

Frank, Marian

Spoleczne problemy pracy : VII Ogólnopolska Konferencja Naukowa zorganizowana przez Katedrę Polityki Spolecznej Uniwersytetu Warszawskiego w Towarzystwie Naukowym Plockim

Notatki Plockie 22/4-92, 57-60

1977

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych oraz w kolekcji mazowieckich czasopism regionalnych mazowsze.hist.pl.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MARIAN FRANK

SPOŁECZNE PROBLEMY PRACY

VII Ogólnopolska Konferencja Naukowa zorganizowana przez Katedrę Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego w Towarzystwie Naukowym Płockim

W dniach 26-29 września 1977 w salach hotelu PTTK w Płocku, (ponieważ siedziba TNP znajdowała się aktualnie w remoncie) odbyła się VII doroczna Konferencja poświęcona społecznym problemom pracy.

W konferencji wzięło udział 62 uczestników, wśród których byli reprezentanci uniwersytetów: warszawskiego, gdańskiego, śląskiego, M. Curie-Skłodowskiej w Lublinie, poznańskiego, akademii ekonomicznych w Katowicach, Poznaniu i Wrocławiu, WSNS przy KC PZPR, SGPiS, wyższych szkół rolniczych w Poznaniu i Lublinie, Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Towarzystwa Naukowego Płockiego, Towarzystwa Wolnej Wszechnicy Polskiej, resortowych instytutów naukowo-badawczych i przedstawiciele przedsiębiorstw przemysłowych.

Organizatorom Konferencji — pracownikom Katedry Polityki Społecznej — temat węzłowy narady — Problemy społeczne pracy — wydawał się specjalnie ważny dlatego, że:

- w zmieniających się warunkach przyspieszonego rozwoju społeczno-gospodarczego i realizowania rewolucji naukowo-technicznej decydującą rolę odgrywa praca;
- pracy poświęca człowiek przeważającą część swego życia;

- praca wykonywana zgodnie z kwalifikacjami, umiejętnościami, zdolnościami i zamiłowaniem jest źródłem zadowolenia, promieniuje na całe życie człowieka, na jego rozwój kulturalny, życie rodzinne, chęć i możliwość permanentnego kształcenia, na zaangażowanie się w życie politycznym i społecznym, a poprzez dochodową funkcję płac, na zaspokojenie potrzeb materialnych i kulturalnych;
- praca nie przynosząca zadowolenia powoduje, że niechęć do pracy przenosi się na życie rodzinne, minimalizuje chęć angażowania się w pracach społecznych, często powoduje kryzysy rodzinne, nie zachęca do podnoszenia kwalifikacji, a w krańcowych przypadkach prowadzi do przejawów patologii niszczenia mienia społecznego, alkoholizmu czy narkomanii;
- jednym z centralnych problemów społecznych staje się sprawa pełnego angażowania się w pracy najszerszych grup społecznych;
- warunkiem pełnego angażowania się człowieka w pracy jest wykorzystanie nie tylko jego kwalifikacji i doświadczenia, ale i inteligencji oraz potencjalnych zdolności. Tragedia wielu ludzi polega na tym, że przeżywają życie w pełni świadomości niewykorzystania swoich potencjalnych możliwości;



25 września 1977 r. Wzgórze Zamkowe. Konferencję rozpoczęto złożeniem kwiatów pod pomnikiem wybitnego płoczanina profesora Ludwika Krzywickiego (1859—1941)



Za stołem prezydiальnym, od lewej: prof. dr Antoni Rajkiewicz, prof. dr Marian Frank — przewodniczący obrad, dyrektor Katedry Polityki Społecznej U. W., prof. dr Danuta Dobrowolska z Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, mgr Ryszard Godula — przewodniczący Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych w Płocku, dr inż. Jakub Chojnacki — prezes TNP i mgr Aleksander Chelstowski — przedstawiciel Wojewody Płockiego, dyrektor wydziału zatrudnienia i spraw socjalnych Urzędu Wojewódzkiego.

- stwierdzenie to musi z kolei prowadzić do dokonania zasadniczej zmiany w podejściu zwierzchnika do pracowników; musi to być takie podejście, w którym zwierzchnik odczuwa potrzebę i chęć jak najpowszechniejszego wykorzystania inteligencji i zdolności możliwie wszystkich pracowników;
- wyczuwana u szefa przez podwładnych i faktycznie realizowana chęć wykorzystania ich pomysłów, inicjatyw, a także dopuszczanie ich do współzarządzania rozwija u nich „twórcze myślenie i działanie”;
- Trzeba wyjaśnić, że w języku polskim to dość niezgrabne określenie — „twórcze myślenie” — zrobiło w świecie wielką karierę. Przy czym trzeba zaznaczyć, że pod terminem „twórcze myślenie i działanie” nie rozumie się jakichś wielkich wynalazków czy odkryć. Chodzi o twórczość w pracy, w oparciu o występujące elementy, nowych bardziej efektywnych i wydajnych kombinacji tych czynników. Opiera się ono na założeniu, że w każdym człowieku tkwią zdolności twórcze, ale u jednych są w ogóle nie rozbudzone, u innych wykorzystane są tylko w bardzo ograniczonym stopniu, a w realizacji przyspieszonego rozwoju społeczno-gospodarczego chodzi o powszechne ich rozbudzenie;
- w krańcowych przypadkach może to prowadzić do wykrywania wielkich talentów. Jednak w większości przypadków ograniczy się to do wyzwolenia inicjatyw pracowniczych. Chodzi jednak przede wszystkim o to, żeby to było zjawisko masowe. W jednym i drugim przypadku oznacza to jakościową przemianę w podchodzeniu do pracy;
- w naszym kraju i w naszym ustroju istnieją wszelkie warunki takiego pełnego anga-

żowania się pracowników w pracy. Jeśli zjawisko to jeszcze powszechnie nie występuje, muszą być tego przyczyny. Referaty i dyskusja były — w większości przypadków — nakierowane na przyczyny i na sposoby pokonywania barier i zrealizowanie tej pożądanej zmiany — pełniejszego powszechnego angażowania się ludzi w pracy.

Na konferencji wysłuchano i przedyskutowano następujące referaty:

Dr hab. Przemysław Wójcika z Wyższej Szkoły Nauk Społecznych przy KC PZPR pt. „Problemy realizacji marksowskiej koncepcji dealienacji pracy”

Doc. dr hab. Stanisława Czajki z Uniwersytetu Warszawskiego pt. „Humanizacja pracy i jej warunków w polityce społecznej PRL w latach 1971-1977”

Prof. dr Danuty Dobrowolskiej z Instytutu Filozofii i Socjologii PAN pt. „Rola pracy zawodowej w życiu człowieka”

Prof. dr Antoniego Rajkiewicza z Uniwersytetu Warszawskiego pt. „Zadania polityki społecznej w doskonaleniu procesów pracy”

Prof. dr Kazimierza Podoskiego z Uniwersytetu Gdańskiego pt. „Polityka kształcenia i wykorzystania kwalifikacji jako czynnik wytwarzania twórczego stosunku do pracy w Polsce”

Mgr Jerzego Szretera z Uniwersytetu Warszawskiego pt. „Sterowanie wyborem zawodu, a kształtowanie aktywnych postaw — wobec pracy”

Prof. dr Józefa Balcerka ze Szkoły Głównej Planowania i Statystyki pt. „Socjologiczne i psychologiczne motywacje pracy”

Prof. dr Mariana Franka z Uniwersytetu Warszawskiego pt. „Przesłanki wykorzystania przez zakłady zasobów pracy”



Fragment sali obrad. Od lewej: dr Eberhard Ackermann — adiunkt Uniwersytetu im. Wilhelma Piecka w Rostocku, doc dr Andrzej Rożanowicz z Zakładu Problemów Organizacji i Zarządzania PAN w Bytomiu, doc. dr Bodo Wachholz — sekretarz Rady Naukowej Uniwersytetu im. Wilhelma Piecka w Rostocku, inż. Stefan Gulas z Czechosłowackiego Instytutu Badawczego Pracy i Spraw Socjalnych w Bratysławie i doc. inż. Maria Kowacova z Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Bratysławie.

Prof. dr Magdaleny Sokołowskiej z Instytutu Filozofii i Socjologii PAN pt. „Polityka społeczna wobec rodziny a praca kobiet”

Doc. dr hab. Stefana Klonowicza z Instytutu Gruzlicy pt. „Twórcza praca umysłowa”

Prof. dr Adama Sarapaty z Instytutu Organizacji Przemysłu Maszynowego pt. „Zadowolenie z pracy, a postawy wobec pracy”

W czasie konferencji wysłuchano również 3 referatów wygłoszonych przez gości zagranicznych a w szczególności:

— Doc. dr Bodo Wachholza z Instytutu Gospodarki Socjalistycznej Uniwersytetu im. Wilhelma Piecka w Rostoku pt. „Współzależność między społeczną aktywnością pracowników a gotowością do zwiększonego angażowania się w pracę”

— dr Eberharta Ackermanna z tego samego Instytutu i Uniwersytetu pt. „Wybrane problemy twórczej inicjatywy kolektywów pracowniczych”

— doc. inż. Stefan Gulas’a z Instytutu Naukowego Pracy i Spraw Socjalnych w Bratysławie pt. „Rozwój twórczej inicjatywy pracujących przez wzbogacenie z jednej strony ludzkich zainteresowań wykonywaną pracą, a z drugiej takie wzbogacenie pracy, aby ona nie była dla ludzi ciężka i monotonna”

W dyskusji nad referatem zabierało głos 37 dyskutantów naświetlając bardzo wielostronne problemy wagi i znaczenia pracy. Przede wszystkim dyskutowano możliwości uzyskiwania coraz pełniejszego angażowania się w pracę ludzi nie od strony łatwiejszej — zastępowania wysiłku fizycznego pracą maszyn, co umysłowego i duchowego angażowania się ludzi w pracy.

Miłą przerwę w obradach stanowiła zorganizowana staraniem prezesa Towarzystwa Naukowego Płockiego dr. inż. Jakuba Chojnackiego wycieczka do Zakładów Metalurgicznych Przemysłu Maszyn Rolniczych w Kutnie. W nieobecności naczelnego dyrektora mgra inż. Rowińskiego bardzo gościnnie przyjęli i zaopiekowali się uczestnikami dyrektor techniczny inż. Jan Jakubowski, główny specjalista ds. Informatyki mgr inż. Andrzej Oziębło, kierownik Działu Spraw Pracowniczych mgr Krzysztof Szafrąński. Wykorzystując wyjazd do Kutna uczestnicy zwiedzili również Centralną Bazę Części Zamiennej Maszyn Rolniczych „Agroma” w Skłęczkach koło Kutna.

Oba przedsiębiorstwa są najnowszymi zbudowanymi — pierwszy na licencji japońskiej, drugi na licencji RFN — zakładami pracy maksymalnie zautomatyzowanymi względnie zmechanizowanymi. Kierownictwo obu Zakładów umożliwiło uczestnikom konferencji zapoznanie się:

— z możliwie jak najdalej posuniętym procesem zastępowania pracy żywej pracą maszyn i automatów,

— z warunkami pracy na takich stanowiskach jak: przygotowanie masy formierskiej, jej transport, ubijanie w formach przy pomocy pras, odlewanie, opróżnianie form i transport,

— z ogólną poprawą warunków bhp i tzw. materialnego środowiska pracy (zapylenie, temperatura),

Bardzo interesującym było zapoznanie się z zakładem przemysłowym, w którym czynności zarządzania, decyzji i dyspozycji, organizacji pracy, koordynacji i kontroli wykonania planu

zostały przejęte przez maszyny elektroniczne IBM i wykonywane automatycznie. Kontrola obecności pracowników, przerw w ruchu maszyn, bieżąca dzienna kontrola wykonywania zadań planowych budziła powszechne zainteresowanie uczestników w szczególności i dlatego, że wyjaśnienia mgr niż. Oziębły i mgr Szafrąńskiego pobudzały uczestników do stawiania dalszych szczegółowych pytań.

Podobne zainteresowanie budziło w Centralnej Bazie Części Zamiennej Maszyn Rolniczych „Agroma” magazynowanie wysokościowe, automatyczne kierowanie transportem, urządzenia kontenerowe, transport wózków, a przede wszystkim automatyczne przesuwanie części maszyn z magazynu głównego do pogotowia. Wszystko rzecz jasna kontrolowane i kierowane przy pomocy urządzeń elektronicznych.

Nie prezentując przebiegu całej dyskusji wydaje się, że wyniki jej można w oparciu o poszczególne referaty podsumować w następujących punktach.

- w naszej socjalistycznej cywilizacji opierającej się w coraz większym stopniu na powszechnej pracy wszystkich obywateli praca zawodowa odgrywa coraz większą rolę w życiu człowieka i z tego powodu społeczna strona procesu pracy nabiera w przyspieszonym rozwoju społeczno-gospodarczym coraz większego znaczenia (Frank, Dobrowolska);
- praca coraz szerszych kręgów społeczeństwa warunkuje stały i systematyczny wzrost ilościowego i jakościowego zaspokojenia potrzeb, które w sprzężeniu zwrotnym stymuluje do coraz pełniejszego angażowania się w pracę (Frank);
- trzeba się liczyć, że w procesie pracy biorą i będą brały udział coraz lepiej przygotowane zawodowo kobiety. Można więc wysunąć krańcowe twierdzenia, że nie chodzi o prawo przygotowanych zawodowo kobiet do pracy, bo to jest naturalne i zrozumiałe, i nie wymaga dalszego uzasadnienia, ale o to żeby kobiety pracujące obok pracy miały warunki do posiadania własnego życia rodzinnego (Sokołowska);
- poprawa jakości pracy jest ściśle związana z przyspieszeniem wprowadzenia najnowszych osiągnięć nauki do technologii i praktyki (Frank, wycieczka do Zakładów w Kutnie i Skłęczkach);
- mechanizacja i automatyzacja procesów produkcyjnych wymaga coraz lepszej ogólnie i zawodowo przygotowanej kadry, co powinno być zrealizowane poprzez zreformowany system szkolnictwa (Podolski);
- jeżeli szkoły w czasie nauki nie potrafią rozpoznać zdolności i zamiłowań uczniów i skierować absolwentów do najbardziej odpowiadającej ich kwalifikacjom, zdolnościom i za-

miłowaniom pracy, winny tego dokonać wyspecjalizowane ośrodki poradnictwa i preorientacji zawodowej (Szreter);

- w zmianach, jakie winny pobudzać pracowników do większego zaangażowania się w pracę, specjalne znaczenie ma tworzenie kolektywów pracy socjalistycznej, w których współzawodnictwo motywuje do zwiększonego twórczego angażowania się w pracę, ułatwia wprowadzanie innowacji (Ackerman);
- specjalne znaczenie w dokonaniu jakościowego przełomu wyrażającego się w wychowywaniu pracowników w atmosferze twórczego zaangażowania się w pracę spełnia zakład pracy i jego kierownicy wszystkich szczebli (Frank, Wachholz, Klonowicz);
- bacznej uwagi wymagają procesy dezalienacji w pracy, jakie mogą występować wskutek nadmiernego podziału pracy, niewłaściwej jej organizacji, nadmiernej automatyzacji i mechanizacji, podporządkowania ludzi maszynom (Wójcik, Rajkiewicz);
- zwalczanie wszelkich przejawów wyalienowania się z pracy czy nawet objawów patologii społecznej wymaga systematycznego rozwijania i umacniania humanizacji pracy, i coraz lepszej znajomości i praktycznego stosowania zadań psychologii i fizjologii pracy (Czajka, Balcerek, Sarapata, Rajkiewicz).

Jeśli by chcieć najogólniej podsumować wyniki VII Konferencji to wydaje się, że jej najważniejszym osiągnięciem jest wprowadzenie społecznych problemów pracy do polityki społecznej jako dyscypliny naukowej. Dotąd w ramach polityki społecznej nie mówiono o pracy, a tylko o zatrudnieniu czy polityce zatrudnienia. Ta ostatnia zajmowała się niezaprzeczalnymi wielkimi osiągnięciami socjalizmu t.j. prawem do pracy i pełnym zatrudnieniem. Podkreślając te dwa fundamentalne osiągnięcia polityka społeczna mniejszą uwagę zwracała na zatrudnienie racjonalne, a jeszcze mniej na przyczyny niepełnego angażowania się siły roboczej w procesach pracy. Efektem tego były małe przyrosty wydajności pracy i to powodowane raczej mechanizacją i automatyzacją a nie twórczym włączaniem się intelektualnych i duchowych sił człowieka do procesu pracy.

Wydaje się, że większość uczestników Konferencji prezentowało poglądy, że na obecnym etapie społeczno-gospodarczego rozwoju naszego kraju jest konieczne skoncentrowanie sił wokół realizowania jakościowej przemiany w stosunku do pracy. Przemiana, która wyraża się we włączeniu do pracy pełnych dyspozycyjnych zasobów siły roboczej społeczeństwa i dlatego społeczne problemy pracy stają się obecnie jednym z najistotniejszych problemów polityki społecznej.