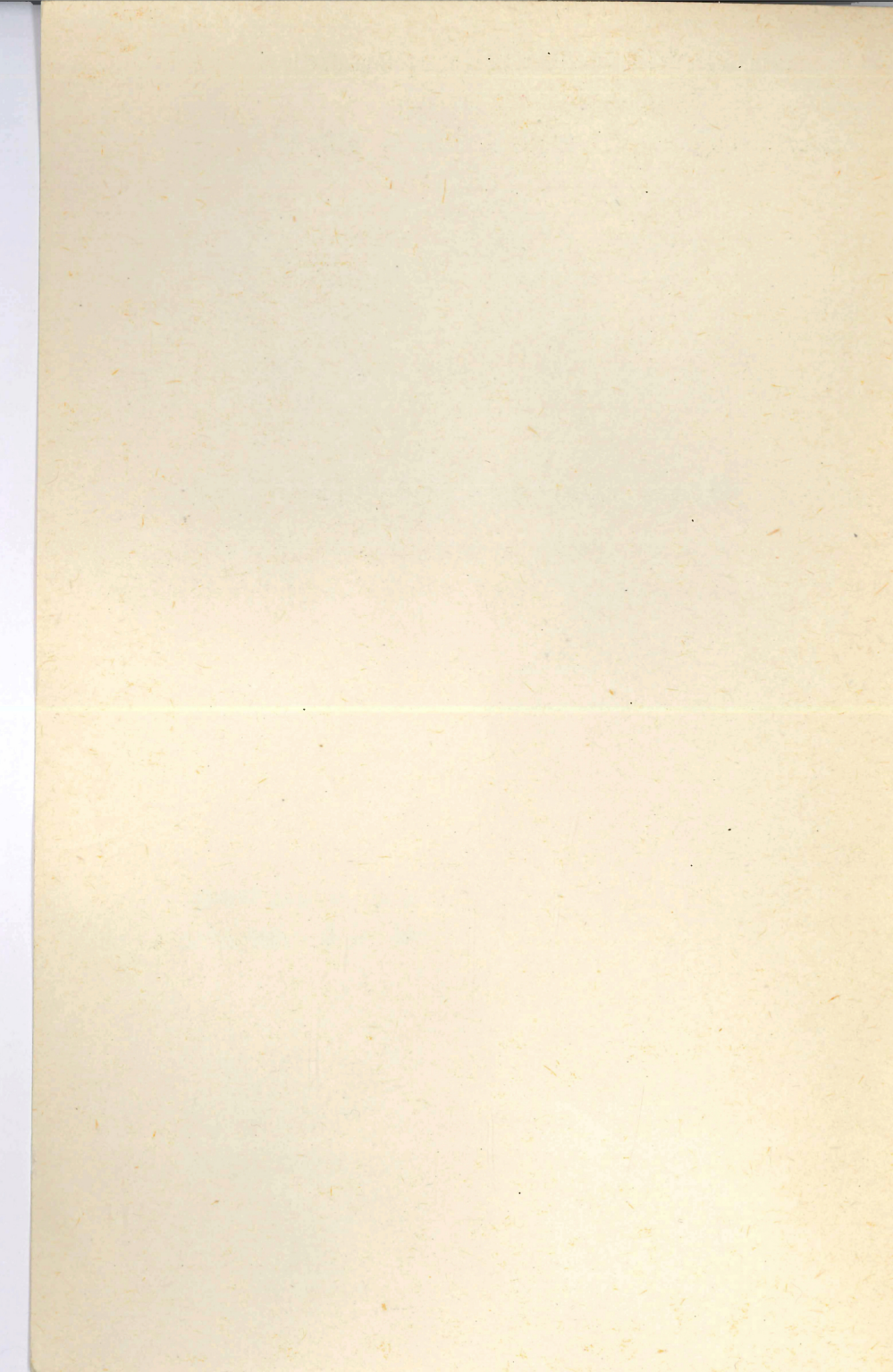


15
Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji
Zakład Socjologii Organizacji
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI

Materiały na konferencję
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa
1976.



Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji
Zakład Socjologii Organizacji
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI

Materiały na konferencję
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa
1976

Redaktor odpowiedzialny dr. JAN SOLARZ



DO UŻYTKU SŁUŻBOWEGO



Nr inw. IOK 30373 I.4.

Pow. w Dziale Poligraficznym IOK, nakład 100 egz. nr zam. 315/76

Jan Szewczyk

Humanizacja pracy i wychowanie
przez pracę

Jak się zdaje, dosyć często w rozważaniach nad pracą brane bywa za punkt wyjścia pojęcie takiej pracy, która jest najłatwiej dostępna obserwacji, a więc pracy wykonywanej przez poszczególnych ludzi w ramach organizacji społeczeństwa. Wychodząc jednakże ze stwierdzenia empirycznego faktu daleko idącego podzielenia pracy na wielkość prac fragmentarycznych, organizacyjnie jedna z drugiej powydzielanych, identyfikuje się już bezpodstawnie aktualnie prezentujący się badaczowi stan każdej z nich z ich ogółem, a stotą pojedynczej pracy cząstkowej, składającą się na jeden "zawód", czy też nawet jedno "zadanie", utożsamia się z istotą całości pracy, czy też z istotą pracy w ogóle.

W punkcie wyjścia popełnia się tym samym błąd zasadniczy. Dociekanie, czy argumentacja, popada też i później w sprzeczności. Jeśli bowiem każda wydzielona praca fragmentaryczna wyczerpuje istotę pracy w ogóle - to rozumowanie humanizacyjne, zatoczył musi z konieczności błędne koło, by powrócić do tego swego

punktu wyjścia, czyli do pracy faktycznie podzielonej, ale ujmowanej w aspekcie pracy pełnej i całościowej. Próby wyłamania się z owego błędnego koła kulminują w negowaniu wartości pracy ludzkiej w ogóle /tam, gdzie uprawnione byłyby jedynie uogólnienia, dotyczące wartości pracy w szczególności/; w rozmaitych wizjach i programach stworzenia "cywilizacji bez pracy"; albo wreszcie w postulatach wyrugowania jednych, szczególnie głęboko wyobcowanych kategorii pracy podzielonej, na rzecz utrzymywania w mocy innych jej kategorii, jakoś "lepszyc" i bardziej "ludzkich", stanowiących organizacyjne i niesamoistne uzupełnienia tamtych. Najczęściej za takie właśnie formy pracy "bardziej ludzkiej" uważa się zajęcia intelektualisty, artysty, twórcy, itp., co - de facto - prowadzi do postulowania społeczeństwa złożonego z samych artystów itd. Ostatecznie, gdyby taki tok rozumowania przeprowadzić konsekwentnie do końca, okazałoby się, że cały tzw. problem humanizacji pracy sprowadzony zostaje w nim do absurdu. Bez pracy bowiem zespołowej, życie ludzkie jest niemożliwe. Praca zespołowa jednakże musi mieć charakter zorganizowany, a więc musi być podzielona na poszczególne "kawałki", te zaś poszczególne jej kawałki muszą być z kolei skomponowane /zsynchronizowane i skoordynowane/ z powrotem w jakąś jedną całość procesualną. Zarazem jednakże owa praca zespołowa, niezbędna człowiekowi do życia, okazuje się być w praktyce sprzeczna z życiem, jakoś

z nim się wykluczająca, w większości swoich spartykularyzowanych postaci. Humanizacja wychodząca od uznawania faktu pracy za jej istotę oraz cząstki pracy za całość, afirmuje więc ostatecznie stan faktyczny - istniejącą dehumanizację. Z alienacją i dehumanizacją i dehumanizacją pracy w tym kontekście potępiania i odrzucania jest bowiem sama praca, znana tylko w swej postaci wyobcowanej. A ponieważ jest się ostatecznie zawsze zmuszonym do uznania konieczności i niezbędności jakiejś pracy, różnej od zatrudnień - na przykład - artystycznych, to wraz z koniecznością, o której mowa, akceptuje się - jeżeli nawet nie głośno, to po cichu - również stan wyobcowania pracy, itd.

Tymczasem jednak dany w obserwacji empirycznej fakt pracy wydzielonej, i to wydzielonej ewidentnie w sposób wyobcujący, fakt powszechnego pokawałkowania i rozdrobnienia pracy, implikuje konieczność istnienia, na jakimś swoim przeciwległym biegunie, pracy pełnej i całościowej - pozytywnie wartościowalnej - i do takiej właśnie pracy poznawczo odsyła.

→
W rozważaniach na temat pracy popełnia się więc zwykle jeden z dwóch błędów. Błąd pierwszy /prowadzący w swoich ostatecznych konsekwencjach do ideologii tzw. "produktywizmu"/, polega na bezprawnym ekstrapolowaniu rozeznań, dotyczących istoty pracy pełnej i całościowej, na wszystkie prace cząstkowe, wydzielone. Błąd drugi /prowadzący z kolei do ideologii tzw. "arystokratyzmu", czy "estetyzmu"/ polega - odwrotnie - na tym, że ekstrapolowaniu na istotę pracy pełnej i całościowej ulegają rozeznanie już uzyskane odnośnie do istoty pracy cząstkowej, podzielonej.

→
Zatem podczas kiedy w pierwszym wypadku prace poszczególne, cząstkowe, rozpatruje się w kategoriach obejmującej je całości,

to z kolei w wypadku drugim całość pracy jest rozpatrywana w kategoriach stanu jej części. Produktywizm kulminuje tedy w efekcie w gloryfikowaniu pracy cząstkowej, ewidentnie odczłowieczonej, w taki sposób jakby była ona pracą najbardziej ludzką, przez co sprzyja jedynie pogłębieniu jej wyobcowania. Arystokratyzm z kolei neguje ludzką wartość pracy w ogóle, postulując zaś wyzwolenie człowieczeństwa od pracy, sprowadza się tym samym sam do absurdu.

Rozważania wychodzące z takich błędnych założeń przesuwają się więc - w efekcie - /i to zwykle niezbyt świadomie/, ciągle z jednej płaszczyzny myślowej na drugą. Sprzeczności wewnętrzne samej pracy stają się tym samym sprzecznościami jej pojmowania, uniemożliwiając bardzo często wypracowanie jednolitej, adekwatnej, teorii pracy. Dobro, które się przeczuwa w ogóle, staje się bezprawnym usprawiedliwieniem zła, widocznego w szczególnościach wielościach ludzkiej pracy. Humanizacyjne funkcje pracy pełnej stają się - bezprawnie zupełnie - usprawiedliwieniem dehumanizacyjnych funkcji pracy cząstkowej. Teza staje się uzasadnieniem dla antytezy, problem jednak rzeczywistej humanizacji pozostaje nierozwiązany.

Adekwatna próba rozwiązania problemu możliwości humanizacji pracy musi tedy iść pomiędzy tymi dwoma skrajnościami, z których każda opiera się na konstatacji jedynie pewnej części prawdy o pracy.

II. Pojęcie humanizacji pracy pojawiło się w wysoko rozwiniętych krajach kapitalistycznych - jak wiadomo - jako wyraz opozycji wobec teoretycznych założeń taylorizmu, taylorowskiej "naukowej organizacji", z jej do ostateczności doprowadzonym rozdrobnieniem czynności produkcyjnych, maksymalną hierarchizacją zadań, redukcją zachowań robotników do bezmyślnego wykonywania narzuconych z góry czynności oraz technizacją i reifikacją stosunków międzyludzkich. Humanizatorzy pracy również w Polsce postulowali zatem - wbrew taylorystom - emocjonalne i intelektualne zaangażowanie robotnika w proces produkcji, scalanie rozdrobnionych prec w taki sposób, aby nabierały one sensu i atrakcyjności dla wykonawcy, spłaszczanie hierarchicznej drabiny władzy w zakładach pracy, uzupełnianie jej o sieć poziomych więzi międzyludzkich, przywracanie ludzkiego charakteru stosunkom wzajemnym ludzi i kategorii zawodowych w procesie pracy. Nie ulega więc wątpliwości, że o ile taylorizm stanowił posunięcie do ostateczności procesu alienacji pracy, to humanizacja pracy miała na celu jak najdalej idące złagodzenie negatywnych - przede wszystkim ekonomicznych, ale także i politycznych - skutków tego zjawiska.

Zdobycie władzy politycznej przez partie, reprezentującą interesy klasy robotniczej i innych klas pracujących jest wielkim, rewolucyjnym i zarazem rewolucjonizującym aktem wyzwolenia się ludzkiej pracy. Tym samym jednak praca ludzka nie zostaje bynajmniej automatycznie wyzwolona od całego szeregu ograniczeń, wyobcowania i dehumanizacji, w jakie pogrążyła się w ustroju kapitalistycznym. Nie zostaje np. wyzwolona od technicznych ograniczeń wydajności, od ekonomicznych ograniczeń dochodowości dla jej bezpośrednich wykonawców, od ograniczeń organizacyjnych, wyodrębniających w społecznym systemie podziału pracy zatrudnienia,

których wykonywanie dla dobra społeczeństwa wymaga poświęcenie perspektyw rozwojowych - intelektualnych, kulturowych, fizycznych, nawet moralnych. Praca ludzka nie zostaje też od razu wyzwolona od odziedziczonych po ustroju kapitalistycznym, zakorzenionych głęboko w organizacji przemysłu, w hierarchii, klasowym podziale pracy i władzy, ograniczeń odpowiedzialności i samorządności.

→ Te i inne ograniczenia utrzymują się jeszcze w konieczności i w ustroju socjalistycznym, jako pozostałości wyobcowania pracy produkcyjnej, dokonywanego od tysiącleci przez ustroje oparte na ucisku i wyzysku mas pracujących.

→ Zdobyte jednak i utrzymanie władzy państwowej przez reprezentację polityczną mas robotniczych stwarza już nie tylko ramy ustrojowe, ale też i dodatkową siłę napędową dla dalszego, bardziej już harmonijnego ruchu społecznego aktywnego wyzwala się pracy od ciężących na niej jeszcze ograniczeń, odczłowieczeń i alienacji. Ruch ten, ruch zarazem oddolnego i odgórnego wyzwala się ludzkiej pracy w warunkach socjalistycznego ustroju, nazywamy ruchem jej rosnącej humanizacji. Równocześnie, tak pojęta humanizacja pracy jest procesem przystosowywania stosunków międzyludzkich w produkcji do wspierania i potęgowanego przez państwo, oddolnego rozwoju sił wytwórczych. W ten więc sposób pojmowana humanizacja pracy jest przejawem funkcjonowania w warunkach socjalistycznego ustroju marksistowskiego prawa konieczności ^{humanizacji} ~~uzgadnienia~~ sił wytwórczych i stosunków produkcji./pojmowanych o wiele szerzej, aniżeli stosunki własności/.

→ Humanizowanie się pracy w przedsiębiorstwach socjalistycznych nie jest dla nas jakimś tylko środkiem do celu, lecz najbardziej podstawowym nurtem najgłębszych i najtrwalszych przemian ustrojowych, jakie mogą dokonywać się w społeczeństwie. Jako taka,

humanizacja pracy stanowi bezpośrednią acz stopniową realizację naczelnego celu socjalizmu i socjalistycznego ruchu robotniczego: wyzwolenia pracy ludzkiej od ograniczeń, uczynienia jej wszechstronną i wszechmocną, bezpośrednio uczłowieczającą jej wykonawców, a więc w każdym swoim wątku godną człowieka, wymagającą największych nakładów człowieczeństwa.

→
Osiągnięty obecnie w naszym kraju wysoki poziom rozwoju sił wytwórczych, a więc ludzi zatrudnionych w produkcji oraz technik i narzędzi produkowania, jest nie tylko sam przez się postępem, dokonany już w makro-skali w procesie humanizacji pracy narodu. Jest on również przesłanką i motorem przyspieszenia wszystkich wątków i wysiłków humanizacyjnych w podstawowych ogniwach gospodarki. Stwarza on dziś bowiem możliwość i potrzebę dalszego unowocześniania stosunków międzyludzkich w zakładach pracy, sprawiedliwszego niż dotychczas podziału pracy, płacy, odpowiedzialności i władzy, odpowiednio do modernizowanych technik produkcyjnych i wymogów rewolucji naukowo-technicznej, narastającej w warunkach socjalizmu w naszym kraju.

→
Siły wytwórcze rozwinęły się już bowiem u nas na tyle, tak dalece wzrósł już poziom kultury mas pracujących, ich aktywność i społeczna odpowiedzialność, że można i należy dokonać głębszej regulacji, gruntownego i postępowego przystosowania pozostających zawsze w tyle stosunków międzyludzkich do wyższego poziomu rozwojowego sił wytwórczych, nasyconych najnowocześniejszymi technologiami i wysoko kwalifikowaną kadrą pracowniczą.

→
Podstawą stosunków międzyludzkich w gospodarce socjalistycznej powinna stać się w jeszcze większej mierze niż dotychczas solidarna, sprawiedliwie podzielona między różne kategorie zawodowe,

sprawiedliwie wynagradzana praca zespołowa. Marksistowska filozofia pracy uczy, że człowiek wypracował siebie sam ze świata przyrody, że to praca stworzyła i rozwija nadal człowieka, że stopień rozwoju potencjału, kultury pracy zespołowej, decyduje o poziomie cywilizacyjnym społeczeństwa. Praca jednak okaleczona i wyalienowana tworzy ludzi okaleczonych psychicznie i społecznie wyalienowanych: ta konieczność może być jedynie przeciwważona w jakiejś mierze wysiłkami w sferze pozaprodukcyjnej. Nigdy jednak nie może być zupełnie zlikwidowana inaczej, aniżeli przez wyzwolenie samej pracy.

Pracą zatem w naszym ustroju musi być świadomie i metodycznie wzbogacana intelektualnie, uszlachetniana, aby mogła stanowić podstawę dla postępów całej ludzkiej kultury. Wysoka kultura pracy zespołowej okazuje się być miernikiem i podstawą ogólnoludzkiej kultury narodów. W związku z tym, praca musi być świadomie tak przekształcana, by w niej samej, w rosnącej mierze, a nie tylko w wynagrodzeniu za pracę oraz w czasie wolnym od pracy, zawierała się rekompensata za winwestowanie do niej energii oraz trud pracownika. W pracy samej, a nie tylko w sferze aktywności innej niż praca, muszą w coraz to większej mierze, dla coraz to szerszych kręgów społeczeństwa, odnajdywać się te czynniki, które sprzyjają rozwojowi człowieczeństwa i osobowości ludzkiej jednostki.

Wydaje się, że przez "socjalistyczną humanizację pracy" rozumieć należy dążenie do minimalizowania ludzkich kosztów produkcji socjalistycznej oraz do maksymalizowania jej wartości humanistycznych, wysiłki zmierzające do podnoszenia uczłowieczających, i redukcjonowania odczłowieczających efektów pracy produkcyjnej,

w warunkach socjalistycznego przemysłu Przyjmujemy bowiem - zgodnie z podstawowymi założeniami marksizmu - że proces pracy, będący źródłem człowieczeństwa, nie powinien dokonywać się kosztem człowieka; że nie powinien dokonywać się kosztem ludzkiej moralności, kultury, rozwoju intelektualnego i emocjonalnego, kosztem godności osobistej pracownika, a to wymaga też odpowiednich zabezpieczeń.

→
Zakładamy zatem, na podstawie empirycznych doświadczeń, jak również i teoretycznych rozważań, że wadliwie zorganizowana, źle wyposażona i kierowana, wykonywana w szkodliwych warunkach, niewłaściwie przebiegająca praca produkcyjna powodować może - niezależnie od warunków ustrojowych - psychiczne i społeczne spustoszenia w zbiorowości jej wykonawców. Spustoszenia te, aczkolwiek nie obciążające ekonomicznie bezpośrednio powodującego je zakładu pracy, przekładają się jednakże - w skali makrospołecznej - na zwiększone nakłady na leczenie zamknięte, czy na walkę z alkoholizmem, na rozbudowę aparatu ścigania, narzucają przez wzrost przestępczości, na marnotrawstwo materiałów i ludzkiej energii, wynikające z mnożenia się postaw społecznych z jednej strony, i apatii społecznej z drugiej strony. Owe straty przedkładają się więc na kategorie sensu stricto ekonomiczne. Społeczeństwo otrzymuje co prawda produkt takiej pracy, ale długo niejako -nokrotnie musi spłacać jego koszty pozaekonomiczne: społeczne, zdrowotne, moralne, polityczne, dające się też zresztą sprowadzić ostatecznie również i do kategorii ekonomicznych. Praktyczną próbą rozwiązania tego problemu bezpośrednio w zakładach pracy stały się programy humanizacji pracy, które omówimy tutaj uwzględniając przede wszystkim problematykę związaną z wychowaniem i kształceniem. /Na podstawie treściwej analizy 37 zakładowych programów humanizacji pracy, dokonanej przez mgr O. Bąka, mgr J. Szybiaka i S. Wróblewskiego/.

Dotychczasowe programy "humanizacji" pracy tworzone były najczęściej w zespołach powołanych w tym celu przez kierownictwo zakładu bądź kierownictwo organizacji partyjnej na terenie zakładu. Zespoły te łączyły przedstawiciele administracji zakładowej, członków organizacji społeczno-politycznych i zawodowych oraz przedstawiciele załogi. Zatwierdzane były najczęściej przez kierownictwo zakładu, organizację partyjną bądź przez konferencję samorządu robotniczego danego zakładu.

Do działań humanizujących pracę autorzy tych programów wydają się zaliczać takie jak przede wszystkim adaptacja społeczno-zawodowa stosowana w danym zakładzie bodźców pozaekonomicznych oceny pracowników./wiele programów przewiduje wprowadzenie okresowych ocen pracowniczych/. Podobnie w wielu analizowanych programach przewiduje się podjęcie pewnych zabiegów organizacyjnych traktowanych przez autorów jako działania humanizacyjne. Są to najczęściej zabiegi mające uprościć procedurę przyjmowania do pracy i prac służb osobowych na terenie zakładu pracy. W nielicznych przypadkach zabiegi organizacyjne dotyczą usprawnienia informacji wewnątrzzakładowej lub innych dziedzin życia w zakładzie. W branych tu pod uwagę programach humanizacji pracy działania prowadzące do usprawnień organizacyjnych nie tworzą zwartego bloku, jak to się dzieje w przypadku problematyki materialnych warunków pracy lub adaptacji społeczno-zawodowej. Najczęściej są to działania wynikające z planów wprowadzenia częściowej mechanizacji bądź automatyzacji dotychczas ręcznie wykonywanych prac, usprawnień w zakresie komunikacji przestrzennej wewnątrz zakładu, przeprowadzenia paszportyzacji stanowisk pracy a także dotyczących kształtowania właściwych stosunków międzyludzkich /odnosi się to przede wszystkim do przebiegu informacji, w górę i w dół hierarchicznej struktury zakładowej/.

Najpoważniejsza część rozwiązań organizacyjnych związana jest z procesami adaptacji społeczno-zawodowej nowo przyjętych pracowników. Postanowienia te dotyczą nie tylko pracy komórek osobowych danych zakładów, wiele uwagi poświęca się właściwemu podejściu do tych zagadnień w poszczególnych komórkach przedsiębiorstw. Stworzenie właściwych warunków społecznych w zakładzie pracy, kształtowanie stosunków międzyludzkich jako jeden z aspektów przystosowania środowiska pracy do potrzeb człowieka, bardzo często mieszczą się właśnie w bloku problemów adaptacji społeczno-zawodowej i w dziale dotyczącym kształtowania stosunków międzyludzkich. Rozrzut ten podyktowany jest koniecznością skumulowania w jednym miejscu postanowień związanych z konkretną a równocześnie prowadzoną szerokim frontem działalnością reformatorską.

Podstawowym przedsięwzięciem jest w wielu programach otoczenie nowo przyjętych pracowników szczególnie tych, którzy rozpoczynają życie zawodowe, systemem opieki /niekoniecznie sprowadzającej się do stworzenia ciepłarnianych warunków/. To, przede wszystkim, działania stwarzające atmosferę, którą można scharakteryzować jako - otoczenie życzliwością, niesienie pomocy przez wyznaczonych opiekunów społecznych i powołanych przez kierownictwo zakładów pełnomocników, a także stworzenie możliwości aktywnego włączenia się do życia w organizacjach społecznych lub zawodowych działających na terenie zakładów.

Adaptacja społeczno-zawodowa nowo przyjmowanych pracowników jest trzonem prawie wszystkich analizowanych programów humanizacji pracy. Proces adaptacji decyduje często o podstawach pracowników wobec pracy, wobec własności społecznej, w stosunku do kolegów itp. Rozpoczęcie pracy zawodowej zapoczątkowuje w życiu człowieka

nowy okres, okres stabilizacji i twórczego działania. Prawidłowa adaptacja i sposób jej realizacji zależą w dużej mierze od zakładu pracy, który przyjmując młodych pracowników bierze na siebie społeczny obowiązek właściwego ich wykorzystania i zapewnienia im odpowiednich perspektyw rozwojowych.

Dużo miejsca poświęcono w zakładowych programach humanizacji pracy również szkoleniu i doksztalcaniu kadr pracowniczych. Programy jednak zawierają przede wszystkim zadania związane z doksztalcaniem kadr kierowniczych lub rezerwowych w dziedzinie psychologii, socjologii, pedagogiki w celu właściwego ukształtowania stosunków międzyludzkich w podległych im jednostkach organizacyjnych.

III. Przedstawione tu rozważania nad humanizacją pracy i próbami jej praktycznego często intuicyjnego niż opartego o naukowe badania i rozeznania wprowadzania /poprzez programy humanizacji pracy/ w naszych warunkach wymagają jak się wydaje jeszcze szerszego podbudowania. Humanizacja pracy bowiem wydaje się być możliwą do realizacji wtedy tylko, kiedy bierze się pod uwagę, nie tylko stanu faktycznego ale i rozwojowe potrzeby społeczeństwa. Rozróżnienie pracy zaspokajającej cykliczne potrzeby społeczeństwa i pracy zaspokajające jego potrzeby rozwojowe odnajdujemy w badaniach nad polityką kadrową przeprowadzanych w wysoko rozwiniętych krajach kapitalistycznych. Rozwój społeczeństwa wyznaczany jest przez ludzi, których określono w tych badaniach jako kadrę wybitnie utalentowaną.

Według ekspertów zachodnich badania empiryczne wykazują, że zainteresowania wybitnie utalentowanych pracowników koncentrują się przede wszystkim na pracy i na własnym osobistym rozwoju poprzez pracę. Przy czym podkreślają one, odrębność i decydujące znaczenie jakie ma dla utalentowanych jednostek wysiłek pracy nad sobą - wysiłek doskonalenia własnej subiektywnej umiejętności

pracowania. I tak na przykład J. Tronson /J. Tronson, Le developpement de la carrière des cadres de la grande entreprise. Paris 1967/. uważa, że najważniejszą metodą ujawniania i doskonalenia zdolności pracowników jest po prostu wykonywanie codziennej pracy pod kierunkiem dobrego i zainteresowanego przełożonego. Rozwijanie talentów w procesie pracy ma polegać - zdaniem tego autora - na zleceniu pracownikowi przestudiowania określonych problemów, przydzielenie pewnych określonych zadań specjalnych itp., kierowania na kursy lub staże konferencje i seminaria lub też przydzielanie im określonych stanowisk służbowych. Przede wszystkim jednak doskonalenie pracowników powinno być nastawione na rozwijanie ich zdolności i osobowości indywidualnych, a dopiero pośrednio na globalną poprawę przedsiębiorstwa.

Kładzie się tu - jak widzimy - coraz to większy nacisk na posiadanie przez pracowników potencjału ogólnego przygotowania i ogólnej kultury - a nie tylko bezpośrednio przydatnych zawodowych kwalifikacji. Rzeczą szczególnie podkreślaną przez teoretyków nowoczesnej polityki kadrczej jest zatem stworzenie takich warunków w zakładach pracy, w których talenty ich pracowników byłyby nieustannie stymulowane i wykorzystywane w taki sposób, aby dynamiczny pezeń inwencji, utalentowany pracownik mógł wyładować maksimum swej twórczej energii w pracy a nie zniechęcony niepowodzeniami w przedsiębiorstwie szukał sobie dla niej ujścia poza pracą. Uważa się, że najwybitniejszy nawet nowator, zniechęcony i sfrustrowany przez otoczenie zawodowe może albo porzucić przedsiębiorstwo, albo całkowicie zamknąć się w sobie - i zmarnowawszy swój talent - znaleźć sobie pozaprodukcyjne ujęcie dla swej energii, w postaci sportu, działalności kulturalnej,

mejsterkowania itp. Warunki pracy ludzi utalentowanych muszą zatem być zawsze takie, by skutecznie konkurowały z twórczością pozaroboczą: kulturalną, artystyczną, rozrywkową, sportową itp. Zasadą przedsiębiorcy musi być: nie marnować żadnego przejawu bezcennej w gruncie rzeczy, stwarzającej najczystszy zysk ludzkiej pomysłowości i inwencji, czynić produkowanie postępu technicznego działalnością porywającą, atrakcyjną, wysoce prestiżową, awangardową i w pełni opłacalną.

Oczywiście w naszych warunkach problem ten ulec musi pewnym przemianom ale wydaje się, że i u nas należy szczególnie wnikliwie mu badaniu poddawać zgłaszane przez pracowników konstruktywne wnioski i głosy krytyki, proponowane i przedsiębrane inicjatywy, a także konflikty pracownicze, wynikające z tzw. trudności adeptycyjnych.

Naprawdę racjonalne /zgodne z kwalifikacjami osobistymi oraz z potrzebami gospodarki/ rozmieszczenie szczególnie utalentowanej kategorii siły roboczej wymagałoby jednak uprzedniego racjonalnego rozmieszczenia całokształtu wykwalifikowanej siły roboczej.

Najpierw zatem, opierając się na podwójnym kryterium kwalifikacji osobistych i potrzeb gospodarki narodowej w zakresie odpowiedniej siły roboczej należałoby racjonalnie rozdysponować /zamiąć wszelkie ewentualne bariery typu braku mieszkań/ istniejącą kadrę ludzi z wyższym wykształceniem /potencjalnych producentów postępu/, a następnie na wyższym szczeblu racjonalizacji, należałoby dopiero rozmieścić odpowiednio /zgodnie z potrzebami i kwalifikacjami/ kadrę rozpoznanych producentów postępu.

Stworzenie drugiej wielkiej wyodrębnionej organizacyjnie gałęzi gospodarki, nastawionej na produkcję postępu, wymaga wypracowania

nowych zasad wynagradzania za pracę, nowych zasad opracowywania planów produkcyjnych w tym zakresie, stworzenie nowych struktur organizacyjnych i stylów zarządzania, a także nowych zasad selekcji kadr, awansowania ich, i gospodarowania nimi. /Być może należałoby stosować system uzależniania wysokości płac od wartości uzyskiwanych osiągnięć, kontraktowego zatrudnienia pracowników i pozytywnego rozliczania ich również z osiągnięć negatywnych, eliminujących pewne warianty, czy alternatywy itp./ W wypadku stworzenia potężnego i zinstytucjonalizowanego zapotrzebowanie na producentów postępu trzeba będzie stworzyć odpowiednio silny i prężny aparat, przystosowany do wyselekcjonowania ludzi - generatorów nowych pomysłów, odkrywców, wynalazców, modernizatorów, reorganizatorów i organizatorów.

IV. Dotykamy tu drugiego problemu, który ościelilibyśmy przedstawić, a który wydaje się mieć podstawowe znaczenie dla wszelkich prób związanych z humanizacją pracy: "wycelowanie przez pracę". Jeżeli nie ma to być czymś narzucanym z góry, czymś wbrew uczniom i nauczycielom, musi wiązać się ogólnie ze zmianą pewnych kategorii myślenia. Nie rozstrząsając głębiej tego problemu tu chyba jednak stwierdzić, że zaakcentowanie tego właśnie rewolucjonizującego, tworzącego postępowo, aspektu pracy i osobistych możliwości z nim związanych może mieć dla tej sprawy znaczenie najbardziej istotne. Stąd też w programach nauczania szkół wszystkich szczebli powinny znaleźć się pojęcia "pracy nad pracą" oraz "pracy nad sobą" jako pojęcia dwóch podstawowych form aktywności. składających się na "produktowanie postępu". W programach tych powinny się też znaleźć charakterystyki osobowości producenta postępu, eksponujące non-konformizm, ambicje dokonywania zawsze czegoś nowego i doskonalszego, twórcze niezadowolone z tego, co zostało już osiągnięte, odwagę cywilną i upór,

zdolność do wyłamywania się myślowego i praktycznego daleko poza utarte schematy myślowe oraz organizacyjną rutynę, itp.

Właściwe rozwiązanie problemu należytego wykorzystania i rozwoju producentów postępu we wszystkich dziedzinach gospodarki wymaga ponadto naukowego opracowania prawidłowych proporcji wzajemnych działów produkcji zwykłej i produkcji postępu, i stworzenie w gospodarce takiego układu sił i środków /również i ludzkich/, który zapewniałby harmonijny rozwój obu tych działów, a także i stanowionej przez nie łącznej całości gospodarki narodowej. Wymagałoby to także wypracowania zasad polityki inwestycyjnej w dziedzinie produkcji postępu.

Konkretnie należałoby również wzrosnąć nakłady na konkursy i wystawy z zakresu produkcji postępu w taki sposób, by energia i zainteresowania młodzieży, kanalizowane obecnie przede wszystkim przez festiwale piosenki oraz twórczość kabaretową, /nie mówiąc już o jeszcze mniej ważnych i jeszcze mniej pożytecznych postaciach aktywności/ skierować w pożyteczną dziedzinę wytwarzania postępu, a więc w sferę "pracy awangardowej".

Wychodząc z założeń "Raportu o stanie oświaty", traktującego zakład pracy jako przedłużenie procesu oświatowo-wychowawczego, kontynuowanego najpierw przez rodzinę i szkołę, należy przyjąć, że utworzenie kategorii zawodowej producentów postępu będzie jednym z doniosłych momentów realizowania przez gospodarkę społeczną stawianych przed nią zadań wychowawczych. Idzie tu bowiem o to, by zakład pracy nie wychowywał tylko producentów materialnych usług i dóbr, ale także aby zaspokajał potrzeby rozwoju osobowości ludzi niespokojnych, i bardziej krytycznie nastawionych, a więc aby wychowywał też i producentów postępu, a nie tylko producentów dóbr odtwarzanych.

Nie powinno tutaj iść o to, aby tworzyć jeszcze jedną kategorię pracowników chronionych, czy szczególnie uprzywilejowanych, i bronić ich przed niezycliwym otoczeniem przemysłowym na zasadzie od górnej filantropii. Powinno tutaj raczej iść o to, aby stworzyć potężne zapotrzebowanie społeczne na postęp, a tym samym i na ludzi zdolnych postęp wytwarzać. Idzie o to, aby stwarzać im obiektywną /a nie administracyjną, sztuczną/ możliwość rozwinięcia swych możliwości z pożytkiem dla całego społeczeństwa poprzez narzucenie im swoistych obowiązków społecznych, odpowiadających ich uzdożnieniom i predylekcjom. Idzie o to, by nie tworzyć nowej elity, lecz nową kategorię zawodową, nową funkcję odpowiadającą potrzebie ciągłego wykraczania poza to, co zastane i osiągnięte, ciągłego doskonalenia i samodoskonalenia, nieustającego poszukiwania nowych, lepszych niż dotychczasowe rozwiązań, łamanie utrwalonych schematów myślowych i rutyny.

Należy również przewyciężyć w sposób radykalny panującą obecnie anarchię rekrutowania przez przemysł absolwentów wyższych uczelni, przez odpowiednią rozbudowę i udoskonalenie pracy służb zatrudnieniowych. Należy też przewyciężyć metodami administracyjnymi panującą dotychczas w zakładach pracy bez roskę co się tyczy wykonywania okresów stażowych absolwentów szkół i uczelni. Staże powinny mieć charakter kierowany i kontrolowany, powinny zawierać możliwość ich skracania dla stażystów osiagających najlepsze wyniki, i powinny być autentycznym sprawdzianem możliwości nowego pracownika. /Wprowadzenie produkcji postępu do narodowego planu gospodarczego ułatwiłoby to w bardzo znacznym stopniu/. Produkcji postępu w zakładach pracy nastawionych przede wszystkim na produkcję usług i dóbr powinni móc brać udział w seminariach na

wyższych uczelniach w godzinach pracy. Dokształcanie powinno być traktowane tutaj i honorowane jak praca /jako praca nad pracą/. Powinno się też zwiększyć zakres ułatwień dla pracowników podejmujących studia zaoczne.

System ujawniania i wykorzystywania producentów postępu, pojmowany jako element ogólnej polityki zatrudnienia powinien obejmować taką rozbudowę poradnictwa wychowawczo-zawodowego, aby dysponowało ono wysoko kwalifikowaną siłą roboczą, aby było powszechnie dostępne, a nawet aby aktywnie obejmowało swym zasięgiem pokolenia wkraczające na rynek pracy.

Przewycięlenie złych skutków nie tylko organizacji pracy, lecz jej rozdziału - sposobu, w jaki rozdzielana jest pomiędzy kategorie społeczne, nie zawodowe, a więc jej humanizacja - jest możliwe tylko poprzez potężną rozbudowę powszechnie dostępnego sektora oświaty. W szczególności ogromną rolę odgrywa tutaj sektor oświaty dla pracujących.

Ta stwarzana dopiero przez społeczeństwo socjalistyczne powszechna możliwość zdobywania wyższych, albo nowych kwalifikacji przez pracujących, daje ostatecznie wyzwolenie masom od kastowości, wiążącej się z istotą z rozdziałem zadań pomiędzy różne kategorie społeczeństwa, rozdziałem konstytuującym zresztą i perpetuującym same te kategorie.

W tym znaczeniu tempo inwestowania w sektor oświaty /i dlatego również w sektor nauki/ - w szczególności zaś oświaty dla dorosłych - jest znacznie lepszą miarą postępów budownictwa socjalistycznego, niżeli nawet tempo inwestowania w przemysł ciężki.

Organizacja pracy i związana z nią specjalizacja czy podział pracy nie tylko będzie istnieć zawsze, ale będzie się rozbudowywać;

komplikować wewnętrznie i pogłębiać. Społeczeństwa masowe będą stawać się tworam i coraz wyżej zorganizowanymi.

Organizacja indywidualizuje zarazem i wyzwala, tj. stwarza najlepsze warunki, w których jednostka może najaktywniej i najadekwatniej zaspokajać wszystkie swoje ludzkie potrzeby, w pierwszym rzędzie potrzebę pracy. Organizacja bowiem - to wyzwianie twórczych mocy człowieka i zarazem ich scalanie i spotęgowanie. Sam rozdział pracy zostanie w przyszłości przewyciężony.

Na obecnym etapie socjalizm jednak musi odbierać obecnemu podziałowi pracy jego charakter błędnych kół, sytuacji bez wyjścia, ślepych zaułków. Miarą faktycznego rozwoju socjalizmu powinno - z tego punktu widzenia - stawać się to, ilu ludzi, startujących od owych najbardziej żmudnych, trudnych i przygniatających pracą zawodów, może uzyskiwać w tym ustroju efektywną pomoc od społeczeństwa.

Tak więc w programie nauczania muszą się zmieścić takie rzeczy jak np. prawo pracy, szkoły muszą wychowywać teoretyków, praktyków i ekspertów zorganizowanej i doskonalącej się pracy zespołowej. Muszą uczyć przede wszystkim umiejętności mistrzowskiego wykonywania pracy. Musi zniknąć z czasem obecny, okaleczający umysłowość społeczeństwa podział na uczelnie humanistyczne, produkujące bezradnych intelektualistów i techniczne - nastawione na produkcję robotów. Wszystkie szkoły muszą się stać wszechinnicami wiedzy w całym tego słowa znaczeniu, miejscami, w których człowiek będzie się uczył pracy: mikro-prac i mikro-technologii specjalistycznych na tle wielkiej teorii makro-pracy i ogólnej technologii pracy nad pracą.

Na tym też etapie stanął i znajduje się obecnie. Założeniem jego działalności jest koncepcja, wedle której jeżeli tylko socjaliści wykonują jakieś czynności, to czynności te tym samym zmieniają swój charakter: usocjalistyczniają się i same przez się służą sprawie rewolucji. Założenie to - rzecz prosta - jest błędne.

W efekcie, nasz socjalistyczny - de nomine - system nauki i oświaty perpetuuje też i umaswia postawy mieszczańskie w krę- gąc osób kształconych w naszych krajach. Zamiast być potężnym instrumentem rewolucjonizowania społeczeństwa, staje się - chcąc nie chcąc - narzędziem jego postępującego wraz z oświatą mieszcza- nienia.

Rzeczywisty rozwój, rewolucja naukowo-techniczna zakłada jednak głęboką, radykalną proletaryzację nauki i oświaty - najściśle sze powiązanie ich z procesem produkcji, z gospodarką, z pracą fi- zyczną. Rewolucja zaś naukowo-techniczna z kolei jest nieuniknio- nym krokiem w kierunku socjalizmu.

Krokiem wstępnym do tego wydaje się zrewolucjonizowanie zespoło- wych procesów nauczania i badania, uświadamiając zaangażowanym weń ludziom czy raczej uświadamiając jego podmiotowi: badaczowi i nau- czycielowi "łącznemu" istotny i prawdziwy - respective - cel i przedmiot ostateczny ich wysiłków. Tym też samym wychowując wychowu- jących, będziemy radykalnie odmystyfikowywać to, co w sektorze nau- ki i oświaty musi pozostawać do dzisiaj z konieczności zmystyfiko- wane.

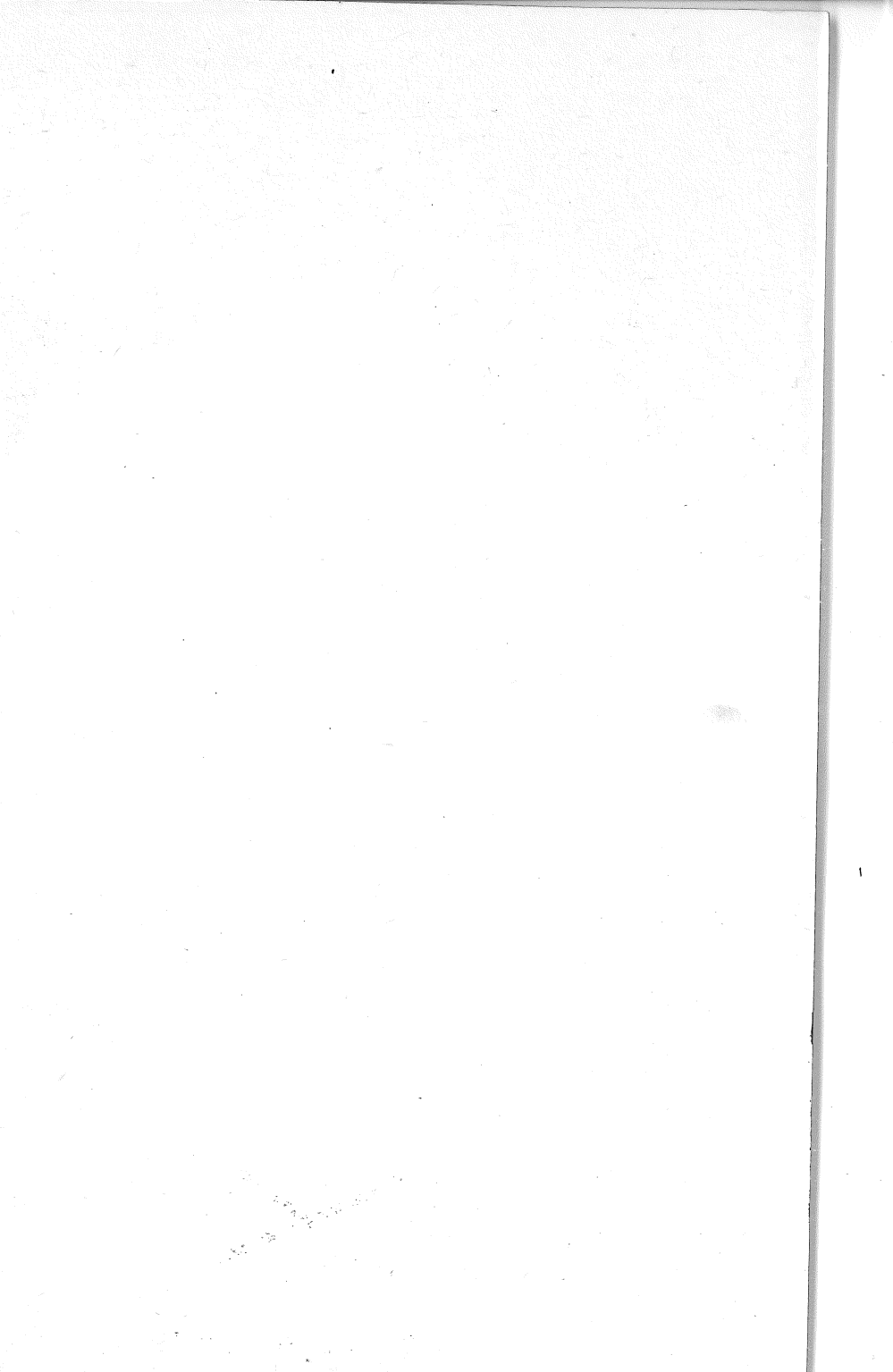
Prawda bowiem, jak powiada Gramsci, jest zawsze najbardziej rewolucyjna.

Nie nową mistyfikacją zastępować trzeba dawną mistyfikację, sprowadzającą ostateczne zadania nauki i oświaty do produkowania

prywatnych właścicieli wiedzy naukowej, zastąpić trzeba prawdą o przedmiocie procesów badania /makropracy ludzkiej wspólnoty/ oraz celu procesu nauczania /produkcowania wysoko kwalifikowanej ludzkiej pracy/.

The following is a list of the names of the persons who have been
 appointed to the various positions in the office of the
 Secretary of the State, and who have taken the oath of
 office and qualification, and who are now acting in
 the said positions, as of the 1st day of January, 1880.
 The names of the persons who have been appointed to the
 various positions in the office of the Secretary of the
 State, and who have taken the oath of office and
 qualification, and who are now acting in the said
 positions, as of the 1st day of January, 1880, are
 as follows:

Secretary of the State - [Name]
 Treasurer of the State - [Name]
 Auditor of the State - [Name]
 Comptroller of the State - [Name]
 Register of the State - [Name]
 Surveyor of the State - [Name]
 Assessor of the State - [Name]
 Tax Collector of the State - [Name]
 Sheriff of the State - [Name]
 Coroner of the State - [Name]
 Clerk of the State - [Name]
 Notary Public for the State - [Name]
 Justice of the Peace for the State - [Name]
 Constable for the State - [Name]
 Marshal for the State - [Name]
 Deputee for the State - [Name]
 Assessor of the County of [Name]
 Tax Collector of the County of [Name]
 Sheriff of the County of [Name]
 Coroner of the County of [Name]
 Clerk of the County of [Name]
 Notary Public for the County of [Name]
 Justice of the Peace for the County of [Name]
 Constable for the County of [Name]
 Marshal for the County of [Name]
 Deputee for the County of [Name]



IOK
PAN

30373