

Włodzimierz Jaśkiewicz *

KSZTAŁCENIE I DOKSZTAŁCANIE ROBOTNIKÓW W PRZEMYŚLE

1. ROZWÓJ PRZEMYŚLU A ZAPOTRZEBOWANIE NA KWALIFIKACJE

Dokonujące się w ostatnim trzydziestoleciu przemiany w życiu społecznym i gospodarczym Polski pozostają w ścisłym związku z procesami uprzemysłowienia. Rozwój przemysłu i postępująca komplementarność jego struktury pociągnęły za sobą wzrost zapotrzebowania gospodarki narodowej na siłę roboczą. Istotną rzeczą jest przy tym zmieniający się charakter kwalifikacyjnej struktury tego zapotrzebowania.

Pierwszy okres socjalistycznej industrializacji w naszym kraju przyniósł masową aktywizację niewykwalifikowanej siły roboczej pochodzącej przede wszystkim ze wsi. Przejście ze wsi do miasta, z rolnictwa do przemysłu, od pracy fizycznej do umysłowej, aktywność społeczno-polityczna — to podstawowe i szeroko występujące sposoby uzyskiwania awansu społecznego. Wykształcenie i zdobywanie kwalifikacji nie pełniły wówczas w awansie społecznym roli podstawowej¹. Skutki tego zjawiska dały się odczuć w okresie późniejszym, kiedy wzrastające wymagania kwalifikacyjne przemysłu i całej gospodarki uczyniły z wykształcenia podstawowy czynnik wpływający na przebieg zawodowych i życiowych karier pracowników.

Rozwój gospodarki narodowej, postęp techniczny i technologiczny z jednej strony oraz stale rosnące zadania gospodarcze wynikające z dążenia do maksymalnego zaspokojenia społecznych potrzeb z drugiej strony, powodują stały wzrost zapotrzebowania na ludzi mogących tworzyć nowy potencjał produkcyjny oraz na tych, którzy są w stanie we właściwy sposób eksploatować potencjał już istniejący. Modernizacja bazy wytwórczej i modernizacja kwalifikacji pracowników są tymi elementami społeczno-gospodarczego rozwoju, które wzajemnie się stymulują.

W gospodarce narodowej obserwujemy stały wzrost udziału pracow-

* Dr, adiunkt w Zakładzie Socjologii Przemysłu UŁ.

¹ Z. Sufin, *Kultura pracy. Refleksje socjologiczne*, Warszawa 1968, s. 31.

ników wykwalifikowanych. W roku 1970 pracownicy z wykształceniem wyższym stanowili 5,3⁰/o ogółu zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej, w 1975 — 6,3⁰/o, a rok później — 6,5⁰/o. Pracownicy z wykształceniem zawodowym ponadpodstawowym i średnim ogólnym stanowili w roku 1970 — 36,2⁰/o ogółu zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej, w 1975 r. — 44,3⁰/o a w 1976 r. — 45,9⁰/o². Już w latach 50 pojawiła się w Polsce nowa kategoria pracowników — technicy-robotnicy, czyli osoby z wykształceniem średnim zatrudnione na stanowiskach robotniczych. Udział tej kategorii wśród robotników przemysłowych wynosił w roku 1973 — 4,2⁰/o. W tym samym roku co 10 pracownik z wykształceniem średnim w gospodarce narodowej zajmował stanowisko robotnicze³.

Założenia rozwojowe narodowej gospodarki są związane z rosnącym zapotrzebowaniem na wykwalifikowanych pracowników. W okresie dziesięciolecia 1975—1985 system szkolny winien przygotować 6060 tys. specjalistów różnych dziedzin. Największy deficyt występuje w kategorii wykwalifikowanych robotników. Wynosi on 32,6⁰/o ogółu zatrudnionych w dziale pozarolniczym i 67,4⁰/o w rolnictwie. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych nie są w stanie pokryć istniejącego zapotrzebowania⁴. Okoliczności te powodują, że przed systemem umożliwiającym ludziom już pracującym zdobywanie kwalifikacji i ich doskonalenie stoją bardzo duże wymagania. Istotne napięcia wywołane są także skutkami sytuacji z pierwszego okresu gwałtownego uprzemysłowienia kraju. W roku 1976 pracownicy legitymujący się tylko podstawowym wykształceniem stanowili jeszcze 47,6⁰/o zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej. Ciągłe jeszcze znaczna część młodych pracowników podejmujących swoją pierwszą pracę nie posiada odpowiednich kwalifikacji zawodowych.

2. STRUKTURA ORGANIZACJI KSZTAŁCENIA I DOKSZTAŁCANIA ROBOTNIKÓW W PRZEMYŚLE

Coraz wyższe wymagania kwalifikacyjne i konieczność ich aktualizacji stanowią konsekwencję rozwoju społeczno-gospodarczego opartego na industrializacji kraju. System szkolny, w swojej tradycyjnej strukturze i funkcjach, nie był w stanie spełnić w całości kierowanych pod jego

² *Rocznik statystyczny 1976*, Warszawa 1976, s. 61; *Rocznik statystyczny 1977*, Warszawa 1977, s. 46.

³ A. Preiss, *Technicy-robotnicy w załogach przemysłowych*, Warszawa 1976, s. 38—39. Autorka zwraca uwagę, że „wzrost liczby i udziału robotników ze średnim wykształceniem jest dużo szybszy niż ogólny przyrost pracowników o tym poziomie wykształcenia”.

⁴ S. Czajka, *Młodzież pracująca i jej problemy*, Warszawa 1972, s. 81—82.

adresem oczekiwań. Intensywność przemian społecznych i zakres celów stawianych przez odbudowujące się ze zniszczeń wojennych i tworzące nowy ustroj społeczność — uczyniły z wykształcenia i kwalifikacji zawodowych sprawę o doniosłym znaczeniu. System szkolny poza funkcją socjalizacyjną musi w sposób świadomy i racjonalny zaspokajać potrzeby kwalifikacyjno-kadrowe gospodarki. Staje się „producentem” wykwalifikowanej siły roboczej w zakresie określonym przez ogólnospołeczny plan rozwoju.

O kształcie i kierunkach rozwoju systemu oświaty dla pracujących w Polsce zadecydowały następujące czynniki:

1) konieczność likwidacji skutków przeszłości i zaniedbań oświatowych (aktywizacja oświatowa ludzi pochodzenia chłopskiego i robotniczego, likwidacja skutków wojny i okupacji);

2) realizacja planu rozwoju społeczno-gospodarczego opartego na industrializacji kraju (zaspokojenia zapotrzebowania na kwalifikacje wynikające z nowej techniki i technologii produkcji);

3) postępujący proces egalitaryzacji i demokratyzacji życia społecznego (wzrost świadomości społecznej poprzez wykształcenie, pełny udział w kulturze wszystkich kategorii i warstw społecznych, udział pracowników w zarządzaniu i gospodarowaniu itp.)⁵.

W roku 1951 wprowadzono nowy system szkolnictwa zawodowego włączający szkoły zawodowe w ogólną strukturę systemu oświaty. Był on oparty na szkołach kształcących w zawodzie i tych, które zajmowały się dokształcaniem pracowników posiadających niepełne kwalifikacje. Kształceniem zajmowały się szkoły przysposobienia zawodowego i zasadnicze szkoły zawodowe (przygotowanie robotników wykwalifikowanych) oraz pełne średnie szkoły zawodowe (technika i licea zawodowe). Istniejące szkoły dokształcające zreorganizowano na pełnodzienne 2 i 3-letnie zasadnicze szkoły zawodowe, dające wykształcenie zawodowe i ogólne. Cały system był oparty na podbudowie szkoły podstawowej (7 klas). Wzrost liczby absolwentów tych szkół wpłynął na rozwój 3-letnich szkół technicznych (technika dzienne, wieczorowe i zaoczne). Rozbudowano także sieć średnich szkół zawodowych (technika dzienne i wieczorowe dla absolwentów szkoły podstawowej i zasadniczej szkoły zawodowej, technika zaoczne, szkoły zawodowe policealne).

W roku 1958 zaczęto organizować szkoły przyzakładowe i międzyzakładowe kształcące robotników wykwalifikowanych. Ta forma kształcenia dotyczy przede wszystkim ludzi młodych i łączy praktyczną naukę zawodu z wykształceniem teoretycznym i ogólnym. Szkoły przyzakładowe

⁵ Por. S. Orłowski, *Spoleczne funkcje oświaty dla pracujących w PRL*, Warszawa 1965, s. 131.

są organizowane przez duże zakłady pracy (zatrudniające ponad tysiąc pracowników). Nauka w tych szkołach trwa najczęściej 3 lata. Szkoły międzyzakładowe podlegają władzom szkolnym i są przeznaczone dla młodzieży uczącej się praktycznie zawodu w mniejszych zakładach pracy. W tym samym roku powołano ośrodki dokształcania zawodowego prowadzące naukę przedmiotów zawodowych w 5 lub 12 tygodniowych turnusach. Są one przeznaczone dla młodzieży nie mającej możliwości pobierania teoretycznej nauki zawodu w miejscu zamieszkania.

Kształcenie zawodowe robotników wykwalifikowanych w oparciu o duże zakłady przemysłowe oraz ośrodki dokształcania zawodowego poważnie przyspieszyło dopływ wykwalifikowanych pracowników do przemysłu. Uważa się, że rola zakładów pracy w procesie kształcenia i dokształcania kadr wykwalifikowanych będzie stale rosła, „[...] że będą one przejmowały niektóre funkcje szkolnictwa i że ich potencjał modernizacyjny będzie wykorzystany dla kształcenia przez życie”⁶.

W roku 1973 podjęto kroki reformujące cały system szkolny, w tym także — kształcenie zawodowe. Szkolnictwo zawodowe w coraz większym zakresie opiera się o ośrodki ustawicznego kształcenia, realizuje szeroki profil kształcenia, wykorzystuje w procesie kształcenia środowisko techniczne i wychowawcze zakładu pracy (idea wychowania przez pracę). Wprowadzany obecnie system kształcenia zawodowego opiera się na bazie 10-letniej, ogólnokształcącej szkoły średniej.

Pozaszkolny system zdobywania i podnoszenia kwalifikacji robotników opiera się na szkoleniu przywarsztatowym (przyuczanie wewnątrz zakładowe), różnego rodzaju kursach oraz praktycznych zajęciach dla uczniów szkół zawodowych odbywanych w przedsiębiorstwie (zajęcia praktyczne, staże pracy). Szkolenie przywarsztatowe realizuje się poprzez następujące formy — szkolenie indywidualne, szkolenie w brygadzie roboczej, w specjalnych brygadach szkoleniowych oraz w wyodrębnionych zespołach nauki zawodu. Kursowe formy szkolenia i dokształcania robotników to przede wszystkim: kursy wyuczające zawodu, podnoszące kwalifikacje zawodowe, przygotowujące do egzaminu na wykwalifikowanego robotnika i mistrza dyplomowanego, kursy postępu technicznego, przodujących metod pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz kursy przygotowujące do eksternistycznego egzaminu dojrzałości.

Realizowane w Polsce szkolne i pozaszkolne formy kształcenia i doskonalenia zawodowego stanowią element systemu opartego o ideę kształcenia ustawicznego, obejmującego okres całościowej aktywności zawodowej pracownika (przygotowanie do pracy w zawodzie, podnoszenie kwalifikacji i specjalizacja zawodowa, adaptacja do pracy, okresowa

⁶ *Raport o stanie oświaty*, „Nowa Szkoła” 1973, nr 4, s. 56.

aktualizacja wiedzy i kwalifikacji, zmiany kwalifikacji w związku ze zmianami techniki i technologii wytwarzania, wieku, stanu zdrowia czy podnoszenie kwalifikacji w nowych zawodach)⁷.

3. STOSUNEK ROBOTNIKÓW DO KSZTAŁCENIA I DOKSZTAŁCANIA

Generalnym czynnikiem wpływającym na postawy robotników wobec kształcenia i doksztalcenia (zarówno ogólnego jak i zawodowego) jest określona polityka państwa w tym zakresie. Można ją określić jako dążenie do realizacji zasady, że zdobycie pracy nie powinno wyprzedzać zdobycia wykształcenia. W praktyce przejawia się ona w postępującym wzroście kwalifikacyjnych wymagań (określanych formalnie) z jednej strony, a z drugiej — w stworzeniu systemu kształcenia i doksztalcenia, umożliwiającego zdobycie wiedzy i ustawiczne jej modernizowanie (w systemie szkolnym i pozaszkolnym).

Nie można też nie dostrzegać innego, bardzo istotnego mechanizmu powodującego wzrost zainteresowania robotników podnoszeniem poziomu wiedzy ogólnej i fachowej. Jest nim wzrost ogólnego poziomu wykształcenia w społeczeństwie i rola wykształcenia w procesach awansu społecznego (pozycja i prestiż społeczny, awans w hierarchii organizacyjnej zakładu pracy, zarobki).

Okoliczności skłaniające robotników do nauki stanowią swoisty konglomerat różnego rodzaju czynników — formalnych wymagań kwalifikacyjnych w miejscu pracy, wpływu środowiska rodzinnego i społecznego (uczące się dzieci, społeczność zakładowa, środowisko zawodowe), propagowanie korzyści wynikających z posiadania wysokich kwalifikacji zawodowych przez środki masowego przekazu (radio, prasa, telewizja), łączenia możliwości awansu zawodowego i społecznego z wykształceniem i kwalifikacjami itp. Zaznacza się także wpływ czynnika będącego niejako skutkiem działania wyżej wymienionych. Jest nim rozwój pozytywnego stosunku do kształcenia i posiadania wiedzy będący efektem samego procesu uczenia się. Można to nazwać autonomicznym dążeniem do wiedzy wynikającym z rozwoju ogólnego, rozszerzaniem horyzontów intelektualnych, powstawaniem nowych potrzeb osobowościowych itp. Wiedza, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe przestają być jedynie środkiem do osiągnięcia konkretnych celów (funkcja instrumentalna), lecz przekształcają się w świadomości pracownika w wartość w samą w sobie (funkcja

⁷ R. Pachociński, *Kształcenie i doksztalcenie robotników*, Warszawa 1976, s. 12—13; H. Pietrowski, *Układ: szkoła — zakład pracy*, Warszawa 1976, s. 128—129.

autoteliczna). Robotnicy często deklarują chęć nauki nawet wtedy „gdyby żadne świadectwa jej ukończenia nie były wydawane”. Bardzo często (szczególnie wśród młodych robotników) spotkać można deklaracje kontynuowania nauki w szkołach wyższego szczebla⁸.

Zarysowane wyżej czynniki wpływające na stosunek robotników do problemu kształcenia i doksztalcania mają charakter ogólnych uwarunkowań kształtujących gotowość pracowników do zdobywania i podnoszenia kwalifikacji. W praktyce czynniki te działają w różnym zakresie i z różnym nasileniem. Skuteczność ich oddziaływania zależy m. in. od obiektywnych okoliczności charakteryzujących warunki produkcji w danym przemyśle, branży produkcyjnej czy nawet w zakładzie pracy. Mamy tu na myśli przede wszystkim stosowaną w produkcji technikę i technologię pracy, ich nowoczesność stwarzającą określone wymagania kwalifikacyjne pracowników.

W niektórych przemysłach postęp techniki tak dalece zmienił jakość pracy robotników, że elementy intelektualne stanowią 70% a nawet 95% ogólnego czasu pracy⁹. Zjawisko to staje się coraz powszechniejsze. Znajduje ono także swoje odbicie w dynamice kategorii techników — robotników w przemyśle. Jeśli w całym przemyśle średnio co 25 robotnik posiada wykształcenie średnie, to w przemyśle chemicznym — co 20, a w energetyce — co 10 robotnik posiada takie wykształcenie¹⁰. Postęp techniczny i technologiczny, stosowane rozwiązania organizacyjne, przedmiot i struktura pracy robotnika wpływają na konieczne w takiej sytuacji wymagania kwalifikacyjne. Można założyć, że sprzyja to gotowości robotników do kształcenia i doksztalcania.

Skuteczność działania ogólnego systemu zachęt do zdobywania i podwyższania wiedzy zależy także od wewnętrznej polityki poszczególnych podmiotów w przemyśle (przemysł, branża, przedsiębiorstwo). Idzie tu o działania propagandowo-organizacyjne stwarzające odpowiedni klimat stymulujący robotników do nauki. Rozwój współzawodnictwa pracy, aktywności wynalazczej i racjonalizatorskiej, różnego rodzaju konkursy „dobrej roboty” (DO-RO) oraz konsekwentne realizowanie polityki premiującej i preferującej w awansie pracowników o najlepszych kwalifikacjach — to podstawowe działania w tym zakresie.

⁸ L. Skonka, *Charakterystyka społeczna ucznia szkoły dla pracujących*, „Oświata Dorosłych” 1966, nr 8; Z. Maciąg, *Kształcenie i doksztalcanie zawodowe robotników zatrudnionych w łódzkich zakładach przemysłu bawełnianego*, „Zeszyty Naukowe UŁ” 1975, S. III, nr 11.

⁹ N. Markow, *Rewolucja naukowo-techniczna. Analiza, perspektywy, skutki*, Warszawa 1974, s. 252—253.

¹⁰ Preiss, *op. cit.*, s. 44.

Podsumowując można stwierdzić, że określone postawy robotników w interesującej nas kwestii są wypadkową działania wielu różnych czynników o zróżnicowanym wpływie i genezie. Pożądane postawy robotników to takie, z których wynika gotowość do zdobywania i podwyższania kwalifikacji oraz wiedzy ogólnej, widzenia potrzeby ustawicznego doskonalenia swoich umiejętności.

W roku szkolnym 1976/1977 system kształcenia obejmował ogółem 838,5 tys. osób pracujących zawodowo, z czego zdecydowana większość zdobywała wykształcenie na poziomie średnim. Osoby takie stanowiły 65,2% ogółu doksztalcających się pracowników, a jeśli uwzględnić pracowników kształcących się w szkołach policealnych — 69,9%. Należy podkreślić, że wśród tej kategorii osób dominują pracownicy kształcący się na kierunkach zawodowych. Ogółem ich liczba wynosi 310,5 tys. osób, co stanowi 56,8% kształcących się w szkołach średnich. Co piąta osoba kształcąca się w systemie szkolnym dla pracujących zdobywa wyższe wykształcenie (22,7%), w zasadniczych szkołach zawodowych zdobywa tytuł robotnika wykwalifikowanego — 1,7% ogółu pracowników uczących się, a 5,6% uzupełnia wykształcenie w zakresie szkoły podstawowej¹¹.

Przedstawione wyżej dane ilustrują rangę problemu kształcenia i doksztalcania pracujących w Polsce z jednej strony, a z drugiej — charakteryzują skalę dążeń kształceniowych pracowników. Realizacja dążeń kształceniowych, poza obiektywną zmianą struktury kwalifikacyjnej osób zatrudnionych w gospodarce narodowej, wpływa także w istotny sposób na procesy awansu społecznego robotników oraz na procesy ruchliwości społecznej¹². W zakresie ruchliwości zawodowej przejawiającej się w zmianie rodzaju pracy, specjalności czy nawet zawodu decydującą rolę pełni wykształcenie i poziom zawodowych kwalifikacji.

Aspiracje kwalifikacyjne, dążenie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych wiążą się silnie z charakterem wykonywanej pracy i kwalifikacjami już posiadanymi. Brakiem aspiracji do podnoszenia na wyższy poziom kwalifikacji zawodowych i biernym stosunkiem do uzupełniania wykształcenia charakteryzują się na ogół robotnicy niewykwalifikowani, przyuczeni bądź tacy, którym posiadane kwalifikacje wystarczają

¹¹ Obliczenie własne na podstawie danych GUS, *Rocznik statystyczny 1977*, s. 366, 367, 369, 374.

¹² K. Zagórski, *Robotnicy w strukturze społeczno-zawodowej*, [w:] *Robotnicy na tle przemian struktury społecznej w Polsce*, Warszawa 1971, s. 53; Z. Sufin, *Procesy ruchliwości społecznej*, [w:] *Struktura i dynamika społeczeństwa polskiego*, Warszawa 1970.

do wykonywania bieżących zadań produkcyjnych¹³. Im większa jest liczba robotników w zakładzie pracy posiadających wykształcenie zawodowe tym bardziej pozytywny jest stosunek załogi do zdobywania wykształcenia w społecznej świadomości pracowników i większe aspiracje do jego zdobywania¹⁴.

Dążenie do zmiany stanowiska pracy (awans na brygadzystę, mistrza), troska o utrzymanie wysokości zarobków na dotychczasowym poziomie lub dążenie do ich podwyższenia, chęć kontynuowania nauki w szkole wyższego stopnia — to najczęściej spotykane w badaniach nad robotnikami motywy podejmowania przez nich nauki. Stanowią one dowód na uświadomienie sobie przez badanych konieczności zdobywania wiedzy ze względu na stawiane im wymagania, ze względu na chęć realizacji celów i planów życiowych (dochody, awans, pozycja, prestiż). Obok tej kategorii motywów szczególnie pożądane ze społecznego punktu widzenia są te, które wynikają z bezinteresownego dążenia do wiedzy traktowanej jako wartość sama w sobie. Rozwój systemu oświatowego, wzrost świadomości społecznej powodują, że systematycznie wzrasta także znaczenie autotelicznej funkcji wykształcenia i kwalifikacji w strukturach motywacyjnych robotników. Postawa gotowości do zdobywania wiedzy i doksztalcania przestaje być tylko efektem obiektywnej konieczności.

4. NIEKTÓRE ASPEKTY SYSTEMU KSZTAŁCENIA I DOKSZTAŁCANIA ROBOTNIKÓW

Istniejący system kształcenia i podnoszenia kwalifikacji robotników jest oparty, jak to już podkreślono, na dążeniu do optymalnego łączenia procesu zdobywania wiedzy ogólnej, teoretycznej, z praktyką zawodową. Rozwój szkół przyzakładowych i międzyzakładowych szkolących robotników na potrzeby przedsiębiorstwa i całej branży — wynika z dążenia do wykorzystania zaplecza technicznego, technologicznego i organizacyjnego przemysłu w nauce zawodu bądź w rozwijaniu zawodowych kwalifikacji pracowników. W roku szkolnym 1976/1977 w 857 zasadniczych szkołach zawodowych przyzakładowych kształciło się 240 tys. młodzieży, z tego w 92 szkołach — 9,7 tys. młodzieży łączyło naukę z pracą zawodową (szkoły dla pracujących). Kształcenie na poziomie średnim prowadzone było w 323 szkołach przyzakładowych i obejmo-

¹³ G. Pomian, *Problemy kwalifikacji robotników w zakładzie przemysłowym* [w:] *Człowiek w organizacji przemysłowej*, Warszawa 1965.

¹⁴ Sufin, *Procesy...*, s. 126.

wało 56,7 tys. osób¹⁵. Realizowana obecnie reforma systemu oświatowego w Polsce i oparcie w niedalekiej przyszłości szkolenia zawodowego na podbudowie 10-letniej szkoły ogólnokształcącej pozwoli na wydatne podniesienie poziomu nauczania zawodowego i zmodyfikuje charakter systemu doksztalcenia kursowego na terenie zakładu pracy. Należy jednak pamiętać, że realizacja założonych przez system funkcji zależy od optymalizacji działań wszystkich jego elementów.

Z badań poświęconych problemom kształcenia i podnoszenia kwalifikacji robotników wynika, że w znacznej części uczniami szkół zawodowych dla pracujących są ludzie młodzi (do 17 roku życia). Zdobywanie i uzupełnianie kwalifikacji przez pracowników dorosłych (powyżej 18 lat) opiera się przede wszystkim na wewnątrzzakładowych kursach. Szkolne kształcenie zawodowe na poziomie zasadniczym (robotnik wykwalifikowany) jest w takiej kategorii pracowników mniej popularne. Dorośli dominują natomiast wśród kształcących się zawodowo na poziomie szkoły średniej (technicy). Jest to objaw korzystny ze względu na rosnące zapotrzebowanie gospodarki na kadrę robotników-techników. W branżach i przemysłach o mniejszym zapotrzebowaniu na te kategorie pracowników, uzyskanie średniego wykształcenia łączone jest na ogół z oczekiwaniami na awans stanowiskowy, bądź z podjęciem nauki w szkole wyższej (studia zaoczne, wieczorowe). Niespełnienie oczekiwań pracownika dotyczących zmiany warunków pracy (stanowisko, wynagrodzenie) osłabia jego motywację do nauki i nie sprzyja kształtowaniu się atmosfery zachęcającej od podnoszenia kwalifikacji innych pracowników. Im bardziej kształcenie ma charakter instrumentalny dla pracownika, tym większe negatywne oddziaływanie sytuacji, gdy jego oczekiwania nie zostają spełnione. Na ogół jednak wzrost kwalifikacji na poziomie średniego wykształcenia powoduje pozytywną dla pracownika zmianę sytuacji w miejscu pracy. Najczęściej zmiany te dotyczą wynagrodzenia i stanowiska pracy, choć podkreśla się także zmiany polegające na wzroście autorytetu w środowisku pracy i zwiększeniu możliwości lepszego wykonywania zawodu¹⁶.

Często jednak dochodzi do sprzeczności między potrzebami kwalifikacyjnymi i kadrowymi zakładu a dążeniami pracowników. Jest to związane z preferowanymi przez zakład kierunkami kształcenia, bądź też problematyką kursów odpowiadającą doraźnym celom przedsiębiorstwa. Tematy szkoleń wewnątrzzakładowych nie mogą w takiej sytuacji zaspokoić aspiracji i oczekiwań wszystkich zainteresowanych kształceniem i doksztalceniem robotników.

¹⁵ *Rocznik statystyczny 1977*, s. 369.

¹⁶ Maciąg, *op. cit.*, s. 75.

Odrębnym problemem jest stosunek zakładu pracy do kształcących się bądź podnoszących swoje kwalifikacje robotników. Stosunek ten jest często efektem sprzeczności między potrzebami uczących się pracowników (ułatwienia w pracy, zwolnienia, urlopy itp.), a produkcyjnymi potrzebami zakładu (plany produkcji). W sytuacji takiej obiektywizuje się sprzeczność między doraźnymi potrzebami przedsiębiorstwa, a jego perspektywicznymi, rzeczywistymi interesami (wzrost kwalifikacji załogi, wzrost jej aktywności zawodowej, większe efekty produkcyjne).

Oczywiście, jest to sprzeczność pozorna jeśli pamiętać o założonych funkcjach socjalistycznego przedsiębiorstwa i znaczeniu pracy w procesach kształtowania osobowości pracowników. Wśród funkcji pozaprodukcyjnych przedsiębiorstwa wyróżnia się funkcję kulturalno-oświatową i wychowawczą, zwracając przy tym uwagę na rolę przedsiębiorstwa m. in. w kształceniu i dokształcaniu pracowników oraz pobudzaniu ich aktywności, samorządności, a także aspiracji i oczekiwań¹⁷. Często podkreśla się, że do obowiązków socjalistycznego przedsiębiorstwa należy pełne wykorzystanie wychowawczych aspektów szeroko rozumianego procesu pracy oraz rozwój możliwości zawodowych (kwalifikacyjnych) i pozazawodowych pracowników¹⁸.

Poziom kwalifikacji pracowników pełni ważną rolę w kształtowaniu postaw wobec pracy i zakładu. Z badań nad stosunkiem do pracy wynika, że poziom wykształcenia i kwalifikacji pracowniczych posiada istotny wpływ na poszukiwanie możliwości pracy twórczej, niezrutynizowanej, dającej zadowolenie i szanse na pełne wykorzystanie możliwości zawodowych. Twórczy charakter pracy stanowi najczęstszy motyw podejmowania pracy przez ludzi młodych o wyższym poziomie wykształcenia i kwalifikacjach zawodowych¹⁹. Zaspokojeniu tych dążeń pracowników towarzyszy najczęściej zadowolenie z pracy i zawodu²⁰,

¹⁷ J. Kulpińska, *Pozaprodukcyjne funkcje zakładu pracy* (referat na II Krajową Radę Socjologów i Psychologów Pracy, Warszawa grudzień 1967); J. Kulpińska, *Pozaprodukcyjne funkcje przedsiębiorstwa przemysłowego*, [w:] *Przedsiębiorstwo w polskim systemie społeczno-ekonomicznym*, Warszawa 1967. Zob. także S. Czajka, J. Sztumski, *Zarys socjologii przemysłu*, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk 1977, s. 207—230.

¹⁸ H. Chwiałkowski, *Funkcje dydaktyczne przedsiębiorstw przemysłowych*, Warszawa 1976, s. 15—16.

¹⁹ D. Dobrowolska, *Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka*, Wrocław 1974, s. 90.

²⁰ W badaniach I. Zajcewej — „Twórczość jako wartość i motyw” stwierdzono, że 79% objętych badaniem inżynierów i techników uznając twórczy charakter pracy za wartość pozytywną, deklarowało jednocześnie zadowolenie z pracy. Cyt. za J. Kohout, *Socialni analiza a rizeni socialistiskeho podniku. Vznik — pojeti — aplikace*, Praha 1976, s. 132.

a co za tym idzie — większa skłonność do stabilizacji w miejscu pracy²¹. Badania pozwalają też na stwierdzenie istotnych zależności między wykształceniem a aktywnością innowacyjną pracowników²². W badaniach nad robotnikami stwierdza się, że ci spośród nich, którzy posiadają wyższe kwalifikacje zawodowe łatwiej się uczą, większa jest ich podatność na zmiany organizacyjne i technologiczne procesu pracy, lepiej rozumieją na czym polega ich praca²³.

Nie ulega wątpliwości, że stosunek do pracy przejawiający się w twórczym do niej stosunku, aktywności innowacyjnej i społeczno-organizacyjnej, przywiązaniu do zakładu i zawodu, a także zadowolenie z pracy przynoszącej satysfakcję — stanowią istotne cele społeczne stojące przed systemem kształcenia i doksztalcenia, jak również przed przedsiębiorstwem.

Pełna realizacja założeń systemu kształcenia i podnoszenia kwalifikacji robotników wymaga jednak większego niż się to niejednokrotnie spotyka, zaangażowania przedsiębiorstw. Dotyczy to nie tylko godzenia się na pewne kłopoty związane z zatrudnieniem doksztalcących się pracowników lecz także, a może nawet przede wszystkim, większej konsekwencji w uwzględnianiu kwalifikacji zawodowych w polityce personalnej przedsiębiorstw (awanse, nagrody), propagowanie wśród załóg idei kształcenia, organizacji działań zachęcających do podnoszenia kwalifikacji (konkursy, ruch racjonalizatorski), czyli mówiąc inaczej — podkreślania w praktycznym działaniu rzeczywistej rangi problemu. Przemysł oczekuje pracowników o coraz wyższych kwalifikacjach, niezbyt konsekwentnie jednak godzi się na szeroko rozumianą partycypację w procesie kształcenia i doksztalcenia. Odejście od partykularyzmu oraz godzenie interesów zakładów pracy z potrzebami i aspiracjami pracowników dotyczących wiedzy i podnoszenia kwalifikacji zawodowych jest podstawowym warunkiem skutecznego działania w praktyce systemu kształcenia i doksztalcenia oraz wynika z koniecznej dominacji interesów i potrzeb ogólnospołecznych.

²¹ I. A. Silczenko, *Socyjalno-ekonomiczeskije problemy raboczej sily pri socyализmie*, Leningrad 1972, s. 462. Autor stwierdza, że wśród potencjalnych fluktuantów było tylko 16,9% tych, którzy byli niezadowoleni. Podkreśla on stabilizacyjne znaczenie zadowolenia z zawodu. J. Kohout stwierdza niejednakową siłę motywacyjną zarobków w dążeniu pracowników do zmiany miejsca pracy — im niższe kwalifikacje pracowników, tym mniejsza suma skłania do zmiany miejsca pracy. Por. Kohout, *op. cit.*, s. 172.

²² Kohout, *op. cit.*, s. 192.

²³ Pomian, *op. cit.*

Włodzimierz Jaśkiewicz

EDUCATION AND TRAINING OF PROFESSIONALLY ACTIVE WORKERS

Development of the national economy produces growing demand for qualified personnel. The school system is no longer able to satisfy the needs of the economy with the biggest deficit appearing in category of qualified workers. Thus an important role will be played here by the system of education and training of professionally active people.

Non-school system of acquiring and improving professional qualifications by workers is based on „on-the-job” training, courses and practical training conducted in enterprises (traineeship, probation engagement) constituting an element of continuous education. Growing requirements as regards qualifications, increase of the general level of education of the society, and growing role played by qualifications in promotion processes account for increasing interest taken by workers in learning and improving their professional qualifications. There can be observed a growing number of attitudes characterized with autonomous drive to knowledge among workers.

Training in the place of work encompasses annually about 300 thousand persons (including 19.1 per cent people obtaining education of secondary-school level). However, maintaining workers' activity in the sphere of education and complementary training at the unchanged level makes it necessary for the industry to attribute a bigger, than it is the case sometimes now, importance to employee's qualifications in the personnel policy (promotions). That is due to the fact that expectations of workers, reflecting improvement of their qualifications and education, are linked, in most cases, with promotion to higher posts and increased pay. Fulfilment of these expectations by the enterprise encourages others to supplement their education. This leads to improvement in qualifications of the working personnel and thus paves the way for positive attitudes in relation to work and place of work.