

DYSKUSJA O SŁUŻBACH PRACOWNICZYCH

UCHWAŁA — I CO DALEJ

Uchwała mówi: z dniem 1 marca 1974 r. w zakładach powinny być powołane służby pracownicze, skupiające wszystkie komórki organizacyjne, zajmujące się człowiekiem w procesie pracy. W służbach tych zatrudnieni mają być specjaliści o odpowiednich kwalifikacjach i wysokim morale.

- Czy służby te zostały powołane?
 - Czy zmiany znalazły odbicie wyłącznie w schemacie organizacyjnym przedsiębiorstwa, czy też i w metodach działania?
 - Czy udało się, lub bodaj starano się zapewnić odpowiednią obsadę kadrową tych służb?
 - Czy nakreślone uchwałą zadania ramowe służb zostały właściwie odczytane w jednostkach organizacyjnych na różnych szczeblach?
 - Czy wydają się one zbieżne z odczuwanymi w zakładach potrzebami?
- Słowem — jaki klimat towarzyszy wprowadzaniu w życie decyzji powołania służb pracowniczych?

Z tymi właśnie pytaniami zwróciliśmy się — za pośrednictwem i przy udziale Zakładu Socjologii Przemysłu Uniwersytetu Łódzkiego — do kilku osób, w większości wychowanków tej uczelni, którym z racji obranej naukowej specjalizacji bliskie jest to, co stanowi sens uchwały — sprawy człowieka — a którzy z racji wykonywanego zawodu obserwują proces dokonujących się w zakładach zmian i bezpośrednio, na różnych szczeblach w nim uczestniczą?

W redakcyjnej dyskusji udział wzięli: mgr ZOFIA BNIŃSKA — z Zakładu Badań Społecznych Centralnego Laboratorium Dzielnictwa, mgr KRYSZYNA BRZÓWOWSKA — z Branżowego Ośrodka Doświadczalnego Organizacji i Normowania Pracy Zjednoczenia Budownictwa Komunalnego, mgr BRONISŁAW MORAWSKI — socjolog Pabianickiej Fabryki Narzędzi, mgr ALFRED ROMANOWICZ — ze Zjednoczenia Przemysłu Przędzalni Czesankowych, mgr ELŻBIETA SOŚNICKA — socjolog z Zakładów Przemysłu Bawełnianego im. J. Marchlewskiego, mgr BARBARA SZANECKA — socjolog Zakładów Mechanicznych im. J. Strzelczyka, doc. dr hab. KAZIMIERZ SZWEMBERG — z Ośrodka Ekonomiki, Normowania i Organizacji Przemysłu Lekkiego „Ekorno”. Organizatorem spotkania był Zakład Socjologii Przemysłu Uniwersytetu Łódzkiego, który w dyskusji reprezentowały: doc. dr hab. JOLANTA KULPIŃSKA i doc. dr hab. STEFANIA DZIĘCIELSKA-MACHNIKOWSKA, a redakcję „Życia Gospodarczego” — ANNA KUSZKO.

ANNA KUSZKO: Za wcześnie jest jeszcze na jakiegokolwiek oceny przebiegu realizacji uchwały. Chodzi nam więc tylko o zasygnalizowanie spostrzeżeń: jak, zdaniem Państwa, przebiega ten proces, o zwrócenie uwagi na problemy, które już niewątpliwie nasuwa nie tylko praktyczne działanie, lecz nawet przemyślenie paragrafów uchwały do bieżącej praktyki...

KRYSZYNA BRZÓWOWSKA: Przemyślenie — to określenie bardzo adekwatne. Jestem tzw. specjalistą od spraw socjologii pracy, ten nowy tytuł dała mi właśnie uchwała i mnie m.in. przypało w udziale przygotowanie projektu organizacji służb pracowniczych, a raczej stanowisk pracy do spraw pracowniczych w niewielkich liczebnie zakładach podległych naszemu przedsiębiorstwu.

Muszę powiedzieć, że czytałam tę uchwałę, publikowaną w listopadzie ubiegłego roku z ogromnym optymizmem i radością. Od razu zaczęłam niecierpliwie dopypywać się w dyrekcji, kiedy zajmujemy się tymi sprawami, co i jak będziemy robić? Ale moich rozmówców cechowała powściągliwość: „Poczekamy na wytyczne, zobaczymy, a potem ustalimy, co i jak” — słyszałam w odpowiedzi.

Przyznaję, wtedy drażnił mnie ten brak zaangażowania. Niedawno z Ministerstwa Gospodarki Komunalnej i Ochrony Środowiska otrzymaliśmy ogólne wytyczne i minister zobowiązał dyrektorkę przedsiębiorstwa do przysłania, do 15 czerwca, sprawozdania co do sposobu powołania służb, przyjętych konkretnych rozwiązań organizacyjnych i weryfikacji kadr. W miarę jak pracowaliśmy nad przełożeniem tych ogólnych zasad na język praktyki, mój zapal i euforia malały. Zrozumiałam, że poprzednie wytyczanie i nieufność kierownictwa nie wynikały wcale z niechęci, bądź niezrozumienia wagi tych tak niezbędnych zmian — tylko z uzasadnionej obawy, czy i jak uda się te piękne zamierzenia dopasować do istniejących możliwości...

Nie jest to łatwe. Oczywiście, zgodnie z zaleceniami, określiliśmy szczegółowo zadania dla wszystkich stanowisk pracy, wchodzących w skład służby pracowniczej. Do tych stanowisk które wymienia uchwała, a więc: osobowo-szkoleniowego, zatrudnienia i płac, socjalnego i ewentualnie psycho-socjologicznego (nie w każdym zakładzie można przecież zatrudnić socjologa) — dołączyliśmy komórki do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, gdyż uważamy, że mieści się ona właśnie w tym pionie.

KAZIMIERZ SZWEMBERG: To wydaje się bardzo celowe. Sprawy bhp znajdują się teraz w pionie technicznym, gdyż wychodzi się z założenia, że w rozwiązaniach technicznych tkwi główna linia tworzenia bezpiecznych warunków pracy — niewątpliwie ma to swoje uzasadnienie, ale jest cała duża sfera zachowania się człowieka w procesie pracy, od której jej bezpieczeństwo również w dużym stopniu zależy...

KRYSZYNA BRZÓWOWSKA: Oparłam się właśnie na dotychczasowych badaniach, które dowodzą, że najczęstszą przyczyną wypadków jest niewłaściwe, nieostrożne zachowanie się człowieka, wywołane zresztą z kolei wieloma przyczynami, tkwiącymi w systemie szkolenia i adaptacji i dlatego w pionie służb pracowniczych, zwłaszcza w naszej branży — w budownictwie, znaleźć się powinny sprawy bhp.

Albo, kiedy formułowaliśmy zakres prac dla stanowisk zajmujących się sprawami doświadczenia, szkolenia, a zwłaszcza dla zespołu analiz — coraz bardziej zdawałam sobie sprawę z tego, że nie są to zadania możliwe do spełnienia już dziś, że są to problemy „jutra”.

ALFRED ROMANOWICZ: Uchwała nr 250 — to naprawdę wielka szansa usprawnienia pracy kadrowej —

szansa stworzona po raz pierwszy w takiej skali. Mogę to powiedzieć z całą odpowiedzialnością, gdyż od 28 lat pracuję w dziale personalnym-kadrowym-osobowym, bo tak się to kolejno nazywało, i znam z autopsji zakres wszystkich zmian, jakie się w tej dziedzinie dokonywały.

Ale oczekiwania, że wraz z powołaniem tych służb nastąpi jednocześnie zasadnicza poprawa pracy tych komórek, zmieniają się kwalifikacje kadr zajmujących się tymi sprawami, okazać się muszą zawodne. Nie rośnie przecież ani liczba etatów, ani środków na ten cel. Zakład ma je wygospodarować i odpowiednich ludzi znaleźć. Tylko nikt nie powiedział, gdzie i w jaki sposób. W uchwale, w paragrafie 10, zapowiedziano, że Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych określi ramowe metody pracy służb i wyda wytyczne w sprawie doskonalenia kwalifikacji pracowników tych służb. Dotąd takich wytycznych nie otrzymaliśmy. Trudno więc wymagać od jednostek i zakładów, żeby dokonały czegoś więcej niż zmian w schemacie organizacyjnym, podporządkowując komórki zajmujące się sprawami człowieka w zakładzie jednemu dyrektorowi. Zresztą, zawsze to co nowe rodzi się z trudem.

BRONISŁAW MORAWSKI: Mam niewielkie, bo miesięczne doświadczenie w pracy socjologa zakładowego, ale oceniając takim właśnie „świeżym okiem” przeprowadzoną w Pabianickiej Fabryce Narzędzi reorganizację stwierdzam, że powstało tam na razie wiele zamieszania. Rozzerwana została stara struktura — nowa jeszcze nie okrzepła. Na przykład dawniej dział zatrudnienia i płac połączony był z planowaniem produkcji — teraz został podporządkowany innemu pionowi. Pewni ludzie przestali być kierownikami...

JOLANTA KULPIŃSKA... zostali specjalistami do poszczególnych spraw, a to oznacza przesunięcie w górę w hierarchii służbowej.

BRONISŁAW MORAWSKI: Być może. Nastąpił jednak rozdzielenie czynności i kompetencji, i nie wszyscy zdolali się znaleźć w nowej strukturze. Niezbędne są tu pewne uściślenia, konkretne dyspozycje.

KAZIMIERZ SZWEMBERG: Czy może je podjąć samo przedsiębiorstwo, czy też rozwiązania przyjąć muszą z góry?

BRONISŁAW MORAWSKI: Trudno mi na to odpowiedzieć...

JOLANTA KULPIŃSKA: Uchwała zawiera niewątpliwie wiele cennych wskazówek. Nie można się jednak dziwić, że nie wykorzystano ich od razu w zakładach. Zadania w uchwale sprecyzowane zostały jako program społecznego działania, kreślą ogólną wizję zmian, tymczasem administracja od lat przyzwyczajona jest u nas do nakazowego działania, stąd ogłaszanie się, żeby o tym pamiętać, jeszcze konkretne zarządzenie wykonawcze. Uchwała np. nie precyzuje współdziałania administracji z zakładową organizacją związkową w sprawach socjalnych i to traktuję jako jej duży mankament. Nadaje to bowiem całej zarysowanej koncepcji nieco abstrakcyjny, akademicki charakter, oderwany zupełnie od realiów zakładowego życia, od dotychczasowego trybu załatwiania spraw socjalnych. Taką koncepcją bardziej pasowałaby mi jako materiał do dyskusji na seminarium, i to dla IV roku studiów (bo V rok ma już za sobą praktyki i zna realia zakładowego życia), a nie

DOKONCZENIE NA STR. 8 I 9



Fot. M. KŁOS

STATUS KOBIETY

ZOFIA MORECKA

W końcu maja br. obradowała w Warszawie Rada Światowej Demokratycznej Federacji Kobiet. Sesja, w której uczestniczyły delegatki z prawie stu krajów świata, była poświęcona przygotowaniu programu roku 1975, który ogłoszony został przez ONZ — *Międzynarodowym Rokiem Kobiet*. Stanie się on okazją do podsumowania, jakie prawa obywatelskie i społeczne osiągnęły już kobiety w różnych krajach świata i co zostało jeszcze do zrobienia, żeby zasady równouprawnienia realizowane były coraz powszechniej.

Rok bieżący charakteryzuje się znaczącym nasileniem działalności ONZ w tej dziedzinie. Pod koniec lutego br. w Nowym Jorku i w Airle pod Waszyngtonem, właśnie z inicjatywy ONZ, zorganizowane zostało forum na temat roli kobiet w rozwoju demograficznym i gospodarczo-społecznym, w którym wzięły udział przedstawicielki 109 krajów członkowskich, eksperci tych zagadnień i działacze ONZ.

Na forum tym delegatką Krajowej Rady Kobiet Polskich była prof. dr Zofia Morecka, prorektor Uniwersytetu Warszawskiego. Publikujemy fragmenty jej referatu — zgłoszonego do protokołu forum — na temat wzajemnych powiązań między statusem kobiety, zmianami demograficznymi i ogólnym rozwojem społeczeństwa.

Red.

STATUS kobiety wynika z etapu rozwoju danego społeczeństwa, jego sytuacji demograficznej, ekonomicznej, kulturowej i politycznej. Równocześnie występuje sprzężenie zwrotne — kobiety mają do odegrania ogromną rolę w przyspieszeniu rozwoju w każdej z tych dziedzin.

Przed wszystkim stanowią one podstawowe ogniwo procesów demograficznych, zarówno w sensie czysto fizycznym, jak i w wychowaniu młodego pokolenia, kształtowaniu jego charakteru i postaw.

Wkład kobiet w ekonomikę kraju wiąże się tradycyjnie z prowadzeniem gospodarstwa domowego: z bezpłatną rozdrobnioną i nieszczędną, ale ogromną — choć nie objętą rachunkiem produktu narodowego — codzienną pracą na rzecz własnych rodzin. Praca ta łączona jest nierazko z zarobkowaniem w rodzinnych gospodarstwach rolnych, handlowych czy rzemieślniczych. Coraz większego zakresu i znaczenia nabiera wyodrębniona całkowicie od gospodarstwa domowego zawodowa praca kobiet we wszystkich dziedzinach produkcji i działalności pozamaterialnej.

Trzecią sferą oddziaływania kobiet na przyspieszenie ogólnego rozwoju jest ich działalność społeczna i uczestnictwo w życiu publicznym. Jest to nie tylko forma aktywizacji zasobów ludzkiej energii i intelektu prezentowanych przez kobiety, ale także wnoszenie określonych punktów widzenia i sposobów działania do tych dziedzin życia społecznego.

CECHY OPTIMALNE

Aktywizacja kobiet jako siły społecznej, przyspieszającej ogólny rozwój wymaga zagwarantowania pewnych podstawowych cech ich sytuacji, umożliwiających optymalne wykorzystanie sił, uzdolnień i skłonności oraz optymalne godzenie funkcji naturalnych i społecznych. Jest oczywiste, iż na różnych etapach

rozwoju, przy różnych ustrójach społeczno-politycznych i kulturowych konkretyzują się i zmieniają zarówno główne uwarunkowania, jak i niezbędne cechy statusu kobiet, a zwłaszcza względna waga tych cech, pilność rozwiązań, najbardziej przydatne metody i formy działania.

Podstawowe cechy optymalnego statusu kobiet — z punktu widzenia ich pełnego wpływu na rozwój gospodarczo-społeczny obejmują:

● kształcenie odpowiednie do możliwości intelektualnych i zamiłowań,

● wolny wybór sposobu życia osobistego i rodzinnego, w tym macierzyństwa i ilości potomstwa

● wolny wybór rodzaju i miejsca pracy,

● elastyczność kariery życiowej, umożliwiająca zarówno postęp w pracy zawodowej lub społecznej, jak i przechodzenie od pracy w domu do pracy poza nim i odwrotnie, w różnych okresach życia,

● pełne zainteresowanie losem własnym, rodziny i społeczeństwa umożliwiająca stałe zaangażowanie w życie społeczne i własny nieustanny rozwój.

Osiągnięcie takiego statusu wymaga odpowiednich warunków, zarówno kształtujących się samoczynnie w długich procesach rozwoju gospodarczo-społecznego, jak i stworzonych świadomie w celu ułatwienia i przyspieszenia realnego równouprawnienia kobiet i społeczeństwa. Warunki te dotyczą zjawisk demograficznych, ekonomicznych, formalno-prawnych i kulturalnych.

DOKONCZENIE NA STR. 10

