

*Andrzej Gniazdowski **

TWÓRCZOŚĆ TECHNICZNA ROBOTNIKÓW W PRZEDSIĘBIORSTWIE

Twórczość techniczna określana najczęściej mianem wynalazczości i racjonalizacji stanowi tę sferę aktywności społecznej, która tak w wymiarze poszczególnych zakładów produkcyjnych, jak społeczeństwa globalnego uznawana jest za szczególnie cenną. Jest ona bowiem, w sytuacji wysoko rozwiniętych społeczeństw, jednym z podstawowych czynników warunkujących dalszy rozwój społeczno-gospodarczy.

Na gruncie polskim wynalazczość i racjonalizacja są przedmiotem stałej i ciągle wzrastającej uwagi władz politycznych i gospodarczych kraju. Znalazło to wyraz najpierw w konstytucyjnej zasadzie, iż „Polska Rzeczpospolita Ludowa szczególną opieką otacza inteligencję twórczą — pracowników nauki, oświaty, literatury i sztuki oraz pionierów postępu technicznego, racjonalizatorów i wynalazców” (art. 77 Konstytucji PRL). Wysoką rangę twórczości technicznej pracowników uspołecznionej gospodarki podkreślały kolejne zjazdy PZPR. W 1972 r. zostało opracowane i w formie sejmowej ustawy wprowadzone w życie nowoczesne prawo wynalazcze, stwarzające korzystne dla rozwoju tego rodzaju aktywności przepisy prawne.

Szczególnie pożądana społecznie jest aktywność wynalazcza i racjonalizatorska realizowana przez szerokie rzesze pracownicze w zakładach pracy, w tym specjalnie przez robotników. Chodzi o to, by twórczość techniczna nie ograniczała się do wąskiej grupy specjalistów, ale by stała się szerokim ruchem społecznym angażującym pomysłowość i doświadczenie możliwie wszystkich pracowników przedsiębiorstw.

Przedmiotem analizy w artykule są niektóre zagadnienia udziału robotników w tworzeniu i doskonaleniu techniki. Problem ten jest wart rozważenia głównie z tej racji, że robotnicy — podstawowy trzon załóg pracowniczych stanowią — ze względu na swoje doświadczenia praktyczne i specyficzny, właściwy im z racji bezpośredniego zaangażowania w pro-

* Dr, adiunkt w Zakładzie Socjologii Przemysłu UŁ.

cesy produkcyjne, punkt widzenia — niezwykle cenny potencjał twórczy w dziedzinie wynalazczości. Potencjał ten powinien być w jak najszerszym zakresie, w sposób systematyczny i planowy wykorzystywany w przedsiębiorstwie.

Analiza zostanie przeprowadzona w trzech podstawowych punktach. Rozważone więc najpierw zostaną możliwości twórczości technicznej robotników w warunkach zaawansowanej techniki, następnie problem pozaekonomicznych funkcji wynalazczości robotniczej, w końcu — pewne aspekty kierowania tą sferą aktywności pracowniczej w przedsiębiorstwie.

Analiza koncentruje się na kategorii robotników. Należy jednak pamiętać, że niektóre ze stwierdzeń artykułu mają walor ogólniejszy i odnoszą się do wynalazczości pracowniczej w ogóle.

1. POJĘCIE TWÓRCZOŚCI TECHNICZNEJ ROBOTNIKÓW

Twórczość w ogóle jako szczególny rodzaj aktywności ludzkiej określa się jako „aktywność przynosząca wytwory dotąd nieznane, a zarazem społecznie wartościowe”¹. W przypadku twórczości technicznej są to wytwory z dziedziny techniki.

Zgodnie z polskim prawem wynalazczym² wyróżnia się trzy podstawowe kategorie wytworów będących efektem twórczych działań technicznych: 1) wynalazki, 2) wzory użytkowe, 3) projekty racjonalizatorskie. Ze względu na to, że w przepisach prawnych wszelka działalność w zakresie ich tworzenia jest określona u nas jako „działalność wynalazcza”, określamy je wszystkie generalnie jako „projekty wynalazcze”.

Według art. 10 Ustawy o wynalazczości wynalazkiem jest nowe rozwiązanie o charakterze technicznym, nie wynikające w sposób oczywisty ze stanu techniki i mogące nadawać się do stosowania”. „Wzorem użytkowym” wg 73 art. tejże ustawy jest „nowe i użyteczne rozwiązanie o charakterze technicznym, dotyczące kształtu, budowy lub zestawienia przedmiotu o trwałej postaci. „Projekt racjonalizatorski” określony jest przez 79 art. ustawy jako „nowe i mogące nadawać się do stosowania w jednostce gospodarki społecznej rozwiązanie o charakterze technicznym lub techniczno-organizacyjnym nie będące wynalazkiem lub wzorem użytkowym”.

We wszystkich trzech wyróżnionych rodzajach projektów wynalaz-

¹ Z. Pietrasiński, *Myślenie twórcze*, Warszawa 1969, s. 10.

² Ustawa o wynalazczości z dnia 19 października 1972 r., Dz. U., nr 43, poz. 272.

czych cechą definiującą jest „nowość” rozwiązania. Nie wnikając w szczegóły należy tu powiedzieć, że w największym stopniu wymagane „nowości” muszą spełniać „wynalazki” i „wzory użytkowe” w najmniejszym „projekty racjonalizatorskie”. Bardzo charakterystyczne są kryteria nowości, których spełnienia wymaga się przez te ostatnie. Według art. 80 ustawy projekt racjonalizatorski uważa się za usprawinienie nowe, jeżeli „w jednostce gospodarki społecznej, w której został zgłoszony, nie był uprzednio zgłoszony przez inną osobę lub nie był stosowany”. Co więcej stwierdza się tam dalej, że projekt racjonalizatorski może również polegać na „twórczym przystosowaniu znanego rozwiązania do potrzeb jednostki gospodarki społecznej”.

Należy zwrócić uwagę, że we wszystkich trzech rodzajach projektów wynalazczych wyłącznym lub podstawowym przedmiotem udoskonalenia jest technika. Usprawnienia czysto organizacyjne nie są objęte prawem wynalazczym.

Twórcy lub współtwórcy projektu wynalazczego przysługuje, na warunkach ustalonych w ustawie, odpowiednia ochrona jego praw autorskich oraz prawo do wynagrodzenia. Istotne ograniczenia uprawnień autorskich wynikają z faktu, gdy twórca opracował projekt na zlecenie lub przy pomocy jednostki gospodarki społecznej, lub gdy projekt został zgłoszony przez pracownika takiej jednostki w zakresie jej działalności i w związku z jego zatrudnieniem w tej jednostce. Wynalazczość realizowana w tych okolicznościach określana jest w ustawie jako „wynalazczość pracownicza”. Praktycznie rzecz biorąc w warunkach naszej społecznej gospodarki prawie cała aktywność wynalazcza ma charakter pracowniczy. Ogólne rozmiary i dynamikę wynalazczości pracowniczey w Polsce na przestrzeni lat 1960—1976 przedstawia tab. 1.

Tabela 1

Wynalazczość pracownicza w Polsce w latach 1960—1976

Lata	Projekty wynalazcze w tys. przyjęte w roku sprawozdawczym do:		Projekty zastosowane (łącznie z projektami zgłoszonymi w latach poprzednich)
	rozpatrzenia	stosowania (z roku sprawozdawczego)	
1960	83,5	53,6	42,7
1965	136,5	90,2	74,3
1970	209,6	138,4	120,8
1975	282,7	187,8	171,0
1976	268,7	179,0	168,6

Z r ó d ł o: *Rocznik statystyczny 1977*, Warszawa 1977, tabl. 26(545), s. 358.

Jak wskazuje tabela, na przestrzeni 17 analizowanych lat obserwuje się w Polsce stosunkowo dużą dynamikę wzrostu aktywności wynalazczej tak w liczbach bezwzględnych jak względnych, z niepokojącym jednak załamaniem tego pozytywnego trendu w 1976 r. Gdyby przyjąć poziom wynalazczości w 1960 r. za 100, to w 1965 r. wzrost wyraził się liczbą 163, w 1970 r. — 251, w 1975 r. — 321. Procentowe przyrosty w okresach 5-letnich ilości zgłoszonych projektów kształtowały się następująco w latach: 1960—1965 — 63,4%, 1965—1970 — 65,1%, 1970—1975 — 74,1%. Jeżeli odniesiemy ilość zgłaszanych projektów wynalazczych do przeciętnej ilości zatrudnionych w danym roku w gospodarce uspołecznionej, to okaże się, że w 1965 r. 1 projekt wynalazczy przypadł średnio na 84 zatrudnionych, w 1960 r. na 61, w 1970 r. na 47, w 1975 r. na 41, w 1976 r. na 44.

2. TWÓRCZOŚĆ TECHNICZNA ROBOTNIKÓW W WARUNKACH NOWOCZESNEJ TECHNIKI

Problem możliwości technicznej twórczości robotników w warunkach nowoczesnej, wysoce skomplikowanej i dynamicznie zmieniającej się techniki jest przedmiotem dyskusji³. Nie wchodząc w jej szczegóły, należy powiedzieć, że nowoczesna technika stwarza niewątpliwie nowe jakościowo warunki rozwoju wynalazczości społecznej, robotniczej zaś w szczególności. Jej charakter (ściśle związany z nauką) powoduje, że jest ona mało podatna na usprawnienia ze strony nieprofesjonalnych wynalazców i racjonalizatorów. Opracowanie wartościowych udoskonaleń współczesnej techniki stawia przed potencjalnymi twórcami znacznie wyższe wymagania niż to miało miejsce w przeszłości. Wymagania te dotyczą głównie ich poziomu przygotowania zawodowego w dziedzinie teorii, jak też umiejętności rozwiązywania problemów, projektowania itd. Sama pomysłowość i doświadczenie praktyczne przestają wystarczać jako samodzielne czynniki twórczości wynalazczej. Poza tym coraz mniejsze szanse ma dziś samotnie pracujący wynalazca i racjonalizator. Konieczna jest praca w zespołach grupujących ludzi o różnych specjalizacjach.

Dane empiryczne wskazują, że w Polsce dynamiczny postęp techniczny nie eliminuje robotników z działalności wynalazczej. Przeciwnie, ich pozycja wydaje się nawet tu umacniać. Procentowy udział robotników

³ A. Dinter, *Pracowniczy ruch racjonalizatorski jako jedno ze źródeł postępu technicznego w przemyśle*, [w:] *Zmiany społeczne i postęp techniczny*, pr. zbior. pod red. B. Gałęskiego, Wrocław—Warszawa—Kraków 1971, s. 78—79; T. Szczepanek, *Wynalazczość pracownicza czynnikiem postępu technicznego*, Warszawa 1976, s. 3—5, 20, 51 i n.

w całej zbiorowości wynalazców i racjonalizatorów kształtuje się na poziomie ok. 40—50% z tendencją zwyżkową. Tak np. w 1973 r. udział ten wynosił 42,6%, a w 1974 r. 45,6%⁴.

Zagadnienie związku postępu technicznego i aktywności wynalazczej robotników stało się przedmiotem pytania w ankiecie skierowanej w ramach badań przeprowadzonych przez T. Szczepankę do 598 pracowników (racjonalizatorów i wynalazców, aktywu społecznego oraz kadry kierowniczej) przedsiębiorstw w przemyśle motoryzacyjnym. Okazało się, że 46,3% odpowiadających uznało, że związek ten ma charakter pozytywny. Opinie przeciwne wyraziło 18% zapytanych, 27% natomiast uznało, że zależy to od poziomu kwalifikacji robotników, pozostali (8,7%) nie udzielili odpowiedzi na to pytanie. Rozkład odpowiedzi samych wynalazców i racjonalizatorów jest zbliżony do rozkładu ogólnego. Charakterystyczne jest stanowisko kadry kierowniczej, z której dokładnie $\frac{1}{3}$ udzieliła odpowiedzi pozytywnej, tylko 9,3% — negatywnej i aż 57,3% wskazało na kwalifikacje jako czynnik decydujący w tej kwestii. Wielce istotne dla naszej analizy jest tak generalnie u kierownictwa zaakcentowanie roli kwalifikacji jako czynnika w podstawowy sposób określający aktywność wynalazczą w warunkach postępu technicznego⁵.

Wynalazcza aktywność robotników może przejawiać się, bądź to samodzielnie, gdy są oni twórcami lub współtwórcami projektów wynalazczych, bądź niesamodzielnie, gdy uczestnicząc w produkcyjnych próbach nowych rozwiązań technicznych obcego autorstwa zgłaszają pod ich adresem często bardzo istotne, bo wynikające z bogatych praktycznych doświadczeń, uwagi i spostrzeżenia. W tym drugim przypadku chodzi o współpracę robotników z personelem inżynieryjno-technicznym własnego przedsiębiorstwa, zwłaszcza z komórek projektowych czy z działów badawczo-rozwojowych, a także o współpracę z projektantami i badaczami z samodzielnych instytutów badawczych.

Wydaje się, że należałoby szczególnie mocno zaakcentować sprawę rozwijania niesamodzielnej formy aktywności wynalazczej robotników. Nawet najwyższej klasy specjalista techniczny może z pożytkiem zdyskontować w swojej pracy praktyczną wiedzę bezpośredniego wytwórcy — robotnika. Tymczasem profesjonalna pewność siebie inżynierów czy naukowców izoluje ich często od robotników z oczywistą szkodą dla ostatecznych efektów ich wysiłku twórczego. Odpowiednio zaplanowany udział robotników w pracy badawczo-rozwojowej czy projektowej powinien być

⁴ T. Szczepanek, *Ekonomiczno-organizacyjne warunki kształtujące rozwój wynalazczości w przedsiębiorstwie przemysłowym* (referat powielony na sympozjum nt. „Naukowe podstawy wynalazczości czynnikiem wykrywania rezerw w ruchu wynalazczym”, Łódź 1976).

⁵ Szczepanek, *Wynalazczość...*, s. 112, tabl. 21.

regułą i zasadą, a nie wyjątkiem potwierdzającym regułę izolacji wzajemnej.

Zupełnie specyficzną formą aktywności robotników w zakresie usprawnienia techniki jest to, co można by nazwać „racjonalizacją niekwalifikowaną”. Chodzi o pomysły usprawnień dotyczących przede wszystkim własnego stanowiska pracy, które jednak w świetle przepisów nie kwalifikują się nawet jako „projekty racjonalizatorskie”. Dotyczą one z reguły rzeczy drobnych, najczęściej pewnych nieprawidłowości w urządzeniach procesów technologicznych, metodach obróbki, które jednak utrudniają robotnikowi dobre wykonanie pracy. Tego rodzaju pomysły nie są na ogół — ze względu na swoją niewielką wagę — zgłaszane samorzutnie kierownictwu. Celowe jest dlatego podejmowanie z jego strony odpowiednich akcji w tym względzie w ramach całego przedsiębiorstwa, czy poszczególnych jego wydziałów ⁶.

W uzupełnieniu tego, co powiedzieliśmy wyżej na temat form aktywności w sferze najszerzej rozumianej wynalazczości należałoby wspomnieć o występującym u nas zjawisku tzw. cichej racjonalizacji. „Cichą racjonalizacją” nazywa się usprawnienia techniczne wprowadzane przez robotników na własnych stanowiskach roboczych, niekiedy w sposób bardzo istotny ułatwiające i usprawniające ich pracę, których jednak nie zgłaszają oni jako wniosków racjonalizatorskich w trybie przewidzianym przepisami. Postępują przy tym w ten sposób najzupełniej świadomie i celowo. Pewne rodzaje usprawnień okazują się dla nich niekiedy bardziej korzystne, gdy eksploatują je na własną rękę przez długie okresy czasu niż wówczas, gdyby zgłosili je kierownictwu i jednorazowo uzyskali odpowiednie wynagrodzenie. Badania empiryczne potwierdziły wielokrotnie w naszych przedsiębiorstwach tego rodzaju praktyki ⁷.

3. SPOŁECZNE FUNKCJE WYNALAZCZOŚCI PRACOWNICZEJ (ROBOTNICZEJ)

Podstawową i najbardziej jakby oczywistą funkcją najszerzej rozumianej twórczości technicznej pracowników przedsiębiorstwa wydaje się

⁶ Tzw. „kampania usuwania przyczyn błędów i usterek” stanowi jeden z etapów wprowadzania metody pracy bezusterkowej. Daje ona znakomite efekty w przedsiębiorstwach amerykańskich. Warto zauważyć, że aż ok. 90% zgłaszanych w tego rodzaju kampaniach przyczyn błędów i usterek jest usuwanych przez bezpośrednich zwierzchników robotników czyli mistrzów. Są to więc z reguły sprawy raczej drobne, które przeszkadzały w pracy, nie na tyle jednak, by w normalnej sytuacji zgłaszać się z nimi do kierownictwa. Zob. J. F. Halpin, *Zero defektów. System pracy bezusterkowej*, Warszawa 1974, s. 110, 347—348.

⁷ J. Solarz, *Postęp techniczny w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Wrocław 1972, s. 179—181.

być przede wszystkim jej funkcja ekonomiczna związana z wymiernymi efektami gospodarczymi zastosowanych projektów wynalazczych (wzrost wydajności pracy, obniżenie kosztów produkcji itd.). Ekonomiczny wymiar pracowniczych usprawnień technicznych jest przy tym tak narzucający się, że kierownictwa przedsiębiorstw skłonne są niekiedy wręcz go absolutyzować nie dostrzegając innych, niemniej istotnych z punktu widzenia celów socjalistycznego zakładu pracy wartości ruchu wynalazczego załóg.

Pozaeconomiczne funkcje pracowniczej aktywności w zakresie tworzenia i doskonalenia techniki proponujemy nazywać tu funkcjami społecznymi. Mówiąc o społecznych funkcjach wynalazczości mamy na myśli to, że przyczynia się ona do realizacji ważnych dla przedsiębiorstwa jako instytucji oraz dla poszczególnych jego pracowników i ich grup — wartości i celów o charakterze niematerialnym.

Analiza społecznych funkcji wynalazczości rozpatrywana w szerszej perspektywie złożonych, nie tylko ekonomicznych, celów socjalistycznego przedsiębiorstwa, dostarcza dodatkowych argumentów za planowym i możliwie najszerszym rozwijaniem ruchu wynalazczego. Wynikają z niej też określone wnioski co do sposobu kierowania i organizowania wynalazczości w zakładzie pracy.

W artykule problem zostanie przedstawiony w odniesieniu do wynalazczości pracowniczej w ogóle. Jego relatywizacja do robotników nie wydaje się celowa ze względu na brak wyraźnej ich specyfiki pod tym względem. Przede wszystkim należy, podkreślić, że wynalazczość pracownicza jest jedną z form realizacji podstawowej dla socjalistycznego przedsiębiorstwa zasady współgospodarzenia zakładem pracy. Jest ona przejawem zaangażowania się w sprawę zakładu, przejawem spontanicznym, nie wymuszonym i konkretnym. Stąd też trafnie wskazuje się na nią jako na wskaźnik integracji pracowników z przedsiębiorstwem⁸. Równocześnie aktywność w tym zakresie jest czynnikiem dodatkowo wzmacniającym integrację pracownika z zakładem.

Badania empiryczne na temat czynników skłaniających pracowników do podejmowania działalności wynalazczej wykazały, że u większości z nich dominują motywy, które można by określić jako prospołeczne. Podejmują oni wysiłek opracowania projektów wynalazczych, jak sami deklarują, przede wszystkim w celu usunięcia istniejących trudności występujących w produkcji, zaoszczędzenia materiałów i energii, poprawienia jakości wyrobów, polepszenia warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Według badań przeprowadzonych przez E. Talejkę tego rodzaju mo-

⁸ G. Friedmann, *Maszyna i człowiek*, Warszawa 1960, s. 338.

tywy jako główne wymieniło 64⁰% badanych przez niego wynalazców i racjonalizatorów⁹. Podobną orientację stwierdził również J. Tułski na podstawie badań przeprowadzonych w Hucie „Warszawa”, gdzie 67,2⁰% respondentów jako podstawowe pobudki swej aktywności wynalazczej wskazało motywy zorientowane na zakład pracy (przede wszystkim chęć poprawy warunków bhp oraz potrzeby produkcyjne zakładu)¹⁰.

Charakterystyczne, że równocześnie motywy, które można by nazwać egoistycznymi czy osobistymi, w szczególności chęć otrzymania nagród, wymieniane są przez nich zdecydowanie rzadziej, a jeżeli to na dalszym planie. W przypadku badań E. Talejki motywy osobiste jako główne wymieniło tylko 15⁰% badanych¹¹, u J. Tułskiego o ambicji osobistej wspomniało 13⁰%, a o dodatkowym wynagrodzeniu 34,9⁰%¹².

Wynalazcy byłiby więc tą kategorią pracowników, którzy w szczególny sposób zorientowani są na zakład, na jego potrzeby i którzy gotowi są podjąć dodatkowy i dobrowolny wysiłek, by potrzebom tym zaradzić. „Jest to [...] grupa pasjonatów swego zawodu, swojej fabryki, swojej branży” — jak to określił działacz ruchu racjonalizatorskiego w jednej z polskich hut¹³.

Z kolei pracownicza aktywność wynalazcza to szansa na kształtowanie nowego, niezwykle cennego w warunkach współczesnego przedsiębiorstwa przemysłowego, wzoru pracownika. Pierwszą jego cechą jest otwartość na innowacje, specjalnie usprawnienia techniczne. Pracownicy, którzy sami opracowują innowacje, są też niewątpliwie bardziej podatni na przyjęcie innowacji wprowadzonych przez kierownictwo zakładu. Wynalazcy są niejako naturalnymi sprzymierzeńcami nowatorów wprowadzających w zakładzie nowości na szerszą skalę. W warunkach dynamicznego postępu technicznego, gdy innowacje w przedsiębiorstwie są zjawiskiem częstym, tego rodzaju sprzymierzeńcy są bardzo pożądanymi.

Drugą cechą nowego wzoru pracownika kształtującego się pod wpływem działalności wynalazczej jest otwartość na współpracę z innymi. Współczesna wynalazczość pracownicza, która w coraz większym stopniu nabiera charakteru zespołowego — opracowania wartościowych projektów wynalazczych coraz mniej jest możliwe w pojedynkę — zmusza do podejmowania współpracy z innymi, zwłaszcza z fachowcami spoza włas-

⁹ E. Talejko, *Motywy działalności racjonalizatorskiej*, Warszawa 1968, s. 61, tab. 18.

¹⁰ J. Tułski, *Postęp techniczny a wynalazczość pracownicza. Studium na przykładzie Huty „Warszawa”*, Warszawa 1973, s. 165, tab. 53.

¹¹ Talejko, *op. cit.*, s. 61.

¹² Tułski, *op. cit.*, s. 165, tab. 53.

¹³ M. Szymański, *Usprawnienie na zamówienie*, „Trybuna Ludu” 22 VIII 1977.

nego kręgu zawodowego. W szczególności koniecznością staje się współdziałanie robotników z inżynierami. Pomysłowość robotnika musi być wsparta fachową wiedzą pracownika inżynieryjno-technicznego, by przyniosła efekt w postaci dojrzałych projektów. Podejmowanie tego rodzaju współpracy prowadzi do przełamywania barier społecznych odgradzających jeszcze różne kategorie pracowników tworzących przecież jedną społeczność zakładową.

Twórczość techniczna będąca z samej swej istoty zaprzeczeniem rutyny stwarza niezwykle korzystne warunki dla samorealizacji pracowników, tzn. z jednej strony dla pełnego wykorzystania ich aktualnego potencjału kwalifikacyjnego oraz z drugiej strony — dla rozwoju ich umiejętności i wiedzy. Wynalazca, racjonalizator rozwiązuje problemy techniczne wykraczające poza jego normalne, standardowe zadania. Zmusza go to do podjęcia specjalnego wysiłku umysłowego, sięgania po dotychczas nie uruchomione rezerwy kwalifikacyjne, a wreszcie często również do podjęcia poszukiwań nowej wiedzy w literaturze fachowej czy poprzez konsultacje u specjalistów. Dla pracowników o wysoko rozwiniętej potrzebie samorealizacji, a są to z reguły pracownicy o wysokich kwalifikacjach i aspiracjach zawodowych, sytuacje te są wysoce atrakcyjne i stanowią dla nich źródło satysfakcji.

W warunkach pracy prostej lub cząstkowej (np. przy taśmie produkcyjnej), nie wymagającej kwalifikacji aktywność wynalazcza stanowi dla robotników formę kompensacji niedostatków tego rodzaju pracy. Twórczość wynalazcza wyrównuje monotonię pracy, jej niekiedy wręcz prymitywizm przyczyniając się do wzrostu zadowolenia pracowników. Inna sprawa, że w tych warunkach stosunkowo najtrudniej jest o usprawnienia techniczne. Wynalazczość wzbogacając pracę o elementy twórcze i intelektualne pełni w ten sposób istotne funkcje humanizacyjne.

Podkreślmy na koniec pewien ogólnospołeczny wymiar wynalazczości pracowniczej, którego rangę trudno przecenić. Otóż działania w zakresie tworzenia i udoskonalania techniki, jako działania twórcze oraz jako przejaw społecznego zaangażowania się pracowników, trzeba uznać za istotną komponentę tego co określa się socjalistycznym stylem życia. Działania twórcze, nowatorskie oraz motywacje i zaangażowania społeczne stanowią definicyjne cechy tego stylu¹⁴.

¹⁴ A. Siciński, J. Strzelecki, *Styl życia: przyczynek do problemów polityki społecznej*, [w:] *Styl życia. Koncepcja i propozycje*, pr. zbior. pod red. A. Sicińskiego, Warszawa 1976, s. 254—255.

4. NIEKTÓRE PROBLEMY KIEROWANIA TWÓRCZOŚCIĄ TECHNICZNĄ ROBOTNIKÓW

Kierowanie robotniczą wynalazczością jest szczegółowym przypadkiem kierowania wynalazczością pracowniczą w ogóle. O zagadnieniach związanych z tym drugim problemem pisałem szerzej w innym miejscu¹⁵. W niniejszym opracowaniu ograniczymy się do zaakcentowania kwestii specyficznych dla kierowania ruchem wynalazczym robotników.

Przede wszystkim należy podkreślić rolę bezpośredniego kierownictwa produkcyjnego, a więc kierowników wydziałów i oddziałów produkcyjnych oraz mistrzów, we właściwym rozwoju twórczości technicznej robotników. Rola ta powinna polegać na inspirowaniu, merytorycznym kierunkowaniu, pobudzaniu, a także doradztwie i konsultowaniu pomysłów wynalazczych robotników, a także swoistym ich „pilotowaniu” poprzez cały zburokratyzowany proces ich sprawdzania, oceny, wreszcie wdrażania. Przemawiają za tym trzy racje. Najpierw członkowie kierownictwa wymienionych szczebli ze względu na swój bezpośredni kontakt z produkcją mają stosunkowo najlepszą orientację co do potrzeb w zakresie wynalazczości. Stąd ich kompetencje w zakresie inspirowania i kierunkowania aktywności wynalazczej robotników. Następnie ze względu na swój bezpośredni i ciągły kontakt z załogą robotniczą kierownicy ci mają największe możliwości, gdy chodzi o pobudzanie robotników do podejmowania wysiłku wynalazczego.

W końcu wspomniane wyżej „pilotowanie” projektów robotniczych wydaje się wskazane ze względu na specyfikę pozycji robotników w formalnej strukturze przedsiębiorstwa; są bezpośrednimi wykonawcami pozbawionymi jakiegokolwiek władzy organizacyjnej. Stąd ich „siła przebicia” tak często, jak wskazuje praktyka, bardzo ważąca dla ostatecznego sukcesu pracowniczych projektów wynalazczych, jest niewielka.

Aktywność wynalazcza robotników może być niekiedy blokowana na skutek funkcjonowania w świadomości niektórych z nich tradycyjnego stereotypu dotyczącego „właściwego” podziału pracy w przedsiębiorstwie. Treścią tego stereotypu jest przekonanie, że usprawnienia procesu produkcyjnego to właściwie sprawa inżynierów i techników. Stereotyp ten powinien być aktywnie przełamany właśnie przez sam personel inżynieryjno-techniczny. Niestety, nie należą do rzadkości przypadki, gdy nie tylko nie podejmuje on w tym kierunku odpowiednich działań, ale swoim nieodpowiednim zachowaniem utrwała stereotyp, o którym mowa. Jak wykazały badania dość często obserwuje się przejawy niechęci wo-

¹⁵ A. Gniazdowski, *Wynalazczość pracownicza w zakładzie produkcyjnym* (artykuł złożony do druku).

bec wynalazców i ich projektów ze strony bezpośrednich kierowników. Dotyczy to zwłaszcza projektów zgłaszanych przez robotników. Jednym z podstawowych źródeł tej niechęci jest przekonanie, że projekty wynalazcze ujawniają pewne defekty dotychczasowego stanu rzeczy, co stanowi pośredni wskaźnik niesprawności odpowiedzialnych za dany odcinek ludzi spośród kierownictwa. Dodatkową okolicznością obciążającą jest tu fakt ujawnienia tych defektów przez robotników stojących najniżej w hierarchii organizacyjnej¹⁶.

Propozycje usprawnieniowe zgłaszane przez robotników nie są często odpowiednio dopracowane pod względem technicznym i jest to, nawiasem mówiąc zupełnie zrozumiałe, gdy się uwzględni charakter przygotowania zawodowego robotników. Nierzadko też ze względu na fakt, że robotnikom brak jest ogólniejszej znajomości zagadnienia, którego dotyczą ich wnioski, mogą one okazać się wręcz nietrafne, nierealne itp. Obie okoliczności powodują, że robotnicze projekty wynalazcze mogą być stosunkowo łatwo zakwestionowane i zdyskwalifikowane. Wynikają stąd określone wnioski co do przestrzegania szczególnej staranności i rzetelności w ocenie robotniczych projektów wynalazczych. Ma to istotne znaczenie dla stworzenia pobudzającej aktywność wynalazczą atmosfery społecznej w zakładzie.

Przeciętne kwalifikacje robotników nie zawsze pozwalają im na samodzielne dopracowanie ich pomysłów wynalazczych. Niekiedy cenne ich idee, by zobiektywizować się w formie dojrzałego projektu wynalazczego, wymagają poważnego nakładu pracy koncepcyjnej i projektowej, którego z racji swego niedostatecznego wykształcenia technicznego nie są w stanie podjąć. Stąd też wydaje się, że najbardziej efektywną formą wykorzystania ich pomysłowości wynalazczej jest tworzenie zespołów racjonalizatorskich złożonych z doświadczonych robotników i inżynierów lub techników. Przepisy prawne stwarzają tu odpowiednie możliwości. Przewidują one tworzenie tzw. brygad racjonalizatorskich, które podpisują z zakładem specjalne umowy o odpłatne wykonanie określonych opracowań wynalazczych. Niestety, trzeba stwierdzić, że system brygad racjonalizatorskich nie rozwija się w zadowalającym tempie. W 1974 r. było ich tylko 8,4 tys.¹⁷

¹⁶ Talejko, *op. cit.*, s. 14.

¹⁷ Szczepanek, *Wynalazczość pracownicza...*, s. 128—129, tab. 24. Zob. też: *Wynalazczość pracownicza. Szkoła twórczego myślenia (rozmowa z prezesem Urzędu Patentowego PRL — dr J. Szomańskim)*, „Trybuna Ludu” 12 V 1978.

*Andrzej Gniazdowski***TECHNICAL CREATIVENESS OF WORKERS
IN ENTERPRISE**

The article discusses some aspects of participation of workers in creation and improvement of technologies. After presentation of basic terms and concepts connected with the subject (inventiveness, rationalization) in the introductory part of the article, and of statistical data illustrating the employees' inventive movement in Poland with a special emphasis laid on workers, in the following paragraphs there are analyzed such problems as: 1) Opportunities for creative inventiveness of workers in conditions of modern technology, and its most important forms; 2) social (noneconomic) functions of inventiveness of workers in the work establishment; 3) some problems of managing technical creativeness of workers.