

1979. április 4.

A társadalmi struktúra kutatásában a társadalom osztályainak, rétegeinek távolsága és a különböző csoportok tagjai közötti kapcsolatteremtés gyakori vizsgálati témává vált. E problémakör nagyon fontos, ám vizsgálata sok buktatót rejt. Egy olyan cikk olvasása, amely egy kutatás igen vitatható eredményekről számolt be¹, juttatta eszembe saját élményeimet, illetve egy korábbi vizsgálatunk tapasztalatait, s vezetett arra az elhatározásra, hogy magam is megpróbálom átgondolni a munkások és a mérnökök kapcsolatának néhány társadalmi összefüggését.

Felmerül a kérdés, hogy egyáltalán érdemes-e a mérnökök és a munkások viszonyát mérnök—munkás kapcsolatként tárgyalni, hiszen a mérnökök a munkásokhoz képest vezetők még akkor is, ha nincsenek deklaráltan vezetői beosztásban. A mérnök ugyanis mind a szervezeti, mind a társadalmi struktúrában jelentősebb státusszal rendelkezik; szakmailag vezet, modellt nyújt és véleményt irányít. Egy mai vezető ezt így fogalmazta meg: „A mérnök mindenképpen vezető, akkor is, ha nincs beosztottja, mert az általa készített rajz, műveletterv is utasítás.”² A mérnök—munkás kapcsolat ilyen értelemben a vezető—munkás viszony egy sajátos típusa.

A mérnökökkel, a munkásokkal és a kapcsolataikkal foglalkozó írások többségében a szociológiai megállapítások keverednek a kivetített vágyakkal és ideológiai szempontokkal. Az empirikus tényekből gyakran kinyilatkoztatásszerű ideológiai következtetéseket származtatnak. Az osztályok és rétegek közötti választóvonalak egyre nehezebben definiálható voltából — gyakran indokolatlanul — közeledésre

következtetnek. Ilyesfajta megállapításokat anélkül tesznek, hogy például feltárták volna a munkáosztály differenciálódását, az értelmiség helyzetét, sajátosságait.

A szociológust korszakunkban elsősorban az érdekelteti, hogy a társadalom mozgásában milyen (ellentmondó) tendenciák lelhetők fel, és azokat miként lehet megérteni és befolyásolni. Továbbá milyen szociológiai dimenziókban figyelhető meg közeledés, illetve távolodás az egyes társadalmi csoportok — adott esetben: a mérnökök és a munkások — között: például csökken-e a mérnökök elméleti felkészültsége; miként differenciálódik a műszaki értelmiségi réteg; nő-e a munkások képzettsége; az egyre több érettségizett szakmunkás milyen hatást gyakorol a munkáosztály struktúrájára? Hogyan alakul a mérnökök és munkások jövedelmi helyzete és életmódja? Milyen a társadalmi (emberi) kapcsolataik tartalma, intenzitása? Milyen a véleményük egymásról és a társadalomról?

A Nehézipari Minisztérium megbízásából 1974—75-ben vizsgáltuk a tárca vállalatainál a szocialista brigádmozgalom helyzetét.³ Egyik alapkérdésünk volt a vezető—beosztott (mérnök—munkás) viszony alakulása.

Azt tapasztaltuk, hogy közvetlen kapcsolatra szinte csakis a termelésirányítók (művezetők, műszakvezetők) esetében nyílik lehetőség. (Bonyolult technológia esetén a művezetőknek is mérnöki képesítésük van.) A főművezető és az üzemvezető már csak ritkán, alkalmasszerűen kerül kapcsolatba P munkásokkal. Elsősorban akkor, ha „esemény” — üzemzavar, a mellérendelt részlegek között vita vagy más probléma — adódik a termelésben, és a művezetőnek nincs elegendő eszköze a megoldáshoz. További alkalom a büntetés és a jutalmazás aktusa. Az előbbi a helyzet feszültségei, az utóbbi a formalitások miatt nem kedvez a kapcsolatteremtés mélyülésének. Lehetőség nyílik kapcsolatra a termelési tanácskozások alkalmával is. Hivatalos és szabályozott jellegénél fogva azonban az is kevésbé alkalmas a

kétoldalú ismerkedésre.

Kapcsolatteremtésre a legjobb alkalom az eseménytelen, nyugodt munkavégzés közben adódna. Sajnos a gyakorlatban e lehetőség nagyon szűknek bizonyul. A mérnökök — vezetők — és a munkások tevékenysége oly mértékben eltávolodott egymástól, hogy gyakori munkakapcsolatra nincs sem lehetőség, sem szükség. Vizsgálatunk során megfigyelhettük többek között egy erőmű TMK-brigádjának a munkáját. A brigád a szénőrlő berendezések fogashengereinek cseréjét végezte nagyon rossz munkakörülmények közepette: porban, piszokban, meleg, mázsás munkadarabok között, szűk munkatéren, gyér világítás mellett. Munkájukat egy csoportvezető irányította, a legidősebb, legtapasztaltabb szakmunkás, aki korábban a szocialista brigád vezetője is volt. Közvetlen munkahelyüket időnként felkereste a művezető (technikus), de más műszaki vezető (mérnök) nem fordult meg arrafelé ottlétünk idején. A brigádnak volt ugyan egy patronáló mérnök tagja is, de kiderült, hogy nem ismeri munkás brigádtársait. (A mérnök mentsége, hogy egy funkcionális területre szólt a beosztása.) Vizsgálatunk egy másik színhelyén, egy bányában naponta egyszer találkoztunk a főaknász mérnökkel, aki az aknászokkal, brigádvezetőkkel, karbantartókkal váltott ugyan néhány szót, de sietős volt az útja, hiszen sok-sok kilométernyi banyabejárás állt még előtte. Jóllehet a bánya mérnökei (vezetői) anyagilag érdekeltek abban, hogy megjelenjenek a frontokon,.. és a vágatokban — hiszen csak bizonyos számú leszállás esetén kapják meg a föld alatti pótlékot —, külszíni bokros teendőik nem teszik lehetővé az időigényes kapcsolatteremtést. Ha viszont az Országos Bányaműszaki Felügyelőség biztonságtechnikai ellenőrzése közeleg, még az igazgató is beöltözik, „kobakot” tesz fel, és leszáll, hogy személyes tekintélyével és szigorával irányítsa a rendteremtést.

Találkoztunk viszont olyan vegyipari brigáddal is, melynek üzemmérnök tagja volt, s szorosan integrálódott a társas kapcsolatrendszerbe. A mérnök a minőségi ellenőrző laboratórium vezetője volt, és felelős a termékek minőségéért. A brigádból hatan üzemi, négyen laboratóriumi körülmények között dolgoztak, de összefüggő munkájuk és érdekeik szoros kapcsolatot teremtettek vezetőjükkel. Ez a brigád kulcshelyzetben is volt, ráadásul a mérnök tagon keresztül jó kapcsolatot alakított ki az üzem vezetőivel is. A példák, a kapcsolatteremtés körülményei, motívumai önmagukért beszélnek.

A másik kapcsolatteremtési szféra a szabadidő lenne. Ehhez többek között a szocialista brigádmozgalom adna kereteket. A mások által is 'megerősített tapasztalataink szerint azonban a mozgalomnak éppen a szabadidő-programjai a legproblemátikusabbak. A munkán kívüli idő ellenőrzésével, irányításával szemben sokszor igen nagy — objektív és szubjektív tényezők által motivált — ellenállás figyelhető meg. A szabadidő autonóm felhasználásának igénye a brigádtagok többségében oly erős, hogy sem művelődési tevékenységbe, sem egyéb közösségi megmozdulásba kisebb-nagyobb presszió nélkül nem lehet őket bevonni. A szabadidőben létrejövő mérnök— munkás kapcsolat egyik akadálya ez.

A másik buktató abban rejlik, hogy a mérnökök (vezetők) kívülről igyekeznek szervezni, irányítani ezeket a megmozdulásokat, de csupán a szervezésig jutnak el, magában az akcióban nem vesznek részt. Ennek megfelelően a mérnök és a munkás nem éli át együttes élményként az esetleges szabadidő-programokat, nem keletkezhet bensőséges kapcsolat, nem lesz csoporttörténetet teremtő közös emlék. Ezzel szemben a mérnök (vezető) irányító-ellenőrző funkciókból álló képe kiegészül a közös színházlátogatásra, szemináriumra, társadalmi munkára toborzó propagandista vonásaival. Kapcsolatteremtésre lehetőség adódik még a fehér asztal mellett. Tapasztalataink szerint e ritkább alkalmak sem nyújtanak elegendő felületet az intenzív kapcsolatteremtésre. Mindezekért a mérnökök (vezetők) sem marasztalhatók el, hiszen

ők is joggal ragaszkodnak a szabadidejük autonómiájához.

A munkások mindennapi munkájukhoz viszonylag kevés szakmai segítséget igényelnek mérnök vezetőiktől. Kivétel lehet a fejlesztő, a TMK és egyéb kulcshelyzetben levő részleg. A segítségnyújtás lehetőségét és hasznát magam sem ebben, hanem elsősorban a szélesebb értelemben vett kultúráközvetítésben látom. Az értelmiség kultúráközvetítő funkcióját sokan úgy értelmezik, hogy a mérnök feladata többek között a műveltség hiányainak felszámolása is. A mérnökök bizonyára látják ezeket a hiányosságokat, de nem érzik feladatuknak, hogy ezek felszámolásában részt vegyenek. Kérdés egyáltalán, hogy hivatottak-e a műszakiak a munkásműveltség növelésére? Ha netán igennel felelünk, felvetődik: vajon képzettségük alkalmassá teszi-e őket erre a feladatra? Néhányan alkalmasnak érzik magukat rá, elsősorban az igazgatási vonal mérnökei. Ők nagyobb mértékben vesznek részt az üzemi ismeretterjesztésben, mint a termelési vonal mérnökei. Az előbbiek ilyen irányú felkészültsége valószínűleg nagyobb, gyakorlottabb előadók, csiszoltabb a beszédképességük — hiszen a tárgyalókészség munkaköri követelmény azon a területen —, de bizonyára magasabb beosztásban is vannak, így tőlük inkább elvárják, hogy aktivizálódjanak a párt-, a szakszervezeti, a KISZ- és más oktatási formákban. A termelési vonal mérnökeit viszont, ha mégoly rátermettek és felkészültek is, nem nélkülözhetik hosszabb időre a több műszakos üzemirányításból, éppen a sok operatív intézkedés szükségessége miatt. (Mivel az értelmiségi munkamegosztás a pedagógusok és a népművelők feladatává tette a műveltség terjesztését, úgy gondoljuk, hogy a munkásműveltség növelésében is elsősorban rájuk, nem pedig a mérnökökre kell támaszkodni.)

A mérnökök kultúráközvetítő tevékenységének fő csatornája a társadalmi tevékenység. Tapasztalataink szerint azonban a társadalmi tevékenység gyakran nem megfelelő alkalom a mély, bensőséges munkás—mérnök kapcsolat kialakítására. Ezeknek az összejövetelnek a legtöbbje sok helyütt a munkások számára többletmegterhelést és szabadidő-csökkenést jelent. Ebből következően többnyire negatívan viszonyulnak e tevékenységekhez, ezek szervezőihez, aktivistáihoz is. Az elutasító beállítódást nagyon jól tükrözik a különböző rendezvények munkaidőn túli összehívásának gyakori nehézségei. Erre utal a tagság egy részének rezignált részvétele, a gyakori szavazásképtelenség, a szocialista brigádok rendezvényeinek nemegyszer erőltetett volta, a szemináriumok sokszor unott, „kötelező” jellege. Ezek a jelenségek az agitációs és propagandamunka módszereinek hiányosságaira is rávilágítanak. Mindez gyakran párosul a szervezők—előadók — többnyire műszakiak, értelmiségiek — személyének elutasításával.

A mérnökök kultúráközvetítő tevékenységének akadályaihoz szorosan kapcsolódik a következő kérdés is: milyen a munkások viszonya a művelődéshez? Kutatásaink tapasztalatai szerint eléggé ellentmondásos. Két következtetés minden esetre adódik: egyrészt körülményeiket (és személyiségüket) kellene megváltoztatni, hogy változzék a művelődéshez való viszonyuk, másrészt csak pozitív beállítódás esetén számíthatunk a közművelődési tevékenység sikerére. Hogy ez mennyiben valósul meg, arra nehéz válaszolni. Azt viszont megérthetjük, hogy például egy egészségre ártalmas, hő-terheléssel járó, nehéz fizikai munkát végző, ingázó segédmunkás, miután hazakerül (sőt tavasztól őszi mezőgazdasági munkát is végez hazatérése után), a tisztálkodáson és étkezésen kívül legfeljebb tévét néz elalvás előtt. (A három műszakosok nehézségeit csak megemlítem.) Művelődési direktíváink megfogalmazásánál tehát figyelemmel kell lennünk a művelődéssel kapcsolatos érdekviszonyokra, valamint a művelődés pszichológiai feltételeire.

Vitás kérdés az értelmiség részvétele a szocialista brigádmozgalomban. Az értelmiségi munka

és a versenyszerűség összeegyeztetési problémáinak boncolgatása nélkül néhány tapasztalatra hivatkozom. Több mérnök-vezető mondta el, hogy a maga részéről nem sok értelmét látja a „brigádosdinak”, de hát „ezt várják el tőle, kénytelen csinálni”. Ennek részben a plusz terhekben, részben más tényezőkben vannak az okai. Mindenesetre tény, hogy a termelési területen dolgozó mérnökök közül kevesen kapcsolódnak be a mozgalmába, nem szívesen lépnek be a fizikai dolgozók alkotta brigádokba. Nagy valószínűséggel megjósolják, hogy nem sok közös érintkezési pont adódhat a tanulásművelődés és a szabadidő szférájában. Más a baráti kör, más az érdeklődési terület és más a ténylegesen végzett munka jellege, más a munkamegosztásban elfoglalt hely, a társadalmi struktúrában elért pozíció. Úgy tűnik, hogy e határokat ez ideig a szocialista brigádmozgalom sem volt képes áttörni. További nehézséget jelent, hogy a műszakiak jól látják a brigádmozgalom formalitásait, hibáit, ugyanakkor értékorientáló funkcióira rendszerint nem tartanak igényt.

A néhány termelési vezető brigádtag többnyire patronáló szerepet tölt be, s brigádtagságuk legtöbb esetben formális. Az igazgatási vonal mérnökei minden bizonnyal mérnökökből álló brigádokat szerveznek. Terepmunkánk során találkoztunk néhány mérnökbrigáddal, de ezek vizsgálata nem tartozott feladataink közé. Előzetes statisztikai adatgyűjtésünk szerint az egyik vizsgált iparágban a brigádok 62 százaléka segéd- és betanított munkásokból, 42 százaléka szakmunkásokból állt, 20 százalékanak szellemi dolgozók is tagjai voltak, 12 százalékat pedig csak szellemi foglalkozásúak alkották. Az előbbieket alapján természetesnek tartható, hogy elsősorban homogén brigádok alakulnak, s hogy a legtöbb munkáskollektívának nincs műszaki brigádtagja. A vegyes összetételű brigád a kultúraközvetítés szempontjából kedvező lehet. Jó dolog, ha a brigádokban van egy-egy modellt nyújtó tag, aki kedvet csinál a művelődéshez és magával viszi a többieket.

Munkahelyen a legfontosabb keretet a munka teremtené meg a kapcsolat létesítéséhez. Jelenleg a mérnöki és a fizikai munka természetének, feltételeinek különbségei nem teszik lehetővé, vagy nehezítik a bensőséges közösség kialakulását, így ma kevés helyen van reális lehetőség a vegyes összetételű brigádok tartalmas, formalizmustól mentes működésére. Vizsgálataink tapasztalatai alapján tudjuk, hogy a hivatalos vezetők (nemcsak a műszaki értelmiségiek, hanem a művezetők, csoportvezetők) a munkások, a munkásbrigádok társas kapcsolatainak rendszerében többnyire a perifériára szorúlnak. Ennek egyik — bár nem kizárólagos — okát abban kell keresnünk, hogy e funkciók betöltőit rendszerint a munkások tájékoztatása, 'megkérdezése nélkül jelölik, nevezik ki. Egyes területeken elvileg ugyan az is lehetséges, hogy a munkások maguk válasszák meg vezetőjüket, de ahol ezt a szabályok lehetővé teszik is, ott sem valósul meg teljesen. (A szocialista brigádmozgalom vállalati szabályzatai szinte mindenhol rögzítik a brigádvezető választását.)

A mérnökök és munkások kapcsolatteremtését az ismert tényezők miatt eltérő érdekeken kívül egyéb tényezők is nehezítik. Ellene hat például az, hogy a funkcionális területen dolgozó műszakiak, a termelésirányító és beosztott mérnökök nemigen kapnak kapcsolatteremtésre buzdító ösztönzési saját feletteseiktől. Az utóbbiak — a vállalatok felső vezetői — gyakran nem helyi (vállalati) káderek, múltjukról, életükről csupán a fáziskéséssel befutó pletykák jelentenek információt. Köztük és mondjuk egy beosztott mérnök között — jóllehet egyazon társadalmi csoportba tartoznak — gyakorta nagyobb a kapcsolatszakadék, mint egy termelésirányító mérnök és segédmunkása között. A (felső) vezetők túlterheltsége persze ezt bizonyos mértékig magyarázza.

Kérdés: érdeke-e a vezetőknek a széles körű kapcsolattartás? A válasz csak igen lehet. Csakhogy attól függ, hogy a kört milyen társadalmi réteg szintjén rajzoljuk meg. S a felső

vezetőkhez, beosztott mérnökökhöz, munkásokhoz illeszthető kapcsolatkörök többnyire nem esnek egybe, de sokszor mégcsak nem is érintik egymást. További kérdés lehet az, hogy szükséges és elvárható-e a felső vezetőktől, mérnököktől, hogy azokkal is kontaktust teremtsenek, akikkel nincsenek közvetlen munkakapcsolatban? A válasz általában nemleges: hiszen az ilyen kapcsolatok fenntartását, ápolását a körülmények nem teszik lehetővé.

A munkás—mérnök kapcsolat felveti a társadalmi mobilitás kérdését is. Hajlamosak vagyunk arra, hogy okfejtésünkben e téren is a vágy képlet kerekedjék felül a tények elemzése helyett. Napjainkban — mint ismeretes — a két-három évtizeddel ezelőtti viharos mozgáshoz képest lényegesen lelassult a társadalmi mobilitás. A tapasztalatok szerint a mobilitás egyébként sem szünteti meg a társadalmi csoportok közötti elkülönülést, és nem mindig ad kellő alapot a közeledéshez. A munkásszülők gyermekei, sőt bizonyos idő után a munkásból lett értelmiségiek rendszerint nem őrzik meg a küldő osztály jellemzőit, hanem új társadalmi helyzetük lényegi és külső jegyei szerint élnek. Ez azt jelenti kapcsolataikban, hogy új társadalmi rétegük tagjaival keresik a kontaktust, annak normáit igyekeznek elsajátítani, és törekednek az integrálódásra. Eközben korábbi kapcsolataik lazulnak, illetve megszakadnak. A mérnökök munkásszármazása — szemben a Tóth—Sikora-cikk megállapításával — nem feltétlen garanciája a szoros mérnök—munkás kapcsolatnak. A mobilitás korlátaira utalnak azok az adatok, amelyek szerint a termelésirányítói feladatokat ellátó mérnökök döntő többsége munkásszármazású. Ez azt mutatja, hogy a mobilitás a műszaki értelmiségi rétegnek csak az alsó régiójába tudja felvinni a munkások gyermekeit. Közismert, hogy a felelősség, az idegi és a fizikai megterhelés e területeiken meglehetősen nagy, a társadalmi presztízs viszont kisebb. A mérnököknek — más kutatási eredmények szerint⁴ — viszonylag kevés munkás barátjuk van. A termelési vonalon dolgozóknak általában több, mint a funkcionális vonal mérnökeinek. A különbség a korábban elmondottakkal magyarázható, s nem az egymásrautaltsággal vagy a kapcsolatok gyakoriságával. Szakmája, beosztása válogatja, hogy a vezető és a munkás viszonya hogyan alakul. A szakmailag jól felkészült munkások önállóak, nemigen szorulnak a mesterfogásokban gyakran járatlan mérnök tanácsaira. Természetesen a munkahelyek többségén viszonyuk nem tisztán szociális függőséget jelent. Az anyagellátás, a jól fizető munkák elosztása a vezető jóindulatát is követheti, s ez már személyi függőség. Akik viszont elnyerték a vezető jóindulatát, cserébe ritkábban és kevésbé nyíltan szegik meg a technológiai fegyelmet és a munkavédelmi előírásokat. A kapcsolatok feltételezett alapját képező egymásrautaltságról ritkán beszélhetünk, hiszen a mérnökvezetők többnyire elegendő eszközzel rendelkeznek ahhoz, hogy ne legyenek kiszolgáltatva más csoportoknak, ugyanakkor a műszakiak is csak bizonyos határig képesek a munkásokat — például nagyobb erőfeszítésre — motiválni.

Az irányítás vakvágányára vezet az a szemlélet, mely a munkás—mérnök kapcsolatot egyfajta „akart” kapcsolatként kezeli, és a kapcsolat hiányát szemléleti problémákkal igyekszik magyarázni. Ennek okát többek között a mérnöki munka tartalmának felfogásában keresik, például abban, hogy ki mit tart valódi mérnöki tevékenységnek. Elmarasztaltatnak azok, akik a szervezést nem tekintik mérnöki munkának, és csupán a kutatás, tervezés, fejlesztés „bűvkörében” élnek. Számukra másodlagos a munkásokkal való kapcsolattartás is; ennek, a termeléshez szükséges emberi tényezőnek nem tulajdonítanak nagy jelentőséget.

A szervezés negligálása a mérnöki munkamegosztással magyarázható, mivel a munka- és üzemszervezési feladatokat ma már többnyire specializálódott funkcionális részlegek végzik, jól-rosszul.

A kapcsolattartás elutasítása mögött

— tapasztalataink szerint — gyakran az operatív irányító munka ballasztját jelentő, tűzoltómunkát igénylő „organizáció” elutasítása húzódik meg. Gondoskodni anyagról, energiáról, szállítóeszközzel, megnyerni a TMK-t, átcsoportosítani a dolgozókat és sorolhatnám tovább az egyéb nem mérnöki munkákat. Csodálható, hogy elégük van a „szervezésből”? Pedig ezek a tényezők nem szükségszerű velejárói a mérnöki munkának, hanem a különböző mellérendelt szervezeti egységek

— az anyagellátás, a szállítás, a TMK

— nem megfelelő munkájának következményei, esetleg a jóindulat gyáron belüli adás-vételének viszonyaiból fakadnak.

A bensőséges, rokonszenven alapuló, szoros munkás—mérnök kapcsolat gyakori hiányát aligha lehet kizárólag egy torz „mérnök-szakember szemléletre” visszavezetni; ennek akadálya szervezeti, munkahelyi viszonyaink adott állapota. Még akkor is így van ez, ha a mérnökök és munkások viszonyának alakulásában közrejátszanak a szemléletben, a gondolkodásmódban gyökerező tényezők is: így a munkások gyakori gyanakvása a mérnökkel, az értelmiséggel — ahogyan korábban nevezték: a „nadrágos emberrel” — szemben, illetve a mérnökök körében esetenként tapasztalható olyan mentalitás, amely a munkások, a fizikai dolgozók lekezelésében nyilvánul meg, s amely az utóbbiakat joggal irritálja.⁵

A műszaki egyetemek és főiskolák feladata minden bizonnyal továbbra is a műszaki, termelésirányítási ismeretek átadása lesz, bár az emberi tényezővel foglalkozó tantárgyak szerepe remélhetőleg tovább növekszik. Az ismeretek átadásának módját pedig valószínűleg ezután is csak a mérnöktanár képzés keretein belül fogják oktatni, és nem a többi fakultáson. A kultúráközvetítés viszont — mint a gazdasági-termelő szervezetek egyik funkciója — olyan specialisták feladata lesz, akik képzésük folytán a társadalmi (vállalati) munkamegosztás eme pozíciójának betöltésére hivatottak.

Mindemellett természetesen a mérnöktársadalomnak a tagjai, akik ilyen adottságokkal bírnak, fontos kultúráközvetítő szerepet töltenek be, mint ahogy ez már ma is gyakorlat. A kultúráközvetítés sikere nagymértékben függ a személyiségtől. A gyakorló pedagógusok között is vannak jó néhányan, akik csupán „ismeretközlő” tevékenységet folytatnak. Csak a legrátermettebbeket nevezhetjük a kultúra igazi közvetítőinek. A mérnöki pályát választók között még kevesebb efféle rátermettségű „tanítómester” akad. Aki nem alkalmas és kedvet sem érez arra, hogy tudását továbbadja, azt felesleges kapacitálni.

Az értelmiség és a munkásság viszonyát általánosan befolyásoló anyagi-gazdasági és ideológiai-politikai tényezőkön túl figyelembe kell venni néhány szociálpszichológiai közvetítő mechanizmust is. A társadalom változásai ellenére bizonyos problémák, feszültségek újratermelődnek, azonos módon vetődnek fel. Fel kell tennünk azt a kérdést is, hogy vajon ebben a mikrotársadalmi viszonyban rendben vannak-e a kommunikációs folyamatok.

Vizsgálatunk tárgya az emberek közötti kapcsolat, különös tekintettel a közvetlen viszonyra. A szervezetek által hordozott egyéb funkcionális és közvetett kapcsolatokat témánk szempontjából másodlagosnak tekintjük, bár tudjuk, hogy a társadalmi-gazdasági folyamatok meghatározzák azokat a kontaktusokat is, melyek nem közvetlen kapcsolat formájában zajlanak. Egy főosztályvezető és egy segédmunkás között sokféle (írásbeli) kapcsolat létezhet anélkül is, hogy valaha szemtől-szembe találkoztak volna. (Egyébként a felső vezetőknek ez az „arcnélkülisége” szinte valamennyi terepmunkánk során feltűnt.)

Az értelmiség — így a mérnökök — egyik társadalmi funkciója az adott szervezeti, társadalmi viszonyok kritikája. A mindennapi gyakorlatban azonban a mérnök számtalanszor nemhogy nem kritizálhat — amiben persze nem csupán a szervezeti viszonyok gátolják, hanem az az

álláspontja is, hogy a kritika „nem kifizetődő” —, de olykor legjobb meggyőződése ellenére kell véleményt nyilvánítania, döntenie és döntését elfogadtatnia másokkal. Problémát okoz számára az is, hogy a termelésirányítás — mint már utaltam rá — naponta produkál olyan helyzeteket, melyekben a mérnök hiányos és ellentmondó információk alapján kénytelen döntéseket hozni. A termelés konkrét helyzetét nem ismerő előkészítő részlegek (műszaki fejlesztés, tervezés, programozás, anyagellátás) gyakran olyan követelményeket támasztanak a mérnökökkel szemben, amelyeknek nem mindig lehet lelkiismeretesen megfelelni, és olyan döntésekbe kényszerítik, amelyeket képpen nem készítettek elő. A mérnökök pedig vagy vállalják a küzdelmet a funkcionális osztályokkal, vagy pedig arra a kényelmes álláspontra helyezkednek, hogy „nekik ez nem kötelességük”. Ez a hivatalnok-mérnök magatartás sokszor sérelmes a munkásokra is, hiszen egyike azoknak az okoknak, amelyek a folyamatos, rendes munkát gátolják, s csak hozzátesz a gyakori szervezetlenséghez.

Konfliktusait, gyakran kényelmetlen szerepüket a szervezetből kilépve, a mérnökök elhagyják. A munkaidő végével bekövetkező szerepváltás nagy feszültségoldódást, megkönnyebbülést jelent számukra. Ennek megfelelően érthető, hogy a szabadidő szférájában ők sem kívánják — például a szocialista brigádmozgalmon belül — a munkahelyi szerepreklációt újramezdeni. Ez egyébként a szerepkonfliktus neurotizáló hatása elleni ösztönös védekezés jele is.

A munkások—mérnökök közötti érintkezésről ma még kevés adattal rendelkezünk. Említett vizsgálatunk során mi azt tapasztaltuk, hogy a vezetők többen kezdeményeznek, de inkább közvetítők útján: hivatják a brigádvezetőt, csoportvezetőt stb. Az iroda, az olykor még az írászattal is hangsúlyozott és szabályozott térköz fokozza a kapcsolat hivatalos jellegét. A helyzet ilyenkor definiálása a függést, nem pedig az összetartozást jelzi. A kommunikáció ilyenkor általában utasítást tartalmaz, s nem kapcsolatteremtésre irányuló érdeklődést. A mérnökök különböző üzemi funkciójából, beosztásából (az is) következik, hogy a munkásokkal való kapcsolat jellege és intenzitása változó. Ezt elemezve, talán úgy fogalmazhatnánk, hogy a közép- és felső vezetők, valamint a funkcionális részlegek mérnökei lazább kapcsolatban állnak a munkásokkal. Nehézipari tapasztalataink szerint azonban a termelésirányító mérnököknek sincs lehetőségük — többnyire szándékúik sem — személyes, intenzív kapcsolat kialakítására. A könnyűiparban — ahol a műszakiak aránya jóval kisebb — még kisebb az esély szoros mérnök—munkás kapcsolat létesítésére, hiszen például egy-egy szövőgyárban, cipőgyárban vagy konfekcióüzemben alig néhány mérnök dolgozik, s ők sem a termelési vonalban. Érdekes módon más a helyzet az építőiparban. Itt az építésvezető — az objektum nagyságától függően — többnyire személyesen ismeri az irányítása alá tartozó dolgozókat. Persze ez nem mindig a mérnökök kapcsolatteremtő készségének bizonyítéka, hanem a bejáró, szállón lakó „nehéz fiúk” fegyelmi ügyeinek következménye. S e vezetők nehezményezik is az emberi problémákkal való foglalkozás kényszerűségét, mondván, hogy ennek a munkájuk látja a kárát.

Napjainkban bonyolítja a helyzetet a vállalati hierarchia többszintűvé válása is. Régebben a kommunikációs lánc nagyjából a következőképpen festett: napszámos — tanult munkás — előmunkás — mester és/vagy felügyelő — mérnök. Ma pedig: segédmunkás — betanított munkás — szakmunkás — csoportvezető — brigádvezető — (műszakvezető), művezető — főművezető — üzemvezető (mérnök) — gyáregységvezető (mérnök) stb. A munkás és a mérnök közé képzettségüket tekintve is új szintek épültek be: a technikus és újabban az üzemmérnök. Ha most az érdekek szempontjából vizsgáljuk a helyzetet, nehéz eldönteni, hogy az üzemi mérnök ottani munkás kollégájához áll-« közelebb vagy egy kutatóintézeti mérnökhöz.

Ha például az iparági beruházások eszközeinek elosztása a kérdés, akkor nyilván az üzemi munkás—mérnök érdekazonosság kerül előtérbe. Ha viszont az életmód sok-sok tényezőjét, az üdülési beutalók elosztását, a kultúra-művelődés árviszonyait vesszük alapul, akkor a társadalmi helyzet válik döntővé.

A munkás-mérnök viszony kapcsán felmerül az üzemi demokrácia kérdése is. Ez elvezet bennünket a személyek, ügyek, dolgok mozgása feletti döntésekhez. Gazdagítanunk kell (üzemi) társadalmi önismeretünket a munkások és a mérnökök döntési szférái viszonyának feltárásával is. Napjainkban a fizikai dolgozóktól a szellemi dolgozók felé haladva növekszik az egyén döntési lehetősége. Szembetűnő különbség mutatkozik a szellemiek előnyére a napi 'munkaidő és a különféle munkák beosztása terén.

A munkás és a mérnök jó kapcsolata nem „intenzifikálható”, nem alakítható ki meggyőzéssel, oktatással, ráolvasással. Mint ahogy a közösségi élet sem valósítható meg agitációval, sem adminisztratív eszközökkel, sem pedig valamely „kívánatos cél” érdekében való megalkuvással. A közösségi élet alakításának az a módja, ha lehetővé tesszük az egyén — a munkás és a mérnök — számára, hogy részt vegyen mind a társadalmi makró-struktúrák, politikai és gazdasági viszonyok, mind a társadalmi mikro-struktúrák, foglalkozási és munkahelyi viszonyok formálásában, közvetlen, személyes emberi kapcsolatainak alakításában. Hiába van meg ugyanis a lehetőség a barátok, társak szabad megválasztására, ha a szervezeti-munkahelyi viszonyok, körülmények nem kedveznek a személyi kapcsolatok fenntartásának, fejlesztésének.

Zétényi Zoltán

1 Tóth Árpád-Sikora Gizella: Adalékok I mérnökök és munkások kapcsolatának alakulásáról. Társadalmi Szemle, 1978. 5. sz.

2 Cséry László: A mérnök szerepe a népgazdaságban. Műszaki Élet, 1974. március 1.

3 Lásd a szocialista brigádmozgalomról Béki Gabriellával írt beszámolóinkat: Valóság, 1977. 11. sz., valamint Kultúra és Közösség, 1977. 4. sz.

4 Kovács Ferenc: A munkásosztály és az értelmiség közeledésének vizsgálata. Társadalomtudományi Közlemények, 1978. 4. sz.

5 A munkások és az értelmiség viszonyával a Társadalmi Szemle már korábban is foglalkozott. Lásd az erről folytatott vitát az 1973. 1. számban.