

3. .Kozy`necz` I. Activities of organizations of society «Knowledge» Ukraine: a retrospective analysis: / Iry`na Kozy`necz` [Electronic recourse]. – URL: <<http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1289>> (in Ukrainian)
4. Koropatny`k M. Activities of organizations of society «Knowledge» Ukraine (1976-1985 p.p.): avtoref. dy`s. na zdobuttya nauk. stupenya kand. ist. nauk: specz. 07.00.02 / Koropatny`k M.; [Ky`yiv`s`ky`j universy`tet im. Tarasa Shevchenka]. – K., 1995. – 23 p. (in Ukrainian)
5. Koropatny`k M. Organizations of society «Knowledge» Ukraine in Chernihiv region in system continuous adult education: historical and cultural aspects / M. Koropatny`k // Siveryans`ky`j litopys`. – 2006. – № 4. – P. 80-86 (in Ukrainian)
6. Onishhenko O. Society «Knowledge» of the Ukrainian SSR, 1982–1987 years: krat. sprav. – K.: [b. i.], 1987. – 73 p. (in Russian)
7. Rzheckij N. Problem presentation of material in lectures on scientific and technical subjects. – K.: Obshhestvo «Znanie» USSR, 1981. – 19 p. (in Russian)
8. Society «Knowledge» of Ukrainian – 60 years! / compiler: V. Chepiga, V. Bojko. – K.: Tovary`stvo «Znannya» Ukrayiny`, 2008. – 91 p. (in Russian)

УДК 371

Wiatrowski Zygmunt – prof. zw. dr hab. (Kujawska Szkoła Wyższa we Włocławku Doctor Honoris Causa NANP Ukrainy)
E-mail: andragogika@ukr.net

NOWA RZECZYWISTOŚĆ ZAKŁADU PRACY I ŚRODOWISKA PRACY W POLSCE – JEJ PLUSY I MINUSY

Streszczenie. Autor tegoż opracowania uznał, że w szeroko rozumianym środowisku pracy na czoło wysuwa się kategoria pojęciowa «zakład pracy». Dlatego też tej podstawowej strukturze gospodarczej poświęcił (oczywiście w sposób wybiórczy) swoje analizy i rozważania. Strukturę treściową opracowania autorskiego wyznaczają: Wprowadzenie – oraz problemy: Okres aktywności zawodowej w wersji współczesnej. Współczesna organizacja i rola zakładu pracy. Rzeczywiste problemy humanizacji pracy. Problemy efektywności i jakości działania zespołów pracowniczych we współczesnych strukturach gospodarczych. W całym opracowaniu zaakcentowano do maksimum realne i wartościujące spojrzenia na rozwój i stan nowej polskiej rzeczywistości – od ostatniej dekady XX w. po dzień dzisiejszy; oczywiście głównie z pozycji pedagogiki pracy i innych nauk o pracy.

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa; zakład pracy; środowisko pracy; praca człowieka; humanizacja pracy; plusy i minusy współczesnej organizacji pracy.

Вятровський Зигмунд – доктор хабілітований, професор звичайний, Куявська вища школа у Влоцлавку (Республіка Польща), Почесний доктор НАПН України
E-mail: andragogika@ukr.net

НОВІ РЕАЛІЇ ЗАКЛАДІВ ПРАЦІ ТА РОБОЧОГО СЕРЕДОВИЩА У ПОЛЬЩІ: ПЛЮСИ І МІНУСИ

Анотація. Автором наголошено на необхідності розгляду концептуальної категорії «робоче місце» у контексті аналізу робочого середовища. Здійснено її вибірковий аналіз у сучасному дискурсі. Розглянуто актуальність проблеми, особливості її сучасного тлумачення, сучасної організації праці, роль робочого місця. Проаналізовано актуальні проблеми гуманізації праці, ефективності та якості роботи команд в сучасних економічних структурах. Окреслено реалістичні перспективи розвитку та стан нової польської реальності – від останнього десятиліття XX століття до наших днів переважно з позиції трудової педагогіки та інших наук.

Ключові слова: активність на ринку праці; робоче місце; робоче середовище; людина праці; гуманізація роботи; переваги і недоліки сучасної організації праці.

Wiatrowski Zygmunt – Doctor of Science, Professor, Kujawska School in Wloclawek

THE NEW REALITY OF WORKING PLACE AND PROFESSIONAL ENVIRONMENT IN POLAND – ITS BENEFITS AND DRAWBACKS

Annotation. The author of the above mentioned paper claimed that in a broadly defined notion of professional environment, the head terminological category is 'a work place'. Therefore, he devoted his analyses and consideration (in much selective manner) upon this basic economic structure. The content structure of the above authoring consists of: introduction and matter problems, such as the period of activity in the labor market in its modern version, the contemporary organization and role of work place, the true problems within humanizing work, the problems of efficiency and quality represented by activities of human resources within the modern economical structures. In the above paper, one highlighted both real and evaluative perceptions of the development and the overall state of Polish modern reality – from the last decade of the 20th century until today; certainly from the point of view of work pedagogy and other disciplines concerning labor.

Key words: activity in the labor market; work place; working environment; man's labor; humanizing work; the benefits and drawbacks of contemporary work organization.

Wprowadzenie. Kategorie pojęciowe: «aktywność zawodowa», «zakład pracy» i «środowisko pracy» – mają długą historię i nawet rozległe naświetlenia w literaturze, szczególnie z zakresu socjologii, ekonomii i pedagogiki społecznej, ale także w obszarze pedagogiki pracy i szerzej rozumianych nauk o pracy. Jednak dokonujące się nieustannie zmiany

cywilizacyjne, szczególnie w obszarze działalności wytwórczej, usługowej i naukowej, a tym bardziej w obszarze nauk ekonomicznych i technicznych oraz informatycznych, rzutuя coraz bardziej znacząco na potrzebę dostosowywania także formuł definicyjnych do zmieniającej się rzeczywistości.

Nade wszystko występuje potrzeba aktualizowanej oraz często nowej kategoryzacji pojęciowej.

W toku podstawowej części rozważań, wyznaczonych przyjętym tematem opracowania, prezentowane są w znacznym stopniu nowe formuły myślenia, wartościowania i dostosowywania tychże do rzeczywistości polskiej naszych czasów [1].

Okres aktywności zawodowej w wersji współczesnej. W okresie PRL-u kategorię pojęciową «aktywność zawodowa» traktowano najczęściej w wersji regulaminowej, a nierzadko także jako nakaz ówczesnych pracodawców. W następstwie pracownik zachowywał się według szczególnie polecanych wzorów bycia i działania. Zrozumiałe, że wyniki takich działań i zachowań miały tylko wymiar formalny. Zmiany w latach dziewięćdziesiątych minionego wieku, szczególnie w systemach gospodarczych i społecznych, wiązano nade wszystko z odejściem od formalizmu, ideologii i pozorowania zachowań w środowisku pracy. Już w pierwszym roku nowej rzeczywistości polskiej – właśnie w rytmie gospodarczym i społecznym – zaczęto podkreślać, że potrzebna jest nam aktywność zawodowa o wymowie osobowościowej, w tym głównie podmiotowej.

Interesujące, a tym bardziej mocne w swej wymowie, tezy w danym zakresie ustalił prof. L. Balcerowicz – główny projektodawca kierunków reform gospodarczych w Polsce lat dziewięćdziesiątych i dalszych. Wprawdzie dyskusji a nawet sprzeciwów odnośnie owego reformowania było i jest nadal wiele, lecz wyraźnie zaczęła zwyciężać droga prowadząca do kapitalizmu rynkowego i liberalnego.

Także w naukach humanistycznych i społecznych, w tym szczególnie w psychologii i pedagogice pracy, zaistniało wiele akcentów w podmiotowej tonacji. Określone podstawy teoretyczne w danym zakresie opublikowali m.in.: Tadeusz Nowacki – w licznych opracowaniach; Tadeusz Lewowicki w *Encyklopedii pedagogicznej* (pod red. Wojciecha Pomykała w 1993 r.); Zygmunt Wiatrowski w *Podstawach pedagogiki pracy* (wyd. 1 – 1993 r. i dalsze); oraz wyżej wymieniony – podczas Międzynarodowej Konferencji Naukowej – pod hasłem: «Transformacja w edukacji – konieczność, możliwości i nadzieje» (Bydgoszcz 1994 r.) [13].

Profesor Mieczysław Kabaj w 1995 r. w *Encyklopedii biznesu* – określając nową filozofię człowieka i pracy oraz ustalając założenia nowego systemu motywacji pracy, akcentujące nade wszystko: humanizację pracy, wzbogacenie treści pracy, rozwój pracy lub przebudowę sensu i treści pracy – w owych założeniach, dostosowanych do nowej rzeczywistości

polskiej – m.in. zaakcentował zapisy:

a) pracowników należy traktować podmiotowo jako istoty ludzkie, a nie jako siłę roboczą lub dodatek do maszyny;

b) praca powinna umożliwiać rozwój pracownika i jego zdolności, realizację jego aspiracji życiowych i zawodowych;

c) ludzie nie są z natury bierni, leniwi i niezdyscyplinowani; stają się tacy pod wpływem złych doświadczeń oraz nieskutecznego systemu motywacji (...);

d) rozwój zdolności pracownika zależy w pewnych granicach – od możliwości wyboru metod swojej pracy i kształtowania warunków jej wykonywania [2, s. 646].

Powyższe wypowiedzi dobitnie świadczą, iż w naukach ekonomicznych i społecznych – w miejsce dotychczas tolerowanych formuł formalnych i nakazowych – zaczęto tworzyć nowe podstawy teoretyczne dla interesującej nas aktywności zawodowej. Dzisiaj owe podstawy, nasycone m.in. ideą podmiotowości człowieka i pracownika zarazem, stanowią swoisty rdzeń treściowy wielu znaczących w teorii i w praktyce nauk o pracy, w tym nade wszystko filozofii pracy, psychologii pracy, pedagogiki pracy, prakseologii, ale także nauk ekonomicznych i technicznych oraz nauk o organizacji i zarządzaniu, wreszcie nauk prawnych.

Wiele akcentów, nie tylko pedagogicznych, chociaż głównie dotyczących pracy i edukacji zawodowej ustalili też pod koniec wieku XX i na początku wieku XXI Stefan M. Kwiatkowski [4], Ryszard Gerlach i Franciszek Szlosek, a w ramach współpracy z Narodową Akademią Nauk Pedagogicznych Ukrainy – prof. Nella Nyczkało i prof. Wasyl G. Kremień.

Współczesna organizacja i rola zakładu pracy. Wprawdzie kategoria nazewnicza «zakład pracy» jest od lat dziewięćdziesiątych nadal wypierana – głównie na rzecz nazw: firma, spółka, fabryka, przedsiębiorstwo lub ostatnio «organizacja». Jednak w literaturze naukowej oraz w dokumentach prawnych i w codziennej praktyce ma ona nadal rozległe zastosowanie.

Wcześniej ustalono określenia:

1. Zakład jest podstawową instytucją pracy zbiorowej. Każdy zakład pracy może być rozpatrywany z wielu punktów widzenia: technicznego, ekonomicznego, prawnego, organizacyjnego, społecznego. Do podstawowych zadań zakładu pracy należy: a) wytwarzanie określonych wyrobów i świadczenie usług materialnych oraz niematerialnych; b) zaspokajanie potrzeb bytowych, psychicznych i socjalnych członków załogi; c) pełnienie funkcji wychowawczej i edukacyjnej, sprzyjających realizacji dobrej roboty; d) pełnienie określonych usług wobec państwa, regionu i środowiska lokalnego [9, s. 408].

2. W *Podstawach pedagogiki pracy* formuła określająca «zakład pracy» jest wyraźnie skrócona i bardziej skonkretyzowana – jak następuje:

«Potocznie przez zaklad pracy rozumie sie kazda w okrešlony sposob wyodrębniona jednostkę organizacyjną, która zatrudnia pracowników i funkcjonuje na zasadach okrešlajacych jej powstanie i dzialanie» [13, s. 42].

W rzeczywistości każdy zaklad pracy może być rozpatrywany z wielu różnyh punktów widzenia. Dlatego też inna będzie definicja zakladu pracy podana przez ekonomistę, prawnika, socjologa, technika, prakseologa czy pedagoga pracy. Tego ostatniego (tj. pedagoga pracy) interesuje przede wszystkim zaklad pracy rozumiany jako okrešlony układ społeczny i okrešlone środowisko pracy, a także środowisko dalszej edukacji.

«Najogólniejszym i podstawowym zadaniem każdego zakladu pracy jest produkowanie dóbr i pełnienie usług z myślą o zaspokajaniu stale rosnych potrzeb społeczeństwa» [13, s. 427].

To właśnie głównie pedagogom pracy, psychologom pracy i socjologom pracy oraz zbliżonym do tychże specjalistom przypada wielce znacząca rola bycia w każdym środowisku pracy rzecznikiem korzystnej, a przynajmniej zadowolajacej realizacji szeroko rozumianych potrzeb społecznyh. Niestety, w nowej rzeczywistości gospodarczej w Polsce sytuacja w tym kontekście realizacyjnym nie wyglada dobrze. Powazną przyczyną takiego stanu rzeczy jest m.in. a może głównie strukturalne rozproszenie gospodarcze.

W następstwie w aktualnej strukturze gospodarczej w Polsce wyraźnie dominują (około 70%) tzw. małe zakłady pracy (często 3-5-osobowe), które z reguły pozbawione są możliwości korzystania z pomocnyh dzialań wyżej wymienionych specjalistow, mogacyh i chcacyh angazowac się na rzecz doskonalenia oraz rozwiązywania dzialań nieodzownyh w każdym zakladzie pracy i w każdym środowisku pracy.

Piszę na ten temat szerzej we wcześniejszyh opracowaniach – prezentowanyh podczas konferencji naukowyh w Zielonej Górze oraz w Ciechocinku (patrz przypis) [11, s. 17; 12, s. 34].

Rzeczywiste problemy humanizacji pracy. Idea humanizacji pracy jest różnie wyrażana i okrešlana. Profesor Tadeusz W. Nowacki mawiał i pisał o humanizacji pracy oraz o humanizacji warunkow pracy. W pierwszym przypadku miał na myśli przystosowanie okrešlonych czynności i warunkow ich realizacji do szeroko pojmovanyh potrzeb i możliwości człowieka, a tym bardziej do czynienia pracy bardziej ludzką. W drugim z kolei rozumieniu zaproponował następującą formułę definicyjną.

Do istotnyh elementow humanizacji warunkow pracy zalicza się: 1) widzenie człowieka jako podmiotu pracy; 2) przewycięzenie istniejącego podziału pracy na fizyczną i umysłową przez ciągłe podwyższanie wykształcenia ogólnego i zawodowego; 3) zapewnienie bezpieczeństwa podczas wykonywania pracy, odpowiadającego podstawowym

wymaganiom zdrowotnym; 4) skracanie czasu pracy przez udoskonalenia techniczne oraz podnoszenie kultury pracy; 5) stosowanie ciągłej wymiany stanowisk pracy, gwarantującej prawidłowy układ relacji człowiek-maszyna; 6) czynny udział pracowników w kontroli procesów technologicznych oraz kontroli społecznej; 7) zwiększanie czasu wolnego ludzi pracy z przeznaczeniem na wypoczynek, rekreację i doskonalenie własnej osobowości; 8) czynienie z pracy miernika wartości człowieka [6, s. 80].

Można przyjąć, że takie spojrzenie na humanizację pracy [twórcy pedagogiki pracy – T.W. Nowackiego] stosunkowo dobrze oddaje istotę rzeczy. W okresie PRL-u różnie jednak traktowano ową istotę. Niestety, w przekroju ogólnym dominowała jedynie akceptacja formalna i prezentacja werbalna. Chociaż były też nieliczne zakłady, szczególnie duże przedsiębiorstwa o licznych kontaktach ze światem zachodnim, w których stosowano rozwiązania wprost wzorcowe. W takich zakładach (sygnalizowanych także w literaturze i w propagandzie) niemal wszystkie wyznaczniki istoty rzeczy były należycie realizowane.

Toteż dzisiaj można orzec, że: wyróżnienie przez T.W. Nowackiego dwóch podstawowych rodzajów uprawiania w teorii i w praktyce humanizacji pracy ma dalszą moc naukową i prakseologiczną; próba wiązania owej istoty z nową formułą sytuacyjną – «środowisko pracy» stanowi jedynie zabieg narracyjny; wobec powyższego wypada się zgodzić z tezą, iż zaprezentowane przez T.W. Nowackiego (i innych teoretyków pracy człowieka) formuły definicyjne mogą nadal określać powinności współczesnego zakładu pracy w danym zakresie; najważniejsze w tym podejściu są liczne akcenty dotyczące wiązania interesującej nas humanizacji pracy z ideą podmiotowości każdego pracownika.

Problemy efektywności i jakości działania zespołów pracowniczych we współczesnych strukturach gospodarczych. W podtytule użyto formuły «zespół pracowniczy», aczkolwiek w skonkretyzowanych zakładach pracy, tj. w podstawowych strukturach gospodarczych, można by posługiwać się terminami: grupa pracownicza, zbiorowość pracowników lub załoga.

Liczą się w takich przypadkach zadania przydzielane odpowiednim zespołom pracowniczym – oczywiście zlecane do wykonania. Oznacza to, że realizacja zadań gospodarczych danego zakładu pracy stanowi najbardziej o prawidłowym funkcjonowaniu zakładu pracy. Wyznacznikami weryfikacyjnymi stają się nade wszystko efekty działania na stanowiskach pracy (lub w inaczej określanym miejscu pracy); ale także jakość tegoż działania – rzutująca najbardziej na stan realizacji założonych w toku planowania pracy wykonawczej potrzeb społecznych.

Oczywiście – zarówno efekty działania, jak i jakość wykonywanych działań są zazwyczaj analizowane w różnych kontekstach realizacyjnych. Dlatego globalne oceny działalności zakładowej stanowić muszą wypadkową zobiektywizowanego wartościowania.

Ustalone dotychczas zapisy mają wymowę ogólną i są powtarzalne, a przynajmniej pożądane w różnych sytuacjach pracy zawodowej oraz niemal w każdym środowisku pracy. Niestety – skrzywiona struktura gospodarcza w nowej rzeczywistości polskiej raczej nie sprzyja tak zarysowanej prawidłowości współczesnego rytmu gospodarczego. Odbija się to niekorzystnie na podkreślonych wcześniej efektach działania gospodarczego, a tym bardziej na jakości tegoż działania. Codziennosc potwierdza, że owe efekty i wielce pożądana wysoka jakość działania nie są wystarczająco zadowalające. Wprawdzie, statystycznie rzecz biorąc, wyniki globalne w kraju dają określone podstawy do zadowolenia, lecz rzeczywiste stany zadowolenia społecznego nadal budzą zaniepokojenie.

Chodzi o to, że współczesne regulacje pracownicze, a tym bardziej częste traktowanie zespołów pracowniczych i licznych wykonawców zadań zawodowych przez przeróżnych pracodawców, w sposób ahumanistyczny i tylko przedmiotowy, nadal pozostawiają wiele do życzenia. Stosowane w krajach wysoko rozwiniętych gospodarczo i społecznie nowe formy organizacji pracy, nastawione na daleko idącą elastyczność i racjonalność, w warunkach polskich raczej nie stanowią jeszcze zadania strategicznego. Także traktowanie zakładu pracy jako współcześnie rozumianej «organizacji» nie uzyskuje jeszcze wystarczającej akceptacji społecznej. Główny powód występującego stanu rzeczy wiąże się z brakiem w Polsce dużych zakładów pracy, przedsiębiorstw i kooperacji, funkcjonujących podmiotowo i samodzielnie. Wreszcie upowszechniana dziś w świecie idea zrównoważonego rozwoju (w sposób wielce interesujący przedstawiona przez dr Renatę Tomaszewską-Lipiec z Katedry Pedagogiki Pracy i Andragogiki UKW) [8], także nie ma w Polsce odpowiedniego gruntu dla dochodzenia do rangi strategicznej.

Po prostu – w dominujących wymiarach w polskiej gospodarce i w polskim życiu społecznym liczy się nade wszystko tradycyjnie rozumiana obrona interesów pracowniczych. Unowocześnianie stanu rzeczy i zmienianie nastawień zakładających doskonalenie rzeczywistości gospodarczej oraz nadawanie zakładom i pracownikom autentycznych wymiarów podmiotowych – to pierwszoplanowy kierunek dalszego rozwoju społeczno-gospodarczego, tym bardziej w strukturach Unii Europejskiej.

Oznacza to, że Polska stoi nadal przed podstawowymi kierunkami rozwoju cywilizacyjnego. W tymże rozwoju cywilizacyjnym, szczególnie mocno podkreślone w dotychczasowym toku refleksji ogólnej, problemy efektywności i jakości działania społeczno-gospodarczego oraz podmiotowego bycia muszą nadal angażować także świat nauki. Udział pedagogów pracy i reprezentantów innych nauk o pracy musi być także znaczący, bardziej racjonalny i wielokrotny.

W tym dążeniu i działaniu inicjowanym oraz realizowanym przez społeczność naukową współczesnych nauk o pracy można też rozważyć potrzebę oraz sposoby zaktualizowanego odniesienia się do wielu tez wypracowanych wcześniej przez teoretyków pedagogiki pracy oraz innych

nauk o pracy.

Mam w szczególności na myśli problem: podstawowej relacji gospodarczej i społecznej zarazem – pracodawcy i pracownicy; ewentualnego przywołania dobrze funkcjonującego w minionym okresie, a w Niemczech po dzień dzisiejszy, dualnego systemu: praca i edukacja zawodowa; o wymowie społecznej – współczesność pracy w życiu człowieka; o wymowie aksjologicznej, dotyczący wartości uniwersalnej pracy ludzkiej.

Oczywiście, zbliżonych a tym bardziej istotnych problemów wymieniać można więcej. Myślę, że zbliżona sytuacja występuje także w przyjaznej i bliskiej nam Ukrainie, myślącej nade wszystko o wejściu do Unii Europejskiej – czego serdecznie życzymy.

Literatura

1. Gerlach R. Pozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych. Nowe trendy i wyzwania. – Bydgoszcz : Wyd.wo Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, 2012. – 389 s.
2. Kabaj M. Praca // Encyklopedia biznesu, red. W. Pomykało, t. 1. – Warszawa, 1995. – S. 646.
3. Kremień W.G. Filozofia antropocentryzmu w edukacyjnej przestrzeni. – Warszawa, 2011.
4. Kwiatkowski S.M. Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki. – Warszawa, 2001.
5. Kwiatkowski S.M. Pedagogika pracy w świecie innowacyjnej gospodarki // Pedagogika pracy – tradycja i wyzwania w społeczności. – Radom; Warszawa; Bydgoszcz, 2012.
6. Nowacki T.W. Leksykon pedagogiki pracy. – Radom 2004.
7. Nyczkało N.G., Szłosek F., Kształcenie zawodowe w Polsce i Ukrainie – na tle przemian. – Warszawa, 2008. – 180 s.
8. Relacje – praca–życie pozazawodowe – drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki, red. R. Tomaszewska-Lipiec, UKW. – Bydgoszcz, 2014.
9. Słownik pedagogiki pracy, red. L. Koczniewska-Zagórska, T.W. Nowacki i Z. Wiatrowski. – Wrocław–Warszawa (...) 1986.
10. Strategia Rozwoju Polski do roku 2020. – Warszawa: Komitet Prognoz «Polska 2000 Plus» przy Prezydium PAN – Synteza, 2001.
11. Wiatrowski Z., Edukacja i praca w konstelacji w społecznego rozwoju społeczno-gospodarczego // Problemy Profesjologii. – 2013. – №1.
12. Wiatrowski Z. Edukacja wobec zmian gospodarczych // Szkoła – Zawód – Praca. – 2014. – №7–8. – S. 67-73.
13. Wiatrowski Z., Podmiotowość ucznia i nauczyciela w oczekiwaniach w wymiarze europejskim // Transformacja w edukacji – konieczność, możliwości, realia i nadzieje. – Bydgoszcz, 1995. – 267 s.
14. Wiatrowski Z. Podstawy pedagogiki pracy, wyd. 4. – Bydgoszcz, 2005. – 189 s.
15. O potrzebie strategicznej koncepcji rozwoju Polski i roli nauki w przebudowie gospodarki. – Warszawa: Komitet «Prognoz Polska w XXI wieku» przy Prezydium PAN, Raport, 1993.