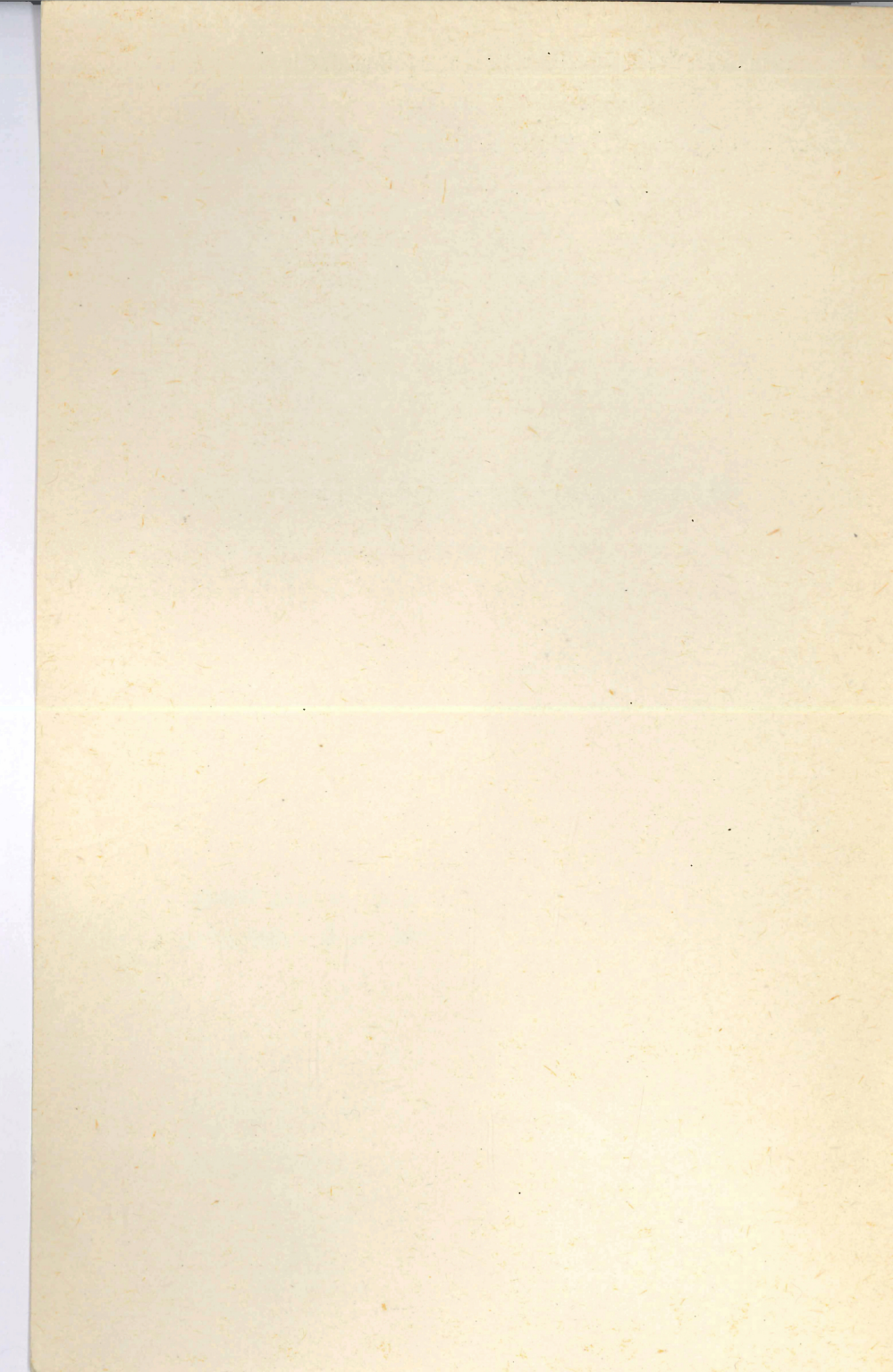


Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji
Zakład Socjologii Organizacji
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

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

SPÓŁECZNE 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

Antoni Kuczyński

Zakładowe programy humanizacji pracy - ich zakres,
forma i realizacja w przemyśle dolnośląskim.

Sledząc uważnie problematykę humanizacji pracy w zakładach przemysłowych obserwujemy po przemianach grudniowych w roku 1970 wzrost tendencji rozwojowej w tej dziedzinie. Uchwała Komitetu Centralnego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej w sprawie pracy ideowo-wychowawczej partii wśród załogi Zakładów Przemysłu Metalowego H.Cegielski w Poznaniu z sierpnia 1972 roku, uświadomiła raz jeszcze jak ważną sprawą jest kompleksowe rozwijanie pozaprodukcyjnych funkcji zakładu pracy, w myśl idei nierozdzielności spraw produkcji, bytu i wychowania. Działalność w zakresie humanizacji pracy od dawna stanowiła przedmiot szczególnej troski Centralnej Rady Zawiazzków Zawodowych, która jeszcze w latach sześćdziesiątych wspólnie z Instytutem Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk zajmowała się problematyką działalności wychowawczej w zakładach pracy i humanizacją stosunków produkcji. Sprawami tymi w resorcie przemysłu metalowego zajmował się dosyć efektywnie Zakład Badań Społecznych Instytutu Organizacji Przemysłu Maszynowego, a z branżowych związków zawodowych duże zasługi na tym polu położył Zarząd Główny Zawodowego Związku Metalowców, który inicjował szereg ważnych przedsięwzięć z tego zakresu. Wreszcie na gruncie teorii humanizacji pracy poważne zasługi położyło Polskie Towarzystwo Socjologiczne z jego aktywną Sekcją Socjologii Pracy. Organizowane przez tę sekcję ogólnopolskie seminaria socjologów zakładowych stały się miejscem konfrontacji teorii z praktyką i przyczyniły się

do aktywizacji działalności humanizacyjnej w środowiskach zakładów pracy.^{1/}

Ogłoszony na początku roku 1974 przez Centralną Radę Związków Zawodowych konkurs dla zakładów pracy na najlepiej opracowany program humanizacji pracy, stanowił więc kontynuację wcześniejszych prac na tym odcinku. Ponadto z inicjatywy CRZZ podjęto pod koniec 1974 roku badania sondażowe nad działalnością ideowo-wychowawczą w zakładach pracy. Na terenie Dolnego Śląska badania te prowadziło 8 grup roboczych pod kierunkiem socjologów i psychologów. Objęły one 22 kluczowe przedsiębiorstwa o różnym profilu produkcji - kopalnie węgla kamiennego i brunatnego, kopalnie miedzi, zakłady bawełniane, przemysł chemiczny, elektromaszynowy i metalowy. Zgromadzony materiał o różnej wartości dokumentacyjnej i merytorycznej nie pozwala na szczegółową analizę tych programów. Są to jedynie materiały o charakterze orientacyjnym, dotyczące pracy ideowo-wychowawczej prowadzonej w badanych zakładach. Nie mniej jednak z przeprowadzonej analizy wynikają pewne zadania dla instancji związkowej i administracji zakładów w dalszym prowadzeniu planowego działania w zakresie humanizacji pracy.

Sondaż socjologiczny przeprowadzonych w tych zakładach wykazał, że nie wszędzie problematyka humanizacji pracy jest odpowiednio realizowana. Wprawdzie w większości z nich występują programy humanizacji pracy pod różną nieraz nazwą, np. wychowania społecznego, są to jednak twory niedoskonałe wymagające wielu korekt merytorycznych i formalnych. Na podkreślenie zasługuje jednak pewna ciągłość w opracowywaniu takich programów, którą stwierdzono w Zakładach Hutniczo-Przetwórczych Metali Nieżelaznych "HUTMEN", Dolnośląskich

Zakładach Wytwórczych Maszyn Elektrycznych "EMA-DOLMEL" i Kombinacie "DELTA-HYDRAL". Niektóre z analizowanych programów dotyczą okresu jednego roku, inne zaś obejmują okres dwuletni. Pod względem formalnym nie wszystkie programy zatwierdzone zostały przez Konferencję Samorządu Robotniczego. Jeśli natomiast idzie o ujęcie problematyki programów zgodnie z tzw. jednością spraw produkcji, bytu i wychowania to typowa jest ona jedynie dla programu opracowanego przez przedsiębiorstwo "EMA-DOLMEL" we Wrocławiu, gdzie program ten stanowi integralną część przedsięwzięć organizacyjno-technicznych dotyczących rozwoju zakładu.

W większości zadania ujęte w programach sformułowane są według podziału na grupy tematyczne: np. adaptacja społeczno-zawodowa, przyjmowanie pracowników, bodźce pozaekonomiczne, szkolenie i doskonalenie zawodowe, kształtowanie socjalistycznych stosunków międzyludzkich, kultura i oświata, sprawy socjalno-bytowe, informacja wewnątrzzakładowa itp. Zakres tematyczny programów jest dość różnorodny, a niektóre z nich problematykę humanizacji pracy utożsamiają jedynie z adaptacją społeczno-zawodową lub bodźcami pozaekonomicznymi. Często również za programy humanizacji pracy uważa się plany szkolenia ideowo-wychowawczego Zakładowych Ośrodków Propagandy Partyjnej działających przy Komitetach Zakładowych Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, względnie inne programy cząstkowe dotyczące problematyki polityki kadrowej, np. programy ograniczenia fluktuacji względnie programy pracy z młodzieżą opracowane przez Zarządy Zakładowe Związku Młodzieży Socjalistycznej.

Poddane analizie programy humanizacji pracy sformułowane są w postaci tablic zawierających treść przedsięwzięcia, sposób realizacji, termin oraz określenie adresata odpowiedzialnego za realizację zadania. W takim ujęciu tworzą one bardzo przejrzysty obraz zadań podejmowanych w zakładzie pracy w tym zakresie. Niepełna realizacja przedsięwzięć zawartych w programach stanowi jeden z zasadniczych braków. Nie wszystkie zadania realizowane są terminowo, inne natomiast nie zostały w ogóle zrealizowane. Duże braki w tej dziedzinie występują np. w przedsiębiorstwie "PAFAWAG", w "JELCZU", "HUTMENIE", Kopalni Węgla Kamiennego "NOWA RUDA" i Zakładach Naprawczych Taboru Kolejowego we Wrocławiu. System kontroli zadań nie jest tu należycie zorganizowany przez co występują wspomniane powyżej braki, Jako pozytywny przykład wymienić należy przedsiębiorstwo "EMA-DOLMEL", w którym system kontroli realizacji przedsięwzięć oparty jest na składaniu kwartalnych meldunków do Działu Organizacji, który opracowuje zbiorcze zestawienie zadań wykonanych i niewykonanych przedkładając je dyrektorowi naczelnemu. Ponadto dwa razy w roku realizacja programu humanizacji pracy rozpatrywana jest przez kierownictwo administracyjne przedsiębiorstwa z udziałem organizacji polityczno-społecznych.

Inne Zakłady określają z ramienia dyrekcji odpowiedzialnych za realizację programu, którymi są zastępcy dyrektora d/s pracowniczych - "PAFAWAG", "JELCZ", Kopalnia Węgla Kamiennego "NOWA RUDA", Kopalnia "WAŁBRZYCH", dyrektorzy naczelni - "DELTA-HYDRAL", kierownicy Działu Spraw Osobowych - "HUTMEN" lub inni upoważnieni przez dyrektora naczelnego pracownicy zakładu. Organizacja kontroli przedsięwzięć

ujętych w programach humanizacji pracy wymaga więc znacznej poprawy. Należy częściej sprawy te przedstawiać pod obrady Konferencji Samorządu Robotniczego lub rozpatrywać je na szczeblu dyrekcji lub plenum Rady Zakładowej. W niektórych zakładach np. w Zakładach Radiowych "UNITRA-DIORA", "DELTA-HYDRAL", "MERA-ELWRO" sprawy humanizacji pracy stanowią przedmiot obrad prezydiów Rad Zakładowych. Generalizując natomiast, podkreślić należy wyraźnie, że w zakresie tym występują jeszcze duże niedociągnięcia, a zgromadzone materiały ukazują małą obowiązkowość zakładów w przestrzeganiu prawidłowej realizacji zadań ujętych w programach.

Konieczna jest zatem pewna rewizja obecnej sytuacji na tym odcinku i głębsze zainteresowanie się administracji zakładów tą problematyką. Niezbędne jest pod tym względem poczynienie szeregu zmian organizacyjnych w sferze programowania działalności humanizacyjnej bowiem opieranie się wyłącznie na czynniku związkowym jest zawężaniem sfery odpowiedzialności za całokształt przebiegu i pomyślną realizację humanizacji za bramą zakładów przemysłowych. Wydaje się, że przyczyna takiego stanu rzeczy tkwi nie tylko w sferze nieumiejętności programowania działań humanizacyjnych, ale jest ona również wynikiem postaw tzw. decydentów zakładowych, którzy minimalizują zadania na tym odcinku nie wierząc w praktyczny sens trójjedynnej zasady jedności spraw produkcji, bytu i wychowania. Często też układ związków nieformalnych występuje w zakładzie jest czynnikiem deprecjonującym ideę samej humanizacji, której realizowanie musi być połączone z przełamywaniem szeregu barier partykularnych. Trudności te wynikają bardzo często z faktu przypisywania określonym komórkom organizacyjnym zakładu nowych zadań do wykonania.

Bardzo często wyzwała to postawy negacji wobec przedsięwzięć z zakresu humanizacji pracy i doprowadza do tworzenia opinii o nieprzydatności tego rodzaju działań. W trakcie sondażu ujawniono np. fakt, że w zakładzie socjolog postawił wniosek o wydanie "Informatora dla podejmujących pracę". Wniosek nie został zatwierdzony. Motywowano to bowiem tym, że jest to zbyt cenne, bowiem i tak w zakładzie "nigdy nie będzie przyj, mowało się tak pracowników jak zostało to napisane w "Informatorze". Wobec tego nie trzeba dawać do ręki pracownikom takiego zespołu informacji, z którego mogą dowiedzieć się oni o systemie awansów, przeszerogowań, itp. Inny przykład z tego zakresu dotyczy również wydania w dużym przedsiębiorstwie informatora pt. "Wczasy i wypoczynek". Idea tego rodzaju publikacji wyszła również od zakładowej służby psychosocjologicznej, po przeprowadzeniu badań na temat oczekiwań załogi na określone formy wypoczynku sobotnio-niedzielnego, sportu i rekreacji. W trakcie sondażu ujawniono, że załoga posiada małe rozeznanie w zakresie możliwości spędzenia czasu wolnego, w zakładowych ośrodkach wypoczynku sobotnio-niedzielnego i ośrodkach wczasowych. Postanowiono więc w formie skondensowanej informacji przedstawić te możliwości w publikacji pt. "Wczasy i wypoczynek". Sprzeciw jaki w pierwszej fazie tworzenia informatora wysunął zastępca dyrektora d/s pracowniczych wynikał z jego przekonania, że nie należy wśród załogi popularyzować możliwości wypoczynku, skoro i tak zakład boryka się z trudnościami w zakresie miejsc w ośrodkach wczasowych. Gdzie indziej znowu kierownik działu organizacji starał się obalić propozycję socjologa dotyczącą wydania w przedsiębiorstwie aktu normatywnego dotyczącego systemu wyróżnień pozamaterialnych, wiedząc że w projekcie zarządzania opracowanym przez zakładową Pracownię

Analiz Społecznych znajdują się zadania dla Działu Organizacji, który z chwilą wydania zarządzenia będzie musiał włączyć się do realizacji tych zadań. Najogólniej, stwierdzić należy, że u podstaw tego rodzaju nieporozumień leży niezgodność interesów ogniw programujących zadania humanizacji pracy z ogniwami wykonawczymi, którym po stworzeniu takiego programu przybywa nieraz wiele obowiązków, w ich opinii niepotrzebnych, zajmujących czas i nic nowego nie wnoszących.

Przełamywanie tego rodzaju postaw wobec problematyki humanizacji pracy wymaga większej popularyzacji tego zagadnienia w środowisku pracy oraz kompleksowego działania. Sprawy te winny stać się jednym z głównych kierunków działania wyspecjalizowanych służb zajmujących się sprawami pracowniczymi. Uchwała nr 250 Rady Ministrów z dnia 9 listopada 1973 roku powołując służby pracownicze w zakładach pracy zapewniła warunki do integracji komórek zajmujących się sprawami pracowniczymi. Chodziło bowiem o stworzenie jednolitego wyspecjalizowanego pionu zajmującego się w sposób kompleksowy sprawami człowieka w procesie pracy. Praktyka bowiem wykazała, że często w ramach przedsiębiorstw sprawami tymi zajmowało się wycinkowo szereg pionów administracyjnych. Powołanie specjalistycznych pionów spraw pracowniczych prowadzi do usprawnienia realizacji wielu przedsięwzięć z tego zakresu i wzajemnego ich powiązania w ramach zagadnień kadrowych, płacowych, socjalno-bytowych i społecznych, co jest niezmiernie istotne zwłaszcza w dużym zakładzie przemysłowym. Poprzez takie ustawienie spraw dotyczących człowieka w procesie pracy zarysowała się możliwość kompleksowego realizowania polityki społecznej w zakładach przemysłowych. Szansę tę należy

wykorzystać przy tworzeniu zakładowych programów humanizacji pracy, które w poprzednich latach nie rezonowały w dostatecznym stopniu i nie osiągnęły w przedsiębiorstwach odpowiedniego stopnia rozwoju. Obecnie zostało usuniętych wiele barier administracyjnych uniemożliwiających pełną realizację humanizacji pracy przed rokiem 1970. Istnieją więc odpowiednie warunki do szerszego zajęcia się tymi sprawami w zakładach pracy. Należy więc uczynić wszystko, aby problemy humanizacji pracy wkomponowane zostały w całość życia gospodarczego i społecznego zakładów. Piony służb pracowniczych istniejące w większości badanych przedsiębiorstw winny szczegółowo opracować tę problematykę włączając do jej realizacji szeroki zespół aktywu zakładowego. Dużą rolę do spełnienia w tym zakresie posiadają specjalistyczne Pracownie Analiz Społecznych, które powinny być powołane w ramach tych pionów. Z analizy programów wynika bowiem jednoznacznie, że w tych zakładach pracy, w których istnieją wieloosobowe lub jednoosobowe stanowiska służb psychosocjologicznych, tam zagadnienia humanizacji pracy realizowane są znacznie lepiej. Programy tych zakładów obejmują szeroki zespół przedsięwzięć wchodzących w zakres humanizacji pracy - np. w "EMA-DOLMEL", Zakładach Radiowych "UNITRA-DIOBA", czy Kombinacie "DELTA-HYDRAL". "Do działań związanych planowaniem i realizacją procesu humanizacji pracy należy włączyć możliwie jak najliczniejszą grupę teoretycznie przygotowanych psychologów i pedagogów pracy. Planowe ukierunkowanie ich pracy może służyć pełnieniu przez tę kadrę skuteczniej niż dotychczas roli w działalności humanizacyjnej. Pełniąc zwłaszcza specyficzną rolę badaczy - mogą oni stworzyć solidną bazę diagnostyczną o rzeczywistym stanie rozwoju społecznego"^{2/}.

Żeby jednak działalność tego rodzaju służb specjalistycznych - tj. psychologów, pedagogów i socjologów - nis stała się fikcją należy stworzyć im odpowiednie warunki pracy. Dotychczasowa praktyka wskazuje, że nie zawsze jeszcze w tych zakładach gdzie już pracują socjologowie i psychologowie istnieją odpowiednie warunki techniczno-organizacyjne do rozwinięcia wieloaspektowej działalności w tym zakresie. Pracowanie Analiz Społecznych borykają się z trudnościami lokalowymi, np. w "MERA-ELWRO" i Zakładach Naprawczych Taboru Kolejowego we Wrocławiu socjolog nie ma oddzielnego pomieszczenia. Utrudnia to swobodne przeprowadzanie wywiadów z pracownikami zgłaszającymi się nieraz z różnymi sprawami, często bardzo osobistymi. Bardzo trudna sytuacja istnieje również w Zakładach Radiowych "UNITRA-DIORA" w Dzierżoniowie, gdzie w małym pomieszczeniu pracuje socjolog oraz psycholog.

Sytuacja ta stwarza więc dla zakładów zadanie zapewnienia tym służbom odpowiednich warunków pracy. Realizację tego zadania, bardzo ważnego dla socjologów i psychologów, utrudnia dodatkowo fakt, że nie zawsze w środowisku zakładów istnieje odpowiednie zrozumienie dla ich trudnej pracy, której efektów nie można mierzyć w normo-godzinach i przeliczać na złotówki. Dla praktyki zakładowej postulat ten powinien być wytyczną działania w procesach tworzenia służb psycho-socjologicznych. Jego zrealizowanie staje się konieczne, nie tylko ze względu na wzrost roli i zadań ideowo-wychowawczych zakładu, ale przede wszystkim ze względu na wzrost roli planowania społecznego w codziennej pracy przedsiębiorstw. Kiedy obserwujemy coraz bardziej kurczące się zasoby siły roboczej, należy uświadomić sobie, że dążenie

do pełnej integracji pracownika z zakładem oraz identyfikacja jego osobistych celów z celami przedsiębiorstwa jest cennym elementem polityki kadrowej nie tylko w aspekcie wychowawczym, ale również w relacji ekonomicznej.

Nieprawidłowo kształtujące się obecnie zatrudnienie psychologów i socjologów w zakładach pracy musi ulec zmianie. Mamy wiele dużych zakładów przemysłowych na terenie Dolnego Śląska które nie widzą potrzeby tworzenia tego rodzaju służb. Do dnia dzisiejszego brak jest Pracowni Analiz Społecznych w "ARCHIMEDESIE", "POLMECIE", Kombinacie "PONAR-WAFUM" i innych zakładach. Często też spotykamy się z faktem powoływania pionów zastępcy dyrektora d/s pracowniczych bez planowania uruchomienia w ramach służby pracowniczej Pracowni Analiz Społecznych, mimo tego że ustalenia Uchwały nr 250 Rady Ministrów są pod tym względem jednoznaczne. Bez tego rodzaju służb planowanie społeczne w przedsiębiorstwie będzie zubożone, bowiem podejmowane działania np. w zakresie adaptacji, organizacji czasu wolnego i wypoczynku, mogą okazać się "uszczęśliwianiem załogi za wszelką cenę", tzn. bez rozeznania w zakresie jej oczekiwań na określone formy tych działań. W coraz mniejszym stopniu można w tej sferze życia załogi działać "na wycucie", częściej natomiast trzeba stosować odpowiednio zweryfikowane i przemyślane metody kształtowania właściwych stosunków międzyludzkich i integracji z przedsiębiorstwem. Tworząc dobre programy humanizacji pracy można o wiele szybciej zrealizować wiele zadań wpływających na likwidację nieprawidłowych sytuacji w strukturze społecznej, socjalno-bytowej i ekonomicznej zakładów pracy. Analizując zgromadzone programy humanizacji pracy należy - stwierdzić - że są one bardzo niejednolite. Dotyczy to zarówno tematyki jak i sposobu ujęcia zadań do realizacji. W wielu

z nich problemy humanizacyjne postawione są w formie haseł np. "poprawić stosunki międzyludzkie", "zmniejszyć fluktuację", "poprawić adaptację społeczno-zawodową" itp. Takie stawianie przedsięwzięć jest oczywistym błędem merytorycznym, a hasłowe ujęcie problemów nastrocza poważne trudności w ich realizacji. Co więcej w takim ujęciu problematyki dopatrywać się należy zapewne celowej działalności administracji zakładów usiłującej zaciemnić istotny brak w faktycznej działalności w sferze humanizacji pracy. Nie wszystkie programy jak już wspomniano są należycie realizowane. Opracowanie wielu z nich uznać należy za administracyjne "zajęcie stanowiska" wobec problematyki, której realizacja zalecana jest przez poszczególne resorty naszej gospodarki, władze partyjne i związkowe. W związku z tymi spostrzeżeniami nasuwa się merytoryczna uwaga na przyszłość polegająca na tym, że zadania stawiane do realizacji w programach nie powinny być ujmowane w kategoriach celów ogólnych np. "zmniejszyć fluktuację", ale konkretnych zadań tworzących spójny system mający zapewnić osiągnięcie określonego celu. Przykładowo podać należy, że takie właściwe ujmowanie problemów zawarte jest w programach humanizacji pracy i wychowania społecznego opracowywanych systematycznie od roku 1968 w przedsiębiorstwie "EMA-DOIMEL" we Wrocławiu. Ilustrując to stwierdzenie faktycznym materiałem warto zacytować niektóre przedsięwzięcia z tego programu sformułowane w układzie zadań mających wpłynąć na poprawny przebieg postawionego celu. W odniesieniu do spraw tzw. bodźców pozakonomicznych mających poważny wpływ na kształtowanie właściwych motywacji do pracy oraz integracji z miejscem zatrudnienia w programie tym jako zadania do realizacji postawiono na początku popularyzację stosowanych

w przedsiębiorstwie form wyróżnień pozamaterialnych. Wydano w tym celu publikację pt. "System wyróżnień pozaekonomicznych w przedsiębiorstwie "EMA-DOLMEL", Wrocław 1974 r. Ponadto opracowano i spopularyzowano wśród załogi założenia koncepcyjne dwa pamiątkowych ksiąg tzw. "Złotej Księgi Ludzi Partii" i "Złotej Księgi Zasłużonych Działaczy Społecznych", opracowano specjalne dyplomy za dobrą pracę listy pochwalne za osiągnięcie dobrych wyników w nauce przez pracowników doksztalczających się we wszystkich typach szkół, podziękowania za uczestnictwo we współzawodnictwie i dyplomy uznania dla mistrzów wyróżniających się w prowadzeniu adaptacji społeczno-zawodowej. Postawiono tutaj również w szerszym niż dotychczas stopniu popularyzować ludzi "dobrej roboty" poprzez ukazywanie ich sylwetek w specjalnych audycjach radiowęzła zakładowego oraz artykułach zamieszczonych w gazecie zakładowej. Ponadto w przedsiębiorstwie tym od szeregu lat utrzymuje się stałe kontakty z pracownikami powołanymi do odbycia zasadniczej służby wojskowej. Każdy z nich otrzymuje na bieżąco gazetę zakładową "Głos Dolmelu", a każde wyróżnienie wojskowe przyznane pracownikowi honorowane jest przez zakład. Bardzo często wysyłane są z zakładu nagrody książkowe dla tych pracowników, którzy osiągnęli dobre wyniki w szkoleniu bojowym i polityczno-wychowawczym. Jako wynik tego oddziaływania mającego na cel wytworzenie ściślejszych więzi pracownika z zakładem podać należy zwiększenie się liczby osób powracających po odbyciu zasadniczej służby wojskowej do pracy w przedsiębiorstwie. Taki jest praktyczny sens tej działalności, która oprócz znaczenia o charakterze personalnym tj. napływu

pracowników do przedsiębiorstwa jest poważnym elementem oddziaływania wychowawczego.

Skoro już mowa o oddziaływaniu wychowawczym poprzez odpowiednie programowanie systemu wyróżnień pozaekonomicznych podkreślić należy, że w przeanalizowanych programach humanizacji pracy zagadnienie to nie znalazło należytego odbicia. W zakresie tym istnieje duża improwizacja akcyjna polegająca na tym, że wszelkiego rodzaju dyplomy i wyróżnienia nadawane są od przypadku bez ściśle realizowanego programu. Często nadaje się je akcyjnie z okazji Dnia Metalowca, 1-go Maja, 22-lipca itp. zapominając o tym, że wychowawczy sens systemu bodźców pozaekonomicznych tkwi między innymi w nagradzaniu, które powinno następować planowo. Ponadto po to aby pracownicy na bieżąco posiadali wiadomości o funkcjonujących w zakładach pracy w formach wyróżnień, należy je w szerszym niż dotychczas stopniu wprowadzać do "Regulaminów Pracy". Tak uczyniono np. w Zakładach Radiowych "UNITRA-DIORA" w Dzierżonowie, gdzie regulamin jest nie tylko zbiorem nakazów i zakazów, ale prezentuje bogaty system wyróżnień stosowanych w tym przedsiębiorstwie. Aktualnie w związku z wprowadzeniem "Kodeksu Pracy" tworzy się nowe regulaminy pracy. Istnieje więc dogodna sytuacja do przeprowadzenia weryfikacji zakładowego systemu kar i wyróżnień i ujęcie go w tych regulaminach w rozbudowanej formie - zwłaszcza w odniesieniu do wyróżnień. W zakresie pozamaterialnych form wyróżnień stosowanych w zakładach pracy wymienić jeszcze należy prezentację przodowników pracy, racjonalizatorów "ludzi dobrej roboty" itp. w formie tzw. propagandy wizualnej. Szeroko stosowana jest ona w Kopalni Węgla Kamiennego "WAŁBRZYCH", Nadodrzańskich

Zakładach Przemysłu Organicznego "ROKITA" w Brzegu Dolnym, Państwowej Fabryce Wagonów "PAFAWAG", Kopalni Węgla Brunatnego "TUROW" Zakładach Naprawczych Taboru Kolejowego we Wrocławiu i innych. Potwierdzeniem tego, że propaganda wizualna musi być estetyczna jest dezaprobatą z jaką spotkała się brudna ekspozycja w Kopalni Węgla Brunatnego "TUROW". Umieszczona przed budynkiem dyrekcji kopalni tzw. "galeria ludzi dobrej roboty", wyglądała po pewnym czasie bardzo nieestetycznie, zdjęcia były pobrudzone, a napisy uległy zniszczeniu pod wpływem wilgoci. Pracownicy, których zdjęcia eksponowane były w gablotach domagali się usunięcia ich fotografii, słusznie uważając, że brudna ekspozycja jest antyreklamą. Często jednak spotkać można jeszcze w naszych zakładach takie ekspozycje, które dewalują wartość propagandy wizualnej. Z zakładów, które dobrze rozwiązały ten problem wymienić należy "HUTMEN", "PAFAWAG", "ELWRO" i "ARCHIMEDES". Gorzej natomiast sprawa ta wygląda w przedsiębiorstwie "EMA-DOIMEL", Zakładach Naprawczych Taboru Kolejowego i wielu innych.

Obserwujemy w ciągu ostatnich lat wzrost zainteresowania problematyką wyróżniania moralnego w zakładach pracy świadczy o potrzebie dalszej jej popularyzacji poprzez rozwój nowych form i technik propagandy wizualnej. Wszelkiego rodzaju dyplomy powinny wyróżniać się staranną oprawą graficzną oraz odpowiednio dobranym tekstem, stosowanym do okoliczności towarzyszącej ich wręczeniu. Ważna jest także sprawa samego aktu wyróżniania, która powinna pozostawiać miłe wrażenie w pamięci wyróżnianego. W zakresie tym sytuacja w zakładach pracy Dolnego Śląska uległa znacznej poprawie w ostatnich

latach, a dalszej działalności w tym zakresie powinna towarzyszyć umiejętnie prowadzona działalność propagandowa. Wzbogacała ona będzie dotychczasowy katalog wyróżnień pozamaterialnych - np. odznaki i tytuły "Zasłużony Pracownik", różnego rodzaju dyplomy uznania, listy pochwalne i gratulacyjne, podziękowania na piśmie, plebiscyty na najlepszych pracowników, popularyzowanie w gablotach, poprzez radio - węzły i gazety zakładowe - o nowe formy.

W odniesieniu do problematyki wyróżnień pozaekonomicznych stanowiącej jeden z elementów ideowo-wychowawczego oddziaływania na pracowników podkreślić należy, że na terenie zakładów Dolnego Śląska odnotowujemy poważne zaniedbanie w dziedzinie tworzenia tzw. "Izb tradycji i perspektyw", które należy odrobić w krótkim czasie. Z praktyki wiadomo bowiem, że motywacyjne oddziaływanie tradycji zakładu na pracowników podejmujących w nim zatrudnienie jest znamienne. Świadomość przeszłości zakładu, jego załogi i perspektyw ułatwia proces adaptacji nowo zatrudnionych, którzy dysponując taką wiedzą łatwiej identyfikują się z zakładem, jego załogą i problemami. Na skutek wiedzy o przeszłości kształtuje się poczucie odpowiedzialności za to co dotyczy określonego zakładu i jego środowiska. Podjęcie zadań w zakresie tworzenia "Izb tradycji i perspektyw zakładu" nie znalazło się w żadnym z analizowanych programów humanizacji pracy, chociaż zaniedbania w tym zakresie są na naszym terenie olbrzymie. Nie precyzując szczegółowo koncepcji tego rodzaju ekspozycji podkreślić należy, że powinna ona uwzględniać udział załogi w walce o wyzwolenie narodowe i społeczne, tradycje w rozwoju produkcji, dorobek zakładu w dziedzinie poprawy warunków socjalno-bytowych oraz określać perspektywy rozwojowe zakładu. Są to bowiem problemy o olbrzymiej

wadze propagandowej w zakresie działalności ideowo-wychowawczej.

Przechodząc do zaprezentowania pewnych fragmentów analizowanych programów humanizacji pracy, wymienić należy że najczęściej występującym w nich zagadnieniem jest adaptacja społeczno-zawodowa. Programy niektórych zakładów pracy np. "MERA-ELWRO", "HUTMER", "EMA-DOIMEL" zawierają bogaty zestaw przedsięwzięć z tego zakresu. Dotyczą one różnych dziedzin adaptacji - np. momentu przyjęcia do pracy, wprowadzenia na stanowisko robocze i wprowadzenia do środowiska społecznego - i są mniej lub bardziej rozbudowane. Wrocławskie Zakłady Elektroniczne "MERA-ELWRO" posiadają szczegółowy program przedsięwzięć w zakresie adaptacji społeczno-zawodowej obejmujący działania w okresie poprzedzającym zatrudnienie, w pierwszym okresie zatrudnienia i działania pogłębiające adaptację. W grupie zadań służących do osiągnięcia ostatecznego celu jakim jest szybka adaptacja pracownika w zakładzie program zakładów "MERA-ELWRO" zawiera szeroki wachlarz przedsięwzięć z których na wyróżnienie zasługuje utrzymywanie stałych kontaktów z uczestnikami praktyk studenckich i uczniowskich, widząc w tej grupie potencjalnych pracowników przedsiębiorstwa. Ponadto zakład corocznie przekazuje Politechnice Wrocławskiej oraz Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu listę tematów prac dyplomowych możliwych do podjęcia w zakładzie. W odniesieniu do pracowników podejmujących pracę prowadzi się szereg zabiegów socjotechnicznych mających wpłynąć na poprawną adaptację społeczno-zawodową. Socjolog zakładowy analizuje tutaj wszystkie przypadki nieodpowiedniego przebiegu stażu, zajmuje się doskonaleniem sposobów oceniania pracowników nowo

zatrudnionych, współpracuje z kierownikami poszczególnych działów wydziałów w zakresie wykrywania jednostek szczególnie uzdolnionych. Z innych przedsięwzięć dotyczących adaptacji wymienić należy uroczyste przyjmowanie do zakładu nowych pracowników, wywiady na stanowisku pracy z pracownikiem nowoprzyjętym - "EMA-DOLMEL", organizowania spotkań nowo przyjętych pracowników z kierownictwem administracyjnym i przedstawicielami organizacji społeczno-politycznych działających w zakładach.

Przedsięwzięcia te są mniej więcej typowe dla wszystkich badanych zakładów, jeśli natomiast idzie o stopień ich realizacji to nie zawsze jest on zadawalający. Można również zauważyć pewną wspólną cechę wielu programów, którymi jest zbieżność przedsięwzięć "hasłowych" w rodzaju "organizować spotkania ze stażystami", "wyróżniać stażystów nagrodami książkowymi", "organizować wycieczki dla stażystów" "udzielać dokładnych informacji o zakładzie" itp. Przedsięwzięcia te nie zawsze są realizowane, a system załatwiania formalności związanych z przyjęciem do pracy wymaga często żmudnego biegania z kartą obiegową i jest zaprzeczeniem tego co pisze się w programach na temat skrócenia okresu przyjmowania do pracy.

W grupie pozytywnych przedsięwzięć dotyczących adaptacji społeczno-zawodowej wymienić należy opracowanie tzw. "Informatorów" o zakładzie dla pracowników nowo przyjętych w takich zakładach jak - "EMA-DOLMEL", "ROKITA", "PAFAWAG", "JELCZ", "DELTA-HYDRAL". W skondensowanej formie podają one najważniejsze wiadomości z dziedziny historii zakładu, jego produkcji, systemu pracy i płacy, spraw socjalno-bytowych i kulturalnych. Z innych przedsięwzięć usprawnia-

jących proces adaptacji społeczno-zawodowej na wyróżnienie zasługuje praktyka tych zakładów, które powołały specjalne stanowiska mistrzów d/s adaptacji - np. "EMA-DOINBEL", "JELCZ". Mistrzowie co na bieżąco kontrolują przebieg adaptacji, są w stałych kontaktach z tymi pracownikami i dbają o poprawny układ stosunków społecznych w grupie zatrudniającej nowo przyjętych.

W zakładach Radiowych "UNITRA-DIORA" w Dzierżoniowie na bazie programu humanizacji pracy opracowany został program pracy z młodzieżą na lata 1974-1975. Uwzględnia on, np. takie przedsięwzięcia jak prowadzenie Klubu Młodego Pracownika działającego tu od roku 1968 pod patronatem ZMS. W zajęciach tego klubu znajdują się oprócz różnego rodzaju pracy kulturalno-oświatowej także szkolenia ideowo-wychowawcze, spotkania informacyjne z socjologiem, lekarzem, psychologiem, prawnikiem i przedstawicielami dyrekcji. Na uwagę zasługuje cenna inicjatywa działaczy związkowych tego zakładu, którzy powołali tzw. Komisję Wychowania Społecznego. Zajmuje się ona pracownikami zakładu, którzy popadli w konflikt z prawem. Pracownik ten zobowiązany jest do poszukania sobie kuratora /kurator ten musi być zaakceptowany przez Komisję/ i wówczas Komisja udziela tzw. poręczenia za pracownika. Osoba pełniąca rolę opiekuna składa systematycznie meldunki z postępów resocjalizacyjnych pracownika i wykonania przez niego zadań nałożonych przez Komisję tytułem rekompensaty za popełnione wykroczenie. Najczęściej jest to praca dodatkowa na rzecz zakładu, przedszkola przyzakładowego itp. Działalność Komisji daje bardzo dobre efekty wychowawcze. Pamiętać bowiem należy, że wejście młodego człowieka w układ stosunków międzyludzkich które określamy mianem adaptacji jest bardzo rozległe. Stąd

też działalność tych zakładów, które w sferze adaptacji tworzą zadania wielopłaszczyznowe zasługuje tutaj na uwagę. Praca wychowawcza wśród młodzieży ma wiele aspektów, a adaptacja społeczno-zawodowa jest jednym z jej elementów.

W analizowanym materiale znalazło się wiele działań wzajemnie się uzupełniających - np. skracanie formalności związanych z przyjmowaniem do pracy, wydanie "Informatorów o zakładzie", powołanie mistrzów d/s adaptacji społeczno-zawodowej, spotkania pracowników nowo przyjętych z przedstawicielami dyrekcji i organizacji społeczno-politycznych. Przedsięwzięcia te podejmowane są na różnych szczeblach struktury zakładowej, która charakteryzuje się nierównomiernym rozłożeniem wiedzy specjalistycznej pozwalającej na poprawne regulowanie stosunków międzyludzkich, powstających podczas procesu pracy. Stąd też należy w środowisku zakładów pracy organizować szkolenie z zakresu socjologii, psychologii i pedagogiki, przede wszystkim dla kadry kierowniczej - od brygadzysty do kierownika wydziału włącznie. Szkolenia takie prowadzone były w zakładach "EMA-DOLMEL", organizował je dla swoich mistrzów "PAPAWAG", były one prowadzone w Kombinacie "DELTA-HYDRAL" oraz zakładach "MERA-ELWRO". W tej części analizowane programy wymagają wielu istotnych uzupełnień. Należy bardziej aniżeli dotychczas rozwinąć działalność szkoleniową kadry kierowniczej i rezerwy kadrowej w zakresie psychologii, pedagogiki i socjologii w celu poprawnego kształtowania stosunków społecznych, w kierowanych przez nich jednostkach organizacyjnych.

Widzimy więc, że sfera tzw. adaptacji społeczno-zawodowej stanowi ważną płaszczyznę działalności humanizacyjnej i obejmuje ona wiele jej aspektów. Dokładne rozpoznanie właściwych kierunków działań adaptacyjnych jest tutaj niezmiernie istotne. Stąd też badania socjologiczne dotyczące adaptacji społeczno-zawodowej winny stanowić podsatwę przy budowaniu programów z tego zakresu. Jak do tej pory, tylko w niektórych zakładach badania takie były prowadzone - np. w "MERA-ELWRO", "EMA-DOIMEL", "UNITRA-DIORA". Inicjatorami tego rodzaju badań byli zawsze socjologowie lub psychologowie, którzy przyczynili się do znacznego postępu w zakresie poprawnego przebiegu ~~zawodowej~~ adaptacji społeczno-zawodowej w wielu zakładach, aktywizując lokalne środowiska przez stosowanie rozmaitych form - przechodzących niekiedy metodą "naśladownictwa" do innych zakładów. Spowodowało to korzystną sytuację w sferze programowania adaptacji społeczno-zawodowej czyniąc z człowieka pracy podmiot działań humanizacyjnych. Te tendencje rozwojowe poszczególnych aspektów humanizacji pracy rozsądają coraz bardziej tradycyjne podchodzenie do spraw człowieka pracy, przepajając je nowymi treściami, które począwszy od lat sześćdziesiątych przeszczepiane są na grunt zakładów przez specjalistyczne służby psycho-socjologiczne.

Ważną płaszczyzną działań humanizacyjnych podkreśloną w wielu programach jest sprawa współżycia społecznego. Niestety przedsięwzięcia z tego zakresu są bardzo skąpe. Często sformułowane je hasłowo np. "poprawić stosunki międzyludzkie", nie podstawiając pod te hasła konkretnych zadań, które mogłyby doprowadzić do osiągnięcia tego

celu. Nie wszystkie zakłady wprowadziły np. u siebie system ocen pracowniczych. W niektórych funkcjonował on przez parę lat, ale został zaniechany np. w "EMA-DOIMEL" i to nie tyle z powodu jego rzeczywistej bezużyteczności, co z braku umiejętności powiązania go z systemem polityki kadrowej. W większości przypadków okresowe oceny pracownicze nie są wykorzystywane w systemie awansów stanowiskowych i płacowych, a także pomija się je przy formułowaniu opinii pracowniczych. W takim ujęciu ten zabieg socjotechniczny nie spełnił swojej roli, a komórki kadrowe zamiast dążyć do jego rozwijania i doskonalenia, same deprecjonowały nieraz ideę oceny. Często jednak na gruncie tej praktyki rodzą się różne nieporozumienia i błędne opinie poddające w wątpliwość ten rodzaj oceny pracy. W większości jest to wynikiem niezrozumienia celowości systemu okresowego opiniowania. Częstokroć też wynika z błędnych założeń metody przeprowadzania oceny, nieumiejętności analizowania otrzymanych wyników i korzystania z nich. Znane są bowiem praktyki, że zakłady pracy powielają bezkrytycznie arkusze ocen występujące w innych zakładach, stąd też zrodziło się wiele nieporozumień na temat praktycznego wykorzystania ocen i ich obiektywności. Podkreślić zatem należy, że nie ma nic bardziej błędnego jak takie "rozwiązywanie" kwestii okresowych ocen. Różne są bowiem środowiska poszczególnych zakładów pracy, inne zadania produkcyjne itp., różne zatem muszą być kryteria oceny i systemy jej przeprowadzania, dostosowane do specyfiki określonego stanowiska pracy. Te braki metodologiczne występujące przy opracowywaniu systemów oceny stały się powodem wielu nieporozumień i postawiły szereg zakładów jak gdyby na

rozdrożu, przy rozpatrywaniu sensu praktycznego ocen pracowniczych. Generalizując podkreślić trzeba, że system okresowych ocen pracowniczych nie funkcjonuje sprawnie w przemyśle dolnośląskim. Należy go dokładnie przepracować, a następnie nadać mu odpowiednią rangę w polityce kadrowej. Z praktyki wiadomo bowiem, że okresowe oceny aktywizują pracowników do pracy oraz zmiany postaw społecznych, a sama ocena jest społeczną i psychologiczną potrzebą pracownika. Często też pełni ona rolę wychowawczą, funkcję informacyjną, element łagodzenia napięć oraz funkcję obronną przed subiektywnymi opiniami zwierzchników.

Potwierdzeniem takiego stanu rzeczy jest praktyka Zakładów Radiowych "UNITRA-DIORA" w Dzierżoniowie, gdzie przez parę lat prowadzone były okresowe ocenianie pracowników. Obecnie praktyka ta nie obowiązuje w zakładzie, są jednak kierownicy wydziałów, którzy stosują go uważając ten sposób oceniania za bardzo przydatny przy podejmowaniu decyzji kadrowych - np. awanse, przeszerogowania, wydawanie opinii. Problematyka ta wymaga jednak odpowiedniego spopularyzowania teoretycznego w zakładach pracy, która jest warunkiem skutecznej działalności praktycznej.

Ważnym kierunkiem prac nad modelowaniem struktur społecznych w zakładach pracy są odpowiednio przygotowane analizy różnych zjawisk np. fluktuacji. Tylko bowiem dokładne rozpoznanie przyczyn tego zjawiska może doprowadzić do skutecznego jego ograniczenia. Zjawisko fluktuacji kadr jest poważnym czynnikiem osłabiającym rytmikę produkcji, stąd też zagadnieniu temu należy poświęcić sporo uwagi w codziennej praktyce kadrowej. Nie wszystkie jednak zakłady na terenie Dolnego Śląska podjęły starania w celu ustalenia

obiektywnych czynników fluktuacji. Pokutują tu nieraz tradycyjne - nie zawsze jednak zgodne z prawdą - twierdzenia, że zasadniczym czynnikiem tego zjawiska jest brak mieszkań. Istotnie, jest to napewno jedna z ważnych przyczyn. Nie zawsze jednak stanowi ona o tym, że pracownik podejmuje decyzję o odejściu z pracy. Często zjawisko fluktuacji uzależnione jest od złych układów społecznych panujących w określonym zakładzie pracy tj. konfliktowości, występowania grup nieformalnych i niesprawiedliwego podziału pracy. Fluktuacja jest zjawiskiem społecznym, zatem jej przyczyn należy dopatrywać się w stosunkach społecznych panujących w zakładach pracy. Brak dokładnego rozeznania w zakresie układu stosunków międzyludzkich utrudnia znacznie obiektywną ocenę fluktuacji, dlatego też nad zjawiskiem tym należy przeprowadzić systematyczne badania socjologiczne. Na podkreślenie zasługuje tutaj praktyka tych zakładów - np. "EMA-DOLMEL" i "PAPAWAG", które wprowadziły praktykę wywiadów socjologicznych z pracownikami podejmującymi decyzję o odejściu z przedsiębiorstwa. Pozwala to na bieżące rozpoznawanie przyczyn fluktuacji, a ponadto nie każdy pracownik zgłaszający się z podaniem do socjologa czy psychologa odchodzi z zakładu. Ujawnione w trakcie wywiadu nieprawidłowości są w miarę możliwości załatwiane i pracownik pozostaje w zakładzie. Często decyzje dotyczące odejścia podejmowane są przez pracowników pod wpływem niepowodzeń w pracy np. niesprawiedliwy przydział zadań do wykonania - zwłaszcza dla pracowników młodych. Kiedy indziej znowu mistrzowie lub kierownicy nie dotrzymują obietnic wobec pracowników. Powoduje to często stany frustracji, niezadowolenia z pracy i zakładu.

Jeśli sprawy te nie zostaną w porę rozpoznane wówczas pracownik odchodzi z zakładu powiększając wskaźnik fluktuacji, która jest zjawiskiem szkodliwym nie tylko z ekonomicznego, ale i społecznego punktu widzenia.

Obraz problematyki zawartej w analizowanych programach byłby niepełny gdyby pominięto w nim sprawy doształcania zawodowego noszącego różne formy. Często są to kursy kwalifikacyjne mające na celu zapewnienie przedsiębiorstwu kadry odpowiednio przygotowanych pracowników. W zakresie tym wiele zakładów prowadzi szereg działań instytucjonalnie związanych z funkcjonującymi tam Ośrodkami Szkolenia Zawodowego i Przyzakładowymi Szkołami Zawodowymi. Większość analizowanych programów zawiera przedsięwzięcie dotyczące szkolenia i doształcania kadr. Są to jednak zadania nie zawsze ujęte w sposób wyczerpujący. Wynika to zapewne z faktu, że nie wszędzie istnieje odpowiednia baza szkoleniowo-dydaktyczna, której brak utrudnia w znacznym stopniu rozwój szkolenia i doształcania kadr kierowniczych. Do pozytywnych przykładów w zakresie organizacji systemu szkolenia zakładowego z równoległym rozwojem bazy szkoleniowej należą Jelczańskie Zakłady Samochodowe, które można postawić za wzór do naśladowania. Doskonale zorganizowana baza dydaktyczna oraz rozwinięte kontakty z wieloma uczelniami Wrocławia znacznie ożywiły w ostatnich latach tę tematykę w "JELCZU", która zdeterminowana została rozwojem produkcji licencyjnej w tym zakładzie. Nie wszystkie z analizowanych programów zawierają przedsięwzięcia dotyczące szkoleń za zakresu socjologii, psychologii, pedagogiki dla kadry kierowniczej i rezerwy kadrowej. Rozwój tego rodzaju szkoleń

powinien być jednak brany pod uwagę w planach edukacyjnych zakładów pracy, bowiem poprawny układ stosunków międzyludzkich w relacji: przełożony - podwładny coraz częściej decyduje o wykonawstwie zadań produkcyjnych, obniżeniu wskaźnika fluktuacji itp. Chociaż aktualnie w wielu programach humanizacji pracy brak jest przedsięwzięć dotyczących takich szkoleń, podkreślić należy, że w szeregu przedsiębiorstwach były one prowadzone. Widzę z zakresu socjologii, psychologii i pedagogiki przekazywano na kursach organizowanych dla dozoru średniego w "PAPAWAGU", Zakładach Radiowych "UNITRA-DIORA" w Dzierżoniowie, w Kombinacie "DELTA-HDRAL" we Wrocławiu, przedsiębiorstwie "EMA-DOIMEL", Elektronicznych Zakładach Naukowych "MERA-ELWRO" i wielu innych. Koncepcja bardziej wszechstronnego szkolenia z tego zakresu powinna jednak znaleźć miejsce w poszerzonym wymiarze we wszystkich zakładach.

Sygnalizowana poprzednio sprawa form inicjatyw społecznych o charakterze ekonomicznym, produkcyjnym i technicznym - np. współzawodnictwo pracy, turnieje Młodych Mistrzów Techniki, "DORO" itp. nie znalazła należytego odbicia w programach. Często jak stwierdzono w trakcie badań, spraw tych nie utożsamia się z humanizacją pracy, tworząc odrębne programy z tego zakresu. Jest to więc jeszcze jeden przykład na to, że w zakładach występują duże braki w dziedzinie właściwego rozumienia humanizacji pracy. Charakteryzując bardzo pobieżne środki kształtowania ruchu współzawodnictwa jako drogi rozwoju aktywności zawodowej pracowników, w zakładach występują różne formy tego ruchu o charakterze indywidualnym i zespołowym. Indywidualne to przyznawanie pracownikom odznak "Przodownik Pracy Socjalistycznej", zespołowe natomiast obejmują współzawodnictwo pracy między brygadami, oddziałami, wydziałami - np. o

tytuł Brygady Pracy Socjalistycznej. Z wychowawczego punktu widzenia ruch współzawodnictwa jest niezmiernie istotną sprawą motywującą pracowników do osiągania produkcyjnych wyników w pracy, współpracy w zespole, gotowości do współdziałania i wzajemnej pomocy.

Zgodnie z głównymi założeniami humanizacji pracy tj. optymalizacją warunków pracy i życia, duża grupa przedsiębiorców znajdujących się w programach dotyczy spraw socjalno-bytowych i zabezpieczenia czasu wolnego załogi i ich rodzin. Pod tym względem istnieje w środowisku badanych zakładów duże zrozumienie tej problematyki, co jest odbiciem centralnych - partyjnych i rządowych - decyzji w sprawie zniwelowania dysproporcji między sferą produkcji a socjalno-bytową. Funkcjonujące przy większych zakładach Domy Kultury - np. "MERA-ELWRO", "PAFAWAG", "EMA-DOLMBEL" i inne, rozwijają szeroką działalność kulturalno-oświatową, wnosząc w środowisko pracy trwałe wartości wychowawcze.

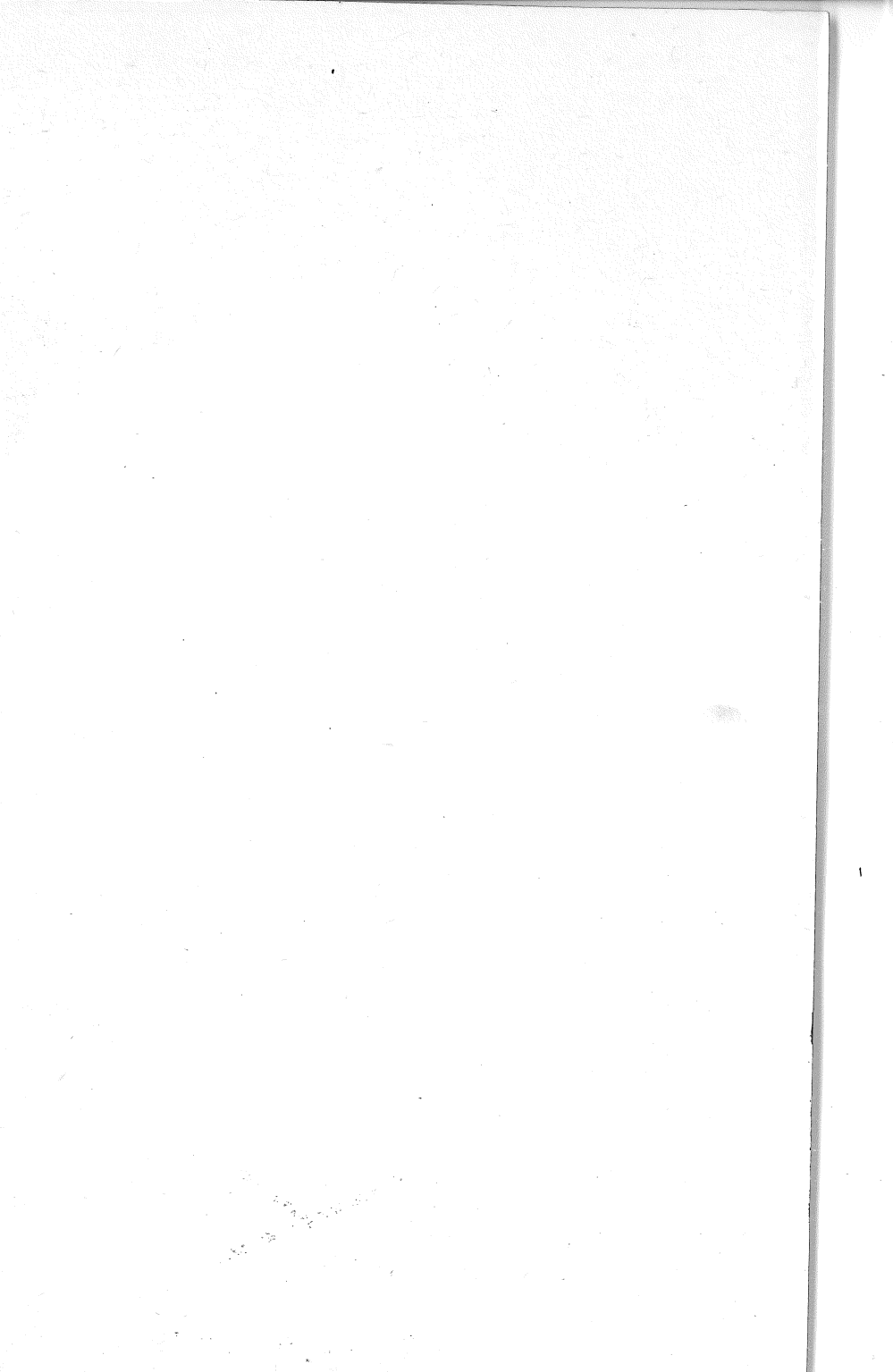
Z analizowanych programów wynika, że w wielu zakładach stanowią one element nowy, dopiero wstępny. Utworzenie ich jest w dużej mierze konsekwencją przyjmowania wzorów zaczerpniętych z tych zakładów, które już w latach sześćdziesiątych zajmowały się tą problematyką w swoich środowiskach - np. "EMA-DOLMBEL" i "MERA-ELWRO". Konieczne zatem staje się w chwili obecnej nadanie tej problematyce kompleksowego działania. Chodzi bowiem o to, aby humanizacja pracy nie była realizowana w formie dorywczych akcji, a stała się planową działalnością opartą o wnikliwe rozpoznanie potrzeb określonego środowiska. Realizując te problemy trzeba włączyć do nich doświadczenia nauk społecznych w szczególności socjologii, psychologii, pedagogiki i innych. Ponadto należy stworzyć w zakładach pracy pod-

stawy organizacyjne do tego działania. Jako niezbędne należy uznać tworzenie Pracowni Analiz Społecznych zatrudniających psychologów, socjologów i pedagogów. Ze zgromadzonych materiałów jednoznacznie bowiem wynika, że w tych zakładach w których działają tego rodzaju służby rezultaty ich pracy składają się na odtradycjonalizowanie pojęć o zadaniach społeczno-wychowawczych zakładu pracy. Zakłady te najwcześniej rozpoczęły tworzenie u siebie programów humanizacji pracy i na obecnym etapie realizują poważne przedsięwzięcia w tym zakresie. Problematyka ta z każdym rokiem nabierała będzie jeszcze większego znaczenia, bowiem poprawa warunków bytowych, socjalnych i kulturalnych społeczeństwa jest jednym z programów działania centralnych władz partyjnych, związkowych i rządowych.

Antoni Kuczyński

Przypisy:

1. W. Jędrzycki, Zakładowe programy humanizacji pracy;
J. Kułpińska, Analiza zakładowych programów humanizacji pracy; S. Wesołowski, Zakładowe programy humanizacji pracy. Powielone referaty na sympozjum pt. "Programy humanizacji pracy w przedsiębiorstwie" zorganizowane w Łodzi w dniach 28-29 listopada 1974 roku, przez Instytut Pracy, Płacy i Spraw Socjalnych oraz Łódzkie Zakłady Przemysłu Bawełnianego im. Obrońców Pokoju "Uniontex"; F. Frank, Programy czy plany społeczne, "Przegląd Związkowy", 5: 1974.
2. E. Zembrzuska, Podstawowe zadania humanizacji pracy, "Polityka Społeczna", 10: 1974, s. 33.



IOK
PAN

30373