

**Zygmunt Wiatrowski**

Kujawska Szkoła Wyższa we Włocławku

## **Nowa rzeczywistość zakładu pracy i środowiska pracy w Polsce — jej plusy i minusy**

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

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

### **Wprowadzenie**

Kategorie pojęciowe: „aktywność zawodowa”, „zakład pracy” i „środowisko pracy” mają długą historię i są wyczerpująco opisane w literaturze, szczególnie z zakresu socjologii, ekonomii i pedagogiki społecznej, ale także w obszarze pedagogiki pracy i szerzej rozumianych nauk o pracy. Jednak dokonujące się nieustannie zmiany cywilizacyjne, zwłaszcza w obszarze działalności wytwórczej, usługowej i naukowej, a tym bardziej w obszarze nauk ekonomicznych i technicznych oraz informatycznych, wymuszają wręcz dostosowywanie nazewnictwa specjalistycznego do zmieniającej się rzeczywistości. Nade wszystko występuje potrzeba aktualizowania oraz tworzenia nowej kategoryzacji pojęciowej. W toku podstawowej części rozważań, wyznaczonych przyjętym tematem opracowania, prezentowane są w znacznym stopniu nowe formuły myślenia, wartościowania i dostosowywania tychże do rzeczywistości polskiej naszych czasów<sup>1</sup>.

### **Okres aktywności zawodowej w wersji współczesnej**

W okresie PRL-u kategorię pojęciową „aktywność zawodowa” traktowano najczęściej w wersji regulaminowej, a nierzadko także jako nakaz ówczesnych

---

<sup>1</sup> Patrz m.in.: R. Gerlach, *Pozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych. Nowe trendy i wyzwania*, Wyd. UKW, Bydgoszcz 2012.

pracodawców. W następstwie pracownik zachowywał się według szczególnie polecanych wzorów bycia i działania. Zrozumiałe, że wyniki takich działań i zachowań miały tylko wymiar formalny. Zmiany w latach 90. minionego wieku, które następowały w systemach gospodarczych i społecznych, wiązano nade wszystko z odejściem od formalizmu, ideologii i pozorowania zachowań w środowisku pracy. Już w pierwszym roku nowej rzeczywistości polskiej – właśnie w rytmie gospodarczym i społecznym – zaczęto podkreślać, że potrzebna jest aktywność zawodowa o charakterze osobowościowym, w tym głównie podmiotowym.

Interesujące i mocne w swej wymowie tezy w danym zakresie postawił prof. Leszek Balcerowicz – główny projektodawca kierunków reform gospodarczych w Polsce lat 90. i dalszych. Wprawdzie dyskusji, a nawet sprzeciwów odnośnie do owego reformowania było i jest nadal wiele, lecz wyraźnie zaczęła zwyciężać droga prowadząca do kapitalizmu rynkowego i liberalnego.

W naukach humanistycznych i społecznych, a zwłaszcza w psychologii i pedagogice pracy pojawiło się wiele teorii dotyczących podmiotowości pracy. Określone podstawy teoretyczne w danym zakresie opublikowali m.in.:

- Tadeusz Lewowicki w *Encyklopedii pedagogicznej* (pod red. Wojciecha Pomykała w 1993 r.),
- Zygmunt Wiatrowski w *Podstawach pedagogiki pracy* (wyd. 1 – 1993 r. i dalsze); oraz wyżej wymieniony – podczas Międzynarodowej Konferencji Naukowej – pod hasłem: „Transformacja w edukacji – konieczność, możliwości i nadzieje” (Bydgoszcz 1994 r.)<sup>2</sup>.

Profesor Mieczysław Kabaj w 1995 roku w *Encyklopedii biznesu* – określając nową filozofię człowieka i pracy oraz ustalając założenia nowego systemu motywacji pracy, akcentując nade wszystko: humanizację pracy, wzbogacenie treści pracy, rozwój pracy lub przebudowę sensu i treści pracy – w owych założeniach m.in. zaakcentował zapisy:

- pracowników należy traktować podmiotowo jako istoty ludzkie, a nie jako siłę roboczą lub dodatek do maszyny;
- praca powinna umożliwiać rozwój pracownika i jego zdolności, realizację jego aspiracji życiowych i zawodowych;
- ludzie nie są z natury bierni, leniwi i niezdyscyplinowani; stają się tacy pod wpływem złych doświadczeń oraz nieskutecznego systemu motywacji [...];
- rozwój zdolności pracownika zależy w pewnych granicach – od możliwości wyboru metod swojej pracy i kształtowania warunków jej wykonywania<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Z. Wiatrowski, *Podmiotowość ucznia i nauczyciela w oczekiwany wymiarze europejskim*, [w:] *Transformacja w edukacji – konieczność, możliwości, realia i nadzieje*, red. E. Podoska-Filipowicz, H. Błażejowski, R. Gerlach, Wyd. WSP, Bydgoszcz 1995.

<sup>3</sup> M. Kabaj, *Praca*, [w:] *Encyklopedia biznesu*, red. W. Pomykała, t. 1, Fundacja Innowacja, Warszawa 1995, s. 646.

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

Podwaliny podmiotowości pracy położyli już pod koniec wieku XX i na początku wieku XXI Tadeusz W. Nowacki oraz Stefan M. Kwiatkowski<sup>4</sup>.

## Współczesna organizacja i rola zakładu pracy

Wprawdzie kategoria nazewnicza „zakład pracy” jest od lat 90. nadal wywierana – głównie na rzecz nazw: firma, spółka, fabryka, przedsiębiorstwo lub ostatnio „organizacja”, jednak w literaturze naukowej, w dokumentach prawnych i w codziennej praktyce ma ona nadal rozległe zastosowanie.

Wcześniej ustalono określenia:

1. Zakład jest podstawową instytucją pracy zbiorowej. Każdy zakład pracy może być rozpatrywany z wielu punktów widzenia: technicznego, ekonomicznego, prawnego, organizacyjnego, społecznego. Do podstawowych zadań zakładu pracy należy:
  - wytwarzanie określonych wyrobów i świadczenie usług materialnych oraz niematerialnych;
  - zaspokajanie potrzeb bytowych, psychicznych i socjalnych członków załogi;
  - pełnienie funkcji wychowawczej i edukacyjnej, sprzyjających realizacji dobrej roboty;
  - pełnienie określonych usług wobec państwa, regionu i środowiska lokalnego<sup>5</sup>.
2. W *Podstawach pedagogiki pracy* formuła określająca „zakład pracy” jest wyraźnie skrócona i bardziej skonkretyzowana – jak następuje: „Potocznie przez zakład pracy rozumie się każdą w określony sposób wyodrębnioną jednostkę

<sup>4</sup> S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki*, Wyd. ITE-PIB, Warszawa 2001, a także: *Pedagogika pracy w świecie innowacyjnej gospodarki*, [w:] *Pedagogika pracy – tradycja i wyzwania współczesności*, red. S.M. Kwiatkowski, Wyd. ITE-PIB, Radom–Warszawa–Bydgoszcz 2012.

<sup>5</sup> Patrz: *Słownik pedagogiki pracy*, red. L. Koczniewska-Zagórska, T.W. Nowacki, Z. Wiatrowski, Ossolineum, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź 1986, s. 408.

organizacyjną, która zatrudnia pracowników i funkcjonuje na zasadach określających jej powstanie i działanie”<sup>6</sup>.

W rzeczywistości każdy zakład pracy może być rozpatrywany z wielu różnych punktów widzenia. Dlatego też inna będzie definicja zakładu pracy podana przez ekonomistę, prawnika, socjologa, technika, prakseologa czy pedagoga pracy. Tego ostatniego interesuje zakład pracy rozumiany jako określony układ społeczny i określone środowisko pracy, a także środowisko dalszej edukacji. Należy natomiast pamiętać, iż: „Najogólniejszym i podstawowym zadaniem każdego zakładu pracy jest produkowanie dóbr i pełnienie usług z myślą o zaspokajaniu stale rosnących potrzeb społeczeństwa”<sup>7</sup>.

To właśnie głównie pedagogom pracy, psychologom pracy i socjologom pracy przypada wielce znacząca rola bycia w każdym środowisku pracy rzecznikiem korzystnej, a przynajmniej zadowolającej realizacji szeroko rozumianych potrzeb społecznych. Niestety, w nowej rzeczywistości gospodarczej w Polsce sytuacja w tym kontekście nie wygląda dobrze. Poważną przyczyną takiego stanu rzeczy jest m.in. strukturalne rozproszenie gospodarcze. W aktualnej strukturze gospodarczej w Polsce wyraźnie dominują (około 70%) tzw. małe zakłady pracy (często 3–5-osobowe), które z reguły pozbawione są możliwości korzystania z pomocnych działań wyżej wymienionych specjalistów, mogących i chcących angażować się w doskonalenie oraz rozwiązywanie działań nieodzwrotnych w każdym zakładzie pracy i w każdym środowisku pracy.

Piszę na ten temat szerzej we wcześniejszych opracowaniach – prezentowanych podczas konferencji naukowych w Zielonej Górze oraz w Ciechocinku<sup>8</sup>.

## Rzeczywiste problemy humanizacji pracy

Idea humanizacji pracy jest różnie wyrażana i określana. Profesor Tadeusz W. Nowacki mawiał i pisał o humanizacji pracy oraz o humanizacji warunków pracy. W pierwszym przypadku miał na myśli przystosowanie określonych czynności i warunków ich realizacji do szeroko pojmowanych potrzeb i możliwości człowieka, a tym bardziej do czynienia pracy bardziej ludzką. W drugim z kolei rozumieniu zaproponował następującą formułę definicyjną – do istotnych elementów humanizacji warunków pracy zalicza się:

- 1) widzenie człowieka jako podmiotu pracy;

---

<sup>6</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, wyd. 4, Wyd. AB, Bydgoszcz 2005, s. 426.

<sup>7</sup> Ibidem, s. 427.

<sup>8</sup> Idem, *Edukacja i praca w konstelacji współczesnego rozwoju społeczno-gospodarczego*, „Problemy Profesjologii”, 2013, nr 1, s. 17; Idem, *Edukacja wobec zmian gospodarczych*, „Szkoła – Zawód – Praca”, 2014, nr 7–8, s. 34. Odpowiednie akcenty z danego zakresu zawarto także w innych opracowaniach autorskich [Z.W.].

- 2) przewyciężenie istniejącego podziału pracy na fizyczną i umysłową przez ciągle podwyższanie wykształcenia ogólnego i zawodowego;
- 3) zapewnienie bezpieczeństwa podczas wykonywania pracy, odpowiadającego podstawowym wymaganiom zdrowotnym;
- 4) skracanie czasu pracy przez udoskonalenia techniczne oraz podnoszenie kultury pracy;
- 5) stosowanie ciągłej wymiany stanowisk pracy, gwarantującej prawidłowy układ relacji człowiek–maszyna;
- 6) czynny udział pracowników w kontroli procesów technologicznych oraz kontroli społecznej;
- 7) zwiększanie czasu wolnego ludzi pracy z przeznaczeniem na wypoczynek, rekreację i doskonalenie własnej osobowości;
- 8) czynienie z pracy miernika wartości człowieka<sup>9</sup>.

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

Toteż dzisiaj można orzec, że:

1. Wyróżnienie przez T.W. Nowackiego dwóch podstawowych rodzajów uprawiania w teorii i w praktyce humanizacji pracy ma dalszą moc naukową i prakseologiczną.
2. Próba wiązania owej istoty z nową formułą sytuacyjną – „środowisko pracy” stanowi jedynie zabieg narracyjny.
3. Wobec powyższego wypada się zgodzić z tezą, iż zaprezentowane przez T.W. Nowackiego (i innych teoretyków pracy człowieka) formuły definicyjne mogą nadal określać powinności współczesnego zakładu pracy w danym zakresie.
4. Najważniejsze w tym podejściu są liczne akcenty dotyczące wiązania interesującej nas humanizacji pracy z ideą podmiotowości każdego pracownika.

---

<sup>9</sup> T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Wyd. ITE-PIB, Radom 2004, s. 80. Rozległą interpretację owych składników prezentują w swych dziełach głównie liczący się w kraju teoretycy pedagogiki pracy i niektórych innych współczesnych nauk o pracy.

## **Problemy efektywności i jakości działania zespołów pracowniczych we współczesnych strukturach gospodarczych**

W podtytule użyto formuły „zespół pracowniczy”, aczkolwiek w skonkretyzowanych zakładach pracy, tj. w podstawowych strukturach gospodarczych, można by posługiwać się terminami: grupa pracownicza, zbiorowość pracowników lub załoga.

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

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

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

Chodzi o to, że współczesne regulacje pracownicze oraz traktowanie zespołów pracowniczych i licznych wykonawców zadań zawodowych przez różnych pracodawców w sposób ahumanistyczny i przedmiotowy, nadal pozostawiają wiele do życzenia. Stosowane w krajach wysoko rozwiniętych gospodarczo i społecznie nowe formy organizacji pracy, nastawione na daleko idącą elastyczność i racjonalność, w warunkach polskich raczej nie stanowią jeszcze zadania strategicznego. Także traktowanie zakładu pracy jako współcześnie rozumianej „organizacji” nie uzyskuje jeszcze wystarczającej akceptacji społecznej. Główny powód występującego stanu rzeczy wiąże się z brakiem w Polsce dużych zakładów pracy, przedsiębiorstw i kooperacji, funkcjonujących podmiotowo i samodzielnie. Wreszcie upowszechniana dziś w świecie idea zrównoważonego rozwoju (w sposób wielce interesujący przedstawiona przez dr Renatę

Tomaszewską-Lipiec z Katedry Pedagogiki Pracy i Andragogiki UKW)<sup>10</sup>, także nie ma w Polsce odpowiedniego gruntu dla dochodzenia do rangi strategicznej.

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

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

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

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

Są to tylko zaakcentowane zagadnienia, gdyż istotnych problemów można wymieniać więcej.

## Bibliografia

1. Gerlach R., *Pozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych. Nowe trendy i wyzwania*, Wyd. UKW, Bydgoszcz 2012.
2. Kabaj M., *Praca*, [w:] *Encyklopedia biznesu*, red. W. Pomykało, t. 1, Fundacja Innowacja, Warszawa 1995.

---

<sup>10</sup> *Relacje praca – życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, red. R. Tomaszewska-Lipiec, Wyd. UKW, Bydgoszcz 2014.



3. Kwiatkowski S.M., *Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki*, Wyd. ITE-PIB, Warszawa 2001.
4. Kwiatkowski S.M., *Pedagogika pracy w świecie innowacyjnej gospodarki*, [w:] *Pedagogika pracy – tradycja i wyzwania współczesności*, red. S.M. Kwiatkowski, Wyd. ITE-PIB, Radom–Warszawa–Bydgoszcz 2012.
5. Nowacki T.W., *Leksykon pedagogiki pracy*, Wyd. ITE-PIB, Radom 2004.
6. *O potrzebie strategicznej koncepcji rozwoju Polski i roli nauki w przebudowie gospodarki*, Komitet Prognoz „Polska w XXI wieku” przy Prezydium PAN, Raport, Warszawa 1993.
7. *Słownik pedagogiki pracy*, red. L. Koczniewska-Zagórska, T.W. Nowacki i Z. Wiatrowski, Ossolineum, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź 1986.
8. *Strategia Rozwoju Polski do roku 2020*, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” przy Prezydium PAN – Synteza, Warszawa 2001.
9. Tomaszewska-Lipiec R. (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, Wyd. UKW, Bydgoszcz 2014.
10. Wiatrowski Z., *Edukacja i praca w konstelacji współczesnego rozwoju społeczno-gospodarczego*, „Problemy Profesjologii” 2013, nr 1.
11. Wiatrowski Z., *Edukacja wobec zmian gospodarczych*, „Szkola – Zawód – Praca” 2014, nr 7–8.
12. Wiatrowski Z., *Podmiotowość ucznia i nauczyciela w oczekiwany wymiarze europejskim*, [w:] *Transformacja w edukacji – konieczność, możliwości, realia i nadzieje*, red. E. Podoska-Filipowicz, H. Błażejowski, R. Gerlach, Wyd. WSP, Bydgoszcz 1995.
13. Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, wyd. 4, Wyd. AB, Bydgoszcz 2005.

### Streszczenie

W szeroko rozumianym środowisku pracy istotną kategorię pojęciową stanowi „zakład pracy”. Dlatego też w niniejszym artykule to właśnie tej podstawowej strukturze gospodarczej poświęcono (oczywiście w sposób wybiórczy) analizy i rozważania. Strukturę treściową opracowania autorskiego wyznaczają następujące problemy: okres aktywności zawodowej w wersji współczesnej, współczesna organizacja i rola zakładu pracy, rzeczywiste problemy humanizacji pracy, problemy efektywności i jakości działania zespołów pracowniczych we współczesnych strukturach gospodarczych. W prezentowanym opracowaniu zaakcentowano realne i wartościujące spojrzenia na rozwój i stan nowej polskiej rzeczywistości – od ostatniej dekady XX wieku po dzień dzisiejszy; głównie z pozycji pedagogiki pracy i innych nauk o pracy.



## **The new reality of working place and professional environment in Poland – its benefits and drawbacks**

### **Summary**

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