i kierowany w celu wytwarzania określonych dóbr materialnych⁶. Głównym więc celem socjalistycznego przedsiębiorstwa będzie produkcja dóbr i usług przemysłowych, mających służyć zaspokajaniu określonych potrzeb społecznych⁷.

Określenie przedsiębiorstwa stosuje się na gruncie ekonomii zarówno w odniesieniu do małych zakładów, jak również do gigantów wytwórczych, zatrudniających setki czy tysiące pracowników w różnych działach gospodarki narodowej: w przemyśle, rolnictwie, komunikacji, handlu, usługach itp. Można przy tym podkreślić, że różnica pomiędzy zakładem lub zespołem zakładów a przedsiębiorstwem leży w sferze ekonomicznej, której prawnym wyrazem jest osobowość prawna, upoważniająca przedsiębiorstwo do działań prawnych⁸.

W powyższych sformułowaniach nie wyjaśniono bowiem roli i znaczenia ludzi zatrudnionych w przedsiębiorstwie. Z faktu, że przedsiębiorstwo dysponuje odpowiednią załogą, wyprowadzono wnioski o całkowitym podporządkowaniu ludzi materialnym narzędziom pracy i maszynom technologicznej. Nie wyjaśniono wszakże stosunku przedsiębiorstwa do makrostruktury społecznej. Tak samo zasadnicze wątpliwości semantyczne budzi brak ostrej granicy w pojęciach "zakład" a "przedsiębiorstwo".

W socjologicznej koncepcji przedsiębiorstwa wymienia się inne czynniki na plan pierwszy. I tak G. Briefa w opracowaniu pt. *Betriebs soziologie* stwierdza, że "zakład produkcyjny jest terytorialnie związaną, w określony sposób unormowaną i technicznie wyposażoną całością i tego rodzaju kooperacją ludzi, w której powstają specyficzne stosunki społeczne, procesy społeczne oraz wytwory tych stosunków"⁹. Ta definicja zakładu jest

w naszych warunkach mało przydatna ze względu na jej statyczny i ahistoryczny charakter, oraz ze względu na zatarcie jej cech klasotwórczych.

Według innych definicji zakład przemysłowy jest formą organizacji społecznej - jest instytucją społeczną, w której elementy gospodarcze, techniczne, prawne i społeczne stapiają się w jedną całość¹⁰. Dlatego też należy uwzględnić wzajemne powiązanie aspektów, ról i funkcji przedsiębiorstwa, a przede wszystkim jego zdeterminowanie przez makrostrukturę, o ile chce się bardziej uniwersalnie określić przedsiębiorstwo. W ogólnych zarysach odpowiada temu ujęcie przedsiębiorstwa przez J. Szczepańskiego, który formułuje następująco: "możemy rozpatrywać każdą fabrykę czy zakład pracy jako system techniczny, tzn. system maszyn, urządzeń i narzędzi tak ustawiony, aby zapewnić możliwie najsprawniejsze przetwarzanie surowca na produkt, dalej możemy rozpatrywać fabrykę jako system ekonomiczny, istniejący i funkcjonujący dla przynoszenia dochodu. Lecz fabryka jest także systemem społecznym, tj. zespołem stosunków międzyludzkich, układem określonych grup i organizacji, systemem stanowisk i pozycji społecznych"¹¹.

W socjologicznej koncepcji przedsiębiorstwa dostrzega się wprawdzie cele, aspekty i powiązania ekonomiczne, status prawny oraz zespół maszyn i urządzeń technicznych dla wytwarzania czy przetwarzania wytworów w procesie technologicznym, lecz główne zainteresowania i dociekania badawcze idą w kierunku uchwycenia prawidłowości społecznych zachowań pracowników, tworzenia się grup społecznych, źródeł konfliktów, stosunków pracowników do pracy, do przedsiębiorstwa i jego załogi, ról społecznych, funkcji i pozycji społecznych.

Wymienione definicje wskazują wprawdzie na istnienie "systemu społecznego przedsiębiorstwa" lecz go nie wyjaśniają, ponieważ nie określają całokształtu stosunków społecznych, warunków oraz reguł zachowania się i postępowania pracowników na tle ich wspólnej pracy.

Toteż najistotniejszym czynnikiem systemu społecznego przedsiębiorstwa są ludzie. Ludzie jak pisze J. Baran, "/.../ pracując w zakładzie, tworzą układy stosunków, system wartości,

norm i wzorów moralnych, które nie tylko stają się regulatorami ich zachowań, ale w większym lub mniejszym stopniu przyczyniają się do wszechstronnego rozwoju ich osobowości¹².

Nie oznacza to bynajmniej niedoceniań czy ignorowania czynników techniczno-ekonomicznych. Wiadomo bowiem, iż odgrywają one ważną rolę, tworzą system warunków, w których tkwi i działa człowiek.

Ogólnie można powiedzieć, iż istota systemu społecznego polega na właściwym skoordynowaniu czynników niezbędnych do uruchomienia procesów wytwórczych, utrzymywaniu w stałym, nieprzerwanym ruchu elementów urządzeń i maszyn, na ustawicznej kontroli całokształtu ich funkcjonowania¹³.

W uzupełnieniu można dodać, że system społeczny produkcji obejmuje także elementy o charakterze społeczno-moralnym i psychosocjologicznym. Szczególnie w socjologii pracy wskazano, na potrzebę harmonizowania czynników materialnych produkcji - maszyn i urządzeń, jakimi posługują się ludzie w procesie produkcji - z czynnikami społecznymi i psychologicznymi. Wszelako te ostatnie ujawniają się w postawie pracownika w stosunku do pracy, w jego więziach z zakładem pracy i kolektywem pracowniczym¹⁴.

Można przy tym skonstatować, iż system społeczny w rozumieniu socjologii pracy obejmuje wszystkie czynniki obiektywne i subiektywne, które wywierają wpływ na przebieg i rezultaty pracy zgodnie z założeniami jej organizatorów.

2. Cele socjalistycznego zakładu pracy

W literaturze ekonomicznej za specyficzną cechę socjalistycznego zakładu pracy uważa się przede wszystkim to, że jest on ogniwem planowej gospodarki uspołecznionej i że jego zadania sprowadzają się głównie do realizowania wyznaczonych mu zadań produkcyjnych lub usługowych, stanowiących część narodowego planu gospodarczego. Nadto swoistą rolą zakładu pracy jest element jednolitego aparatu władzy politycznej, splecionej władzą gospodarczą na gruncie społecznej własności środków produkcji¹⁵.

Zakład pracy - to jedna z najważniejszych form organizacji z jaką styka się człowiek. Realizacja celów ekonomicznych wymaga bowiem specjalizacji poszczególnych jednostek w wykonywa-

niu zadań cząstkowych nazywanych przez socjologów rolami. Ten zespół wyspecjalizowanych, wzajemnie ze sobą logicznie powiązanych i dopełniających się ról tworzy organizację. Tak więc organizacja realizuje swoje cele w sposób ciągły¹⁶, w związku z czym określone role muszą być stale pełnione, choć niekoniecznie stale przez te same osoby. Inaczej określając zakład pracy jest organizacją powołaną do zaspokajania różnego rodzaju potrzeb całego społeczeństwa, określonych grup społecznych, a także jednostek¹⁷. Analizując zatem system społeczny zakładu pracy można wskazać na następujące cele jego funkcjonowania:

- 1/ Celem zakładu pracy jest nie tylko prywatny zysk, lecz realizowanie określonych zadań ogólnonarodowego planu gospodarczego i zaspokajanie potrzeb społecznych.
- 2/ Modelem normatywnym dla socjalistycznego zakładu pracy jest kolektyw pracowniczy oparty na koleżeńskim współpracy ludzi w zasadzie równorzędnych, realizujących zadania z określonym planem i z pełną świadomością pożytku ogólnospołecznego.
- 3/ Środowiskiem zakładu pracy są przede wszystkim władze, którym on służbowo podlega oraz kooperacje z innymi przedsiębiorstwami.
- 4/ Kontrola nad systemem społecznym zakładu pracy jest sprawowana w imię interesu społecznego, przy czym jest ona społecznym przywilejem osób tych lub innych, gdzie mogą w niej uczestniczyć wszyscy pracownicy danego zakładu pracy¹⁸.

Najogólniej biorąc, niezależnie od wkładu do osiągnięć ogólnospołecznych, zadaniem zakładu pracy jest również wszechstronne zaspokajanie potrzeb wynikających z nich oczekiwań własnych pracowników. Wiąże się to z realizacją celów humanizacji pracy, a jednocześnie z integracją załogi z zakładem pracy. Czyli zakład pracy stanowi teren świadomego kształtowania ludzkich postaw wobec różnych problemów życia społecznego. Celem m.in. jest także wychowywanie pracowników na świadomych członków społeczeństwa oraz kształtowanie stosunków międzyludzkich w społeczności zakładowej. Socjalistyczny zakład pracy jest więc powołany do życia i funkcjonuje w imię interesu ogólnospołecznego, realizując jednocześnie cele produkcyjne /1/, para-

produkcyjne /2/, pozaprodukcyjne /3/. W zależności od aktualnych potrzeb poszczególnych zakładów pracy, ich specyfiki, niektóre cele mogą mieć charakter pierwszoplanowy inne natomiast mogą być eliminowane względnie stawiane w dowolnej chwili jako uzupełniające. Ważne jest, aby cele wymienionych trzech grup były realizowane równolegle. Należy przy tym pamiętać, by szczególnie pierwsza grupa celów nie stała się wyłączną i dominującą, gdyż mogłoby to doprowadzić do zatracenia charakteru socjalistycznego.

2.1. Cele produkcyjne

Wiadomo z praktyki, że podstawową funkcją przedsiębiorstwa produkcyjnego jest wytwarzanie określonych wyrobów. Stąd wszelkie działania są skierowane na osiągnięcie odpowiedniej ilości i jakości produkowanych wyrobów, a także na systematyczne obniżanie kosztów tej produkcji. Nierzadko problem zwiększenia ilości produkowanych przez przedsiębiorstwo wyrobów, rozwiązywany bywał w przeszłości poprzez wzmaganie wydajności pracy. Podobnie i bodźce pozaekonomiczne były rzadko i nieracjonalnie stosowane przy czym nie przynosiły pożądaných rezultatów. Realizowanie takiego celu jak wysoka wydajność pracy, było zwykle związane z organizowaniem ukierunkowanych form wynalazczości i racjonalizacji pracy, oraz z doskonaleniem kwalifikacji i innymi celami. Analogicznie sytuacja przedstawia się, jeśli zmierza się osiągnąć obniżkę kosztów produkcji - wówczas, doskonalili się technologię i organizację, a także i ludzkie rezerwy, wzmagają się dyscyplinę i kulturę pracy, zabiegają się o stabilizację załogi i dąży się do polepszenia jakości pracy¹⁹.

2.2. Cele paraprodukcyjne

Realizacja celów paraprodukcyjnych, jak wynalazczość pracowników, wszelkie formy racjonalizacji pracy, doskonalenie kwalifikacji kadry kierowniczej i załogi, jak też realizacja współzawodnictwa mają doniosłe znaczenie zarówno dla samego zakładu pracy, jak też dla rozwoju załóg. W przypadku tym przywiązuje się dużą wagę do aktywności ludzkiej, do kształtowania

walory pracy i rozwoju konstruktywnych form współdziałania załogi. Równocześnie ich walory humanistyczne polegają m.in. na tym, że realizacja tych celów wymaga od pracowników zupełnie odmiennych niż produkcyjnych form zachowań pracowniczych. Realizacja tych celów, nie może być oderwana od rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstwa, albowiem osiągnięcie tych celów ma w znacznym stopniu wspomagać produkcję²⁰.

2.3. Cele pozaprodukcyjne

W przedsiębiorstwie nie można lekceważyć tych celów, ponieważ wiążą się one ściśle z funkcją wychowawczą i ogólnorozwojową, tzn. z czynnym kształtowaniem postaw i kultury osobistej pracowników. Wpływają one na rozwój osobowości pracowników oraz na kształtowanie ich poglądów i zainteresowań kulturalnych, sportowych, a tym samym wpływają na rozwój potrzeb wyższego rzędu. Zauważyć wypada, iż nadal jeszcze występuje w zakładzie pracy brak należytego zrozumienia dla tych spraw ze strony kierownictwa i różnych organizacji społecznych, które explicito wolą raczej wspierać realizację celów produkcyjnych. Dlatego brak zrozumienia i ważności tych celów wpływa nierzadko ujemnie na sferę zachowań produkcyjnych załogi²¹.

3. Pozaprodukcyjna działalność socjalistycznego zakładu pracy

Na ogół wiadomo, iż na czoło zadań realizowanych przez socjalistyczny zakład pracy wysuwają się przede wszystkim cele ekonomiczne. Cele ekonomiczne są więc dla przedsiębiorstwa głównymi, co nie oznacza, że w węższym zakresie nie realizuje się celów społecznych, np. socjalnych, kulturalnych, politycznych itp.

Z praktyki wiadomo, że pracownicy przedsiębiorstwa uczestniczą w procesie produkcji nie tylko dla realizacji celu naczelnego - ekonomicznego, lecz także w celu zaspokajania swoich potrzeb, wynikających z określonych potrzeb grupowych i indywidualnych. Podstawowym celem będzie uzyskiwanie środków na utrzymanie. Obok tego można także wymienić osiągnięcie awansu zawodowego, pozycji społecznej, zaspokojenie potrzeb uznania i bezpieczeństwa, zadowolenia z pracy itp. Każdy niemal pracownik dą-

ży do osiągnięcia równocześnie kilku celów. Niewątpliwie zaspokojenie potrzeb pracowniczych wiąże się z koniecznością realizowania zadań wtórnych, które winny towarzyszyć realizacji celu naczelnego przedsiębiorstwa. Zarówno cele produkcyjno-ekonomiczne jak i pozaprodukcyjne powinny być ze sobą powiązane i wzajemnie się warunkujące, aczkolwiek nie są one tożsame.

Dość często w praktyce daje się zaobserwować, że dążenia kierownictwa zakładu pracy nie stają się adekwatnym celem całej załogi, wszystkich grup pracowniczych. Dlatego też istotną sprawą jest, aby funkcje produkcyjno-ekonomiczne i pozaprodukcyjne były równomiernie planowane i rozwijane. O ile zakłady pracy koncentrują swoją uwagę na produkcyjnych funkcjach to nie budzi to wówczas żadnego zdziwienia, albowiem, sprawa ta jest rzeczą naturalną w odczuciu pracowników, o tyle problem rozwoju funkcji pozaprodukcyjnych nie jest tak powszechnie uznawany, gdyż mało poświęca się temu uwagi²². Z tych też względów warto zwrócić uwagę na niektóre zagadnienia wiążące się z działalnością pozaprodukcyjną. Nadmienić przy tym należy iż zaliczenie pozaprodukcyjnych funkcji ma często charakter złożony i modelowy, przy czym sama typologia funkcji jest różnie interpretowana. Posługiwanie się terminem - funkcje pozaprodukcyjne, czy też - zadania pozaprodukcyjne wywołuje to niejednokrotnie opinie kontrowersyjne. Na przykład Z. Wiatrowski zwraca uwagę, że z funkcją współczesnego zakładu pracy wiąże się szereg zadań szczegółowych różnie nazywanych: zadaniami pozaprodukcyjnymi, zadaniami humanizacyjnymi czy też zadaniami społeczno-wychowawczymi²³. Autor tak podkreśla i omawia zadania pozaprodukcyjne, przyjmując je wg następującej kolejności:

- 1/ zadania opiekuńcze, związane z zaspokajaniem potrzeb materialnych człowieka oraz z ochroną pracy i pracowników;
- 2/ zadania kulturalno-oświatowe, polegające na zaspokajaniu potrzeb pracowników w zakresie osiągnięcia wyższego poziomu życia społecznego, lepszego spędzania wolnego czasu i spełniania wymagań z zakresu rozwoju estetycznego, jak również rozwijania zainteresowań i zdolności twórczych;
- 3/ zadania dydaktyczne /kształceniowe/, prowadzące do ciągłego

podwyższenia i doskonalenia kwalifikacji zawodowych pracowników oraz do mistrzostwa w zawodzie;

- 4/ zadania wychowawcze, związane z kształtowaniem wszechstronnie rozwiniętej osobowości ludzi pracy, gwarantujące nieustanne zbliżenie się pracowników do ideału wychowania socjalistycznego, a także rozwijanie pozytywnej motywacji i postawy godnej obywateli i pracownika państwa socjalistycznego;
- 5/ zadania społeczno-polityczne, w tym zadania związane z kształtowaniem postawy społeczno-politycznej pracownika czującego się współgospodarzem zakładu pracy i współodpowiedzialnego za jego prawidłowe funkcjonowanie oraz nieustanny rozwój, jak również zadania czyniące z zakładu podstawowe ogniwo w strukturze społeczno-ekonomicznej państwa²⁴.

J. Kulpińska²⁵ pisząc o działalności pozaprodukcyjnej zamiast zadania przyjmuje pojęcie funkcje, przy czym dzieli je na dwie podstawowe grupy:

- 1/ funkcje wobec załogi;
- 2/ funkcje wobec "otoczenia zewnętrznego".

Zdaniem autorki funkcje wobec załogi dotyczą funkcji kulturalno-oświatowej, opiekuńczej, wychowawczej i politycznej²⁶. Funkcje kulturalno-oświatowe polegają bowiem na zaspokajaniu potrzeb załogi w zakresie:

- szkolenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, osiągnięcia wyższego poziomu wykształcenia ogólnego;
- zaspokojenia potrzeb etycznie-rozrywkowych.

Niezależnie od tego dotyczą one finansowania przez zakłady placówek lub akcji badawczo-naukowych, które wykraczają poza doraźną usługę dla zakładu /doniosłe dla nauki/. W dalszej kolejności można wymienić:

- działalność szkoleniowa, odczyty, pogadanki o charakterze ogólnooświatowym, zawodowym;
- organizacja kursów dla mistrzów i robotników wysoko kwalifikowanych oraz kursów politycznych /szkolenie partyjne/;
- działalność w zakresie miłośnictwa, realizowania różnych "hobby";
- udział w różnych ogólnospołecznych stowarzyszeniach.

Wszystkie rodzaje działalności wobec społeczności za-

kładowej, mają przede wszystkim dostarczać pracownikom okazji do zaspokojenia ich różnorodnych indywidualnych zainteresowań "wyrażania siebie".

Zadania związane z funkcją opiekuńczą obejmują ochronę pracy, kontrolę bezpieczeństwa pracy, opiekę lekarską, wczasy, żłobki, przedszkola, pomoc i opiekę nad rencistami, przewlekłe chorymi itp.

Niemalą rolę w zakładzie pracy przypisuje się funkcji wychowawczej. Na przykład J. Wacławek wyróżnia w tym przypadku trzy platformy wychowawczego oddziaływania zakładu: sama praca i jej warunki, zabezpieczenie warunków socjalno-bytowych i opieka nad pracownikami w potrzebie oraz bezpośrednio oddziaływanie ze strony personelu kierowniczego i organizacji zakładowych /samorządu/²⁷.

W realizowaniu funkcji wychowawczej, chodzi nade wszystko o zwrócenie uwagi na sens wychowawczego oddziaływania i przekazywania norm i wzorów, które mają utrwalić się w świadomości pracowników. Istotną rzeczą jest tutaj sam proces pracy i jej warunki, bezpośrednio oddziaływanie wychowawcze ze strony personelu kierowniczego i społecznych organizacji pracowniczych²⁸.

Przedsiębiorstwo spełnia także funkcje polityczne, wynikają one bowiem stąd, że przedsiębiorstwo jest instytucją tworzącą i kształtującą klasę robotniczą, jest więc jedną z instytucji konstytujących społeczeństwa socjalistycznego. W stosunku do własnej załogi zadania polityczne przedsiębiorstw wyrażają się w działalności partii, organizacji społeczno-politycznych mających polityczne kierownictwo partii i w działalności ogniw i organów samorządu robotniczego²⁹. Należy przy tym nadmienić, że niektórzy autorzy wyróżniają jeszcze funkcję socjalną, w tym sensie, że polityka społeczna zalicza zakłady pracy do podmiotów polityki społecznej³⁰. Często więc zamiast funkcja opiekuńcza używa się pojęcia funkcja socjalna.

Uzupełniając powyższe rozważania, trzeba wspomnieć, iż niezależnie od podanych funkcji, zakład pracy spełnia także funkcję "wobec otoczenia zewnętrznego". Szczególnie duże przedsiębiorstwa przemysłowe spełniają określone funkcje w stosunku do środowiska lokalnego, miasta, dzielnicy itp. Więzy łączące

zakład z "otoczeniem zewnętrznym", ze społeczeństwem globalnym i społecznością lokalną powodują, że można mówić o realizacji określonych funkcji wobec tego otoczenia. Można powiedzieć, że przedsiębiorstwo ma pewne obowiązki opiekuńcze zwyczajowo nakładane. Mogą one dotyczyć między innymi:

- opieki nad szkołami /pomoc w remontach, fundowanie pomocy naukowych/
- współpracy z gminą,
- współpracy z jednostką wojskową,
- udziału przedstawicieli zakładu w organach władzy lokalnej, /w radach narodowych, kolegiach, w ORMO, w sądach społecznych itp./,
- udziału przedstawicieli załogi delegowanych do pracy w terenowych grupach partyjnych i komitetach blokowych³¹.

Można także mówić o organizatorskich i promieniujących funkcjach przedsiębiorstwa przemysłowego. Dotyczą one otoczenia zewnętrznego, rodzin i sąsiadów pracowników /funkcje promieniujące/³². Ponadto przedsiębiorstwo spełnia również funkcje ogniskujące, polegające na szczególnie intensywnym realizowaniu zadań społecznych, takich jak np. wychowanie w duchu samorządności, formowanie nowoczesnych kwalifikacji zawodowych i obywatelskich itp. Jak pisze S. Czajka, dzięki wypełnianiu funkcji ogniskujących możliwe stają się funkcje promieniujące³³.

W zakończeniu można stwierdzić, że typologiczne ujmowanie funkcji pozaprodukcyjnych zakładu pracy jest o tyle słuszne, jeśli będziemy je odnosić do wszystkich instytucjonalnych form realizacji. Natomiast niedorozwój którejkolwiek z nich, bez względu na przyczyny powodujące ten stan, prowadzi rzecz jasna do obniżenia efektywności innych i uniemożliwia ich właściwą realizację. Istotną kwestią w tym względzie jest zatem wzajemnie zazębianie się problematyki poszczególnych funkcji.

Realizowanie działalności pozaprodukcyjnej w socjalistycznym zakładzie pracy i uzyskiwanie optymalnych efektów, zależy w decydującym stopniu od zintegrowania działań kierownictwa, instancji organizacji partyjnej i samorządu robotniczego. Wszelka bowiem realizacja działalności pozaprodukcyjnej uzależniona jest par excellence od dobrze opracowanego programu speł-

niającego realne możliwości zakładu pracy.

4. Zakończenie

Przedstawione problemy w niniejszych rozważaniach nie wyczerpują oczywiście bogatej problematyki całej działalności pozaprodukcyjnej. Nie ulega wątpliwości, że w obecnych warunkach występuje duża zależność między efektywnością produkcyjną, a funkcjonowaniem kolektywnej społeczności zakładowej. W miarę rozwoju gospodarczego i postępu technicznego w socjalistycznych zakładach pracy, wzrastać będą wymogi w zakresie produkcyjno-ekonomicznym, a tym samym wzrastać będą potrzeby pracowników w sferze działalności pozaprodukcyjnej. Dlatego też zagadnienie działalności pozaprodukcyjnej powinno być rozpatrywane z różnych punktów widzenia. W związku z tym problematyka ta winna stać się domeną zainteresowań socjologów, psychologów, ekonomistów i pedagogów pracy³⁴.

PRZYPISY:

- ¹ B. Gliński, Socjalistyczne przedsiębiorstwo przemysłowe, /w:/ *Ekonomia przedsiębiorstw przemysłowych*, Warszawa 1955, s. 7
- ² B. Gliński, Teoria i praktyka zarządzania przedsiębiorstwem przemysłowym, Warszawa 1964, s. 133
- ³ B. Gliński, Socjalistyczne przedsiębiorstwo przemysłowe, op. cit., s. 10
- ⁴ Ibidem, s. 10
- ⁵ Por. O. Lange, *Ekonomia polityczna*, Warszawa 1959, t. I, s. 153-154
- ⁶ Por. B. Miszewski, *Ekonomia polityczna, Wybór zagadnień dla pracowników przemysłu*, Katowice, 1959, s. 39
- ⁷ Z. Heidrich, *Zasady organizacji i kierowania*, Warszawa 1967, s. 9
- ⁸ Problem ten poruszony jest w Dekrecie z dnia 26 października 1950 roku o przedsiębiorstwach państwowych /Dz.U. 1950 oraz Dz. U. nr 18 z 1960/.
- ⁹ G. Briefs, *Betriebszeziologie, "hasło"* /w:/ *Handwörterbuch der Seziologie*, pod red. A. Vierkandta, Stuttgart 1959

- 10 F. Krzykała, Wprowadzenie do socjologii socjalistycznego przedsiębiorstwa przemysłowego, Warszawa 1975, s. 15
- 11 J. Szczepański, Społeczne czynniki wydajności pracy, /w:/ "Przegląd Techniczny", Zeszyt specjalny, XI 1950
- 12 J. Baran, Wychowawcze funkcje zakładu pracy, Warszawa 1970, s. 10
- 13 S. Czajka, Przedsiębiorstwo wychowujące, Warszawa 1978, s. 22
- 14 Ibidem, s. 22
- 15 S. Kowalewska, Psychospołeczne warunki pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym, Wrocław Ossolineum, 1962
- 16 A. Preiss, Socjalistyczny zakład pracy, /w:/ Socjologia w zakładzie pracy, pod red. S. Widerszpila, Warszawa 1973, s. 54-55
- 17 Ibidem, s. 55
- 18 J. Szczepański, O przedmiocie i zadaniach socjologii pracy, /w:/ Jak pracuje człowiek, Warszawa 1961, s. 176
- 19 J. J. Sumiński, Psychologia w zarządzaniu przedsiębiorstwem przemysłowym, Warszawa 1975, s. 307
- 20 Ibidem, s. 307
- 21 J. Szczepański, Społeczne czynniki wydajności pracy, "Przegląd Techniczny" 1959, s. 13
- 22 S. Czajka, Przedsiębiorstwo wychowujące op.cit., s. 30-31
- 23 Z. Wiatrowski, Pedagogika pracy w zarysie, Bydgoszcz 1980, s. 167
- 24 Ibidem, s. 167-168
- 25 J. Kulpińska, Pozaprodukcyjne funkcje przedsiębiorstwa przemysłowego, /w:/ Przedsiębiorstwo w polskim systemie społeczno-ekonomicznym, Warszawa 1967, s. 482
- 26 Ibidem, s. 462-467
- 27 J. Waclawek, Zakład i wychowanie, "Trybuna Ludu" 1965, nr 70
- 28 T. Nowacki, Wychowanie przez pracę, Warszawa 1964, s. 30
- 29 Zob. A. Łopatka, Państwo socjalistyczne a związki zawodowe, Poznań 1962, rozdz. XI.; J. Kulpińska, Pozaprodukcyjne funkcje przedsiębiorstwa przemysłowego, /w:/ Przedsiębiorstwo w polskim systemie społeczno-ekonomicznym, Warszawa 1967,

s. 468

- 30 Zob. J. Rosner, Podmioty polityki społecznej, /w:/ Polityka społeczna, Warszawa 1973, s. 80-81; S. Czajka, Przedsiębiorstwo wychowujące, Warszawa 1978, s. 32
- 31 S. Czajka, Przedsiębiorstwo wychowujące..., op.cit., s. 35
- 32 J. Kulpińska, Wpływ pracy w przemyśle na opinię o miasteczku i jego przedobrażeniach, "Kultura i Społeczeństwo", 1966, nr 4
- 33 Z. Wiatrowski, Pedagogika pracy..., op.cit., s. 169