

17064

*szafel*

14

**PROPOZYCJE I MATERIAŁY**

**ZAWÓD  
BIBLIOTEKARZA  
DZIŚ I JUTRO**

WYDAWNICTWO  
SBP



**14**

**ZAWÓD BIBLIOTEKARZA  
DZIŚ I JUTRO**

POLISH LIBRARIANS ASSOCIATION

# PROPOSITIONS AND MATERIALS

## LIBRARIAN'S PROFESSION TODAY AND TOMORROW

Proceedings of the conference  
in Łódź, 15th-16th of October 1966 r.

WYDAWNICTWO

SBP



WARSAW 1997

STOWARZYSZENIE BIBLIOTEKARZY POLSKICH

# PROPOZYCJE I MATERIAŁY

## ZAWÓD BIBLIOTEKARZA DZIŚ I JUTRO

Materiały z konferencji  
Łódź, 15-16.10.1996 r.

WYDAWNICTWO

SBP



WARSZAWA 1997

Komitet Redakcyjny serii wydawniczej  
**<<PROPOZYCJE I MATERIAŁY>>**  
Stanisław CZAJKA (przewodniczący), Lucjan BILIŃSKI,  
Jan BURAKOWSKI, Marcin DRZEWIECKI,  
Janina JAGIELSKA, Janusz NOWICKI (sekretarz)  
Ewa STACHOWSKA-MUSIAŁ, Maria WASIK-ŚWIDERSKA  
Elżbieta Barbara ZYBERT

Projekt graficzny okładki i strony tytułowej  
Wydawnictwo SBP

Redaktor tomu  
Ewa STACHOWSKA-MUSIAŁ

Redakcja techniczna i korekta  
Anna LIS

© Copyright by Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich

ISBN 83-85778-81-0



17064 strona 2

CIP-Biblioteka Narodowa

Zawód bibliotekarza dziś i jutro: materiały z konferencji, Łódź  
15-16.10.1996 r. / [red t. Ewa Stachowska-Musiał]. - Warszawa: Wydaw.  
SBP, 1997. - (Propozycje i Materiały / Stowarzyszenie Bibliotekarzy  
Polskich; 14)

Wydawnictwo SBP, Warszawa 1997, Wyd. I. Ark. wyd. 6.0 Ark. druk. 7.5  
Skład i łamanie: Regina Lipnicka.

Druk i oprawa: Zakład Poligraficzny PRIMUM,  
ul. Mokronoskich 7a, 05-825 Grodzisk Maz. tel. 755-68-58

25.06.97 do SBP, 5.00

## OD REDAKTORA

Zawód bibliotekarza stawia ostatnio coraz wyższe wymagania tym, którzy go uprawiają. Niestety, w Polsce nie oferuje w zamian społecznego uznania, czy finansowej satysfakcji. Dylemat ten pogłębiają niespójne i przestarzałe przepisy regulujące kwestie zawodowe, a brak pragmatyki zawodowej powoduje, że do bibliotek trafiają zbyt często i zbyt łatwo osoby bez profesjonalnego przygotowania. Obniża to zarówno efektywność ich działania, jak i rangę samego zawodu. Nie mają większego wpływu na ten stan rzeczy posiadający odpowiednie kwalifikacje. Bibliotekarze dyplomowani, którzy powinni stanowić elitę zawodową, wykonują na ogół rutynowe czynności i prezentują postawy zachowawcze, a młodzi adepci studiów bibliotekoznawczych najczęściej nie podejmują pracy w bibliotekach.

Sytuacja ta rodzi frustracje i budzi uzasadnione obawy zwłaszcza w środowisku bibliotek naukowych. Radykalne procesy modernizacyjne, które w nich zachodzą, związane przede wszystkim z komputeryzacją i rozszerzaniem usług informacyjnych, wymagają nowoczesnie myślącej kadry, znającej techniki multimedialne, języki obce i systematycznie doskonalącej swoją wiedzę. Takie osoby stanowią w polskich bibliotekach zdecydowaną mniejszość i na razie nic, prócz osobistych ambicji, nie promuje ich umiejętności fachowych.

Członkowie reaktywowanej w 1993 r. Sekcji Bibliotek Naukowych Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich od początku swej działalności widzieli konieczność zajęcia się problemami zawodu bibliotekarskiego. W opracowanym wówczas wykazie tematów istotnych dla bibliotek naukowych wpisano na drugim miejscu: „pragmatyka zawodowa: klasyfikacja zadań i czynności bibliotecznych, sylwetka zawodowa bibliotekarza”. Zorganizowanie konferencji było zatem pierwszym krokiem zmierzającym do realizacji tego celu.

Materiały zawarte w publikacji, którą oddajemy dziś do rąk czytelników, stanowią właśnie dorobek konferencji „Zawód bibliotekarza — dziś i jutro” zorganizowanej w dn. 15-16.10.1996 r. przez Sekcję Bibliotek Naukowych SBP oraz Bibliotekę Uniwersytecką w Łodzi. W konferencji wzięły udział 104 osoby, przede wszystkim przedstawiciele bibliotek naukowych oraz zaproszeni goście z Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Kultury i Sztuki, Zarządu Głównego Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich i The East European Project. Był też przedstawiciel firmy Lange und Springer, która sponsorowała wspólną kolację. Wygłoszono 8 referatów, które — obok przemyśleń własnych — stały się podstawą do prowadzenia rozmów i dyskusji.

Ustalając program konferencji postanowiono, że poprzedzi ją ankieta dotycząca różnych aspektów zawodu bibliotekarskiego i warunków jego wykonywania, dzięki czemu będzie można uchwycić aktualny stan rzeczy.

Opracował ją (konsultując projekt z członkami Sekcji Bibliotek Naukowych) Jan Janiak, przewodniczący Sekcji. Ankieta zawierała ostatecznie 76 pytań i została rozesłana do 102 bibliotek naukowych kraju. Większość, bo 76 spośród nich przysłała odpowiedzi zaopatrzone niekiedy w interesujące uwagi i komentarze.

Ten reprezentatywny materiał źródłowy został wykorzystany do napisania dwóch referatów, wygłoszonych na początku konferencji, a mianowicie: „Bibliotekarze i biblioteki '96 w świetle ankiety” oraz „Pragmatyka służbowa w bibliotekach naukowych w świetle ankiety”. Autor pierwszego z nich dokonał wnikliwej analizy uzyskanych informacji, a jej wyniki posłużyły mu do nakreślenia aktualnej „fotografii zawodu”. Autor drugiego natomiast, wychodząc od konstatacji wynikających z ankiety i krytyki obowiązujących przepisów zaproponował ściśle zdefiniowanie zawodu bibliotekarza i wyraźne odróżnienie go od innych pracowników bibliotecznych nie będących bibliotekarzami, a także korektę zbyt rozdrobnionej stratyfikacji grup pracowniczych. W pozostałych referatach autorzy na ogół opisywali i oceniali obecną kondycję naszego zawodu ujawniając występujące paradoksy i niekonsekwencje. Wskazywali na trudności z określeniem i uszczelnieniem jego granic, na fakt, że podział pracy w polskich bibliotekach nie jest uzależniony od posiadanych kwalifikacji i na wynikające stąd przekonanie, że nie one, a praktyka jest wystarczająca do wykonywania zawodu bibliotekarza. Mówili o przyczynach, które powodują, że bibliotekarze dyplomowani, grupa stająca na szczycie hierarchii zawodowej, nie są właściwie wykorzystani i nie tworzą elity zawodu; o barierach utrudniających szybki awans młodym i ambitnym bibliotekarzom; o mechanizmach powodujących, że zbyt często bibliotekami kierują dyrektorzy bez profesjonalnego przygotowania. Ostatni z referatów miał odrębny charakter. Autorka zapoznała zebranych z podstawowymi problemami klasyfikacji zawodów i obowiązującymi dokumentami w tym zakresie, wskazując tym samym kierunek prac nad przyszłą pragmatyką zawodową.

W zasadzie referaty nie zawierały propozycji konkretnych rozwiązań. Autorzy przedstawiając stan naszego zawodu zgodnie postulowali konieczność zmian, choć mniej już zgodnie (a niektórzy wręcz sceptycznie) oceniali możliwości przeprowadzenia ich.

Organizatorzy konferencji zarezerwowali czas na dyskusję i sformułowanie wniosków. Było ich wiele, o różnym ciężarze gatunkowym. Do najważniejszych należy zaliczyć powszechnie wyrażane przekonanie o konieczności opracowania pragmatyki zawodowej oraz modernizacji obowiązujących przepisów i taryfikatorów (brak ustaleń odnośnie zaszeregowania osób z licencjatem, kłopoty z zaszeregowaniem informatyków itp.). Większość dyskutantów postulowała również, aby do realizacji tych zadań powołać zespół kompetentnych osób, który będzie działał w strukturach SBP (może np. przybrać postać Komisji ds. zawodu). W końcowej fazie konferencji zespół taki został wyłoniony i w skład jego weszli: Wanda Dziadkiewicz, Henryk Hollender, Jan Janiak, Artur Jazdon, Henryk Szarski, Maria Śliwińska oraz Jan Wołosz. Radosław Cybulski

i Małgorzata Kłossowska wyrazili zgodę na współpracę w charakterze konsultantów.

Organizatorzy konferencji mają świadomość, że referaty i dyskusja nie wyczerpały złożonej problematyki naszego zawodu. Istnieje konieczność dalszych dyskusji, przemyśleń i spotkań poświęconych temu tematowi. Mimo, że podobne inicjatywy podejmowane wcześniej nie zostały uwieńczone sukcesem, Sekcja Bibliotek Naukowych sądzi, iż w dobie obecnej problem jest do załatwienia. Nie tylko dlatego, że podniesienie rangi zawodu bibliotekarza leży w naszym, wspólnym interesie i nikt tego za nas nie zrobi. Również dlatego, że świadomość wyzwań, jakie przed naszym zawodem stawiają współcześni użytkownicy i wynikająca stąd konieczność zmian stają się coraz powszechniejsze. Coraz większa liczba polskich bibliotekarzy odbywa praktyki w nowoczesnych bibliotekach zagranicznych i ma możliwość skonfrontowania stosowanych tam rozwiązań z rozwiązaniami obowiązującymi u nas. Ich uwagi i spostrzeżenia będą bardzo przydatne w pracach wyłonionego zespołu. Zapraszamy także do współpracy wszystkich, którzy mają własne przemyślenia i propozycje zmian. Licząc na aktywny udział całego środowiska bibliotekarskiego w wypracowywaniu nowoczesnej pragmatyki zawodowej, organizatorzy konferencji pragną jednocześnie serdecznie podziękować autorom referatów, dyskutantom, uczestnikom i zaproszonym gościom za zainteresowanie się tematem i okazaną w ten sposób troskę o przyszły kształt zawodu bibliotekarza w Polsce.

*Ewa Stachowska-Musiał*





## BIBLIOTEKARZE I BIBLIOTEKI '96 W ŚWIETLE ANKIETY

Od kilku lat polskie biblioteki zostały objęte radykalnymi procesami modernizacyjnymi, których istotą jest automatyzacja tradycyjnych form i sposobów pracy bibliotekarzy. Procesy te nie zostały jeszcze zakończone, ale już w obecnym okresie pojawiły się zupełnie nowe problemy związane z realizacją podstawowych funkcji bibliotek, pojawieniem się nowych zadań w zakresie usług informacyjnych — a w związku z tym biblioteki postrzegane są już z innej, aniżeli dotychczasowa, perspektywy i inne wymagania stawia im współczesny czytelnik.

Automatyzacja procesów pracy bibliotecznej przyniosła już na obecnym, początkowym przecież etapie szereg nowych wyzwań o charakterze organizacyjnym i finansowym, a także postawiła biblioteki przed problemami personalnymi postrzeganymi w ścisłym związku z modernizacyjnymi zabiegami wokół zmian, jakie zachodzą zarówno wewnątrz każdej instytucji, jak również w relacjach ze środowiskiem zewnętrznym. Unowocześnienie form, metod i sposobów pracy bibliotekarskiej realizowane jest z jednej strony przy udziale nowoczesnych narzędzi pracy (komputery, systemy informacyjno-biblioteczne) i wielu innych środków informacji i komunikacji, a z drugiej zaś rodzi się pytanie o to, czy polskie biblioteki rozpatrywane jako zespoły pracownicze, funkcjonujące w określonych strukturach organizacyjnych, są przygotowane do dalszych, bardziej jeszcze złożonych (z punktu widzenia organizacji pracy i świadczonych usług) etapów modernizujących działalność tych bibliotek.

Odpowiedzi na powyższe pytanie udzielić będzie można dopiero wówczas, gdy zdamy sobie jasno sprawę z dzisiejszego stanu rzeczy w sprawach związanych z materialną stroną funkcjonowania bibliotek, z niektórymi aspektami zarządzania zespołami ludzkimi, strukturą wykształcenia i strukturą zatrudnienia personelu, jaki tutaj i teraz krząta się (lub nie) wokół modernizacyjnych zabiegów, których celem miałyby być w efekcie zrównanie do nowoczesnego standardu średniej wielkości biblioteki naukowej w dowolnym, zachodnioeuropejskim kraju. Pytanie zatem brzmi: czy przy zachowaniu i stosowaniu dawnych przepisów prawnych w sprawach personalnych, przy obecnej istniejącej tak bardzo rozdrobionej stratyfikacji grup pracowniczych i przy realizacji aktualnych wymogów kwalifikacyjnych oraz narzuconego przepisami trybu awansu służbowego i poziomu płac mogą być kiedykolwiek osiągnięte europejskie standardy nowoczesnego bibliotekarstwa? Ponadto, nie można nie zadać pytania o to, czy obowiązujące przepisy prawne sprzyjają czy też raczej opóź-

nią realizację modernizowanych procesów zainicjowanych w polskich bibliotekach naukowych?

Udzielając ewentualnej odpowiedzi na te dwa zasadnicze pytania nie można nie zadać dalszych, a więc m.in.: dotyczących wykształcenia personelu polskich bibliotek, dynamiki związanej z aktualizacją wiedzy fachowej, ilości i „jakości” kadry kierowniczej, a także na ile aktualny jest (i czy w ogóle potrzebny) podział na grupę bibliotekarzy dyplomowanych i tzw. służbę biblioteczną (od roku 1993 „bibliotekarzy dydaktycznych”).

Celem więc uchwycenia i poddania w miarę możliwości szczegółowej analizie aktualnego stanu rzeczy w zakresie kadry bibliotecznej i niektórych aspektów zarządzania i tym samym zebrania materiału źródłowego opracowano ankietę, którą w marcu br. rozesłano do 102 bibliotek szkół wyższych, bibliotek publicznych posiadających status naukowych, bibliotek Polskiej Akademii Nauk i centralnych bibliotek resortowych.

Odpowiedzi udzieliło 76 bibliotek, co pozwala uznać przedstawiony tutaj materiał jako reprezentatywny, jakkolwiek owe 26 bibliotek, które nie odpowiedziały na pytanie ankiety, z pewnością wzbogaciłyby wiedzę na temat warunków funkcjonowania bibliotek polskich o dalsze interesujące dane.

Ankieta liczyła 76 pytań, których odpowiedzi zostały ujęte w formie tabel i stanowią integralną część niniejszego opracowania.

W celu przejrzystego odczytywania danych zawartych w tabelach dokonano zgrupowania poszczególnych kategorii bibliotek, a więc np. biblioteki Politechnik i Wyższych Szkół Inżynierskich zostały zgrupowane jako biblioteki „techniczne”; biblioteki „ekonomiczne” to oczywiście biblioteki Akademii Ekonomicznych itd. Tabele składają się z 2 rubryk stałych: pierwsza rubryka to liczba bibliotek poszczególnej grupy, które odpowiedziały na ankietę; druga rubryka zawiera nazwę grupy bibliotek. Następne rubryki poszczególnych tabel są zmienne w zależności od problemu, jaki jest omawiany i prezentowany za pomocą statystycznych zestawień. Nie wszystkie jednak odpowiedzi na pytania ankiety zostały ujęte w formie tabel, gdyż nie w każdym przypadku istniała taka potrzeba. Wówczas rezultaty odpowiedzi i ich analiza zostały szerzej omówione w tekście referatu. Zebrany w wyniku ankiety materiał został ujęty w następujących zagadnieniach:

1. Stan zbiorów (tab. 1).
2. Czytelnictwo (tab. 2 i 3).
3. Struktura organizacyjna (wybrane aspekty).
4. Struktura wykształcenia (tab. 4-20).
5. Struktura zatrudnienia (tab. 21-26).
6. Zarządzanie (tab. 27-33).
7. Uwagi respondentów.

## 1. STAN ZBIORÓW

W bibliotekach, które odpowiedziały na ankietę zgromadzono łącznie księgozbiory liczące 57 335 008 wol. (jednostek wszystkich kategorii zbiorów). Największym księgozbiorem dysponują biblioteki uniwersyteckie (22 106 979 wol.), na drugim miejscu sytuują się biblioteki szkół technicznych (9 998 787 wol.), a następane to biblioteki publiczne (7 205 107 wol.), rolnicze, ekonomiczne, PAN, wyższe szkoły pedagogiczne (WSP). Nie można zapomnieć w tym kontekście o wielkości zbiorów Biblioteki Narodowej (6 000 000 wol.), która w przypadku tego typu analiz i zestawień powinna być traktowana w sposób szczególny i odmienny, co jest oczywiste z uwagi na specjalny status tej biblioteki.

Liczba księgozbiorów zgromadzonych w polskich bibliotekach naukowych stanowić może (nawet w tym niepełnym zestawieniu) obraz imponujący, na którego tle rozważać trzeba — nie tracąc tych cyfr z pola widzenia — problemy zatrudnienia, wykształcenia i zarządzania.

Tabela 1

Stan zbiorów (dane z dnia 31.12.1995 r.)

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba wol. (jednostek) wszystkich kategorii zbiorów łącznie
10	uniwersyteckie	22 106 979
14	techniczne	9 998 787
7	medyczne	2 280 010
7	rolnicze	2 857 406
5	pedagogiczne	1 545 335
5	ekonomiczne	2 195 151
11	artystyczne	588 830
10	publiczne	7 202 107
3	PAN	1 799 726
3	resortowe centralne	760 677
1	Biblioteka Narodowa	6 000 000
76	R a z e m	57 335 008

## 2. CZYTELNICTWO

Również i z punktu widzenia procesów udostępniania zbiorów i liczby zapisanych czytelników prym wiodą biblioteki uniwersyteckie (265 917 czytelników, 8 347 124 wypożyczeń). Drugie w kolejności znajdują się w tym zestawieniu biblioteki publiczne (216 204 czytelników i 6 227 250 wypożyczeń).

Nie można i w tym wypadku nie zwrócić uwagi na Bibliotekę Narodową, która notuje 18 300 czytelników i 720 000 wypożyczeń. Wydaje się więc, iż wszelkie analizy dotyczące wielu istotnych aspektów funkcjonowania bibliotek,

ich struktur organizacyjnych i zaplecza personalnego nie mogą tracić z oczu rozmiarów czytelnictwa, albowiem 24 961 327 udostępionych (w roku 1995) woluminów (jednostek) i 862 940 zarejestrowanych czytelników świadczy o skali usług wykonywanych przez polskie biblioteki naukowe na rzecz środowisk, w których istnieją i są postrzegane jako ważne instytucje umożliwiające recepcje kulturowych wartości.

Tabela 2

Liczba czytelników zapisanych do bibliotek  
(według stanu na 31.12.1996 r.)

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Czytelnicy zapisani
10	uniwersyteckie	265 917
14	techniczne	155 287
7	medyczne	33 558
7	rolnicze	67 196
5	pedagogiczne	46 436
5	ekonomiczne	48 103
11	artystyczne	7 346
10	publiczne	216 204
3	PAN	3 646
3	resortowe centralne	947
1	Biblioteka Narodowa	18 300
76	R a z e m	862 940

### 3. STRUKTURA ORGANIZACYJNA (WYBRANE ASPEKTY)

Rozważając podstawowe kwestie materialnego zaplecza warunkującego funkcjonowanie bibliotek, należy zwrócić uwagę na niepokojące zjawisko znacznego rozdrobnienia organizacyjnego ankietowanych bibliotek. Organizacyjna struktura jest w większości bibliotek bardzo rozbudowana, gdyż liczy od 4 (najmniej) do 25 oddziałów w jednej bibliotece. Równie „poszatkowany” jest i drugi stopień organizacyjnych struktur, jakimi są sekcje i pracownie (od 3 do 32) oraz samodzielne stanowiska pracy (od 1 do 10).

Te ostatnie ulegną likwidacji w związku z bieżącymi zarządzeniami Ministerstwa Edukacji Narodowej, ale decyzje te nie wzbudzają — jak się wydaje — entuzjazmu w dużych bibliotekach naukowych, podległych temu resortowi.

Istniejące nadal wielostopniowe, rozdrobnione struktury organizacyjne bibliotek świadczą m.in. o słabym jeszcze stopniu zaawansowania procesów automatyzacji, która winna wymóc „spłaszczenie” owych struktur i uprościć tym samym procedury zarządzania oraz zlikwidować olbrzymią ilość stanowisk kierowniczych.

Niepokój budzą także fakty terytorialnego rozproszenia gmachów Bibliotek Głównych. I tak w przypadku bibliotek uniwersyteckich (10) znajdują się one w 22 budynkach, a biblioteki techniczne (14) lokują się w 17 budynkach.

W grupie bibliotek medycznych (7) aż 2 biblioteki znajdują się w 4 budynkach. Akademii Rolnicze oraz Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego, liczone jako jedna grupa bibliotek rolniczych (7), mają swoje pomieszczenia w 24 gmachach, a na 7 bibliotek WSP (Wyższe Szkoły Pedagogiczne) aż 2 zajmują lokale w 5 budynkach. Podobna sytuacja istnieje w grupie bibliotek ekonomicznych (5), z których 2 rozproszone są w 5 budynkach. W lepszej sytuacji znajdują się biblioteki szkół artystycznych (11), z których tylko 1 rozproszona jest w 3 gmachach. Za skrajnie złą należy uznać sytuację bibliotek publicznych (10): tylko 1 biblioteka ma swoją siedzibę we własnym gmachu, gdy pozostałe 9 znajduje się w 36 budynkach.

Tabela 3

Ilość wol. (jednostek udostępnionych łącznie „na miejscu” i na „zewnątrz” wg stanu na 31.12.1995 r.)

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Udostępnione wol.
10	uniwersyteckie	8 347 124
14	techniczne	4 528 071
7	medyczne	965 878
7	rolnicze	1 056 981
5	pedagogiczne	1 266 401
5	ekonomiczne	1 198 916
11	artystyczne	285 109
10	publiczne	6 227 250
3	PAN	265 597
3	resortowe centralne	100 356
1	Biblioteka Narodowa	720 000
76	R a z e m	24 961 327

Reasumując: na 76 bibliotek objętych ankietą, biblioteki główne mieszczą się w 111 obiektach; co z pewnością negatywnie wpływa na ich sprawne funkcjonowanie i przebieg modernizacyjnych prac w zakresie świadczonych usług. Innym aspektem organizacyjnego funkcjonowania bibliotek, szczególnie jednak w odniesieniu do bibliotek szkół wyższych, jest istnienie sieci bibliotek zakładowych. Na pytanie: „Czy biblioteki zakładowe podlegają bibliotece głównej (wspólne etaty, nadzór merytoryczny)?” — „tak” odpowiedziały 32 biblioteki, odpowiedzi „nie” udzieliło 15 bibliotek. W przypadku bibliotek publicznych 10, które odpowiedziały na ankietę posiada 89 filii.

Przedstawione powyżej dane miały na celu uświadomienie istnienia niektórych tylko, ale przecież dość istotnych i ważnych aspektów materialnego zaplecza bibliotek i warunków, w jakich realizują one swoje statutowe zadania.

#### 4. STRUKTURA WYKSZTAŁCENIA

(Tab. 4-20)

Stratyfikację wykształcenia wyższego w stosunku do ogółu zatrudnionych na etatach bibliotecznych dla poszczególnych grup bibliotek odzwierciedla tabela 4, w której ukazano liczbę pracowników legitymujących się studiami wyższymi (mgr) z zakresu bibliotekarstwa i informacji naukowej, z zakresu innych studiów humanistycznych, studiów matematyczno-przyrodniczych, technicznych i ekonomicznych.

Zwraca uwagę fakt, że w grupie bibliotek uniwersyteckich liczba osób posiadających magisterium z zakresu innych, aniżeli bibliotekoznawstwo studiów humanistycznych, przewyższa liczbę absolwentów bibliotekoznawstwa. Również i w tej grupie bibliotek dość znaczna ilość osób ukończyła studia matematyczno-przyrodnicze i techniczne (razem: 114 osób).

Na drugim miejscu — jeśli idzie o liczbę osób zatrudnionych na etatach bibliotecznych — znajdują się biblioteki publiczne. Warto zwrócić uwagę na to, iż w Bibliotece Narodowej (podobnie jak w bibliotekach uniwersyteckich) dostzega się przewagą osób — magistrów studiów innych, aniżeli bibliotekoznawcze nad tymi ostatnimi. Dane te sugerują dość wyraźnie istnienie problemu lub też raczej zjawiska zatrudniania się absolwentów bibliotekoznawstwa i informacji naukowej i jakkolwiek pożądanę jest, aby zatrudniano absolwentów możliwie szerokiego spektrum kierunków studiów, to jednak absolwenci bibliotekoznawstwa winni chyba w bardziej wyrazisty sposób zaznaczyć swoje miejsce w bibliotekach naukowych. Problem ten wymaga z pewnością szerokiej dyskusji, a materiały do niej przynoszą dalsze wyniki omawianej ankiety.

Pozostając jeszcze przy tab. 4 i reasumując jej wyniki należy podkreślić, że na 5 590 ogółem zatrudnionych bibliotekarzy 1184 osoby legitymują się magisterium z bibliotekoznawstwa i informacji naukowej, 650 osób posiada inne wykształcenie wyższe humanistyczne, a jeśli zsumować tych, którzy ukończyli studia matematyczne i ekonomiczne otrzymamy liczbę 429 osób, których wykształcenie będzie prawdopodobnie coraz bardziej ważyło na merytorycznej stronie funkcjonowania bibliotek, chociażby jako potencjalnie (może już i faktycznie?) istniejąca grupa bibliotekarzy dziedzinowych.

O związku się z zawodem bibliotekarskim i jego świadomym wyborze świadczą dane dotyczące osób, które nie studiowały bibliotekoznawstwa, ale podjęły trud ukończenia studiów podyplomowych na tym kierunku. O skali tego zjawiska mówią liczby w tabelach 5-6, z których analizy wynika m.in., że istnieje dość znaczna ilość osób — absolwentów studiów matematyczno-przyrodniczych, technicznych, ekonomicznych i artystycznych — które zdecydowały się

Tabela 4

Wykształcenie (1)  
Struktura wykształcenia wyższego (mgr)

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Zatrudnienie ogółem	mgr bibliot.	mgr inne hum.	mgr przyr.	mgr studia techn.	mgr studia artyst.	mgr studia ekon.
10	uniwersyteckie	1 961	324	533	96	18	7	—
14	techniczne	702	225	147	23	52	2	2
7	medyczne	314	97	47	4	4	1	—
7	rolnicze	230	56	24	62	8	—	—
5	pedagogiczne	176	66	36	6	5	1	—
5	ekonomiczne	267	61	51	51	3	—	8
11	artyistyczne	63	17	17	1	—	12	—
10	publiczne	1 335	228	186	14	10	6	—
3	PAN	82	18	62	4	1	—	—
3	resortowe centralne	54	13	18	—	—	—	—
1	Biblioteka Narodowa	406	79	157	16	2	10	—
76	R a z e m	5 590	1 184	1 278	277	103	39	10



na pozostanie w bibliotekach, a również łączna liczba 510 osób (tab. 5) poświadcza pozytywną tendencję w procesie podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Tabela 5

Wykształcenie (2)  
Liczba osób po studiach podyplomowych bibliotekarskich i informacji naukowej

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Ogółem	Ukończyło w ostatnich 5 latach
10	uniwersyteckie	94	22
14	techniczne	88	26
7	medyczne	12	2
7	rolnicze	46	12
5	pedagogiczne	20	9
5	ekonomiczne	27	14
11	artystyczne	8	1
10	publiczne	73	25
3	PAN	7	3
3	resortowe centralne	4	1
1	Biblioteka Narodowa	10	6
76	R a z e m	389	121

Odrebnym zagadnieniem jest podejmowanie studiów zaocznych przez pracowników bibliotek. Również i w tym zakresie (tab. 7) dostrzec można korzystne zjawiska z punktu widzenia uzyskania statusu wyższego wykształcenia, ale zwraca uwagę bardzo nierównomierna liczba osób, które ukończyły zaoczne studia bibliotekoznawcze (tab. 7) i które studiują aktualnie (tab. 8). W tym zakresie dominują biblioteki uniwersyteckie i publiczne.

Obok tych pozytywnych zjawisk i tendencji, istnieje jednak dość znaczna grupa bibliotekarzy nie legitymujących się zakończonymi magisterium studiami wyższymi (tab. 11), szczególnie zaś zwraca uwagę znaczna liczba osób (480), które są zatrudnione na stanowisku starszego bibliotekarza (tab. 12). Prawdopodobne jest, że dla tej grupy pracowników droga awansu służbowego jest zamknięta, jakkolwiek sytuacja ta być może zmobilizuje przynajmniej część z nich do napisania prac, o ile posiadają oczywiście absolutorium.

Pozostając jeszcze przy kwestii wykształcenia, warto także przyrzeć się tabeli 14, z której wynika, iż biblioteki naukowe zatrudniają niewielką grupę osób posiadających stopień lub tytuł naukowy. Zjawisko to winno niepokoić i skłaniać do poszukiwania rozwiązań o charakterze prawnym, które by w sposób dość radykalny stymulowały rozwój tej grupy pracowników.

Podobne obawy należy sformułować przy dokładnym przyjrzeniu się tabeli 15, bowiem liczba osób, które deklarują zamiar przystąpienia do egzaminu dla

Tabela 6

Wykształcenie (3)  
 Po jakich studiach zasadniczych ukończono  
 podyplomowe studia bibliotekoznawcze i informacji naukowej.

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	ilość osób po studiach humanist.	ilość osób po studiach matem.- przyrodn.	ilość osób po studiach technicz.	ilość osób po studiach artyst.	ilość osób po studiach ekonom.
10	uniwersytecki	68	9	19	—	—
14	techniczne	51	16	11	—	—
7	medyczne	9	1	—	—	—
7	rolnicze	18	26	1	—	—
5	pedagogiczne	9	1	1	—	—
5	ekonomiczne	18	2	2	—	5
11	artystyczne	3	1	—	3	—
10	publiczne	64	5	5	1	—
3	PAN	7	—	—	—	—
3	resortowe centralne	4	—	—	—	—
1	Biblioteka Narodowa	8	2	—	—	—
76	Razem	259	63	39	4	5



Tabela 7

Wykształcenie (4)  
Liczba osób, które ukończyły (w ostatnich 5 latach) zaoczne  
studia bibliotekoznawstwa i informacji naukowej.

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Ilość osób
10	uniwersyteckie	23
14	techniczne	16
7	medyczne	3
7	rolnicze	—
5	pedagogiczne	—
5	ekonomiczne	3
11	artystyczne	1
10	publiczne	20
3	PAN	—
3	resortowe centralne	1
1	Biblioteka Narodowa	1
76	R a z e m	68

Tabela 8

Wykształcenie (5)  
Liczba osób studiujących aktualnie (w roku 1996) na zaocznych studiach bibliotekoz-  
nawczych i informacji naukowej

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Ilość osób
10	uniwersyteckie	24
14	techniczne	15
7	medyczne	2
7	rolnicze	3
5	pedagogiczne	2
5	ekonomiczne	2
11	artystyczne	1
10	publiczne	30
3	PAN	1
3	resortowe centralne	1
1	Biblioteka Narodowa	1
76	R a z e m	82

**Wyszktałenie (6)**  
 Liczba osób studiujących aktualnie (w roku 1996) na studiach podyplomowych bibliotekoznawstwa i informacji naukowej

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Ilość osób
10	uniwersyteckie	16
14	techniczne	10
7	medyczne	3
7	rolnicze	4
5	pedagogiczne	2
5	ekonomiczne	1
11	artystyczne	1
10	publiczne	11
3	PAN	—
3	resortowe centralne	1
1	Biblioteka Narodowa	—
76	R a z e m	49

bibliotekarzy dyplomowanych, jak również liczba osób, które zdały ten egzamin w okresie ostatnich 5 lat (tab.16) nie napawa optymizmem. Problem ten wymaga pogłębienia refleksji nad przyczynami braku tendencji rozwojowych kadry bibliotekarzy dyplomowanych.

Współczesna biblioteka naukowa nie może spełniać należycie swoich rozlicznych funkcji i zadań bez współpracy i kontaktów z instytucjami kulturalnymi za granicą. Bezpośrednia współpraca konkretnej uczelni z uczelniami i ośrodkami naukowymi na świecie obejmuje w wielu wypadkach również współpracę bibliotek, czy to w zakresie wymiany publikacji naukowych, czy też szerszej wymiany personelu w formie krótkotrwałych wyjazdów bibliotekarzy współpracujących ze sobą bibliotek. Intensywność tych kontaktów wzrosła wydatnie w chwili rozpoczęcia realizacji programu TEMPUS. Tabele 17-20 informują o liczbie osób, które znają czynnie języki obce, posługują się nimi w wykonywaniu codziennych obowiązków służbowych oraz uczą się języków aktualnie. Jeśli przyjąć (tab. 17), że w odniesieniu do liczby wymienionych tam osób można mówić o rzeczywiście czynnej znajomości języków obcych, to sytuacja w tym zakresie napawa optymizmem. Podobnego komentarza wymagają dane zawarte w tabeli 20, chociaż zdziwienie budzi fakt, iż na 76 bibliotek tylko 1 osoba uczy się aktualnie języka rosyjskiego!

Wyszkolenie (7)  
Liczba osób studiujących aktualnie (w roku 1996) na studiach zaocznych  
i innych aniżeli bibliotekoznawstwo i informacja naukowa

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Studia humanist.	Studia matem.- przyrodn.	Studia techniczne	Studia ekonomiczne
10	uniwersyteckie	8	—	6	—
14	techniczne	2	—	5	—
7	medyczne	1	—	—	—
7	rolnicze	5	—	—	—
5	pedagogiczne	4	—	1	—
5	ekonomiczne	13	—	—	1
11	artyistyczne	—	—	—	—
10	publiczne	15	1	1	—
3	PAN	—	—	—	—
3	resortowe centralne	2	—	—	—
1	Biblioteka Narodowa	1	—	—	—
76	Razem	51	1	13	1

Wykształcenie (8)  
Liczba osób na etatach bibliotekarskich posiadających tylko  
absolutorium (bez mgr)

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Ilość osób
10	uniwersyteckie	25
14	techniczne	10
7	medyczne	5
7	rolnicze	12
5	pedagogiczne	3
5	ekonomiczne	1
11	artystyczne	2
10	publiczne	23
3	PAN	2
3	resortowe centralne	—
1	Biblioteka Narodowa	12
76	R a z e m	95

Wykształcenie (9)  
Liczba osób zatrudnionych na stanowisku starszego bibliotekarza, ale nie posiadających  
ukończonych studiów wyższych (mgr)

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Ilość osób
10	uniwersyteckie	90
14	techniczne	64
7	medyczne	34
7	rolnicze	18
5	pedagogiczne	4
5	ekonomiczne	14
11	artystyczne	4
10	publiczne	183
3	PAN	8
3	resortowe centralne	11
1	Biblioteka Narodowa	50
76	R a z e m	480

Wykształcenie (10)  
Liczba osób posiadających ukończone:

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Średnie wykształcenie bibliot.	Studium bibliot. pomatralne	Kursy PKKO-B	Księgarskie ekonom.
10	uniwersyteckie	18	114	4	—
14	techniczne	30	76	17	—
7	medyczne	10	48	3	—
7	rolnicze	4	17	16	—
5	pedagogiczne	5	12	6	—
5	ekonomiczne	12	25	—	—
11	artystyczne	—	7	2	—
10	publiczne	35	229	20	—
3	PAN	—	8	—	—
3	resortowe centralne	3	4	1	2
1	Biblioteka Narodowa	28	27	4	—
76	R a z e m	145	567	73	2

Tabela 14

Wykształcenie (11)  
Liczba osób posiadających stopień/tytuł:

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Profesor	Dr hab.	Doktor
10	uniwersyteckie	—	4	51
14	techniczne	—	—	12
7	medyczne	1	—	2
7	rolnicze	—	—	9
5	pedagogiczne	—	—	5
5	ekonomiczne	—	1	1
11	artystyczne	—	—	—
10	publiczne	4	1	14
3	PAN	1	3	8
3	resortowe centralne	—	—	—
1	Biblioteka Narodowa	3	3	29
76	R a z e m	9	12	131

Tabela 15

Wykształcenie (12)  
Liczba osób, które deklarują przystąpienie do egzaminu  
dla bibliotekarzy dyplomowanych

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	18
14	techniczne	8
7	medyczne	—
7	rolnicze	4
5	pedagogiczne	1
5	ekonomiczne	—
11	artystyczne	3
10	publiczne	8
3	PAN	—
3	resortowe centralne	1
1	Biblioteka Narodowa	2
76	R a z e m	45



Wykształcenie (13)  
Liczba osób, które zdały egzamin dla bibliotekarzy  
dyplomowanych w ostatnich 5 latach

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	10
14	techniczne	5
7	medyczne	1
7	rolnicze	2
5	pedagogiczne	1
5	ekonomiczne	—
11	artystyczne	—
10	publiczne	2
3	PAN	—
3	resortowe centralne	—
1	Biblioteka Narodowa	1
76	R a z e m	22

Tabela 17

Wykształcenie (14)  
Czynna znajomość języków obcych  
Język angielski

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	94
14	techniczne	69
7	medyczne	20
7	rolnicze	21
5	pedagogiczne	16
5	ekonomiczne	21
11	artystyczne	14
10	publiczne	27
3	PAN	7
3	resortowe centralne	9
1	Biblioteka Narodowa	12
76	R a z e m	310

## Język niemiecki

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	55
14	techniczne	26
7	medyczne	9
7	rolnicze	12
5	pedagogiczne	10
5	ekonomiczne	7
11	artystyczne	10
10	publiczne	17
3	PAN	6
3	resortowe centralne	4
1	Biblioteka Narodowa	5
76	R a z e m	161

## Język francuski

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	33
14	techniczne	25
7	medyczne	6
7	rolnicze	5
5	pedagogiczne	1
5	ekonomiczne	3
11	artystyczne	2
10	publiczne	12
3	PAN	8
3	resortowe centralne	2
1	Biblioteka Narodowa	5
76	R a z e m	103

## Język rosyjski

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	39
14	techniczne	30
7	medyczne	11
7	rolnicze	24
5	pedagogiczne	33
5	ekonomiczne	8
11	artystyczne	7
10	publiczne	30
3	PAN	3
1	Biblioteka Narodowa	13

Tabela 18

### Wykształcenie (15) Liczba osób posługujących się stale językiem obcym

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	142
14	techniczne	54
7	medyczne	6
7	rolnicze	21
5	pedagogiczne	5
5	ekonomiczne	21
11	artystyczne	26
3	PAN	5
3	resortowe centralne	10
1	Biblioteka Narodowa	49
76	R a z e m	349

Wykształcenie (16)  
Liczba osób, które aktualnie uczą się języków obcych

Język angielski

Liczba bibliotek	Rodzaj bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	105
14	techniczne	38
7	medyczne	5
7	rolnicze	55
5	pedagogiczne	25
5	ekonomiczne	15
11	artystyczne	5
10	publiczne	33
3	PAN	17
3	resortowe centralne	12
1	Biblioteka Narodowa	1
76	R a z e m	311

Język niemiecki

Liczba bibliotek	Rodzaj bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	17
14	techniczne	10
7	medyczne	1
7	rolnicze	5
5	pedagogiczne	5
5	ekonomiczne	7
11	artystyczne	3
10	publiczne	4
3	PAN	1
3	resortowe centralne	1
1	Biblioteka Narodowa	—
76	R a z e m	54

## Język francuski

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	1
14	techniczne	4
7	medyczne	—
7	rolnicze	—
5	pedagogiczne	3
5	ekonomiczne	3
11	artystyczne	2
10	publiczne	—
3	PAN	—
3	resortowe centralne	—
1	Biblioteka Narodowa	—
76	R a z e m.	13

## Język rosyjski

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	—
14	techniczne	—
7	medyczne	—
7	rolnicze	—
5	pedagogiczne	—
5	ekonomiczne	—
11	artystyczne	1
10	publiczne	—
3	PAN	—
3	resortowe centralne	—
1	Biblioteka Narodowa	—
76	R a z e m	1

## 5. STRUKTURA ZATRUDNIENIA

(Tab. 20-26)

W tej grupie pytań ankiety postawiono sobie za cel uzyskanie odpowiedzi dotyczących:

- 1) skali zatrudnienia bibliotekarzy dyplomowanych (tab. 20);
- 2) liczby absolwentów bibliotekoznawstwa przyjętych do pracy w ostatnich 5 latach (tab. 21);
- 3) liczby absolwentów studiów innych, aniżeli bibliotekoznawcze, przyjętych do pracy w ostatnich 5 latach (tab. 22).

Pytano również o:

- 1) liczbę pracowników zajmujących się wyłącznie pracą naukowo-badawczą (tab. 23);
- 2) potrzebę zatrudnienia bibliotekarzy dziedzinowych,  
a także:  
2) zasięgnięto opinii respondentów w sprawie przyjęć do pracy osób posiadających tylko licencjat.

Tabela 20

Zatrudnienie (1)  
Liczba bibliotekarzy/dokumentalistów dyplomowanych

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	138
14	techniczne	38
7	medyczne	14
7	rolnicze	16
5	pedagogiczne	10
5	ekonomiczne	15
11	artystyczne	6
10	publiczne	18
3	PAN	10
3	resortowe centralne	2
1	Biblioteka Narodowa	24
76	R a z e m	289

Komentując tę pierwszą grupę pytań i udzielonych na nie odpowiedzi trzeba zwrócić uwagę raz jeszcze na kwestię ilościowego zatrudnienia bibliotekarzy dyplomowanych, którzy w stosunku do ogółu zatrudnionych stanowią grupę w sposób jaskrawy nieliczną, prawdopodobnie zanikającą i nie odgrywającą już obecnie takiej roli jak w przeszłości.

Dodatkowym argumentem, który wspierałby taką tezę są liczby tabeli 23. Wynika z niej, że na 76 bibliotek tylko w czternastu są pracownicy zajmujący się działalnością naukowo-badawczą. Z innych odpowiedzi na pytania ankiety

wynika jednocześnie, że winno się powołać zespoły badawcze tam, gdzie ich nie ma (42 odpowiedzi za powołaniem zespołów, 17 przeciwko, a 7 osób nie miało zdania w tej sprawie). Respondenci uznali także za zasadne, aby istniały odrębne przepisy pragmatyki zawodowej regulujące stosunki służbowe osób zajmujących się wyłącznie działalnością naukowo-badawczą (43 głosy „za” odrębnymi przepisami, 20 „nie”, a 9 osób nie miało zdania). Sporą uwagę przywiązuje się do „image” biblioteki, które zyskuje w opinii środowiska wówczas, gdy istnieje zespół naukowo-badawczy. Opinię taką wyraziło 48 osób, 6 było przeciwnego zdania, a 5 nie zajęło wyraźnego stanowiska.

Tabela 21

Zatrudnienie (2)  
Liczba absolwentów studiów bibliotekoznawczych przyjętych do pracy w ostatnich 5 latach

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	65
14	techniczne	17
7	medyczne	12
7	rolnicze	9
5	pedagogiczne	14
5	ekonomiczne	16
11	artystyczne	4
10	publiczne	31
3	PAN	—
3	resortowe centralne	3
1	Biblioteka Narodowa	17
76	R a z e m	188

Analizując z kolei kwestię zatrudnienia absolwentów studiów wyższych w okresie ostatnich 5 lat warto przez moment przyjrzeć się bliżej tabelom 21-22. Z ich porównania wynika, że absolwenci studiów innych aniżeli bibliotekoznawcze zdecydowanie dominują, jeśli idzie o swe zainteresowanie pracą w bibliotece i chociaż należy pamiętać o sporym procencie osób całkowicie przypadkowo poszukujących jakiegokolwiek pracy, to jednak wynika z tych zestawień, iż absolwenci bibliotekoznawstwa nie zasypują podaniami o pracę dyrektorów bibliotek naukowych. Po raz kolejny więc wyłania się pytanie nurtujące bibliotekarzy-praktyków: „Gdzie podziewają się absolwenci-bibliotekoznawcy”? A pytanie to rysuje się tym wyraziściej, że nawet przyjmując (zgodnie z rzeczywistością) znaczną liczbę osób przychodzących i odchodzących z bibliotek w skali jednego roku, to w dużej jednak mierze ten ruch służbowy nie obejmuje bibliotekoznawców, którzy pracy nie podejmują.

Zatrudnienie (3)  
Liczba absolwentów studiów innych aniżeli bibliotekoznawcze  
przyjętych do pracy w ostatnich 5 latach

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	166
14	techniczne	34
7	medyczne	12
7	rolnicze	18
5	pedagogiczne	7
5	ekonomiczne	14
11	artystyczne	7
10	publiczne	47
3	PAN	7
3	resortowe centralne	4
1	Biblioteka Narodowa	28
76	R a z e m	344

Zatrudnienie (4)  
Czy są pracownicy zajmujący się wyłącznie działalnością  
naukowo-badawczą?

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Tak	Nie
10	uniwersyteckie	1	9
14	techniczne	1	13
7	medyczne	2	5
7	rolnicze	—	7
5	pedagogiczne	—	5
5	ekonomiczne	—	5
11	artystyczne	1	10
10	publiczne	6	4
3	PAN	2	1
3	resortowe centralne	—	3
1	Biblioteka Narodowa	1	—
76	R a z e m	14	62



Zatrudnienie (5)  
W ilu bibliotekach są zatrudnieni informatycy i liczba  
zatrudnionych osób

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Tak	Nie	Liczba osób zatrudnionych
10	uniwersyteckie	9	1	34
14	techniczne	12	2	35*
7	medyczne	5	2	7
7	rolnicze	6	1	9
5	pedagogiczne	4	1	4
5	ekonomiczne	4	1	5
11	artystyczne	3	8	3
10	publiczne	8	2	12
3	PAN	2	1	2
3	resortowe centralne	1	2	1
1	Biblioteka Narodowa	1	—	20
76	R a z e m	55	21	132

\* 2 osoby pracują na rzecz biblioteki, ale zatrudnione są w innej jednostce organizacyjnej Uczelni (np. Instytut Informatyki)

Automatyzację procesów pracy bibliotecznej trudno sobie wyobrazić bez czynnego udziału specjalistów-informatyków. Dla bibliotek przystępujących do wdrożenia komputeryzacji zatrudnienie informatyków było (i jest nadal) dużym problemem biorąc pod uwagę relatywnie niskie płace, jakie szkoły wyższe oferują tym specjalistom. Biorąc tę sytuację pod uwagę stwierdzić trzeba, iż analiza tabeli 24 świadczy o dość znacznej liczbie zatrudnionych w bibliotekach informatyków (132 osoby). Z drugiej jednak strony dostrzec trzeba i ten fakt, iż w 21 bibliotekach na 76 ankietowanych nie są w ogóle zatrudnieni informatycy. Równie ważną sprawą są dane dotyczące form zatrudnienia informatyków (tab. 25). Za zjawisko pozytywne należy chyba uznać to, że 72 informatyków pracuje na pełnych etatach, a 27 osób wykonuje swoje obowiązki w formie 1/2etatu, jakkolwiek stwarza to bibliotekom pewien dyskomfort w organizacji procesu automatyzacji, wydłużając w czasie jej całkowite wdrożenie. Dane powyższe świadczą także o zapobiegliwości kierowniczych gremiów bibliotek, a zebrane informacje dotyczące liczby osób tej grupy zatrudnionych na pracach zleconych lub w formie umów o dzieło dowodzą wagi, jaką przykładają się do pozyskiwania specjalistów niezbędnych, bo decydujących w znacznym stopniu o postępach komputeryzacji bibliotek.

W niektórych uczelniach pojawiła się nowa forma studiów wyższych: uzyskanie tytułu licencjata, bez konieczności robienia magisterium. Sytuacja ta

Zatrudnienie (6)  
Formy zatrudnienia informatyków

Liczba bibliotek	Biblioteki	Całe etaty	1/2 etatu	Prace zlecone	Umowa o dzieło	3/4 etatu
10	uniwersyteckie	25	5	1	3	—
14	techniczne*	8	7	1	1	3
7	medyczne	1	5	—	1	—
7	rolnicze	7	1	1	—	—
5	pedagogiczne	2	1	1	—	—
5	ekonomiczne	1	1	1	2	—
11	artystyczne	—	1	1	1	—
10	publiczne	7	3	2	—	—
3	PAN	—	2	—	—	—
3	resortowe centralne	—	1	—	—	—
1	Biblioteka Narodowa	20	—	—	—	—
76	Razem	72	27	8	8	3

\* 2 osoby pracują na rzecz biblioteki, ale zatrudnione są w innej jednostce organizacyjnej uczelni

może wkrótce skomplikować tryb zatrudniania w bibliotekach osób, które będą się tylko takim tytułem legitymowały. Przepisy prawne nie są dostosowane jeszcze do tego nowego typu absolwenta wyższej uczelni i dlatego też w ankiecie znalazło się pytanie o to, czy obecne przepisy należy zmienić lub też pozostawić bez zmian — jeśli idzie o zaszeregowanie służbowe zgłaszającego się do pracy licencjata. Na pytanie to 42 osoby wypowiedziały się za zmianą przepisów (które winny umożliwić zatrudnienie takiej osoby jako posiadającej studia wyższe, ale bez magisterium), 13 osób wypowiedziało się przeciwko zmianie przepisów, a 21 osób nie miało zdania na ten temat.

Inną kwestią, która w najbliższej przyszłości będzie wymagała prawnego rozstrzygnięcia, jest problem zatrudnienia tzw. bibliotekarzy dziedzinowych, o ile oczywiście komputeryzacja bibliotek polskich potoczy się w kierunku modelu anglosaskiego lub niemieckiego (Subject Librarian lub Fachreferent). Pytanie ankiety dotyczyło jednak nie aspektu prawnego, ale konieczności i zasadności zatrudnienia bibliotekarzy dziedzinowych. Na pytanie to 55 osób odpowiedziało twierdząco, 13 respondentów wypowiedziało się negatywnie, a 7 osób nie miało zdania na ten temat.

Kolejnym pytaniem dotyczącym tej problematyki była prośba o udzielenie odpowiedzi: czy aktualnie w bibliotece są już zatrudnieni bibliotekarze dziedzinowi lub też są osoby wypełniające takie obowiązki, jakkolwiek nie nazywa się ich bibliotekarzami dziedzinowymi. Twierdzącej odpowiedzi udzieliło 26 osób ("tak, są zatrudnieni bibliotekarze dziedzinowi lub są osoby pełniące takie obowiązki"), natomiast odpowiedzi negatywnej udzieliło 50 osób, a zatem w przeważającej większości bibliotek nie pojawiła się jeszcze ta nowa kategoria pracowników.

Wyjaśnienia wymaga jednak pewna wątpliwość, która nurtuje autora ankiety, a mianowicie: czy w niektórych przypadkach nie traktuje się mylnie np. pracowników oddziałów opracowania rzeczowego zbiorów jako bibliotekarzy dziedzinowych?

## **6. ZARZĄDZANIE** (Tab. 26-32)

Organizacyjne rozdrobnienie bibliotek znajduje swoje potwierdzenie w odpowiedziach udzielonych na pytanie o ilość kierowniczych stanowisk (tab. 26). Liczba 1 156 stanowisk w odniesieniu do 76 bibliotek, które odpowiedziały na ankietę ukazuje raz jeszcze, iż biblioteki polskie są dopiero na początkowej drodze modernizacyjnych zabiegów, na których realizacji negatywnie ciąży — jak się wydaje — zarówno tradycyjny model bibliotek, jak i ostrożność dyrektorów we wprowadzaniu nazbyt radykalnych i raptownych zmian, które nastąpić muszą, ale w sposób ewolucyjny i niejako naturalny. W kontekście powyższym dostrzec można raz jeszcze słabą pozycję bibliotekarzy dyplomowanych, albowiem jedynie 203 osoby z tej grupy pełni funkcje kierownicze (tab. 27), gdy tymczasem aż 932 osoby nie posiadając statusu pracowników naukowych

Zarządzanie (1)  
Liczba stanowisk kierowniczych (ogółem)

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba stanowisk
10	uniwersyteckie	273
14	techniczne	143
7	medyczne	95
7	rolnicze	57
5	pedagogiczne	31
5	ekonomiczne	47
11	artystyczne	14
10	publiczne	295
3	PAN	28
3	resortowe centralne	12
1	Biblioteka Narodowa	161
76	R a z e m	1 156

Tabela 27

Zarządzanie (2)  
Bibliotekarze/dokumentaliści dyplomowani pełniący funkcje kierownicze

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	83
14	techniczne	35
7	medyczne	12
7	rolnicze	15
5	pedagogiczne	8
5	ekonomiczne	12
11	artystyczne	4
10	publiczne	12
3	PAN	10
3	resortowe centralne	3
1	Biblioteka Narodowa	9
76	R a z e m	203

(nauczycieli akademickich) decydują o bieżącej pracy bibliotek (tab. 27) na różnych szczeblach ich funkcjonowania. Jeśli jednak powrócić na moment do tab. 21, to budzą się wątpliwości czy bibliotekarze dyplomowani (289 osób) są we właściwy sposób wykorzystani jako kadra kierownicza, gdyż 86 osób z tej grupy nie piastuje stanowisk kierowniczych, co można z kolei interpretować jako wyraz braku odpowiednich predyspozycji pozwalających (lub nie) na kierowanie zespołami ludzkimi.

Problem kadry kierowniczej został w ankiecie związany z pytaniem o przyszłość prawidłowego funkcjonowania bibliotek z punktu widzenia procesów zarządzania. A zatem: czy istnieją w bibliotekach grupy pracowników (lub pojedyncze osoby) postrzegane już dzisiaj jako tzw. rezerwowa kadra kierownicza? Z zapisu w tab. 29 wynika jednoznacznie, że w 46 bibliotekach będzie komu powierzyć zarządzanie instytucją, ale jednak w 30 bibliotekach problem rozwoju kadry kierowniczej istnieje i prawdopodobnie stanowi jeden z ważniejszych problemów dla osób, które dzisiaj kierują tymi bibliotekami. W perspektywie najbliższych 5 lat w 27 bibliotekach (tab. 30) nie będzie osób, które można desygnować do kierowania jednostkami organizacyjnymi danej biblioteki, ale jednak w 49 bibliotekach horyzont 5 lat nie spowoduje żadnego kryzysu w ich funkcjonowaniu. Świadczyłoby to o znacznej stabilizacji personelu w tych 49 bibliotekach, a także o prawidłowej polityce kadrowej realizowanej z pewnością w długim przedziale czasu. Jednym ze sposobów wyjścia z impasu i zapewnienia instytucji osób, którym można by powierzyć obowiązki kie-

Tabela 28

Zarządzanie (3)  
Ilość osób nie będących bibliotekarzami/dokumentalistami  
dyplomowanymi, zajmującymi stanowiska kierownicze

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba osób
10	uniwersyteckie	211
14	techniczne	108
7	medyczne	83
7	rolnicze	54
5	pedagogiczne	23
5	ekonomiczne	36
11	artystyczne	9
10	publiczne	226
3	PAN	18
3	resortowe centralne	12
1	Biblioteka Narodowa	152
76	R a z e m	932

rownicze są tzw. konkursy wewnętrzne. Jedno z pytań ankiety miało na celu uzyskanie informacji w ilu bibliotekach konkursy takie są organizowane. Okazuje się, że tylko w trzech bibliotekach (2 uniwersyteckie i 1 techniczna) konkursy takie mają miejsce, gdy natomiast w 73 bibliotekach nie stosuje się takiej formy wyłaniania kandydatów na stanowiska kierownicze.

Wdrażanie zautomatyzowanych systemów informacyjno-bibliotecznych spowodowało — obok konieczności zatrudnienia informatyków — powierzenie niektórym pracownikom nowych, nieznanych w przeszłości obowiązków służbowych i zadań, a więc utworzenie stanowisk tzw. bibliotekarzy systemowych, którzy we współpracy z informatykami zajmą się tylko i wyłącznie problemami komputeryzacji macierzystej biblioteki. Interesujące więc wydawało się uzyskanie informacji, w ilu bibliotekach zatrudnia się bibliotekarzy systemowych, a także ile osób zajmuje się w swej codziennej pracy wyłącznie zagadnieniami komputeryzacji. Okazuje się, że w większości bibliotek, bo aż w 40 nie ma bibliotekarzy systemowych, w 36 bibliotekach takie osoby są, natomiast 72 osoby (na 76 bibliotek) zajmują się problemami komputeryzacji (tab. 31). Oczywiście jest, że nie w każdej bibliotece musi być zatrudniony bibliotekarz systemowy i uwaga ta dotyczy głównie bibliotek mniejszych, ale niemniej jednak widać wyraźnie, że nawet w niektórych dużych bibliotekach (np. uniwersyteckich, technicznych, medycznych, rolniczych, publicznych) nie ma pracowników, którym można było powierzyć to dość trudne i skomplikowane zadanie.

Z kwestią pojawienia się bibliotekarzy systemowych i informatyków wiąże się ściśle sprawa powołania do życia jednostek organizacyjnych (działów,

Tabela 29

**Zarządzanie (4)**  
Czy istnieje rezerwowa kadra kierownicza?

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Tak	Nie
10	uniwersyteckie	3	7
14	techniczne	11	3
7	medyczne	3	4
7	rolnicze	4	3
5	pedagogiczne	3	2
5	ekonomiczne	3	2
11	artystyczne	7	4
10	publiczne	7	3
3	PAN	2	1
3	resortowe centralne	3	—
1	Biblioteka Narodowa	—	1
76	R a z e m	46	30

sekcji, pracowni), których zadania skupiałyby się wyłącznie na wdrażaniu komputeryzacji (szkolenie personelu, zarządzanie systemem, projektowanie zmian organizacyjnych w bibliotece, szkolenie użytkowników systemu itp.). Z 76 bibliotek w 35 powołano takie jednostki organizacyjne, natomiast w 41 bibliotekach one nie istnieją (tab. 32), co pokrywa się z danymi umieszczonymi w tab. 31.

Wydaje się, że decydujący wpływ na taki stan rzeczy ma przede wszystkim sytuacja personalna konkretnej biblioteki, a co za tym idzie, możliwość wyłonienia zespołu, który bez uszczerbku dla realizacji codziennych zadań mógłby poświęcić się tylko kwestiom automatyzacji.

Kluczowym i w najwyższym stopniu zasadniczym problemem w sprawnym kierowaniu każdą instytucją jest kreowanie polityki personalnej. Czy dyrektorzy bibliotek naukowych w Polsce posiadają w swych rękach odpowiednie narzędzia o charakterze prawnym, umożliwiające im realizowanie (stymulowanie) własnej wizji dotyczącej ilości i „jakości” zatrudnionego w bibliotece personelu? Dla uzyskania w miarę pełnej informacji o tak złożonym problemie w ankiecie sformułowano kilka pytań tak, aby udzielone odpowiedzi pozwoliły określić aktualny stan rzeczy w tej sprawie. Na pytanie o to, czy obecne przepisy: a) utrudniają i b) ułatwiają prowadzenie polityki personalnej 36, osób odpowiedziało, że przepisy te utrudniają kierowanie biblioteką w zakresie spraw pracowniczych; 34 osoby uznały, że przepisy te winny ulec zmianie, a tylko 5 osób nie miało zdania w tej kwestii, zaś 3 osoby stwierdziły, że obecne przepisy ułatwiają prowadzenie polityki kadrowej.

Tabela 30

Zarządzanie (5)  
Czy przewiduje się problemy związane z obsadą kierowniczych stanowisk  
w perspektywie 5 lat?

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Tak	Nie
10	uniwersyteckie	6	4
14	techniczne	4	10
7	medyczne	3	4
7	rolnicze	2	5
5	pedagogiczne	—	5
5	ekonomiczne	3	2
11	artystyczne	—	11
10	publiczne	5	5
3	PAN	2	1
3	resortowe centralne	1	2
1	Biblioteka Narodowa	1	—
76	R a z e m	27	49

Zarządanie (6)  
 W ilu bibliotekach są bibliotekarze zajmujący się wyłącznie  
 komputeryzacją (bibliotekarze systemowi) i ich liczba

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Liczba bibliotek, w których są bibli. systemowi	Liczba bibliotek, w których nie ma bibli. system.	Liczba bibliotekarzy systemowych
10	uniwersyteckie	6	4	17
14	techniczne	8	6	17
7	medyczne	3	4	4
7	rolnicze	2	5	4
5	pedagogiczne	3	2	3
5	ekonomiczne	4	1	6
11	artystyczne	3	8	4
10	publiczne	6	4	16
3	PAN	1	2	1
3	resortowe centralne	—	3	—
1	Biblioteka Narodowa	—	1	—



Sumując odpowiedzi: „utrudniają” i „przepisy trzeba zmienić” otrzymujemy liczbę 70 osób (na 76 ankietowanych) zdecydowanie krytycznie oceniających obecne przepisy prawne, według których ukształtowana jest polityka personalna w polskich bibliotekach naukowych.

Powyższa konstatacja niewiele jednak wnosi do problemu kształtowania kadry w bibliotekach, jeśli nie zostanie chociażby w dużym zarysie określona koncepcja pożądanego modelu, który miałby być realizowany w codziennej praktyce zarządzania biblioteką.

Wychodząc z tego założenia zadano respondentom dalsze pytania, których celem miało być uzyskanie opinii na temat sytuacji aktualnej, jak również ujawnienie poglądów na temat przyszłości kreowania personelu bibliotecznego.

Ustawa o Szkolnictwie Wyższym z roku 1995 wprowadziła do bibliotek uczelnianych kategorię „pracowników dydaktycznych” (kustosze i starsi bibliotekarze). Ten ustawowy zapis od początku budził zasadnicze kontrowersje w środowisku bibliotekarskim szkół wyższych. Dlatego zadano w ankiecie pytanie treści następującej: „Czy istnienie grupy bibliotekarzy określonych w Ustawie o Szkolnictwie Wyższym z r. 1995 jako pracownicy dydaktyczni wpływało: a) pozytywnie na funkcjonowanie biblioteki? (14 odpowiedzi „tak”, „pozytywnie”), b) negatywnie na funkcjonowanie biblioteki? ( 9 odpowiedzi „tak”, „negatywnie”), c) nie nastąpiła żadna zmiana — jest jak poprzednio (39 odpowiedzi „tak”, „nic się nie zmieniło”). Na pytanie powyższe nie wszyscy udzielili odpowiedzi (tylko 62 osoby miały na ten temat określone zdanie).

Uzyskanie przez dość liczną grupę uprawnień pracowników dydaktycznych wpłynęło być może pozytywnie na „image” biblioteki w macierzystym środowisku? Żeby dowiedzieć się, czy tak jest w istocie, w ankiecie znalazło się pytanie: „Czy istnienie osób posiadających status pracowników dydaktycznych podniosło rangę biblioteki w środowisku szkoły wyższej?” (odpowiedzi: 14 „tak”, 36 „nie”, 13 „nie mam zdania”). Podejmując trudną próbę skomentowania udzielonych na te 2 pytania odpowiedzi dostrzec chyba można dość wyraźnie, że przyznanie statusu pracowników dydaktycznych kustoszom i starszym bibliotekarzom niczego w istocie rzeczy nie zmieniło — zarówno w funkcjonowaniu bibliotek, jak i w ich obrazie i „repcji” w środowisku, w którym egzystują. Problem ten jednak wymaga wnikliwego przedyskutowania, gdyż istnieje wiele innych jeszcze aspektów tej sprawy (m.in. pytanie: na ile istnienie tej grupy zahamowało rozwój grupy bibliotekarzy dyplomowanych?).

Biblioteki naukowe w Polsce charakteryzuje nadmierna ilość stanowisk pracy wyrażająca się w rozbudowanej i „poszatkowanej” hierarchicznie drabinie służbowej. Wydaje się, że modernizacyjne działania hamowane są, a w każdym razie będą w niedalekiej przyszłości m.in. z powodu obecnie istniejącej stratyfikacji grup pracowniczych. Również więc i w tej sprawie zadano pytanie, które brzmi: „Czy istniejąca obecnie stratyfikacja grup pracowniczych jest odpowiednia wobec zmieniających się zadań i funkcji bibliotek”. Odpowiedzi: 14 — „tak,

jest odpowiednia", 55 — „nie, nie jest odpowiednia", 7 — „nie mam zdania". Skoro przeważająca liczba ankietowanych wypowiedziała się negatywnie wobec istniejącego obecnie nadmiernego „poszatkowania" stanowisk służbowych, słusznie upatrując w tym anachronicznym już modelu hamulca modernizacyjnych przemian, to w takim razie jaki byłby najbardziej odpowiedni model stratyfikacji zawodowej? Podejmując próbę wysondowania ankietowanych bibliotek na temat zależności jaka istnieje między automatyzacją procesów pracy bibliotecznej a stratyfikacją grup pracowniczych sformułowano kolejne pytanie: „Czy automatyzacja wywrze wpływ na zmianę istniejącej obecnie stratyfikacji grup pracowniczych?" (Odpowiedzi: 44 — „tak, wywrze znaczny wpływ"; 27 — „wywrze nieznaczny wpływ"; 0 — „stan obecny pozostanie bez zmian"; 3 — „nie mam zdania"). Wynik odpowiedzi na to pytanie świadczy o tym, że dostrzegana jest zależność między modernizacyjnymi pracami, a koniecznością zmian w rozwarstwieniu zawodowym zatrudnionego w bibliotekach personelu. Pozostaje tylko sprawą otwartą charakter tych zmian tzn. na ile głęboko będą one musiały być dokonane i które z obecnie istniejących stanowisk pracy lub nawet całych grup pracowniczych zostaną poświęcone na rzecz niezbędnego unowocześnienia zarządzania bibliotekami. Rozstrzygnięcie tego dylematu przyniosła w pewnej mierze odpowiedź na pytania następne, z których pierwsze brzmiało: „Czy kreować 2-3 grupy pracownicze różniące się posiadaniem bardzo wysokich kwalifikacji zawodowych z jednej strony, z drugiej zaś tworzących średnią kadrę zapewniającą szeroko pojętą obsługę technicznego funkcjonowania bibliotek? (Odpowiedzi: 67 — „tak", 5 — „nie", 4 — „nie mam zdania").

Tabela 32

Zarządzanie (7)

Czy istnieją jednostki organizacyjne (pracownie, sekcje, oddziały itp.) zajmujące się wyłącznie komputeryzacją bibliotek?

Liczba bibliotek	Rodzaje bibliotek	Tak, istnieją	Nie, nie istnieją
10	uniwersyteckie	9	1
14	techniczne	10	4
7	rolnicze	3	4
5	pedagogiczne	2	3
5	ekonomiczne	2	3
11	artystyczne	—	11
10	publiczne	6	4
3	PAN	1	2
3	resortowe centralne	—	3
1	Biblioteka Narodowa	1	—
76	R a z e m	35	41

Przewaga opinii dostrzegających niezbędność proponowanego w pytaniu przyjęcia określonego modelu rozwarstwiania personelu bibliotek wiąże się ściśle z pytaniem następnym, dotyczącym finansowego aspektu zagadnienia: „Czy płace personelu bibliotecznego winne być: a) bardzo zróżnicowane (np., trzykrotnie, biorąc pod uwagę wkład pracy pracownika w funkcjonowanie biblioteki, jego pozycję w procesie pracy, stopień odpowiedzialności za podejmowane decyzje oraz formalne wykształcenie), b) zróżnicowane, c) równe w obrębie poszczególnych grup pracowniczych, d) nie mam zdania.

Za radykalnym zróżnicowaniem płac nawet trzykrotnie opowiedziało się 29 respondentów, za umiarkowanym zróżnicowaniem — 44 osoby, a tylko 3 respondentów uznało równe płace za najlepsze rozwiązanie personalnych dylematów bibliotek polskich.

Wydaje się więc, że zasadniczy, strategiczny kierunek przemian w obszarze polityki kadrowej został w wyniku analizy odpowiedzi udzielonych na powyższe pytania wytyczony. Pozostaje jednak kwestia środków finansowych, jakie pozostają w dyspozycji dyrektorów bibliotek w chwili obecnej, gdyż bez odpowiednich prerogatyw w tej mierze możliwości stymulowania pożądanej polityki personalnej pozostają iluzoryczne. Orientacji w tym zakresie służyć miały następane pytania ankiety, które z jednej strony domagały się odpowiedzi jaki jest dzisiaj stan rzeczy, a następnie miały ustalić, w czym upatrują respondenci najbardziej istotny środek oddziaływania wobec zatrudnionego w bibliotekach personelu. Pierwsze z tych pytań zostało sformułowane następująco: „Czy przyznano Pani/Panu prawo swobodnego dysponowania funduszem płac zatrudnionego w bibliotece personelu”? Odpowiedzi: „tak” udzieliło 18 osób, natomiast odpowiedzi „nie” 58 respondentów. Drugie pytanie: „W przypadku odpowiedzi „tak”. To czy dysponowanie funduszem płac umożliwia Pani/Panu prowadzenie efektywnej polityki kadrowej”? Na 18 osób odpowiadających twierdząco na poprzednie pytanie 10 respondentów i tym razem odpowiedziało „tak”, ale już 8 osób — „nie” opatrując swoją odpowiedź następującymi uwagami: „otrzymałem prawo dysponowania funduszem płac tylko w teorii”, „dysponuję funduszem płac tylko częściowo, w ramach limitu”. Niepełna samodzielność finansowa lub też jedynie formalne przyznanie takiej samodzielności ze strony władz zwierzchnich nie pozwala w istocie na zgodne z interesem biblioteki prowadzenie aktywnej i efektywnej polityki personalnej. Problem ten staje się najważniejszym i wokół niego należałoby koncentrować wszelkie wysiłki i starania zmierzające do uświadomienia władzom poszczególnych uczelni oraz resortów tego zagadnienia. Centralistycznie w większości i tylko w niewielkim stopniu „uznaniowe” kwoty przyznawane bibliotekom w momencie regulacji płac nadal negatywnie wpływają na możliwość kreowania pożądanych i racjonalnych zachowań i postaw pracowników bibliotek. O wadze tego problemu świadczy także mogą odpowiedzi udzielone na kolejne pytanie w kwestii samodzielności finansowej w sferze płac, skierowane do tych dyrektorów bibliotek, którzy takiego prawa nie otrzymali. Pytanie brzmiało: „Gdyby zaproponowano Pani/Panu

przejęcie całego funduszu płac i przyznano prawo do swobodnego nim dysponowania to zgodziłaby się Pani/Pan na takie posunięcie? (Odpowiedzi: 52 „tak”, 9 „nie”, 3 „nie wiem jak należałoby postąpić”). Dodać tutaj trzeba, iż na to pytanie nie wszyscy respondenci udzielili odpowiedzi, ale i tak uzyskane wyniki świadczą o tym, że upatruje się w uzyskaniu tego prawa zasadniczego narzędzia, pozwalającego mieć istotny, realny wpływ na politykę personalną.

Jednym z powodów słabości polskiego bibliotekarstwa jest brak jednolitej pragmatyki służbowej, która obejmowałaby pracowników wszystkich typów bibliotek, niezależnie od ich resortowej lub samorządowej przynależności i podległości. Umocnienie zawodowej pozycji bibliotekarza winno nastąpić w rezultacie prawnego usytuowania go jako pracownika służby państwowej, realizującego rozliczne informacyjno-usługowe zadania, wyposażonego w nowoczesne narzędzia informacji i komunikacji. W celu wysondowania opinii w tej sprawie ostatnie pytanie ankiety zostało sformułowane następująco: „Czy Pani/Pana zdaniem byłoby pożądane opracowanie jednolitych przepisów pragmatyki zawodowej obejmujących bibliotekarzy zatrudnionych we wszystkich typach bibliotek naukowych jako pracowników państwowych?” Odpowiedzi (58 — „tak”, 5 — „nie”, 13 — „nie mam zdania”) skłaniają do wyrażenia propozycji, aby kwestię tę poddać szerokiej dyskusji, w wyniku której być może, trzeba będzie przystąpić do opracowania nowych przepisów prawnych regulujących w inny, aniżeli dotychczasowy sposób drogę zawodową podejmujących pracę w bibliotece. Do przystąpienia do takich działań skłaniają również rezultaty odpowiedzi na poprzednie pytania ankiety, dotyczące rozwarstwienia grup pracowniczych i zróżnicowania płac.

## 7. UWAGI RESPONDENTÓW

Kilka osób załączyło własne uwagi i opinie dotyczące problemów poruszonych w ankiecie. Z uważnej lektury tych wypowiedzi wynika, że kwestia polityki personalnej i obecny stan rzeczy w zakresie kadry bibliotek naukowych jest jednym z najbardziej ważnych zagadnień, które warunkują funkcjonowanie tych bibliotek. Poszukując wspólnych punktów widzenia spośród wielu załączonych do ankiety wypowiedzi zwraca uwagę kilka zasadniczych kwestii, które zdaniem ich autorów negatywnie wpływają na możliwości prowadzenia efektywnej polityki personalnej.

Są to:

1. nadmierna szczegółowość i „sztywność” przepisów płacowo-kwalifikacyjnych;
2. zbyt długie okresy oczekiwania na awans służbowy, co w poważnym stopniu działa zniechęcająco na zdolnych i ambitnych pracowników;
3. brak rzeczywistego i całkowitego dysponowania funduszem płac;
4. brak motywacji do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, szczególnie jaskrawo widoczny w zahamowaniu rozwoju grupy bibliotekarzy dyplomowanych;
5. brak zaplecza kadrowego kandydatów na stanowiska kierownicze;

6. brak specjalistów z rozmaitych dziedzin wiedzy, co praktycznie uniemożliwia tworzenie grupy bibliotekarzy dziedzinowych;

7. istniejące nadal „splaszczanie” płac, gdy tymczasem niezbędne jest stymulowanie intelektualnej i finansowej elity zawodu, m.in. przy pomocy instrumentów samodzielności finansowej bibliotek;

8. przyznanie licznej grupie służby bibliotecznej uprawnień dydaktycznych pracownikom szkoły wyższej, co zdecydowanie negatywnie wpłynęło na zawodowe ambicje i motywacje personelu bibliotek.

Z innych wypowiedzi na uwagę zasługują te, których autorzy postulowali ujednoczenie kwalifikacji zawodowych, uprawnień, powinności i wynagrodzeń ujętych w pragmatyce zawodu bibliotekarskiego. Przepisy pragmatyki zawodowej winny z kolei promować pracowników ponadprzeciętnych, stymulować dodatnie motywacje osobowe, ambicje zawodowe, potrzebę samorealizacji, pragnienie uzyskania prestiżu i sukcesu, a także promować pogłębianie wiedzy i umiejętności fachowych. Innym rozwiązaniem byłaby możliwość ubiegania się o uzyskanie statusu pracownika państwowego poprzedzonego specjalną procedurą. O status taki mogliby jednak ubiegać się tylko nieliczni z uwagi na bardzo wysokie wymagania kwalifikacyjne.

Przedstawiona powyżej analiza i wyniki ankiety mogą — jak się wydaje — stanowić podstawę do podjęcia dyskusji nad modelem zawodu bibliotekarskiego dostosowanego do zadań i funkcji nowoczesnej biblioteki. Podjęcie takiej dyskusji jest nieodzowne — o czym świadczą wypowiedzi respondentów ankiety i wymowa statystycznych danych zawartych w załączonych tabelach — oraz, co najważniejsze, codzienna rzeczywistość bibliotek uwikłanych w niedrożny, anachroniczny system przepisów prawnych, najczęściej hamujących możliwości prowadzenia racjonalnej i przejrzystej polityki kadrowej.

## PRAGMATYKA SŁUŻBOWA W BIBLIOTEKACH NAUKOWYCH W ŚWIETLE ANKIETY

Jedno z zasadniczych pytań, na jakie Jan Janiak chciał szukać odpowiedzi, badając wyniki ankiety, brzmiało: „... Czy przy zachowaniu i stosowaniu danych przepisów prawnych w sprawach personalnych, przy obecnie istniejącej tak bardzo rozdrobnionej stratyfikacji grup pracowniczych i przy realizacji aktualnych wymogów kwalifikacyjnych oraz narzuconego przepisami trybu awansu służbowego i poziomu płac, mogą być kiedykolwiek osiągnięte europejskie standardy nowoczesnego bibliotekarstwa?” Pytanie to wskazuje na dziedzinę tak zwanej pragmatyki służbowej jako na klucz do sprawy funkcjonalności i wydajności bibliotek. I nawet jeśli samo pojęcie pragmatyki, definiowanej zwykle mniej więcej jako przepisy normujące prawa i obowiązki pracowników jakiejś dziedziny służby, zwłaszcza państwowej, jest tu może nieco archaiczne, rozumiemy wszyscy, że chodzi o zasadniczy problem zdefiniowania zawodu bibliotekarskiego i jego wewnętrznego rozwarstwienia, zwłaszcza zaś o powiązanie formalne występujących w obrębie tego zawodu stanowisk i przewidzianych dla nich uposażeń z zakresami czynności i odpowiedzialności.

Aż 55 respondentów stwierdziło, że obowiązująca stratyfikacja grup pracowniczych nie jest odpowiednia. Mniejszość — 14 respondentów — wyraziło opinię, że jest odpowiednia (to zapewne przypadek, że w tej grupie znalazły się dwie największe biblioteki akademickie Krakowa, a trzecia zadeklarowała brak zdania). Jak zatem rozumieć odpowiedź pozytywną na pytanie, czy automatyzacja wywrze wpływ na zmianę tej stratyfikacji? Odpowiedzi takiej udzieliły 44 biblioteki, ale nie wiemy, czy taka jest ich diagnoza rzeczywistości, czy też tylko przeczucie, a może i mamy do czynienia z odpowiedzią politycznie poprawną, udzielaną w przeświadczeniu, że zmiany były zapowiadane, więc należy ich oczekiwać?

Propozycja tworzenia („kreowania”) w bibliotekach 23 grup pracowniczych, różniących się zasadniczo między sobą jeśli chodzi o wymogi kwalifikacyjne i zakres obowiązków, spotkała się z zasadniczym poparciem. Odpowiedzi „tak” udzieliło 67 respondentów — w żadnym innym miejscu ankiety nie objawili oni większej jednomyślności. Ankieta nie była wszakże i być nie mogła podreżnikiem zarządzania bibliotekami — i pozwalała respondentom na niekonsekwencję. Jest bowiem niekonsekwencją negatywna odpowiedź na następane pytanie — o zasadność trzykrotnego zróżnicowania płac w bibliotekach — jeśli poprzednio występowało się za zróżnicowaniem grup pracowniczych. A tak

właśnie odpowiadała duża część, bo prawie połowa ankietowanych. Chyba że uważa się za celowe i realne różnicowanie grup, nie wsparte różnicowaniem poborów. Trudno jednak byłoby potraktować na serio takie stanowisko.

Większość ankietowanych opowiadała się za opracowaniem jednolitej pragmatyki w bibliotekach naukowych. Czy jednak wszyscy zgadzamy się co do tego, kogo pragmatyka ta obejmuje? Powraca tu stary problem: czy bibliotekarze to wszyscy ci, którzy są zatrudnieni w bibliotekach? Ankieta dostarczyła cennych danych na temat składu tej społeczności, natomiast nie definiowała zawodu. Wiadomo np., że znaczący odsetek pracowników bibliotek stanowią absolwenci wyższych uczelni. Na tę grupę wskazuje się w pierwszej kolejności, poszukując elit zawodowych. Przyjrzyjmy się więc jej bliżej. W bibliotekach publicznych mamy 33% magistrów — nigdzie nie ma ich mniej; w bibliotekach artystycznych znajdujemy ich 74% — i to z kolei jest maksimum. Średnio w bibliotekach ankietowanych pracuje 40,3% magistrów — grupa ta obejmuje również magistrów bibliotekoznawstwa, których jest 21,2% (czyli co drugi pracownik z tytułem zawodowym magistra studiował bibliotekoznawstwo). I o ile 40% to zapewne za dużo na elitę — całe 40% nie mogłoby wejść do warstwy „najwyższej”, najbardziej obciążonej odpowiedzialnością i uposażonej na wyraźnie wyższym poziomie niż pozostałe — to stworzenie elity dwudziestoprocentowej byłoby zapewne uzasadnione organizacyjnie i ekonomicznie.

Ale w niektórych typach bibliotek ta elita wcale nie jest dwudziestoprocentowa. W bibliotekach uniwersyteckich grupa magistrów jest proporcjonalnie jeszcze większa — stanowi prawie 50% zatrudnionych na etatach pracowników bibliotecznych — lecz magistrów bibliotekoznawstwa jest tam mniej, bo tylko 16,5%. Niewielu bibliotekoznawców wybiera biblioteki publiczne (17,5% zatrudnionych) i Bibliotekę Narodową (19,5%). Najwięcej bibliotekoznawców znajdujemy w bibliotekach pedagogicznych (37,5%), technicznych (32%) i medycznych (30,8%).

A może „śmietanki” zawodu należałoby szukać wśród wszystkich pracowników z wykształceniem bibliotekarskim, nie tylko wśród posiadaczy tytułu zawodowego magistra? Osób takich pracuje niewiele w bibliotekach uniwersyteckich, ale aż 21,3% w publicznych, średnio zaś 14%. Według tabeli stanowisk MEN mogą one osiągnąć stopień bibliotekarza, który dla absolwentów studiów magisterskich dostępny jest po paru latach praktyki. Ta restrykcja zrównuje w dużym stopniu magistrów z absolwentami studiów pomaturalnych, podczas gdy dla procesu kształtowania się elit lepiej byłoby, gdyby obie te grupy wyraźniej różniły się od siebie. Nie jest bowiem wyobrażalna elita, która liczy sobie 20%+14%, czyli jedną trzecią wszystkich zatrudnionych w zawodzie. I nie jedną trzecią nawet, lecz jeszcze więcej, ponieważ nie sposób byłoby tu pominąć osób, które — nie będąc magistrami bibliotekoznawstwa — są jednak absolwentami bibliotekoznawczych czy informacyjnych studiów podyplomowych.

Odpowiedzi na ankietę nie przynoszą zatem zasadniczej korelacji pomiędzy wykształceniem a zajmowanym stanowiskiem; pomiędzy kwalifikacjami zawodowymi a ciężarem powinności. Dlaczego zatem 55 osób wypowiedziało się przeciwko istniejącej, urzędowej stratyfikacji zawodu, jako nieodpowiedniej wobec zmieniających się zadań i funkcji bibliotek? Być może odpowiedzi poszukiwać należy w faktycznym zróżnicowaniu, to zaś określone jest przez pobory. Nie mamy w tej kwestii poważniejszego materiału porównawczego, dysponujemy jednak informacjami z kilku bibliotek, które zechciały wymienić się danymi.

Otóż na podstawie tych danych można wyrazić przypuszczenie, że zarobki nie stanowią zasadniczego czynnika różnicującego bibliotekarską społeczność. Rejestrujemy na ogół bardzo zbliżoną wysokość uposażenia w następujących grupach: magazynierzy, starsi magazynierzy, pomocnicy biblioteczni, młodszy bibliotekarze i bibliotekarze. W bibliotece, w której pracuje niżej podpisany, nawet starsi bibliotekarze utrzymują się właściwie na poziomie starszych magazynierów. Tam, gdzie od stopnia starszego bibliotekarza zaczyna się wyższe uposażenie, wzrost jest tak nieznaczny, że trudno bez dokładnych badań określić, czy nie powoduje go wysługa lat, większa w wypadku pracowników zajmujących wyższe stanowisko. Trudno przecenić konsekwencje takiego stanu rzeczy. Oznacza on między innymi, że pragmatyki zawodowej po prostu nie ma: mozaika stanowisk, nakładająca się bez większej korelacji na mozaikę kwalifikacji formalnych, ani nie nadaje zawodowi bibliotekarza żadnego wyrazistego oblicza w stosunku do innych grup zawodowych, ani nie rozwarstwia go wewnątrz. Zbliżona liczebność wszystkich zasadniczych grup taryfikatora zdaje się wskazywać na wysługę lat jako na zasadnicze narzędzie „krecji” elit.

A jednak granica jest — choć niezbyt wyraźna, przebiega ona między stanowiskiem starszego bibliotekarza i stanowiskiem kustosza. Choć obowiązujące przepisy scalają te dwie grupy, kustosze nieco lepiej zarabiają; potoczne doświadczenie mówi również, że częściej zajmują stanowiska kierownicze. To ostatnie dotyczy także bibliotekarzy dyplomowanych. Z drugiej strony, z ankiety wynika, że stanowiska kierownicze są obsadzone bibliotekarzami dyplomowymi co najwyżej w jednej trzeciej. Co prawda stanowisk tych jest tak dużo, iż obsadzić ich bibliotekarzami dyplomowanymi po prostu nie byłoby sposobu (por. tab. 20 i tab. 26), ale też i respondenci bynajmniej nie wiążą predyspozycji kierowniczych z tą grupą. O zjawisku swoistej schyłkowości grupy bibliotekarzy dyplomowanych mówił już J. Janiak; nie jest pewne, czy to oni staną się opoką, na której odbudujemy profesję. A na kustoszy nikt szczególnie nie wskazywał. Respondenci stwierdzali raczej, że ustawowa bariera, oddzielająca bibliotekarzy dyplomowanych od kustoszy i starszych bibliotekarzy, nie ma większego wpływu na funkcjonowanie bibliotek, i tyle było o kustoszach mowy.

Jest więc prawdopodobne, że ledwo rysująca się grupa „wyższa” w bibliotekach jest faktycznie wyższa tylko ze względu na swoje prawa i formalne



powinności; niewiele wiemy o ich faktycznej przydatności do zadań związanych z kierowaniem, a problemy z obsadą stanowisk kierowniczych w ciągu najbliższych lat, zapowiadane przez biblioteki uniwersyteckie, powiększają jeszcze wątpliwość, czy przypadkiem rozwarstwień, które by sprawdzały się w praktyce, nie trzeba tutaj budować od nowa.

Jeszcze trudniej wyodrębnić grupę „niższą”, ponieważ w ogóle nie ma „początku” — wyrazistego kryterium, które pozwoliłoby odróżnić bibliotekarzy stawiających pierwsze kroki od niebibliotekarzy. Czy pierwszym członkiem tej grupy jest młodszy bibliotekarz, który musi mieć przynajmniej wykształcenie średnie, czy pomocnik biblioteczny, któremu wystarcza podstawowe? A co z magistrami — są wszak „pracownikami bibliotecznymi”, ale czy są bibliotekarzami? Może zabrakło w naszej ankiecie pytań, które by wymagały ustosunkowania się do tej podstawowej kwestii. Nie jest wykluczone, że dla niektórych respondentów w bibliotekach po prostu nie ma niebibliotekarzy, albo i są, ale tylko wówczas, gdy mają wyraźnie wyodrębniony, inny zawód, taki jak informatyk, albo i nie mają zawodu, ale wykonują czynności nie związane z książką i obsługą czytelnika, takie jak pracownik administracyjny czy pracownik obsługi. A przecież obecnie, w tej niezwykle pojemnej „niższej” grupie są młodzi bibliotekarze, na których w dużym stopniu spoczywa trud modernizacji bibliotek, bowiem wielu z nich, jako otwartym, wykształconym, młodym ludziom powierza się zadania związane z komputeryzacją. Nie ma sposobu, by ich jakoś formalnie wyróżnić, choć oczywiście można przyznać im odpowiednio wysoką kategorię taryfikatora.

Uważam zatem, że prace nad modernizacją tabeli stanowisk powinno się prowadzić równoległe z pracami, zmierzającymi do zdefiniowania zawodu bibliotekarza. Przyszła pragmatyka powinna obejmować zarówno pracowników bibliotecznych nie będących bibliotekarzami, jak i bibliotekarzy. Doświadczenie krajów rozwiniętych uczy, że wystarczą dwie lub trzy zasadnicze grupy bibliotekarzy; reszta to nie bibliotekarskie zawody biblioteczne oraz stanowiska pomocnicze. Uważam, że pewnym krokiem w tym kierunku jest Zarządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 czerwca 1996r., które wśród pracowników bibliotecznych wymienia konserwatorów książki. Nie ma powodu, by nie włączyć tam również informatyków lub osób realizujących wyspecjalizowane zadania związane z komputerowym opracowaniem zbiorów. Magazynierzy już tam są, ale — uznawani na ogół za pracowników „działalności podstawowej” — zwyczajowo postrzegani są również jako bibliotekarze.

Nie łudźmy się jednak, że ministerstwo za nas zdefiniuje profesję skoro zaczątków takiej definicji nie ma właściwie w żadnych projektach aktów prawnych najwyższego stopnia — ani w ustawie o bibliotekach, ani w powstającej ustawie o działalności w zakresie informacji naukowej. Natomiast wyniki ankiety, choć bez pełnej konsekwencji, wskazują na celowość i możliwość podjęcia takich prac.

## BIBLIOTEKARZE DYPLOMOWANI — FRUSTRACJE, OCZEKIWANIA, POTRZEBY

Uwagi, jakie chcemy Państwu przedstawić, dotyczą stanu i perspektyw pozycji bibliotekarzy dyplomowanych w strukturze zawodowej pracowników bibliotek. Z konieczności ograniczą się do wybranych problemów, które autorom referatu wydały się ważniejsze. Reprezentujemy Komisję Egzaminacyjną do przeprowadzania kwalifikacyjnego dla kandydatów na dyplomowanego bibliotekarza oraz na dyplomowanego pracownika dokumentacji i informacji naukowej.

Referat składa się z dwóch części: w pierwszej przedstawiono stan organizacyjno-prawny stanowiska bibliotekarza dyplomowanego w polskim bibliotekarstwie, w drugiej omówiono konieczności i sposoby umocnienia pozycji bibliotekarza dyplomowanego

Istniejąca od 1961 r. kategoria bibliotekarzy dyplomowanych aż do wejścia w życie ustawy o szkolnictwie wyższym z 12 września 1990 r., zaliczana była do nauczycieli akademickich i usytuowana wśród pracowników naukowo-dydaktycznych. Kandydaci na bibliotekarzy dyplomowanych po uzyskaniu uprawnień (różne były to wymagania i kilkakrotnie na przestrzeni lat ulegały zmianie) uzyskiwali mianowanie w uczelni i byli zaliczani do nauczycieli akademickich. Przejście do tej kategorii wiązało się z uzyskaniem pewnych przywilejów: dłuższy urlop, krótszy tydzień pracy. W tabeli wynagrodzeń starszy kustosz dyplomowany plasował się między adiunktem a docentem. Wiązało się to jednak również z pewnymi dodatkowymi wymogami stawianymi tej grupie. W latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych, po zdaniu egzaminu, nie zostawało się automatycznie bibliotekarzem dyplomowanym; liczba tych stanowisk na uczelni była ograniczona i na zajęcie go czekało się, nieraz przez kilka lat. Bibliotekarze dyplomowani, tak jak pozostali nauczyciele akademicy, poddawani byli ocenom okresowym.

Ustawa o szkolnictwie wyższym z 12 września 1990 r. wprowadzała swe go rodzaju kuriozum prawne. Wyłączała bibliotekarzy dyplomowanych z grupy nauczycieli akademickich (art. 75 p. 4), *expressis verbis* stwierdzając, że nie są nimi, jednocześnie w art. 77 p. 1 zapisując, że stosują się do nich przepisy dotyczące pracowników naukowo-dydaktycznych. W punkcie 2 tegoż artykułu stwierdzono równocześnie, że przepisy dotyczące pracowników dydaktycznych

stosuje się wobec pracowników bibliotecznych zatrudnionych na etatach kustosa i starszego bibliotekarza.

Tak nieprecyzyjne zapisy Ustawy powodują bardzo dużą dowolność interpretacyjną. We wszystkich bibliotekach szkół wyższych zostały oczywiście wprowadzone w życie zapisy dotyczące dłuższego urlopu i krótszego tygodnia pracy dla starszych bibliotekarzy, dokumentalistów i kustoszy bibliotecznych. Z żadnym z nich jednak, według naszej wiedzy, nie została zmieniona forma zatrudnienia (mianowanie a nie umowa o pracę), ani też nie przeniesiono ich do nauczycielskiej grupy pracowniczej. Przy regulacjach płac traktowani są jak pracownicy nie będący nauczycielami akademickimi. Wracając jednak do bibliotekarzy dyplomowanych, zapis Ustawy, w niektórych uczelniach, i wobec nich jest interpretowany niekorzystnie, to jest — przestali być nauczycielami akademickimi.

W maju bieżącego roku, w przededniu planowanej regulacji płac, kiedy wiadomo już było, że inne kwoty przewidywane są dla nauczycieli akademickich, a inne dla pozostałych pracowników uczelni, wystąpiliśmy, za pośrednictwem Komisji Płacowej KSN NSZZ „Solidarność” o respektowanie Ustawy o szkolnictwie wyższym w odniesieniu do tych pracowników bibliotek, do których, zgodnie z art. 77, stosuje się przepisy dotyczące pracowników dydaktycznych, tj. o naliczenie dla nich pieniędzy takich jak dla tej grupy. Ponieważ wniosek ten wzbudził poważne kontrowersje Ministerstwo Edukacji Narodowej zobowiązało się do opracowania ekspertyzy interpretującej jednoznacznie zapis Ustawy. W wyniku tego wicedyrektor Departamentu Ekonomicznego MEN wysłał do rektorów uczelni pismo a dnia 31 maja 1996 r., w którym wyjaśnia, iż zarówno bibliotekarze dyplomowani, jak i pozostali pracownicy biblioteczni są pracownikami uczelni nie będącymi nauczycielami akademickimi. I dalej pisze, tu pozwolimy sobie na cytat: *„Ze względu jednak na pewną tradycję wynikającą z przepisów poprzedniej ustawy o szkolnictwie wyższym (z 4 maja 1982 r) oraz ze względu na to, że stosownie do tych przepisów bibliotekarze dyplomowani i dyplomowani dokumentaliści od 1982 r. byli wynagradzani z góry — na podstawie przepisów dotyczących nauczycieli akademickich, po wejściu w życie ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r. pozostawiono ich również w obszarze działania tych przepisów. W związku z powyższym bibliotekarze dyplomowani i dyplomowani dokumentaliści traktowani są w zakresie zasad wynagrodzenia, a tym samym podwyżek i innych regulacji płacowych, analogicznie jak nauczyciele akademiccy”<sup>1</sup>.*

Wyjaśnienie to w gruncie rzeczy nic nie wyjaśniło w sprawie statusu bibliotekarzy dyplomowanych. O ich usytuowaniu, zdaniem MEN-u, decyduje tradycja i to, że dostają pensje z góry.

Jak liczna jest grupa bibliotekarzy dyplomowanych i dokumentalistów? Ze względu na fakt, iż zatrudnieni są w różnych resortach liczby te nie są dokładnie

---

<sup>1</sup> Pismo mgra Witolda Pakuły, wicedyrektora Departamentu Ekonomicznego Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 31 maja 1996 r. Nr DE-I-0333-8-5/96.

znane. Z ankiety, opracowanej na tę konferencję przez dra Jana Janiaka wynika, że w 76 bibliotekach zatrudnionych jest 289 dyplomowanych bibliotekarzy i dokumentalistów, co stanowi ok. 5% wszystkich osób z wyższym wykształceniem zatrudnionych w bibliotekach, a w bibliotekach uniwersyteckich procent ten nie przekracza 7. Niestety, nie były prowadzone żadne badania dotyczące struktury wieku bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych dokumentalistów. Jednakże na podstawie posiadanych przez nas informacji oraz średniej wieku osób przystępujących do egzaminu na bibliotekarza dyplomowanego można stwierdzić, że są to osoby starsze, wiele z nich już w wieku przedemerytalnym. Większość z nich zdała egzamin na bibliotekarza dyplomowanego już dawno.

Brak większego zainteresowania egzaminem na bibliotekarza dyplomowanego potwierdzają zarówno wyniki przeprowadzonej ankiety, jak też obserwacje Komisji Egzaminacyjnej. Z ankiety wynika, że w ciągu ostatnich pięciu lat egzamin na bibliotekarza dyplomowanego zdały 22 osoby z 76 ankietowanych bibliotek, zaś chęć przystąpienia do egzaminu deklaruje 45 osób. Z kolei doświadczenia Komisji Egzaminacyjnej dla bibliotekarzy dyplomowanych z dwóch poprzednich kadencji, jeszcze wyraźniej pokazują, że zmiana Ustawy o szkolnictwie wyższym zmieniła w sposób zasadniczy zainteresowanie tym egzaminem. Do Komisji działającej przed wejściem w życie nowej ustawy w okresie od lutego 1989 r. do lutego 1991 r. wpłynęło 91 wniosków od kandydatów na bibliotekarzy dyplomowanych, co oczywiście nie znaczy, że wszystkie te osoby uzyskały uprawnienia bibliotekarza dyplomowanego, lecz świadczą o dość dużym zainteresowaniu tą drogą awansu zawodowego. Podczas, gdy w następnej kadencji, już po wejściu w życie Ustawy o szkolnictwie wyższym z 1990 r., w ciągu trzech lat (wrzesień 1992 – sierpień 1995) wpłynęło tych wniosków tylko 34, a uprawnienia bibliotekarza bądź dokumentalisty dyplomowanego przyznano 25 osobom.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na dość specyficzny „skład” kandydatów przystępujących do egzaminu. Ponad 50% to dyrektorzy i wicedyrektorzy bibliotek szkół wyższych, dla których uzyskanie uprawnień bibliotekarza dyplomowanego, zgodnie z ustawą o szkolnictwie wyższym z 1990 r., jest niezbędnym warunkiem do zajmowania stanowiska dyrektora. Jest to zresztą jedyny zapis Ustawy wyróżniający tę grupę od kustoszy i starszych bibliotekarzy. Brak motywacji w postaci dłuższego urlopu i krótszego czasu pracy odgrywa w podejmowaniu decyzji o przystąpieniu do egzaminu z pewnością zasadniczą rolę. Również sytuacja płacowa bibliotekarzy dyplomowanych była, do ostatniej letniej regulacji płac, często gorsza niż osób nie posiadających tych uprawnień. Dr. hab. Jan Sójka, na zlecenie Komisji Egzaminacyjnej przygotował zestawienia dotyczące płac bibliotekarzy dyplomowanych oraz kustoszy i starszych bibliotekarzy zatrudnionych w resorcie edukacji narodowej w 1995 roku. Wynika z nich, że kustosz biblioteczny, który otrzymuje poza pensją premię mógł zarabiać 1105 zł, starszy bibliotekarz 968 zł, podczas, gdy maksymalna stawka

uposażenia starszego kustosza dyplomowanego wynosiła 1070 zł, a kustosza dyplomowanego 970 zł. System premiowania nie dotyczy bowiem bibliotekarzy dyplomowanych. Sytuacja ta uległa pewnej zmianie po ostatniej regulacji płac, kiedy to kwoty przyznane dla nauczycieli akademickich były wielokrotnie wyższe niż dla pracowników nie będących nauczycielami. Zwłaszcza, że w niektórych uczelniach bibliotekarze dyplomowani dostali podwyżkę „z automatu” i to od 40% do 50% dotychczasowego zasadniczego uposażenia, podczas gdy podwyżki dla pozostałych pracowników wynosiły po kilkanaście procent. Zaowocowało to zresztą znacznie zwiększonym zainteresowaniem możliwościami zdawania egzaminu na bibliotekarza dyplomowanego.

Warto wreszcie zastanowić się nad miejscem bibliotekarzy dyplomowanych w bibliotekach. Z ankiety wynika, że w 14 bibliotekach zatrudniani są pracownicy zajmujący się wyłącznie działalnością naukowo-badawczą. Zaskakującym wydaje się fakt, że prawie połowa bibliotek zatrudniających tych pracowników (6) to biblioteki publiczne. Na 10 bibliotek uniwersyteckich, które odpowiedziały na ankietę tylko w jednej z nich są osoby zajmujące się wyłącznie działalnością naukowo-badawczą. Zakładając nawet, że są to bibliotekarze dyplomowani, choć chyba niewyłącznie, to i tak znikoma ich liczba zajmuje się działalnością naukowo-badawczą. Czy naprawdę zajmują się bibliotekarze dyplomowani? Najprostsza odpowiedź na to pytanie, co prawda nie potwierdzona żadnymi badaniami, a więc raczej wynikająca ze znajomości bibliotek, brzmi: tym samym co inni pracownicy biblioteki. Biurko w biurko siedzą bibliotekarz dyplomowany i pracownik biblioteczny i wykonują dokładnie takie same czynności. W dużych bibliotekach uczelnianych, takich jak na przykład Biblioteka Uniwersytecka w Warszawie respektowana była niegdyś zasada, że kierownikiem oddziału merytorycznego powinien być bibliotekarz dyplomowany. I rzeczywiście jedynie Oddział Magazynów, reprografia i katalogi miały kierowników nie będących bibliotekarzami dyplomowanymi. Obecnie na istniejące od niedawna 22 oddziały jedynie 8 kierowników miało uprawnienia bibliotekarzy dyplomowanych (w tym 4 to oddziały zbiorów specjalnych). Wynika to chyba z dwóch powodów. Po pierwsze znacznie zmniejsza się liczba bibliotekarzy dyplomowanych zatrudnionych w bibliotekach. Starsze pokolenie odchodzi na emeryturę a młode osoby, z powodów o których mówiliśmy wyżej, coraz rzadziej starają się o uzyskanie uprawnień bibliotekarza dyplomowanego. Z drugiej strony, lata dziewięćdziesiąte to okres wręcz rewolucyjnych zmian w bibliotekarstwie, wynikających z wprowadzenia nowych technik, a zwłaszcza automatyzacji. Bibliotekarze dyplomowani, najczęściej osoby, ogólnie mówiąc w średnim wieku, często nie potrafią odnaleźć się w tej nowej rzeczywistości. Znacznie łatwiej jest znaleźć w automatyzującej się bibliotece młodego bibliotekarza na kierownika oddziału, odpowiedzialnego za wdrażanie nowych rozwiązań niż powołać na to stanowisko bibliotekarza dyplomowanego, który spełniałby oczekiwania dyrekcji biblioteki.

Trzeba jednakże również pamiętać o tym, iż bibliotekarze dyplomowani, choć stawia im się, choćby zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej ze stycznia 1992 r., wysokie wymagania i zobowiązuje do pracy naukowej i dydaktycznej, nie mają najczęściej w bibliotekach zapewnionych żadnych warunków do jej realizacji. Większość z nich pracuje w oddziałach, gdzie „taśma biblioteczna” typu opracowania, czy innych prac wymaga wykonywania pewnej normy i nie pozwala na zajmowanie się niczym innym.

Pozycja bibliotekarzy dyplomowanych nie jest klarowna, ani na płaszczyźnie formalnoprawnej ani w konkretnych układach organizacyjnych i społecznych w bibliotekach. Jest zbyt wiele niedostatków i usterek prawnych, aby status bibliotekarza dyplomowanego był czynnikiem rozwoju poziomu kadr bibliotekarskich. Jest to skutek nieudolności organizacyjnej, a może i braku kompetencji zajmujących się tą sprawą, w każdym razie kompromitujący władze administracyjne państwa.

Czas najwyższy, aby zająć się poważnie uporządkowaniem statusu bibliotekarzy dyplomowanych. Dotychczasowy stan jest źródłem licznych frustracji. Sprawę roli i pozycji bibliotekarza dyplomowanego należy badać i analizować, jako uwieńczenie piramidy wymagań kwalifikacyjnych.

Spółeczny podział pracy, wyrażający się w każdej instytucji podziałem na zróżnicowane poziomy kompetencji grupy, jest wypróbowanym sposobem organizacji pracy, czynnikiem wpływającym na sprawność w wykonywaniu pracy i poziom świadczonych usług. Doświadczenie potwierdza konstruktywną rolę drabiny hierarchii pracowniczej we wszystkich dziedzinach działania ludzi, również na polu bibliotekarskim. Dlatego też pilnym i ważnym zadaniem jest opracowanie klarownej struktury stopni zawodowych spełniającej rolę pragmatyki służbowej, która nie musi nosić tej nazwy, ale spełniać jej funkcje łącząc poziom kwalifikacji i wykształcenia ze stanowiskiem i wysokością poborów.

Stanowisko starszego kustosa dyplomowanego stanowi szczytową pozycję w karierze zawodowej bibliotekarzy, z czym muszą się wiązać wysokie wymagania kwalifikacyjne i zakres obowiązków oraz wysokość płac i szczególne uprawnienia, które stwarzają warunki dla prowadzenia prac naukowo-badawczych. Bibliotekarze dyplomowani powinni należeć w uczelniach do grupy nauczycieli akademickich i podlegać obowiązkom i uprawnieniom pracowników naukowo-dydaktycznych.

Uzdrowienie istniejącego stanu rzeczy wymaga głębszej analizy roli i miejsca bibliotekarzy dyplomowanych w poszczególnych bibliotekach i całej społeczności pracowników. Należy sięgnąć do teorii zarządzania, która wesprze nasze myślenie. Współczesne nam kierunki rozwoju organizacji i teorii zarządzania w różnych instytucjach i przedsiębiorstwach preferują i upowszechniają zasadę: „*Twórcze zaangażowanie pracowników jest źródłem siły instytucji*” pozwala bowiem wykorzystać pomysłowość, doświadczenie i wie-

dzę pracowników dzięki ich aktywnemu zaangażowaniu w zespołach twórczego współdziałania<sup>2</sup>.

Bibliotekarze dyplomowani powinni kierować takimi zespołami, a na pewno w nich czynnie uczestniczyć. Bibliotekarz dyplomowany nie może poprzestać na zdaniu egzaminu, ale musi być aktywny w różnych pracach koncepcyjnych i organizacyjnych, od niego należy wymagać twórczego zaangażowania się.

Konieczna jest zmiana modelu zarządzania biblioteką, odejścia od dyrektyw kierowanych „w dół” do podległego personelu, który czeka na nie biernie, a przyjmując zasadę przekazania maksymalnie dużo inicjatywy pracownikom, którzy pracując twórczo nie muszą czekać na rozkaz „z góry” podejmując decyzje samodzielnie, zgodnie z ogólnym programem pracy biblioteki. Zastosowanie tych zasad wymaga przebudowania sposobu myślenia o pracy w bibliotece. Najtrudniejszych przekształceń, bo w świadomości pracowników.

Jakie okoliczności i uwarunkowania należy brać pod uwagę, aby możliwie dokładnie ocenić postawy i poglądy bibliotekarzy na ich pracę? Wśród licznej rzeszy bibliotekarzy panuje, niestety, przekonanie, że wykształcenie bibliotekoznawcze, a również i inne wykształcenie wyższe nie jest najważniejsze, a nawet często w ogóle zbędne.

Adam Rusek, na podstawie przeprowadzonych badań, stwierdza, że wykształcenie fachowe nie jest wartością powszechnie cenioną wśród szeregowych pracowników bibliotek. Przekonanie, że wystarczy praktyka a „najważniejsze jest serce” jest dość powszechne, szczególnie w bibliotekach publicznych<sup>3</sup>. Źródłem takich sądów jest przede wszystkim obrona pozycji, na których się znajduje wypowiadający podobne opinie. Jest zgodne z psychologicznymi reakcjami, które generalnie służą obronie swoich interesów, ale następstwa takich postaw i ocen są bardzo niekorzystne społecznie.

Wszystkie działania i zaniechania, które umacniają przeciętność i eliminują ambicje twórczego udziału w życiu społecznym i kulturalnym są szkodliwe. Przekonanie, że nie ma potrzeby zajmowania się i wyszukiwania innych zadań i problemów tworzy niekorzystną atmosferę, w której występują nieprzychylny poglądy na zadania i pracę bibliotek.

W społecznym obiegu ocen funkcjonuje model biblioteki, jako bardzo spokojnego, cichego, nie denerwującego miejsca pracy, w którym wykonuje się jakieś proste, rutynowe czynności, jak podawanie książek czytelnikowi i podobne, a nawet na bardziej eksponowanych stanowiskach panuje atmosfera ciszy i spokoju przyjazna ludziom zmęczonym lub nerwowym. I chociaż komputery na studiach bibliotekoznawczych oraz w bibliotekach wnoszą aport nowoczesność

---

<sup>2</sup> R. Cybulski: *Marketing wewnętrzny*. „Bibliotekarz” 1995 nr 6 s. 15-19.

<sup>3</sup> A. Rusek: *Wyobrażenia o zawodzie bibliotekarza i o kształceniu fachowym żywnie przez pracowników bibliotek*. W: „Kształcenie bibliotekarzy dla przyszłości. II Forum SBP '95”. Warszawa 1996, ss. 208-212.

ci to jednak słabo jeszcze wpływa on na obraz biblioteki i bibliotekarstwa w świadomości społecznej.

Nie można oczekiwać, aby prestiż zawodu bibliotekarza był dany tej grupie zawodowej przez kręgi jej szczególnych wielbicieli. Prestiż zawodu trzeba wypracować. I jeśli się mówi, że trudna ale pożyteczna i ważna praca bibliotekarzy nie jest właściwie oceniana i nie spotyka się z należyтым zrozumieniem i uznaniem to wina leży po stronie bibliotekarzy, którzy jako środowisko zawodowe nie potrafili stworzyć tak potrzebnego lobby, umiejętnie współpracować ze środkami masowej komunikacji, pracować nad zjednaniem uznania publiczności czytelniczej i swoją działalnością umocnić przekonanie, że biblioteka jest instytucją bardzo pożyteczną, niezbędną i niezastąpioną.

Rangę zawodu należy budować uznając przydatność biblioteki i jej znaczenie w procesie podnoszenia poziomu wiedzy i kultury. U nas przeważa, jak na razie, skłonność do narzekania, biadolenia i czekania aż coś się zmieni.

Jeśli stereotyp lekkiej pracy, którą może wykonać bez trudu nieomal każdy, będzie utrwał się to wzmocni się proces selekcji negatywnej kandydatów do zawodu bibliotekarza. Młodzi ludzie aspirujący do pracy ciekawej ale i dobrze opłacanej mogą zainteresować się bibliotekarstwem na podstawie obrazu zawodu jaki wyrobią sobie zarówno w osobistych kontaktach z biblioteką, jak i z zasłyszanych opinii i ocen.

Obraz biblioteki (image) ma decydujący wpływ również na poziom kadr, ponieważ przyciąga lub zniechęca potencjalnych kandydatów. Nie można liczyć na to, że wyłącznie wybitnie uzdolnieni kandydaci zgłoszą się na studia bibliotekoznawcze, będą i tacy, i inni... Trzeba jednak zadbać o to aby nie jeden młody człowiek podejmując decyzję motywował ją oczekiwaniem satysfakcjonującego go sprawdzianu, aby mógł powiedzieć „cięższą podajcie mi zbroję” i sprostał jej ciężarowi. Z takich jednostek powinna składać się elita zawodu, a elitę należy tworzyć jak się buduje fundament gmachu, który ma udźwignąć jego wagę i konstrukcję. Elita bibliotekarska powinna rekrutować się przede wszystkim z bibliotekarzy dyplomowanych dlatego, że istnieje utrwalony i skuteczny, chociaż posiadający liczne usterki, system eliminacji do tej grupy zawodowej będący sprawdzianem kwalifikacji kandydatów.

Elitę zawodową stanowi zawsze grupa jednostek wyróżniających się ze względu na posiadane cechy, które są szczególnie wysoko cenione w środowisku, elita również oddziałuje szerzej na społeczeństwo, na zasadzie przedstawicielstwa reprezentuje grupę w skali jej powołania społecznego oraz działa w obronie interesów. Przedstawiciele powinni cieszyć się uznanym autorytetem, co zapewnia partnerskie uczestnictwo w działalności intelektualnej kraju.

W interesie wszystkich pracowników bibliotek leży, aby przedstawicielstwo, które przemawia za nimi i podejmuje różne działania było na najwyższym poziomie autorytatywne i skuteczne. Jednym z najważniejszych



warunków uzyskania i aprobaty kompetencji zawodowych przez środowisko jest identyfikowanie się bibliotekarza dyplomowanego z biblioteką, w której pracuje.

Trzeba to sobie wyraźnie powiedzieć, że osiągnięcie najwyższego szczebla hierarchii zawodowej w bibliotekarstwie nie jest równoznaczne z dotarciem do mety, za którą panuje już spokój i można mieć poczucie osiągnięcia celu. Taki model jest nie do przyjęcia, dlatego też troskliwą opieką należy otoczyć bibliotekarzy dyplomowanych, aby zapewnić im warunki do pracy naukowo-badawczej i postępu w doskonaleniu ich warsztatu pracy i osobowości. Trzeba pracować nad odbudowaniem i umocnieniem pozycji bibliotekarza dyplomowanego w środowisku bibliotekarskim. Takie są realne potrzeby, bo wysoko wykwalifikowani bibliotekarze dyplomowani, jako eksperci, stanowią, a w każdym razie mogą stanowić, kadrę realizującą programy badawczo nakierowane na podniesienie ogólnego poziomu serwisów bibliotecznych dla użytkowania sprawności bibliotek.

Podyplomowe studia bibliotekoznawcze są pomocne w zdobywaniu wyższych kwalifikacji, a wartości jakie wnoszą do zasobu wiedzy słuchaczy dotyczą przede wszystkim przemian i nowoczesności, jakie występują w bibliotekarstwie<sup>4</sup>. W tych układach studiowania mamy do czynienia z aktualizacją wiedzy, jako procesu permanentnego kształcenia.

Kształcenie permanentne jest wyzwaniem epoki w jakiej żyjemy. Służą temu czasopisma fachowe i naukowe, konferencje i seminaria. Należy dbać o to, aby pracownicy bibliotek mieli możliwość doskonalić swoje kwalifikacje, aby system kształcenia zapewniał możliwość przechodzenia do szkół o wyższym poziomie, aby każdy bibliotekarz był świadomy tego, że osiągnięcie najwyższych kwalifikacji zawodowych jest dostępne każdemu, kto chce nad tym pracować i wykaże się odpowiednimi zdolnościami.

Kształcenie przyszłych bibliotekarzy i pracowników bibliotek przebiega w określonej rzeczywistości społecznej. B. Sosińska-Kalata formułuje ten ważny problem następująco: „Zawód bibliotekarza i pracownika informacji musi mieć określoną, społecznie czytelną misję, kumulującą podstawowe wartości społeczne i etyczne i wyznaczającą swego rodzaju kręgosłup systemu kształcenia”<sup>5</sup>.

Na temat misji bibliotekarstwa w Polsce niewiele jest badań i refleksji, jest to temat, który w zasadzie zszedł ze sceny, jak sztuka teatralna, która się zdeaktualizowała. Po fali rozważań na temat roli, funkcji i zadań bibliotek w wychowaniu i wykształceniu społeczeństwa budującego socjalizm nastąpiła

---

<sup>4</sup> R. Cybulski: *Z doświadczeń Podyplomowego Studium Bibliotek Naukowych w Instytucie Bibliotekoznawstwa i Informacji Naukowej Uniwersytetu Warszawskiego*. W: „Kształcenie bibliotekarzy dla przyszłości. II Forum SBP '95”. Warszawa 1996 s. 252-259.

<sup>5</sup> B. Sosińska-Kalata: *Główne tendencje we współczesnym kształceniu bibliotekarzy i pracowników informacji*. W: „Kształcenie bibliotekarzy dla przyszłości”. II Forum SBP '95. Warszawa 1996, s. 107.

w zasadzie cisza. Jest sprawą bezsporną, że proces doskonalenia systemu bibliotecznego musi mieć dobre podstawy naukowe i o to trzeba zadbać, aby stworzyć atmosferę i warunki stymulujące ten kierunek myślenia i działania. Wzbogacenie i zaktualizowanie polskiego bibliotekarstwa może mieć miejsce, jeśli potrafimy zastosować filozoficzne podstawy na tym obszarze aktywności ludzkiej. Jeśli problemy współczesnego bibliotekarstwa polskiego będą podejmowane przy zastosowaniu metod badawczych socjologii i innych nauk społecznych, również prakseologii i teorii zarządzania wreszcie uwzględniając przydatność marketingu, jako sposobu myślenia i systemu działania.

Trudna sytuacja bibliotek, nie tylko w Polsce, ale w całym cywilizowanym świecie wymaga wzmożonej aktywności intelektualnej dla stworzenia strategii doskonalenia bibliotekarstwa, w której ważnym elementem jest podniesienie prestiżu zawodu bibliotekarza. To samo nie przyjdzie, nad tym trzeba pracować.

Żyjemy w epoce szczególnie rozwiniętych form i metod oddziaływania na publiczność. Promocja, reklama, propaganda są wkomponowane, jako ważne zespoły mechanizmów modelujących świadomość społeczną. Nasylenie tymi formami aktywności tworzy specyficzny dla naszych czasów klimat, o którym należy pamiętać i również stosować z właściwym umiarem, ale konsekwentnie, środki i formy wypróbowane już w komunikacji społecznej, aby utrzymać się na godziwej pozycji i polepszać ogólny obraz zawodu i jego miejsce w skali społecznych ocen.

Użytkownicy bibliotek powinni mieć satysfakcję z dobrych serwisów bibliotecznych, gdyż tylko lepsze i sprawniejsze zaspokojenie ich potrzeb buduje autorytet biblioteki, jako instytucji bardzo pożytecznej i niezastąpionej.

W tytule referatu wyartykułowano trzy spojrzenia na stanowisko bibliotekarza dyplomowanego: „frustracje, oczekiwania, potrzeby”. Frustracje wynikały dotychczas z bardzo niestabilnej, a przede wszystkim zagniatanej sytuacji prawnej tej grupy, która mieszcza się na szczycie piramidy kwalifikacji zawodowych nie jest należycie honorowana i nie stwarza się jej godziwych warunków prowadzenia prac naukowo-badawczych, a więc nie jest również należycie wykorzystywana. To musi ulec generalnej zmianie jeśli będziemy poważnie myśleć o doskonaleniu bibliotek w Polsce.

Zaczynać należy niewątpliwie od polityki kadrowej, która jest przesycona różnymi niedostatkami i błędami. Walkę z frustracjami należy prowadzić zdecydowanie do pełnego zwycięstwa. Bibliotekarz dyplomowany jest ważną postacią systemu komunikacji społecznej na obszarze bibliotecznym, jest tej komunikacji inżynierem zarówno w projektowaniu jak i w ruchu. Z tego względu udoskonalenie systemu bibliotecznego uwarunkowane przede wszystkim poziomem kadr musi zakładać szczególną troskę o grupę najwyżej wykwalifikowanych bibliotekarzy dyplomowanych, którzy kształcą i doskonalą kadry w bibliotece.

Bibliotekarstwo światowe przeżywa szczególnie trudności i przekształceń organizacyjnych. W Polsce procesy transformacji dodatkowo komplikują sytuację. Przypomnijmy sobie co na temat położenia bibliotek w zmieniającym się otoczeniu pisał M. B. Line: „...biblioteki akademickie i naukowe stają wobec niespotykanej dotąd kombinacji nacisków i zagrożeń, podających w wątpliwość ich przyszłość. Reagowanie frustracją czy wręcz przygnębieniem na konieczność wprowadzenia zmian do niczego dobrego nie prowadzi i im szybciej pracownicy nauczą się funkcjonować w nowej sytuacji, tym lepiej. Niektóre biblioteki dopiero rozpoczęły naukę, inne dokonały już radykalnej oceny swych doznań i odzyskały poczucie sensu swojej działalności. Jeśli do całej operacji podejście się pozytywnie i z entuzjazmem, to szanse na sukces są duże”<sup>6</sup>.

Nie po raz pierwszy odwołujemy się do opinii M. B. Line, znakomitego bibliotekarza angielskiego, działającego również jako ekspert na forum międzynarodowym, uważanego za poważny autorytet. Cytowany pogląd godny jest analizy i refleksji, bowiem sugeruje nieodzowność szybkiego działania i odmiany sytuacji.

Jak przedstawiają się sprawy na polskim gruncie? Funkcjonują te same zagrożenia, może w bardziej dokuczliwej formie, do tego dochodzą napięcia społeczne i organizacyjne wynikające z procesów transformacji. Wobec takiej skali nacisków i zagrożeń napierających na polskie bibliotekarstwo należy wzmocnić siły odpierające je i wprowadzić zmiany i reformy bibliotekarstwa. Sprawa jest pilna, można bowiem opóźniając się zwiększyć niekorzystnie dystans między Polską i krajami rozwiniętymi.

Jak rozwiązać ten bardzo skomplikowany węzeł? Ostatnie lata obfitowały w konferencje i seminaria na temat bibliotekarzy i bibliotek w różnych ujęciach. Czy obecna konferencja wpisze się do złotej serii ciekawych konferencji, czy z tych referatów, jakie wygłoszono potrafimy wyciągnąć wnioski i opracować strategię doskonalenia polskiego bibliotekarstwa? Pytanie jest otwarte i ma kluczowe znaczenie.

---

<sup>6</sup> M. B. Line: *Zarządzanie bibliotekami akademickimi i naukowymi wobec przemian społecznych*. „Rocznik Biblioteki Narodowej”, t. 26. Warszawa 1993, s. 156.

## **BIBLIOTEKARSKA ELITA I PARIASI. PRZYGOTOWANIE DO ZADAŃ I REALIZOWANE FUNKCJE**

Bibliotekarz bibliotekarzowi nierówny jest, tak w przywilejach, jak i obowiązkach. I nie byłoby w tym nic dziwnego, gdyby nie fakt, że w wielu, jeżeli nie w większości wypadków, obowiązki nie idą w parze z przywilejami.

Kto jest temu winien? Ustawodawca, pracodawca i sam delikwent z pewnością. Aby zrozumieć ten stan rzeczy odwołajmy się do przeszłości, nawet nieodległej, kiedy to pozycja bibliotekarza miała swoją renomę, a w krajach anglosaskich do dziś jeszcze oznacza także stanowisko dyrektora biblioteki. Przez wiele lat było to stanowisko do pełnienia którego, szczególnie w bibliotekach naukowych, dopuszczano mężów uczonych tylko. Zarówno gdzie indziej, jak i bibliotekach polskich taką tradycję mieliśmy przez długie lata. Kiedyś rolę bibliotekarza Ossolińskich pełnił Bogumił Linde, autor słownika polskiego, bibliotekarzami byli także uznani historycy. Henryk Arctowski, znany, choć zapomniany, wszechstronny uczonej polski, przyrodnik i podróżnik, a także doradca polityczny przy tworzeniu Traktatu wersalskiego, był przez 10 lat bibliotekarzem w New York Public Library. Także w ostatnich czasach na stanowiskach dyrektorów bibliotek zatrudniano uczonych, a w Bibliotece Uniwersyteckiej w Hull na przykład, przez wiele lat dyrektorem był Philip Larkin, uważany za największego, współczesnego poetę angielskiego.

Od niedawna jednak nawet i tam tytuł ten traci na znaczeniu, gdyż w związku ze zmianami w szkolnictwie wyższym i nową rolą bibliotek dyrektorzy bibliotek przejmują nowe obowiązki, związane z zarządzaniem centrami komputerowymi i innymi jednostkami wspomagającymi dydaktykę i badania uniwersyteckie. Ma to na celu połączenie zasobów informacyjnych pod jednym kierownictwem. Zatrzymując więc jeszcze tradycyjne stanowisko bibliotekarza, które może być zlikwidowane przez samą królową tylko, uzyskują oni nowe tytuły dyrektorów serwisów uczelnianych bądź informacyjnych (np. Director of Academic Services and Librarian, w Hull czy też Director of Information Services w Keele) i tworzą stanowiska kierowników odpowiedzialnych za tradycyjne usługi biblioteczne (Head of Library Services).

Bibliotekarz nasz jaki jest — każdy widzi. Czasów, kiedy nasz kustosz — bo taki tytuł przysługiwał nielicznym — był postacią ze wszech miar godną tego stanowiska, przyznawanego, tak jak onegdajszym profesorom, tym najlepszym, prawie nikt już nie pamięta. Przez wiele lat bowiem kustoszem zostawało się po

prostu przez zasiedzenie, traktując to jako rekompensatę za zestarzenie się. Od czasów powojennych systematycznie poziom kadry bibliotecznej, w tym dyrektorów, był obniżany, a biblioteki często traktowane zaczęły być jako synekura dla niektórych nauczycieli akademickich, miejsce zesłania niewygodnych politycznie osób, lub ostatnia szansa dla nie wywiązujących się ze swych obowiązków młodych pracowników nauki. Było to także przyjemne miejsce pracy dla żon, krewnych i protegowanych. Z tych, a także płacowych powodów zawód bibliotekarski sfeminizował się bardzo. Kobiety, na których wciąż spoczywa jednak większość zadań domowych i opieka nad dziećmi, częstokroć przychodziły do pracy odpocząć i nie miały ani sił ani chęci do prowadzenia dodatkowych prac naukowych, ani też rozwijania w sposób znaczący swoich umiejętności zawodowych. Zresztą, właściwie nikt tego od nikogo nie wymagał. Bibliotekarstwo polskie było niedoinwestowane i tradycyjne. Raz wyuczone umiejętności wystarczały do spełniania w sposób poprawny zadań wynikających z obowiązków pracy, a jakieś nowinki przeciekające z Zachodu właściwie powodowały jedynie frustrację, gdyż wiadomo było, że nas i tak na nic takiego nie stać, że nie jest to przydatne. Taki mniej więcej stan rzeczy trwał do czasu, kiedy spadły nagle na nas, jak paczki UNROW-skie, pieniądze „z nieba”. To te pieniądze z Fundacji Mellona, zaferowane przez profesora Quandta najpierw Uniwersytetem Jagiellońskiemu, Warszawskiemu i Gdańskiemu a następnie innym uczelniom, wykazały jak wiele spraw zostało w Polsce zaniedbanych, jak daleko znajduje się nasze bibliotekarstwo za tym czołowym, jakimi fachowcami dysponujemy. Cóż w tym momencie miała do powiedzenia nasza elita biblioteczna? Niewiele! Wszyscy okazaliśmy się pariasami.

Cóż znaczy wszyscy? Według Ustawy z 1968 r., która właściwie jeszcze wciąż obowiązuje i której wpływy wciąż są widoczne w terminologii i działaniach władz nadrzędnych, mamy w bibliotekach dwie główne grupy pracowników merytorycznych: bibliotekarzy dyplomowanych i służbę biblioteczną, często zwaną po prostu „służbą”, mimo protestów zainteresowanych.

Bibliotekarze dyplomowani, zaliczający się do grupy nauczycieli akademickich, czyli elity, dzielnie broniący swej pozycji w czasie każdej regulacji finansowej, w większości wcale nie czuli się zobowiązani do tego tytułu do podjęcia wyzwania, które zostało rzucone. Ostatecznie, przeciwieństwo nie po to zdawali egzamin, aby tracić przywileje: krótszy czas pracy i dłuższy urlop, tylko je egzekwować. Owszem, czuli się co jakiś czas zobowiązani do spłodzenia, nawet w kooperacji z kimkolwiek jakiejś bibliografiki bądź artykułiku, aby było co wpisać do rubryk, przy okresowych weryfikacjach, którym z nagłą, jakoby z powodów politycznych początkowo, zaczęli być poddawani. Ale żeby nakładać na nich jakiegokolwiek inne zobowiązania, to już stanowczo za dużo. A kiedyż to oni mają włączać kartki katalogowe? To argument wcale nie wysany z palca, ale publicznie przedstawiony przez kierownika poważnego oddziału, który powinien czuć się zobowiązany do działań merytorycznych i koncepcyjnych, a prozaiczne czynności bibliotekarskie, które istnieją na każdym

stanowisku, wykonywać na marginesie działań kreatywnych, aby po prostu pamiętać jak to się robi, po co i dla kogo.

Okazało się więc z nagłą, że przy obsadzaniu stanowisk dyrektorskich brakuje chętnych, elita biblioteczna, czyli bibliotekarze dyplomowani nie mają ambicji i woli zmieniania rzeczywistości, gdyż wolą odhaczać i przekładać księżki z lewa na prawo, tak jak zawsze to robili i było dobrze.

Władza w bibliotece leżała więc na ziemi. Kto się po nią schylił to i ją uzyskał. Schylało się niewielu. Jedni z przyzwyczajenia, inni z poczucia obowiązku i możliwości zrobienia czegoś nowego. Wśród tych ostatnich sama się znalazłam, przetrwałam dzielnie jedną kadencję ucząc się zupełnie nieznanymi mi rzeczy, pokonując nie dziesiątki a setki przeszkód, popadając w konflikty z przełożonymi bliższymi i dalszymi, podwładnymi, kolegami, doradcami, dostawcami, którym nawet w desperacji musiałam czasami grozić procesem sądowym, zdając sobie sprawę, że gdy do tego dojdzie konfrontacja będzie na płaszczyźnie: ich prawnicy i szara mysz biblioteczna bez odpowiedniego przygotowania do zadań, bez umiejętności poprawnego wyartykułowania żądań sformułowanych zgodnie z wymaganiami prawnymi, w obcym przecież języku. W przerwach między tymi problemami można było występować o granty do różnych zagranicznych fundacji, aby zapewnić Bibliotece podstawowe wyposażenie dla planowanych działań, rozliczać je (każdy według innych reguł), organizować kształcenie, konferencje i seminaria, aby się jeszcze czegoś nauczyć co za chwilę przydać się może.

Na kogo wtedy można było liczyć? Elita biblioteczna na ogół miała za złe. Nowe plany, robione w pośpiechu, a także, co nie bez znaczenia, liczące się jednak nieco z rzeczywistością, były bowiem ułomne, ale z braku innych zaczęły być wprowadzane w życie. A zmian nikt nie lubi, mimo iż teoretycznie, wg definicji słownikowych, oznaczają one nową, lepszą jakość. Chętnymi natomiast do zmieniania rzeczywistości okazali się młodszy pracownicy, którzy nie zdążyli jeszcze zgorzknąć przy uważanej za nieciekawą, pracy bibliotekarskiej, którzy nie wpadli jeszcze w rutynę. Wielu z nich zauważyło, że dzięki zmianom, to co robią może być bardziej interesujące i efektywne. Uważane dotychczas za „maszynistki” osoby z opracowania zbiorów stały się „bywalcami salonów”, logując się w Bibliotece Kongresu i ściągając gotowe opisy z ich baz.

Nagle z zaścianka, gdzie każdy siał i orał jak umiał, uprawiając trójpolówkę i groduł swoje zagony oddzielając się miedzą od sąsiada, wpadliśmy nie tylko do Europejskiej Wspólnoty (gdzie jeszcze formalnie nam być nie wolno), ale do całego świata zgola. Od pewnego czasu rozmawiamy tym samym fachowym językiem, tworząc i pracując według tych samych standardów: pól, podpól i wskaźników USMARC-a czy układając KABA'ły z LCSH via francuskie RAMEAU.

Poczta komputerowa połączyła nas z całym światem i dała możliwości o jakich nam się wcześniej nie śniło nawet. Dzięki niej na przykład w ciągu jednego dnia, po wymianie czterech listów z profesorem Leigh Estabrook z Urbana-

Champaign, leżącego na drugim końcu świata, wiedziałam, że mam jednego z najważniejszych partnerów do tworzenia międzynarodowych studiów bibliotekarskich. Ci, którzy potrafią korzystać z WWW wiedzą, że świat naprawdę stał się już globalną wioską, a między krajami nie tylko paszporty przestają być potrzebne, ale nawet granice stają się niewidoczne. Ci, którzy wpadli w ten nurt zmieniają już szarą rzeczywistość.

W tym dziele, przykro to przyznać, dotychczasowa elita znikomy miała udział. Czy można zaliczać się do elity nie będąc kreatywnym? Czy nie będąc kreatywnym można utrzymywać dawne przywileje i oczekiwać nowych? Czy można nadal utrzymywać ten stan rzeczy w naszym bibliotekarstwie? Jak na razie, jak widać, można. Czy nie należy jednak wprowadzić czytelnych reguł i zasad, kodeksu honorowego przy tych nobilitacjach? Wprawdzie nie odbiera się nadanego tytułu lordowskiego, nawet jeśli lord nie po lordowsku się prowadzi, ale bez pardonu wyrzuca się z uczelni asystenta czy adiunkta (czasami dając jakieś szanse, ale nie dodając przywilejów), gdy nie wywiąże się z przyjętych świadomie zadań.

Inne zadania są dla kadry dydaktycznej, inne zaś dla bibliotecznej, nawet jeśli „stosują się do nich przepisy jak...”. I tu też mam poważne pytania, bowiem „przepisy jak...” stosują się także do stanowisk starszego bibliotekarza i kustosa wcale nie dyplomowanego, którzy czy tego chcieli czy nie zostali automatycznie zaliczeni do grupy pracowników dydaktycznych. Pracownicy ci, podobnie jak bibliotekarze dyplomowani byli (przynajmniej na UMK) rozliczani z dorobku naukowego i działalności dydaktycznej. Mają oni, podobnie jak bibliotekarze dyplomowani, skrócony dzienny czas pracy i wydłużony urlop, natomiast nie uzyskali wszystkich przywilejów pracowników mianowanych jak wypłata wynagrodzenia „z góry” ani wyższych stawek podwyżek przy ostatniej regulacji, gdyż minister nie zechciał zauważyć przywilejów tej grupy. Tym co ich jeszcze różni od grupy bibliotekarzy dyplomowanych jest premia regulaminowa, której nie otrzymują nauczyciele akademicki i bibliotekarze dyplomowani, co jest generalnie słuszne, gdyż dziwacznym pomysłem było wprowadzenie takowej do szkolnictwa wyższego.

Czy nie byłoby wskazane ustalenie zobowiązań dla elity bibliotecznej dla tych, którzy do takowej pretendują lub już się w niej znajdują? Czy nie należałoby przedstawić jasnych sposobów postępowania dla tych, którzy z rozmaitych powodów nie są w stanie sprostać zbyt wygórowanym oczekiwaniom i zadaniom, z których nie zdawali sobie być może wcześniej sprawy? Nie myślę tu wcale o zwalnianiu tych osób z pracy tak jak w przypadku nauczycieli akademickich, lecz być może o przesunięciu do grupy nieuprzywilejowanej nawet jeśli to bolesne doświadczenie. Ale życie bywa bolesne czasami i nawet arystokraci czy też milionerzy, którzy — zdarzało się — tracili fortuny, z dnia na dzień stawali się pariasami i tylko od nich zależało czy podnieśli się ponownie z tego upadku, czy zostawali na tych pozycjach dożywno.

Jak jest w grupie owych pariasów, czyli służby bibliotecznej, do którego to grona sama uparcie wciąż się zaliczam?

Otóż służba ta, w przeciwieństwie do służby dworskiej, gdzie bywały „dziewki kuchenne”, parobki, pokojowe, kucharki i inne kategorie pracowników, różnicuje się wyłącznie wg wieku: młodszy bibliotekarz, bibliotekarz, starszy bibliotekarz i bardzo stary bibliotekarz czyli kustosz. Czy jest to właściwe? Oczywiście nie! Pisał już o tym H. Hollender (próbując wprowadzić stanowiska z taryfikatora dla służb leśnych), czy A. Jazdon upominając się o stanowiska bibliotekarzy dziedzinowych. Były to jednak głosy wołających na puszczy. Dlaczego tak się dzieje? Ano, być może i dlatego, że trudno nam ustalić dobrze brzmiące tytuły stanowisk, bo jakżeż to brzmi angielski cataloger? Po prostu coraz częściej jest to kataloger, ale co na to prof. Miodek? Mamy też rzeczowników. A czy może w bibliotece być meliorant? A kabalista? Jakież to kabały będzie nam układał? A z czym może kojarzyć się „nawigator”? W pierwszym odruchu oczywiście z marynarką, po zastanowieniu dodamy także lotnictwo, ale w bibliotekach po sieci internetowej? A może powinien to być internista? Ostatecznie te zmagania wolę zostawić dla elity, ja sama zaś zaliczając się do pariasów, upraszam o wprowadzenie czytelnym reguł i kodeksu awansu do elit, abym mogła wreszcie uczynić próbę dołączenia doń (jeżeli subiektywnie ocenię, że będę w stanie tym wymaganiom sprostać), co staje się sprawą naglącą z prozaicznych powodów finansowych.

Uważam, iż należy tego dokonać jak najszybciej, gdyż z tychże samych powodów rozpocznie się pęd do egzaminów na bibliotekarza dyplomowanego również wśród osób, które wcale nie będą później miały ochoty do zajmowania się pracą naukową czy dydaktyczną i którym nadal trzeba będzie organizować pracę. Jak doprowadzić do sytuacji, w której będziemy w bibliotekach mieli autentyczną elitę, ludzi twórczych, poświęcających swe umiejętności a często i dodatkowy czas (choćaby ten tylko z przedłużonego urlopu, czy skróconego dnia pracy) na twórczą pracę zawodową, za co właśnie będą mogli uzyskać odpowiednie wynagrodzenie.

Kim powinien być bibliotekarz dyplomowany? Czy to organizator prac, czy specjalista dziedzinowy lub pracownik działów specjalnych, mający z natury rzeczy większe możliwości prowadzenia prac naukowych od pracowników, powiedzmy, działów udostępniania?

Jakie są jednak potrzeby biblioteki, czy szerzej — szkoły wyższej? Czy chcemy móc dobrze obsługiwać społeczność akademicką: gromadzić odpowiednie zbiory, zapewniać właściwy dostęp do nich, czy też wygodniej nam będzie postawić na działalność naukową, pisanie książek czy artykułów w oparciu o zbiory, do których to my pierwsi mamy dostęp, które są nasze! Czy biblioteki mogą sobie pozwolić na luksus zapewnienia stanowisk naukowych dla osób, które nie będąc obciążone dydaktyką, znajdą tu warunki do pracy jak w placówkach PAN-owskich? Nie ma chyba prostej odpowiedzi na to pytanie, ale jak w każdym spornym punkcie trzeba starać się znaleźć złoty środek i takie



rozwiązanie, które przy zmniejszonej liczbie etatów a wzrastającym zainteresowaniu autentycznym studiowaniem w oparciu o zbiory biblioteczne, pozwoli nam sprostać tym wymaganiom, a jednocześnie nie zaniedbamy naukowego opracowywania zbiorów, w oparciu o które tak jak wszyscy inni, ci z bibliotekarzy, którzy to potrafią, będą mogli również tworzyć prace naukowe, nie zapominając o potrzebach naszych użytkowników, abyśmy nie mieli bibliotek tylko dla bibliotekarzy.

Czy nie byłoby do przyjęcia ustalenie wykazu stanowisk dostępnych wyłącznie (jak w przypadku dyrektorów bibliotek) dla bibliotekarzy dyplomowanych, aby osoby, które pretendowałyby do objęcia tychże, powinny wcześniej zdać egzamin na bibliotekarza dyplomowanego, ale nie ze wszystkiego, na czym Komisja się zna, bo ktoś byłby w stanie sprostać takim wymaganiom, ale z autentycznej specjalizacji, obejmującej także trendy światowe i najnowsze rozwiązania. Wskazane także byłoby przygotowanie przez delikwenta projektu zmian, kierunków rozwiązań na stanowisku, które chciałby objąć. Wiem, że był już okres pisania wypracowań, który nic nie zmienił w bibliotekarstwie polskim, gdyż po napisanym wypracowaniu delikwent wracał do swoich poprzednich zadań, a zdany egzamin nie wnosił wcale nowej jakości do wykonywanych nadal w taki sam sposób, tych samych czynności. Dlatego myślę tu o innym podejściu. W naszej Bibliotece obsadzamy stanowiska kierownicze wyłącznie w drodze konkursu. Na razie są to konkursy właściwie wewnętrzne tylko, ale w sytuacji, kiedy różnicować się będą znacznie zarobki zwykłych pracowników bibliotecznych i bibliotekarzy dyplomowanych, można byłoby zatrudniać na stanowiskach kierowniczych wyłącznie bibliotekarzy dyplomowanych, ogłaszając konkurs na łamach „Bibliotekarza” chociażby, kilka miesięcy wcześniej, aby znaleźli się odpowiedni kandydaci, gotowi ubiegać się o wolne miejsce i zdać zarazem wyspecjalizowany egzamin (jeżeli jeszcze takowych uprawnień nie mieli). Myślę, że takie postępowanie mogłoby wnieść nową jakość do naszych bibliotek, w których mimo dokonanych już wielu zmian, wciąż mamy do czynienia z utartymi i uświęconymi tradycją schematami.

## BIBLIOTEKARZ — ZAWÓD Z JAKĄ PRZYSZŁOŚCIĄ?

Rozpocznę może od relacji o zdarzeniu sprzed paru miesięcy, które ma ścisły związek z tematem mojego wystąpienia.

Otóż zdarzyło się, że w jednej z bibliotek centralnych zmieniono szefa. Nie byłoby w tym nic zaskakującego, gdyby nie okoliczności. Pierwsza to ta, że nowym szefem została osoba z kierownictwa instytucji macierzystej biblioteki, dla której trzeba było znaleźć gdzieś nowe miejsce urzędowania. O kwalifikacjach zawodowych — raczej nie mówmy. Do tego już się przyzwyczailiśmy. Reakcją jest zwykle potulne szemranie, które nie trwa długo. Druga okoliczność jest bardziej spektakularna. Nowy szef musiał mieć godne siebie i swojej poprzedniej kariery zawodowej miejsce pracy. Niewielki, zatłoczony pokój poprzednika nie mógł, oczywiście, satysfakcjonować. Pojawił się więc problem, który rozwiązano błyskawicznie i bez zbędnej mitręgi. Największy pokój w bibliotece, której warunki lokalowe są więcej niż skromne, miał Dział Informatyki. Oczywiście, oczyszczono to pomieszczenie z pracowników i pozostałości, upychając wszystko po różnych kątach biblioteki, a następnie pokój zaczęto odnawiać, by urządzić gabinet z prawdziwego zdarzenia. I co? A no nic. Biblioteka funkcjonuje nadal jak funkcjonowała. Miano bowiem tyle rozsądku, że poprzedniego szefa pozostawiono na funkcji wiceszefa, choć do końca nie wiadomo, czy nie uratowało go to, że dotychczas zajmował pokoik — dziuplę.

Zdecydowałem się opisać i przedstawić Państwu ten przypadek, ponieważ doskonale wprowadza w temat mojego wystąpienia i odzwierciedla sytuację naszego zawodu.

### CO WYNIKA Z OPISANEGO PRZYPADKU?

Rozważmy więc co z tego przypadku wynika, zastanówmy się nad przyczynami i spróbujmy określić środki zaradcze, które mogą sprawić, że zawód bibliotekarza — ta sponiewierana, nie doceniana i źle opłacana profesja — stanie się zawodem cenionym w demokratycznym społeczeństwie.

Opisany przypadek pozwala stwierdzić, że:

Po pierwsze — w społeczeństwie biblioteki są instytucjami o niskim stopniu ważności. Najwyżej cenione są w szkolnictwie wyższym, gdzie ich rola w procesie kształcenia nie jest kwestionowana, ale już w szkolnictwie podstawowym przepisy dopuszczają nieobecność biblioteki szkolnej. Sytuacja oświaty

skutkuje zabiedzeniem bibliotek szkolnych do tego stopnia, że niejednemu dyrektorowi szkoły czy nauczycielowi nasuwa się pytanie o sens ich utrzymywania. Zgadza się chyba, że równie niską, a może jeszcze niższą cechę ważności przypisuje się innym bibliotekom. Media nie bez powodu donosiły o ich likwidacji. Łatwo byłoby udowodnić, że potrzeby informacyjne naszego społeczeństwa są jeszcze niewielkie, a usługi biblioteczo-informacyjne — w niskiej cenie. Na tym polu zachodzą zmiany pozytywne; stąd rozwój informacji biznesowej czy lokalnej, lecz dynamika tych zmian jest jeszcze niewielka i niewystarczająca do zmiany podejścia do usług informacyjnych. Druga kategoria przyczyn to zanik promocji bibliotek w społeczeństwie. W poprzednim systemie dużą rolę na tym polu odgrywali sami bibliotekarze. Po 1989 r. zostali oni jednak wyeliminowani przez bezrobotnych i organizujących się dziennikarzy. Albo też bibliotekarze wyeliminowali się sami, ograniczając się prawie wyłącznie do demonstrowania społeczeństwu samych słabości i nędzy bibliotek oraz marności kondycji własnego środowiska. Faktem natomiast bezspornym jest to, że środowisko bibliotekarskie wydaje się nie przywiązywać wagi do promocji bibliotek w społeczeństwie i nie zbudowało żadnego mechanizmu takiej promocji.

Po drugie — farsą są przepisy prawne, niesłuchanie rozciągliwe, pozwalające obsadzać stanowiska kierownicze w bibliotekach przez osoby kompletnie pozbawione kwalifikacji bibliotekarskich, a dość często także menedżerskich. Dzieje się tak w kraju, w którym mamy kilkanaście szkół bibliotekarskich na poziomie akademickim, wypuszczających każdego roku co najmniej kilkaset absolwentów. Jest rzeczą znamioną, że ci młodzi ludzie unikają bibliotek nie tylko ze względów płacowych, ale także ze względu na to, o czym pisał niedawno prof. R. Cybulski, że nie mogą znaleźć wspólnego języka ze swymi zwierzchnikami i w istniejącej atmosferze boją się proponować jakiegokolwiek zmiany, które z zasady nie są akceptowane<sup>1</sup>

Jakie są skutki obsadzania stanowisk kierowniczych niefachowcami, każdy wie. Muszą upłynąć zwykle co najmniej 2-3 lata, aby nowy szef nabrał niezbędnego doświadczenia i posiadał umiejętności efektywnego kierowania biblioteką. W tym czasie biblioteka jest zwykle źle zarządzana. Po tym okresie bywa różnie. Życie dowodzi, że jedni się uczą w przyspieszonym tempie i wykorzystują szansę, inni natomiast dają skuteczny odpór doświadczeniom i potrzebie uczenia się.

Aktualne pozostaje więc pytanie: dlaczego przepisy prawne umożliwiają zajmowanie stanowisk kierowniczych osobom bez kwalifikacji zawodowych. Sądząc, że jest to rezultat słabego ruchu zawodowego bibliotekarzy w Polsce, co odpowiada władzom, które dawniej mogły (i nadal mogą) swobodnie decydować o całościach spraw bibliecznych, bez konieczności zasięgania, a tym bardziej uwzględniania opinii środowiska bibliotekarskiego.

---

<sup>1</sup> R. Cybulski: *Bariera strachu paraliżuje postęp*. „Bibliotekarz” 1996 nr 7-8 s. 10-12.

Taka sytuacja jest na ogół niemożliwa w kraju o rozwiniętym ruchu zawodowym bibliotekarzy, gdzie obowiązują zasady pragmatyki zawodowej, przestrzeganie zasad podziału prac na bibliotekarskie i niebibliotekarskie, negocjowanie i zawieranie układów płacowych przez organizacje zawodowe bibliotekarzy, gdzie tylko jedną z kategorii pracowników bibliotecznych są bibliotekarze, spełniający ściśle ustalone wymagania pod względem przygotowania zawodowego. W tych krajach dawno określono, jakie prace i czynności w bibliotekach mają charakter fachowy i mogą być wykonywane jedynie przez specjalistów, tj. bibliotekarzy specjalnie do takich zadań szkolonych, a jakie są wykonywane przez specjalistów – niebibliotekarzy oraz personel techniczny i pomocniczy. Bibliotekarz to przede wszystkim organizator zasobów informacyjnych i warsztatu informacyjnego biblioteki, któremu nie trzeba wyklądać podstawowych, fundamentalnych zasad i procedur związanych z efektywnym jej funkcjonowaniem. Takich ludzi w bibliotece nie trzeba zbyt wielu. Tacy pracownicy stanowią trzon dobrych bibliotek — ceniony i odpowiednio honorowany. U nas w tej materii panuje całkowite bezhołowie. Zdarza się, że bibliotekarz dyplomowany prowadzi księgę inwentarzową lub wykonuje inną czynność techniczną, a pracownikowi bez żadnego przygotowania zawodowego powierza się kierowanie zespołem komórki organizacyjnej lub biblioteki.

Od dawna obserwuję sytuację osób po wyższych studiach niebibliotekarskich, które swoją karierę zawodową wiążą z pracą w bibliotece. Jak wiadomo, awansują oni podobnie jak bibliotekarze po studiach bibliotekoznawczych. Nieco dłużej muszą tylko czekać na awans na wyższe stanowisko. Jedynie, gdyby chcieli uzyskać status bibliotekarza dyplomowanego, muszą zdać odpowiednie egzaminy. Rzadko uczestniczą lub nie uczestniczą w góle w kursach i innych formach dokształcania, bo takich organizuje się coraz mniej, a ich ukończenie nie przekłada się w sposób oczywisty na podwyżkę poborów. (Nie dotyczy to obszaru komputeryzacji, gdzie bez szkolenia postęp jest niemożliwy.)

Proces adaptacji osób z wyższym wykształceniem niebibliotekarskim do zawodu w dużej mierze sprowadza się do przyuczenia przy warsztacie pracy w konkretnej bibliotece, ze wszystkimi tego konsekwencjami. Szybko opowiadają one niezbyt skomplikowane czynności, często są to prace pomocnicze, i nabierają bardzo dużej wprawy w ich wykonywaniu. Zyskują zwykle uznanie jako pracownicy doskonale radzący sobie z wykonywaniem i organizowaniem ściśle określonych, tradycyjnie wykonywanych zadań. W zależności jednak od biblioteki, od stosowanych w niej metod i technologii, przyswajają sobie typową dla tej biblioteki filozofię pracy i stają się później nosicielami tradycji, która nie w każdym przypadku sprzyja racjonalizacji, unowocześnianiu oraz śledzeniu i przyswajaniu sobie nowych idei i koncepcji rodzących się poza biblioteką, w kraju i za granicą. Z ankiety przeprowadzonej przez dra J. Janiaką wynika, że stanowią oni ok. 80% osób z wyższym wykształceniem w bibliotekach<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> J. Janiak: *Bibliotekarze i biblioteki '96 w świetle ankiety*. Łódź, 1996 (maszyn. powiel.).

Sądzę, że to zjawisko wiele tłumaczy, a m.in. to, dlaczego niebibliotekoznawcy nie cenią fachowego wykształcenia, zachowują rezerwę i dystans wobec nowych zjawisk w bibliotekach, stronią od uczestnictwa w ruchu zawodowym, cenią sobie spokojną, nie sprawiającą niespodzianek pracę.

W tym kontekście przywołać należy powszechnie podzielaną opinię, że do naszego zawodu trafiają osoby mniej aktywne i z ograniczonymi ambicjami zawodowymi. Nie wydaje mi się ta opinia słuszna. To sytuacja i specyfika zawodu oraz sposób wejścia do zawodu przyczyniają się do tego, jak ludzie się zachowują. Co nie znaczy, że w naszych bibliotekach — podobnie jak w innych instytucjach — nie ma pracowników pasywnych i pozbawionych ambicji zawodowych.

Kiedy zastanawiam się nad problemem nadreprezentacji osób z wyższym wykształceniem bez kwalifikacji bibliotekarskich, nie mogę się pozbyć myśli, że biblioteki zatrudniając ich często wyrządzają im krzywdę, jeśli powierzona im praca całkowicie różni się z ich wyuczoną specjalnością, o której po paru latach zaczyna się zapominać.

Po trzecie — opisany na początku przypadek dowodzi, że środowisko bibliotekarskie zrezygnowało z walki o swoje interesy zawodowe, nie protestuje, brak mu wypracowanych mechanizmów obronnych w tak dużym stopniu, że zachodzi podejrzenie, iż utraciło instynkt samozachowawczy. Taką ocenę sytuacji potwierdza wiele innych zjawisk i faktów. Stopień zorganizowania środowiska jest niewielki. Osób aktywnych w ruchu zawodowym mamy doprawdy niewiele. Sama zaś koncepcja ruchu zawodowego dawno przestała być przedmiotem dyskusji i sporów i sprowadza się w dużej mierze do kłótni i wzajemnego wysuwania zarzutów i oskarżeń — podobnie jak to się dzieje obecnie w życiu politycznym kraju. Mamy do czynienia z tym samym poziomem dyskusji i z tymi samymi metodami jej prowadzenia.

Dlaczego tak się dzieje? Moim zdaniem jest to rezultat bardzo wielu czynników. Brak czasu na ich obszerniejsze omawianie, ale niektóre trzeba wymienić. Sądzę, że można mówić o kłótniach w elicie naszego zawodu, wynikających zarówno z ambicji osobistych, jak i postaw politycznych. Doprowadziło to do rozbicia i obniżenia autorytetu elity, a także wyraźnego — moim zdaniem — osłabienia więzi między elitą a pozostałą częścią środowiska. W gruncie rzeczy elita skupia uwagę na swych własnych sprawach naukowych, zawodowych i w zbyt małym stopniu uczestniczy w życiu całego środowiska. Środowisko zaś, pozbawione w dostatecznej mierze pomocy autorytetów, nie potrafi się zorganizować i skutecznie bronić swoich interesów.

Mamy także do czynienia z dezintegracją środowiska wynikającą z podziałów resortowych, które obecnie wywierają chyba większy wpływ niż dawniej. Bibliotekarze szkolni nie chcą być uznawani za takowych, lecz za nauczycieli bibliotekarzy. Pracownicy niektórych bibliotek specjalnych z tytułu służenia pracom badawczym i naukowym czują się szczególnie wyróżnieni i dają to poznać innym. Niektóre kategorie pracowników komputeryzujących się

bibliotek z politowaniem odnoszą się do amatorskich prób w tym zakresie małych bibliotek szkolnych czy publicznych. Zazdrośnie strzeże się quasi-przywilejów i niechętnym okiem patrzy na konkurentów z innego resortu, którzy próbują sięgnąć do kasy „naszego resortu”. Skutki owych podziałów widoczne są także w organizacjach zawodowych.

Nikły stopień zorganizowania środowiska to także pozostałość poprzedniego systemu oraz pętającego naszą wolę i aktywność, głęboko wrytego w naszą mentalność przeświadczenia, że państwo rozwiąże nasze problemy, da podwyżki, zmodernizuje, zachęci, pomyśli o wszystkim, w tym i o emeryturach — bez naszego udziału, bez naszych starań. System się jednak zmienił, a w nowym można jedynie liczyć na własną przemyślność, aktywność i skuteczność działania.

## CO WYNIKA Z ANKIETY DRA JANA JANIAKA?

W referacie dra J. Janiaka, zawierającym omówienie przez autora wyników rozesełanej do bibliotek ankiety, znajduje przede wszystkim potwierdzenie bezpośrednie lub pośrednie większości moich dotychczasowych konstatacji, wynikających z analizy opisanego na wstępie przypadku.

Ankieta potwierdza, że w bibliotekach objętych ankietą wśród osób z wyższym wykształceniem bibliotekarskim, bibliotekoznawcy i profesjonalści w zakresie informacji naukowej stanowią zaledwie 21% ogółu. Bibliotekarze dyplomowani — zaledwie 5% ogółu pracowników z wyższym wykształceniem. Tylko 203 dyplomowanych z ogólnej liczby 289 pełni funkcje kierowników, co sprawia, że ich udział w kadrze kierowniczej ankietowanych bibliotek wynosi 17,5%. Pytanie o bibliotekoznawców na stanowiskach kierowniczych pozostaje, niestety, bez odpowiedzi, ponieważ w ankiecie nie uwzględniono tego aspektu sprawy. Charakterystyczny jest nikły udział absolwentów studiów bibliotekoznawczych i informacji naukowej zatrudnionych w ostatnich 5 latach, bo wynoszący zaledwie 3,3% ogółu pracowników tych bibliotek, legitymujących się wyższymi studiami. Podobny wskaźnik w odniesieniu do niebibliotekoznawców po wyższych studiach wynosi 6,1%. Pocięszające jest, że w czerwcu 1996 r. 82 osoby studiowały na zaocznych studiach bibliotekoznawczych i informacji naukowej oraz 49 osób — na studiach podyplomowych bibliotekoznawstwa informacji naukowej, co w sumie stanowi 2,3% ogółu zatrudnionych pracowników z wyższym wykształceniem. Nieuwzględnianie w ankiecie kwestii szkoleń uniemożliwia weryfikację mojej wcześniejszej opinii nt. niezadowolającego stanu szkoleń — w innych obszarach niż komputeryzacja. Pośrednio informują nas o sytuacji dane dotyczące uczenia się języków obcych, co jest kontynuowane przez 311 osób, czyli przez 5,6% zatrudnionych w ankietowanych bibliotekach osób z wyższym wykształceniem. Nie jest to dużo, jeśli zważy się na słabą znajomość języków obcych, ale to jakaś zapowiedź zmian na lepsze.

Szukające jest to, że 1 osoba uczyła się w badanych bibliotekach języka rosyjskiego.

Ze względów czasowych trudno ustosunkować się do wszystkich istotnych konstatacji, wynikających z ankiety dra J. Janiaka. Niemniej na paru kwestiach chciałbym skupić Państwa uwagę.

Pierwsza z nich dotyczy rozdrobnionej struktury organizacyjnej bibliotek. Rozdrobnienie struktur jest faktem. Przyczyny pojawienia się tego zjawiska słusznie wiążemy z tworzeniem w przeszłości złożonych struktur, aby zdolniejszym pracownikom można było przyznać wyższe wynagrodzenie na stanowiskach kierowniczych. Nie wyjaśnia to do końca całego problemu, co źle rokuje możliwości jego rozwiązania. Autor ankiety wierzy, że komputeryzacja „winna wymóc <<spłaszczenie>> owych struktur i uprościć tym samym procedury zarządzania oraz zlikwidować olbrzymią ilość stanowisk kierowniczych”. Otóż obawiam się, że te nadzieje są płonne. Należy się raczej liczyć z dostosowaniem procedur komputeryzujących się bibliotek do istniejących struktur niż z racjonalizacją struktur. W dalekiej perspektywie czasowej nadzieje dra J. Janiaka zapewne się spełnią, ale nie w okresie najbliższych kilku czy kilkunastu lat. Dlaczego? Ponieważ obecne struktury pojawiły się w określonych warunkach, a warunkujące je czynniki nie uległy i nie ulegają zmianom. Sama potrzeba racjonalizacji struktur nie wystarcza, aby je odpowiednio zmienić. Nie racjonalizuje się struktur, a w każdym razie jest to bardzo trudno osiągnąć w instytucji, gdzie awans zawodowy i płacowy jest możliwy tylko w pionie, gdzie nie ceni się fachowości, gdzie awanse na stanowiska kierownicze nie łączą się z doszkalaniami, gdzie pogłębianie wiedzy i umiejętności, bez awansu na stanowisko kierownicze, nic pracownikowi nie daje oraz gdzie nie ukrywa się wrogości wobec racjonalizacji struktury, co zawsze narusza czyjeś interesy, Jeśli dodatkowo płace są marne i mało zróżnicowane, bo przetaczał się po nich najpierw walec „sprawiedliwości społecznej”, a później „równych płac dla wszystkich”, to mamy do czynienia ze stajnią Augiasza, którą zwykły śmiertelnik, zwłaszcza szanujący swoje zdrowie, nie jest w stanie uporządkować.

W tym kontekście warto zwrócić uwagę na charakterystyczne problemy związane z kategorią specjalistów dziedzinowych. Piękna koncepcja, która na Zachodzie stała się powszechnie przyjętą normą, u nas natrafia na trudne do przezwyciężenia przeszkody. Mówił i pisał wielokrotnie na ten temat dr Artur Jazdon<sup>3</sup>

Głównie przejawiają się one w postaci problemu ustanowienia odpowiedniego wynagrodzenia dla bibliotekarzy dziedzinowych. Faktycznie chodzi o kłopoty z umiejscowieniem tej klasy pracowników w dotychczasowych nieprzyjaznych im strukturach liniowych. Aby specjaliści dziedzinowi mogli być efektywnie wykorzystywani i przynosić bibliotece korzyści, niezbędne jest skorzystanie z zalet struktur macierzystych, co z kolei kłóci się z dotychczasowymi

---

<sup>3</sup> A. Jazdon: *Z problemów organizacji i zarządzania biblioteką uczelnianą w procesie automatyzacji*. „Bibliotekarz” 1995 nr 9 s. 7-11.

zasadami i procedurami zatrudnienia, płac i zarządzania, nie mówiąc już o braku akceptacji dla tego rozwiązania ze strony zwolenników płac równych dla wszystkich

Innym przykładem jest tu kategoria „pracowników dydaktycznych” wprowadzona przez ustawę o szkolnictwie wyższym z 1990 r. Wedle dość zgodnego chóru bibliotek odpowiadających na ankietę dra J. Janiaka, powołanie tej kategorii pracowników „niczego w istocie rzeczy nie zmieniło — zarówno w funkcjonowaniu biblioteki, jak i w ich obrazie i <<repcji>> w środowisku”.

Pole, na którym można już dostrzec forpoczątki zmian, to komputeryzacja. Właśnie na tym obszarze pojawiają się przepisy destrukcji nieracjonalnych procedur i zasad oraz — co ważniejsze — zmiany te wśród personelu bibliotek na ogół są przyjmowane ze zrozumieniem i bez większego oporu. Jeśli pracownicy wprowadzający komputeryzację wykazują się rzetelną wiedzą i umiejętnościami, aprobowane są: ich status, wyższe płace, praktyka wydawania poleceń z pominięciem biurokratycznych procedur komunikacyjnych. W komputeryzujących się bibliotekach zmienia się też w sensie pozytywnym stosunek do szkoleń, do podnoszenia kwalifikacji i fachowości. Liderami pozytywnych zmian — jak dowodzą obserwacje i co potwierdza ankietą dra J. Janiaka — stają się ludzie młodzi, ze znajomością języków obcych i pracy na komputerze, informatycy, lecz nie tylko, osoby poszukujące rozwiązań w piśmiennictwie fachowym i w kontaktach z innymi specjalistami, w tym zagranicznymi, często członkowie zagranicznych organizacji zawodowych — szybko zdobywający sobie uznanie, także w krajowym środowisku bibliotekarskim.

Jeśli zastanowimy się nad modelem zawodu bibliotekarza w przyszłości, to jego cech — moim zdaniem — należy poszukiwać wśród tej ostatniej grupy osób.

## KONKLUZJE I WNIOSKI

Konkluzja może być tylko jedna: obserwujemy głęboki kryzys zawodu bibliotekarza w naszym kraju. Kryzys ten trwa od dawna i nie widać żadnych prób jego przezwyciężenia. Ponieważ problem jest złożony, zanosi się na to, że przez wiele następnych lat — nawet jeśli programy kształcenia bibliotekarzy zostaną zmodernizowane — nic się nie zmieni.

Trzeba więc podjąć próbę zmian, co nie jest możliwe bez pobudzenia chęci podejmowania odpowiednich działań w swym środowisku bibliotekarskim.

Bardzo cenna jest propozycja dra J. Janiaka w sprawie przygotowania projektów nowych przepisów prawnych, które na nowo uregulowałyby sprawy związane ze statusem, zatrudnieniem i płacami bibliotekarzy. Rzecz tylko w tym, że jeśli ich wydanie nie zostanie wymuszone przez środowisko, będą nikłe szanse na ich zadowalające wprowadzenie w życie.



Dlatego uważam, że kluczową sprawą jest samoorganizacja środowiska. Bez pozytywnych zmian w tym obszarze przyszłość zawodu bibliotekarskiego w naszym kraju jawi się niedobra, a jego status może się tylko pogorszyć.

Proponuję więc rozważenie kilku działań, które mogłyby stanowić zwinstun zmian na lepsze.

Po pierwsze — potrzebna jest silna reprezentacja zawodowa bibliotekarzy i pracowników informacji, która stałaby się partnerem dla pracodawców i władz, negocjowała i podpisywała w naszym imieniu układy zbiorowe, inicjowała opracowanie, opiniowanie i konsultowanie projektów nowych przepisów prawnych, działała na rzecz rozwoju i promocji zawodu, sprzyjała i umacniała więzi korporacyjne naszej grupy zawodowej — a wszystko z wykorzystaniem zapisów ustawy o związkach zawodowych.

Po drugie — aby to było możliwe należy wszcząć dyskusję, jak doprowadzić do zbudowania silnej organizacji związkowej. Czy należy dążyć do przekształcenia SBP w związek — jak to poniektórzy z nas już proponowali — czy budować związek na istniejących już strukturach, czy też wykorzystać metodę „green field”, czyli utworzyć całkiem nową organizację.

Jest rzeczą niewątpliwą, że potrzebne są nowe przepisy prawne regulujące sprawy statusu, zatrudnienia i płac bibliotekarzy, także dyplomowanych. Dostrzegam możliwość wykonania odpowiednich prac przygotowawczych w ramach Sekcji Bibliotek Naukowych SBP, organizatorki naszej konferencji. Są to możliwości potencjalne, które mogą stać się realnymi, jeśli Sekcja uzyska odpowiednie wsparcie dla swych działań w ramach środowiska i nie będzie się spotykać z odmową udziału w pracy tworzących *ad hoc* zespołów i grup roboczych. Jest też do rozważenia utworzenie Komisji ds. Zawodu SBP i podjęcie w jej ramach odpowiednich prac. W takim przypadku ZG SBP deklaruje nawet pomoc finansową na prowadzenie odpowiednich prac.

Opiekę i wsparcie dla działań Sekcji czy Komisji należy — moim zdaniem — zorganizować poprzez utworzenie w środowisku ciała reprezentatywnego i opiniotwórczego, wybranego przez środowisko, coś w rodzaju Rady Autorytetów, Rady Starszych czy nawet Kapituły Zawodu Bibliotekarskiego. Taka rada mędrców jest potrzebna do chłodnego analizowania sytuacji, inicjowania nowych działań, wspierania swym autorytetem inicjatyw środowiskowych.

I wreszcie kwestia związkowa. Jej rozstrzygnięcie powinna poprzedzić dyskusja. Dominujące opinie powinny przesądzić czy ma to być nowa struktura, czy rezultat przekształceń dotychczasowych struktur. Jeśli dominowałby pogląd o potrzebie utworzenia nowej struktury, powinno dojść do utworzenia grupy inicjatywnej.

Rzecz bowiem w tym, że bez zorganizowania się środowiska, bez zbudowania odpowiedniej struktury, amorficzność naszej profesji będzie się tylko

pogłębiać i na pozytywne zmiany nie ma co liczyć. I jeszcze długo będziemy dyskutować o malejącej randze zawodu, niskich płacach, odchodzeniu z bibliotek ludzi wykwalifikowanych, bibliotekarzach dyplomowanych, trudnościach personalnych itp. — z dotychczasowym skutkiem, bo zawsze będzie brakować adresata i wykonawcy naszych rozsądnych propozycji.

WYDAWNICTWO

SBP



WYDAWNICTWO

SBP



SERIA

## PROPOZYCJE I MATERIAŁY

dostarcza Państwu systematycznie informacje o najciekawszych sympozjach i konferencjach poświęconych problemom nurtującym środowisko bibliotekarskie.

Najnowszy, dziewiąty tom pt.

### KOMPUTERYZACJA BIBLIOTEK PUBLICZNYCH

Zawiera materiały z III Ogólnopolskiej konferencji zorganizowanej w czerwcu 1996 r. przez Stowarzyszenie Bibliotekarzy Polskich w Supraślu k. Białegostoku.

#### Książka zawiera:

- opisy wdrażania komputeryzacji w 9 wybranych WBP (Radom, Słupsk, Łódź, Szczecin, Sieradz, Zielona Góra, Warszawa, Białystok, Lublin),
- dwa syntetyczne artykuły o problemach komputeryzacji bibliotek publicznych i perspektywach tego procesu,
- opisy wybranych problemów komputeryzacji bibliotek, z którymi zmagali się Ci, którzy wdrożyli ją w swoich placówkach (standardy, kryteria wyboru systemu dla małych i średnich bibliotek, metody konwersji, język haseł przedmiotowych, współpraca w tworzeniu bibliografii regionalnych).

Książka kończy się reasumpcją wniosków przyjętych przez uczestników konferencji.

Jest to wartościowa pozycja dla całego środowiska. Jej przestudiowanie pozwoli uniknąć błędów w trudnym procesie wdrażania komputeryzacji.

***BĄDŹ PRZEZORNY — KUP TĘ KSIĄŻKĘ.  
NA PEWNO SIĘ OPLĄCI !***

stron 170, cena 15 zł

*Zamówienia prosimy kierować:*

**Dział Promocji i Kolportażu  
ul. Hankiewicza 1, 02-103 Warszawa  
lub**

**Wydawnictwo SBP ul. Konopczyńskiego 5/7, 00-953 Warszawa**

## STATUS PRAWNY BIBLIOTEKARZA W SZKOLE WYŻSZEJ

1. Już z pierwszych aktów normatywnych stanowiących o organizacji szkolnictwa wyższego w Polsce po I wojnie światowej, po odzyskaniu niepodległości, wynika, że władze państwowe do problemu kadr bibliotecznych, a przede wszystkim do sprawy kwalifikacji, rangi i autorytetu bibliotekarzy w uczelniach, przywiązywały dużą wagę. Biblioteka szkoły akademickiej, biblioteka uniwersytecka, była pod rządem pierwszej ustawy o szkołach akademickich z 1920 r.<sup>1</sup> (art. 72) biblioteką naukową, zakładem ogólnouczeniowym o charakterze publicznym. Kierował nią dyrektor, którego pozycja w uczelni była bardzo wysoka i który był organem posiadającym znaczące kompetencje [„...do jego zarządzeń powinni się również stosować w sprawach korzystania z biblioteki profesorowie, studenci i publiczność” [(art. 75) (pisownia oryginału)]. Kadre biblioteczną tworzyli „urzędnicy biblioteki”, legitymujący się odpowiednimi kwalifikacjami, powoływani w specjalnym trybie. „*Urzędnicy biblioteki z kwalifikacjami bibliotekarskimi, mianowani są przez Ministra Wyznań i Oświecenia Publicznego na wniosek dyrektora biblioteki, poparty przez senat. Warunkiem mianowania urzędnika w bibliotece uniwersyteckiej jest wykazanie się poza wymogami ogólnymi dla urzędników państwowych świadectwem ze złożonego z postępowaniem egzaminu państwowego ze studiów bibliotekarskich. Od urzędników rachunkowych i kancelaryjnych biblioteki świadectwa takie nie są wymagane. Mianuje ich senat....*”<sup>1</sup> [(art. 74) (pisownia oryginału)].

Prezydent Rzeczypospolitej rozporządzeniem z dnia 24 lutego 1928 r. uregulował sprawy stosunku służbowego profesorów państwowych szkół akademickich i pomocniczych sił naukowych tych szkół<sup>2</sup>. Rozporządzenie to nie odwoływało się do postanowień określonej ustawy o szkołach wyższych, oparte było o przepisy Konstytucji i o postanowienia ustawy z 1926 r. o upoważnieniu Prezydenta Rzeczypospolitej do wydawania rozporządzeń z mocą ustawy. Obowiązywało ono, znowelizowane, pod rządem ustawy z dnia 15 marca 1933 r.<sup>3</sup> Uchylono je częściowo, przepisami dekretu z dnia 28 października 1947 r.<sup>4</sup> a ostatecznie ustawą z dnia 15 grudnia 1951 r. o szkolnictwie wyższym i o pracownikach nauki<sup>5</sup> [(ale brak w tych aktach normatywnych wyraźnych postanowień derogacyjnych, dekret i ustawa stanowią wyłącznie o utracie mocy obowiązującej przepisów dotychczasowych, w sprawach unormowanych tymi aktami normatywnymi<sup>4</sup> (art. 119 ust. 2 pkt. 6) i wszystkich przepisów dotychczasowych<sup>5</sup> (art. 76)]. Rozporządzenie to stanowiło, że kustosze są pomoc-

niczymi siłami naukowymi, (art. 91), że są mianowani i zwalniani przez rektora (art. 92). Byli oni mianowani każdorazowo na okres trzyletni „...stałą nominację mogą otrzymać za zgodą Ministra W.R.O.P. najwcześniej po 6 latach nieprzerwanej służby w tym charakterze. Jeśli do lat 9 nie uzyskali stałej nominacji, nominacja ich nie może być ponowiona...”(art. 93).

Do pozostałych pracowników biblioteki początkowo odnosiły się postanowienia art. 82<sup>1</sup>: „Sekretarza, naczelnego bibliotekarza, kwestora, skarbnika, księgowego i urzędników biblioteki z zawodowymi kwalifikacjami mianuje na wniosek senatu Minister Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego, wszystkich innych urzędników i służbę stałą szkoły mianuje senat”. Kolejna ustawa o szkołach akademickich, z 1933 r.<sup>3</sup> stanowiła w tej sprawie następująco (art. 24 ust. 1): „Biblioteki szkół akademickich służą wszystkim wydziałom szkół i mają cele ogólnonaukowe; powinny one być w miarę możliwości dostępne dla publiczności. Kierownicy bibliotek są urzędnikami i mianowani są na wniosek senatu. Innych urzędników mianuje się trybem, przewidzianym w ust. (1) art. 10 dla urzędników sekretariatu (“...Mianowanie kierownika i urzędników sekretariatu, o ile na mocy specjalnych przepisów nie należy do władz akademickich, wymaga wniosku senatu”)...”

W obu wspomnianych wyżej ustawach o szkołach akademickich, z 1920 r.<sup>1</sup> i z 1933 r.<sup>3</sup>, jest mowa o „urzędnikach biblioteki”. Trzeba tu wyjaśnić, że o stosunku pracy pracowników państwowych, m.in. pracowników szkół akademickich, stanowiła ustawa o państwowej służbie cywilnej z 1922 r. Przepisy tego aktu normatywnego zawierały podstawę do wydania dwóch rozporządzeń Rady Ministrów z dnia 11 kwietnia 1930 r., stanowiących o „służbie przygotowawczej i egzaminie kandydatów na stanowiska I i II kategorii w państwowej służbie bibliotecznej”<sup>4</sup>. To z tych właśnie przepisów wynikał „urzędniczy status” pracowników „państwowej służby bibliotecznej”. W tamtych czasach uznanie kogoś za urzędnika państwowego stanowiło szczególny akt nobilitacji. Ustanowienie służby przygotowawczej i państwowych egzaminów dla bibliotekarzy było dowodem zainteresowania ówczesnych władz państwa kwalifikacjami i autorytetem pracowników bibliotek państwowych.

Służba przygotowawcza trwała zasadniczo rok. W tym czasie kandydat na bibliotekarskie stanowisko urzędnicze miał obowiązek: „zapoznać się z wszystkimi czynnościami, należącymi do państwowej służby bibliotecznej, oraz z manipulacją kancelaryjno-biurową.” O „zaliczeniu” służby przygotowawczej orzekała „władza powołana do mianowania na podstawie sprawozdania bezpośredniej władzy służbowej praktykanta, oraz opinii komisji kwalifikacyjnej... W razie ujemnego wyniku służby przygotowawczej władza powołana do mianowania może zwolnić kandydata ze służby, lub w uwzględnieniu prośby kandydata może zarządzić przedłużenie służby przygotowawczej, jednak nie dłużej, jak na przeciąg dalszych dwóch lat. Jeśli ponowna ocena wypadnie ujemnie, należy kandydata zwolnić ze służby” [§ 5<sup>4</sup> (pisownia oryginału)]. W czasie służby przygotowawczej kandydat winien poddać się egzaminowi na stanowisko II lub I ka-

tegorii w państwowej służbie bibliotecznej. Egzamin odbywał się przed komisją powołaną przez Ministra Wyznań Religijnych i Oświecenia Publicznego, był pi-semny i ustny (§8).

Lektura przepisów proceduralnych i mówiących o zakresie egzaminu nasuwała wiele analogii z odpowiednimi przepisami mówiącymi o egzaminach bibliotekarskich, których zdanie pozwalało, po 1958 r., na zajmowanie stanowisk bibliotekarzy dyplomowanych.

Zarówno w dekreście z 1947 r.<sup>5</sup>, jak i w ustawie z 1951 r.<sup>6</sup>, nie ma postanowień stanowiących o pracownikach biblioteki. Mówił o nich tylko statut wzorcowy uchwalony przez Radę Ministrów w 1952 r.<sup>7</sup>. (§ 48 ust. 2: „*Pomocniczych pracowników nauki, pomocniczych pracowników technicznych oraz administracyjnych biblioteki głównej powołuje rektor na wniosek dyrektora (kierownika) biblioteki głównej*”. Art. 47 ust. 3 ustawy<sup>6</sup> stanowił: „*Pomocniczym pracownikiem nauki jest pracownik nauki, który ukończył studia oraz wykazał się zdolnością do samodzielnych badań naukowych i uzyskał tytuł adiunkta, starszego asystenta lub asystenta*”). Statut wzorcowy mówił, że „*do kompetencji rektora należy — w granicach nie zastrzeżonych ministrowi — mianowanie i awansowanie pracowników, jak również zawieranie umów o pracę, ich wypowiedzanie i zwalnianie z pracy bez wypowiedzenia w przypadkach przewidzianych przez prawo. W tym zakresie żaden inny organ szkoły nie ma w ogóle kompetencji*”.

Zasadnicze zmiany w statusie prawnym bibliotekarzy wprowadziła ustawa z 1958 r.<sup>8</sup>. W tym akcie normatywnym, w dziale IV zatytułowanym: „*Nauczyciele akademicy i inni pracownicy szkoły*”, w rozdziale 1: „*Nauczyciele akademicy*”, po raz pierwszy znalazły się postanowienia o bibliotekarzach dyplomowanych i o dyplomowanych pracownikach dokumentacji naukowej. Przepisy art. 80 mówiły o stanowiskach bibliotekarzy dyplomowanych oraz o kwalifikacjach wymaganych od osób kandydujących na te stanowiska. Art. 81 stanowił, odpowiednio, o dyplomowanych pracownikach dokumentacji naukowej. W rozdziale 2 tego działu: „*Inni pracownicy szkół*” art. 85 stanowił: „*1 Dla wykonywania zadań związanych z pracą dydaktyczną i naukową mogą być zatrudniani pracownicy służby bibliotecznej, pracownicy inżynieryjni, techniczni i równorzędni, organizacyjno-ekonomiczni, administracyjni, robotnicy i inni. 2. Pracowników wymienionych w ust. 1 zatrudnia się na podstawie umowy o pracę; umowy o pracę zawiera rektor na wniosek dziekana, dyrektora biblioteki głównej lub dyrektora administracyjnego*” Ustawa ta nie stanowiła o płacach i o kwalifikacjach bibliotekarzy pracujących w bibliotekach uczelnianych. Te sprawy regulowały przepisy wykonawcze do ustawy o bibliotekach<sup>9</sup>, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1974 r.<sup>10</sup>. Odmiennie, przez Ministra Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki oraz Ministra Kultury i Sztuki uregulowane były sprawy niektórych dodatków do płac dla pracowników zatrudnionych w bibliotekach szkół wyższych<sup>11</sup>, dodatków funkcyjnych, dodatków za znajomość języków obcych, a także dodatków za wysługę lat.

Statut prawny pracowników biblioteki głównej nie uległ większym zmianom pod rządem ustawy z 1982 r.<sup>12</sup>. Wg art. 131 ust. 3 bibliotekarze dyplomowani oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji naukowej, zatrudnieni na stanowiskach określonych w ustawie byli nadal nauczycielami akademickimi — pracownikami naukowo-dydaktycznymi. O ich stanowiskach mówiły dalsze artykuły tego aktu normatywnego (art. 141 i 142), a o sprawie kwalifikacji i o trybie ich zatrudniania przepisy art. 143. Art. 145 ust. 6 tej ustawy mówił o obowiązkowym wymiarze czasu pracy dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników dokumentacji naukowej. O pozostałych pracownikach działalności podstawowej biblioteki szkoły wyższej stanowił art. 211 ustawy. Ust. 1 tego artykułu mówił o stanowiskach pracowników służby bibliotecznej, ust. 2 o stanowiskach dokumentalistów służby informacji naukowej. O kwalifikacjach wymaganych do zajmowania tych stanowisk stanowiły przepisy wykonawcze do ustawy, a ust. 3 tego artykułu zawierał stosowną delegację.

2. O statusie prawnym bibliotekarzy zatrudnionych w szkołach wyższych stanowią obecnie postanowienia ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym<sup>13</sup>.

Tak, jak w ustawach z 1958 i 1982 r., wyodrębniona została grupa bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej. Ale nie ma w tym akcie normatywnym zapisu stanowiącego o przynależności tej grupy bibliotekarzy do nauczycieli akademickich. Wg art. 77 ust. 1: „Przepisy dotyczące pracowników naukowo-dydaktycznych stosuje się odpowiednio do pracowników wymienionych w art. 75 ust. 4 pkt 2 (*„Pracownikami uczelni nie będącymi nauczycielami akademickimi są: 2) pracownicy biblioteczni oraz dokumentacji i informacji naukowej, i mających uprawnienia bibliotekarzy dyplomowanych oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach: starszego kustosza i starszego dokumentalisty dyplomowanego, kustosza i dokumentalisty dyplomowanego, adiunkta bibliotecznego i adiunkta dokumentacji i informacji naukowej oraz asystenta bibliotecznego i asystenta dokumentacji i informacji naukowej, jeżeli ustawa lub przepisy szczególne nie stanowią inaczej*”

To poważna zmiana w statusie tych pracowników, w zasadzie niczym nieuzasadniona, naruszająca ich prawa nabyte w 1958 r.<sup>8</sup>. Zmiana ta stworzyła sytuację, w której nie bardzo wiadomo, które postanowienia ustawy i przepisów wykonawczych stosuje się do bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej.

W zasadzie jasna jest sprawa uprawnień, np. taka, jak prawo do urlopu. Ale już przepisy o zadaniach i o czasie pracy nasuwają kilka wątpliwości.

Wg art. 99 ust. 1: „Pracownicy naukowo-dydaktyczni są obowiązani: 1) prowadzić badania naukowe, rozwijać twórczość naukową lub artystyczną oraz podnosić swoje kwalifikacje, 2) kształcić studentów oraz innych uczestników studiów i kursów prowadzonych przez uczelnię, 3) uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni”. Działalność pracowników naukowo-dydakty-

czynnych podlega stałej ocenie, wg art. 104 ust. 1 ustawy<sup>13</sup>: „Wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie, stosownie do zakresu obowiązków, o których mowa w art. 99”. Zacytowane powyżej przepisy nasuwają osobom zainteresowanym cztery pytania: 1) czy do obowiązków bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej należy prowadzenie badań naukowych? 2) czy pracownicy ci są objęci okresowymi ocenami tej działalności? 3) jakie mogą być konsekwencje, gdy wymienieni wyżej pracownicy nie prowadzą działalności badawczej, czy łączy się to z możliwością otrzymania negatywnej oceny okresowej? 4) z jakimi konsekwencjami spotykają się bibliotekarze (dokumentaliści) dyplomowani, którzy otrzymali ocenę negatywną?

Z tymi pytaniami łączy się sprawa kolejna, sprawa czasu pracy. Art. 101 ust. 1 omawianej ustawy<sup>13</sup> mówi: „Obowiązkowy wymiar czasu pracy pracowników, o którym mowa w art. 75 ust. 2 pkt 3... wynosi 36 godzin tygodniowo.” Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 października 1990 r. w sprawie wynagrodzenia nauczycieli akademickich<sup>14</sup> (nowelizacja z dnia 26 czerwca 1992 r. ogł. w Dz. U. Nr 54, poz. 261) w § 1 pkt 1 stanowi: „§ 5 otrzymuje brzmienie: >Wynagrodzenie zasadnicze pracownika naukowo-dydaktycznego składa się z wynagrodzenia za prowadzenie badań naukowych do prowadzenia procesu dydaktycznego, stanowiącego 25% oraz z wynagrodzenia za pracę dydaktyczną i organizacyjną, stanowiąca 75% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego określonego w załączniku nr 1 do rozporządzenia; szczegółowy sposób realizacji tej zasady mogą określić senaty uczelni<”. Tu znowu powstaje konieczność udzielania odpowiedzi na kolejne pytanie: 5) czy bibliotekarz dyplomowany i dyplomowany pracownik dokumentacji i informacji naukowej, prowadzący pracę badawczą, legitymujący się publikacjami, wystąpieniami na konferencjach naukowych, jest zobowiązany do 36 godzin pracy w tygodniu „na miejscu” w bibliotece, czy też ma prawo do poświęcenia 25% (9 godzin w tygodniu) tego czasu na swoją pracę badawczą?

Jak z tych przepisów wynika, możliwe jest tu stosowanie różnych rozwiązań. W większości sytuacji praktyka jest taka, że dyplomowanym bibliotekarzem bądź pracownikiem dokumentacji i informacji naukowej zostaje się na czas nieokreślony, w zasadzie „do emerytury”. Praktyka ta jest w pewnej mierze uprawniona i usankcjonowana, bowiem z jednej strony mamy do czynienia z niejasnymi przepisami, a z drugiej z sytuacją, w której nikt, jak dotąd, takich rozwiązań ani nie zakwestionował, ani nie zaakceptował. Jednakże podchodząc do tego zagadnienia w sposób formalny należałoby oczekiwać odpowiedzi na postawione pytania. Jest to tym bardziej ważne obecnie, ponieważ obowiązujące odpowiednie tabele płac bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej stanowią nadal załącznik do rozporządzenia dotyczącego wynagrodzeń nauczycieli akademickich<sup>14</sup>, a w szczególności w nowej sytuacji (od dnia 1 lipca 1996 r.), obecnie, gdy płace bibliotekarzy dyplomowanych zostały podwyższone w taki



sposób, jak innych nauczycieli akademickich. Za uprawnieniami powinny iść obowiązki, a przepisy ustawy odnoszące się do pracowników naukowo-dydaktycznych nie dają prawa do zajmowania odpowiednich stanowisk na zasadach „dożywocia”. Taki status prawny bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej uzasadnia pogląd, że powinni oni być traktowani tak, jak wszyscy pracownicy naukowo-dydaktyczni i wykonywać wszystkie zadania, o których mówi art. 99 ust. 1 pkt 1 obowiązującej ustawy o szkolnictwie wyższym, a więc powinni: „*prowadzić badania naukowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną oraz podnosić swoje kwalifikacje*”.

Na postawione wyżej pytania nie jest łatwo odpowiedzieć. Jasna była sytuacja omawianych pracowników, gdy „bezdiskusyjnie” byli nauczycielami akademickimi, a do ich praw i obowiązków miały wówczas zastosowanie wszystkie przepisy stanowiące o tej grupie zawodowej.

Obowiązująca ustawa określiła specjalny status pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej zatrudnionych w szkołach wyższych na stanowiskach kustoszy i starszych bibliotekarzy oraz starszych dokumentalistów. „*Przepisy dotyczące pracowników dydaktycznych stosuje się odpowiednio do pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach: kustosza dyplomowanego, starszego bibliotekarza dyplomowanego i starszego dokumentalisty, jeżeli ustawa lub przepisy szczególne nie stanowią inaczej*” (art. 77 ust. 2 ustawy)<sup>13</sup>. I dalej (art. 83 ust. 2): „*Kwalifikacje zawodowe, jakie powinna posiadać osoba zatrudniana na jednym ze stanowisk, o których mowa w art. 77 ust. 2, określa Minister Edukacji Narodowej*”. O kwalifikacjach tych pracowników stanowi „ogólnie” zarządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 października 1991 r.<sup>15</sup>. Mówi ono m.in. o tym, że na stanowisku kustosza bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty może być zatrudniona osoba, która posiada tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera, lekarza lub inny równorzędny oraz określony staż w bibliotece naukowej. Z powołanych wyżej przepisów wynika, że o te stanowiska mogą ubiegać się tylko te osoby, które mają wyższe wykształcenie akademickie, „magisterskie”, nie mogą tych stanowisk zajmować absolwenci studiów zawodowych (inżynierowie, licencjaci) oraz studiów (szkół policealnych) bibliotekarskich. Bez odpowiedzi pozostają także i tu pytania dotyczące zakresu obowiązków tych pracowników, w aspekcie postanowień art. 99 ust. 4 ustawy<sup>13</sup> stanowiącego o zadaniach pracowników dydaktycznych oraz konieczności poddawania się przez tych pracowników okresowym ocenom.

Pozostali pracownicy biblioteczni oraz dokumentacji i informacji naukowej są zrównani w swoich uprawnieniach i obowiązkach z pracownikami uczelni nie będącymi nauczycielami akademickimi, z pracownikami, których status wynika m.in. z ustawy o szkolnictwie wyższym oraz z przepisów wykonawczych, z rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 czerwca 1996 r.<sup>16</sup>. Te przepisy stanowią zarówno o ich kwalifikacjach, jak też o ich stanowiskach. Art. 116 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym<sup>13</sup> stanowi: „*Minister Edukacji*

Narodowej w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej, w drodze rozporządzenia, ustala wykaz stanowisk, wymagania kwalifikacyjne oraz zasady wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami akademickimi". I dalej, art. 117 tej ustawy, mówi: „Czas pracy pracowników nie będących nauczycielami akademickimi, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i obsługi, wynosi 40 godzin tygodniowo”.

Pracownicy posiadający status naukowo-dydaktycznych i dydaktycznych są zatrudnieni na podstawie mianowania (art. 85 ust. 1 i art. 192 ust. 3)<sup>13</sup>, zostali — w oparciu o umowę o pracę (art. 115)<sup>13</sup>.

3. Obecny status prawny bibliotekarzy zatrudnionych w szkołach wyższych odbiega od uregulowanego przepisami, które obowiązywały przed dniem wejścia w życie obowiązującej ustawy o szkolnictwie wyższym<sup>13</sup>. Z przepisów tych wynika podział pracowników bibliotek szkół wyższych na trzy grupy, na:

- 1). bibliotekarzy dyplomowanych oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej,
- 2). kustoszy bibliotecznych, starszych bibliotekarzy i starszych dokumentalistów,
- 3). pozostałych pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej.

a. Status bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej zmienił się pod rządem obowiązującej ustawy w sposób dla tych pracowników niekorzystny. Nie są oni, obecnie, nauczycielami akademickimi, o czym wyraźnie stanowią przepisy art. 75 ust. 4<sup>13</sup>: („Pracownikami uczelni **nie będącymi nauczycielami akademickimi** są: ...2) pracownicy biblioteczni oraz dokumentacji i informacji naukowej. ...”), w związku z art. 77 ust. 1 tej ustawy. Jednakże nadal korzystają oni z szeregu uprawnień przysługujących pracownikom naukowo-dydaktycznym. Niejasna jest, m.in. w świetle obowiązujących przepisów i praktyki, sprawa obowiązków tych pracowników. Stale zgłaszane są wątpliwości, zadawane pytania, czy pracownicy ci są zobowiązani do prowadzenia działalności badawczej, a jeśli tak, to na jakich zasadach, w jakim zakresie i w jakim czasie pracy, a także czy do dyplomowanych bibliotekarzy i dokumentalistów mają zastosowanie postanowienia art. 104 ust. 1<sup>13</sup>, przepisy mówiące o okresowych ocenach. Ale o tym już w tym referacie, w części 2, była mowa.

I uwaga dotycząca dodatków funkcyjnych. Przepisy płacowe<sup>16</sup> stanowią, że dyrektor biblioteki głównej otrzymuje dodatek funkcyjny w tej samej wysokości, jak dziekan i dyrektor instytutu na prawach wydziału. Dlaczego „skrzywdzono” tu zastępcę dyrektora biblioteki głównej, przyznając mu prawo do dodatku w niższej stawce? Konsekwentnie postępując należało potraktować ww. jak prodziekana lub zastępcę dyrektora instytutu na prawach wydziału, a przyznano mu dodatek funkcyjny w takiej stawce, jaką otrzymują zastępcy dyrektora instytutu wchodzącego w skład wydziału.

Ewentualne zmiany legislacyjne powinny pójść w kierunku ustalenia, że bibliotekarze dyplomowani i dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej, zajmujący wymienione w ustawie stanowiska, są nauczycielami akademickimi, mają określone prawa i obowiązki.

b. Przepisy obowiązującej ustawy<sup>13</sup> korzystnie uregulowały sprawę uprawnień pracowników posiadających wyższe wykształcenie akademickie („magisterskie”), zatrudnionych na stanowiskach kustoszy bibliotecznych, starszych dokumentalistów, przyznając im (art.77 ust. 2) uprawnienia pracowników dydaktycznych. Tu wątpliwości jest mniej, bowiem działania tych pracowników są ukierunkowane na kształcenie studentów oraz innych użytkowników biblioteki; łączy się to z obowiązkiem uczestnictwa w pracach organizacyjnych uczelni (art. 99 ust. 4). Pozostaje tylko znowu odpowiedzieć na pytanie, czy do tej grupy pracowników biblioteki stosuje się postanowienia o określonych ocenach, o których mowa w art. 104 ust. 1 ustawy. **Bibliotekarze nie zgłaszają potrzeby wprowadzenia zmian w statusie prawnym kustoszy bibliotecznych, starszych bibliotekarzy i starszych dokumentalistów, zatrudnionych w bibliotekach szkół wyższych.**

Mówiąc o statusie tej grupy zawodowej raz jeszcze trzeba podkreślić, że obowiązujące obecnie przepisy w zasadzie nie pozwalają na to, aby w szkole wyższej, na stanowisku kustosza bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty zatrudnione były osoby nie posiadające pełnego wykształcenia akademickiego, nie legitymujące się tytułem zawodowym magistra, magistra inżyniera, lekarza, bądź równorzędnym. Te zasady inaczej statuują tych bibliotekarzy, pracujących na odpowiednich stanowiskach w szkołach wyższych, w bibliotekarskiej hierarchii zawodowej, niż starszych kustoszy, kustoszy i starszych bibliotekarzy (starszych dokumentalistów), zatrudnionych w innych bibliotekach. Od kustosza bibliotecznego pracującego w szkole wyższej wymaga się wyższych kwalifikacji, niż od starszego kustosza zatrudnionego w bibliotece publicznej (w uczelni 10 lat stażu i wykształcenie „akademickie”, w bibliotece publicznej starszy kustosz tylko 6 lat stażu i wykształcenie wyższe — także „licencjata” bądź „inżynierskie”). Podobnie wygląda sprawa starszych bibliotekarzy, w szkole wyższej muszą oni mieć wyższe kwalifikacje, niż starsi kustosze w bibliotekach publicznych (6 lat stażu i wykształcenie „akademickie”, natomiast w bibliotekach publicznych od starszego kustosza wymaga się takiego samego stażu i wykształcenia wyższego, ale może to być wykształcenie wyższe zawodowe). Dlatego wszelkie porównania odpowiednich stanowisk bibliotekarzy (kustoszy, starszych bibliotekarzy) zatrudnionych w szkołach wyższych i bibliotekarzy zatrudnionych na tych stanowiskach w bibliotekach publicznych są dla tych pierwszych, tj. dla pracowników bibliotek uczelnianych, krzywdzące i formalnie nieuzasadnione.

Status pracowników dydaktycznych, a co się z tym łączy, prawa do otrzymania stanowiska starszego bibliotekarza (starszego dokumentalisty) nie mogą

mieć pracownicy, którzy nie legitymują się wyższym wykształceniem akademickim. A takie wykształcenie w zasadzie muszą mieć zatrudnieni w szkole wyższej pracownicy zajmujący stanowiska dydaktyczne. Dlaczego „w zasadzie”? Bo trzeba tu wspomnieć o przepisach § 3 ust. 2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej dnia 24 czerwca 1996 r.<sup>16</sup>, stanowiących: „*Pracownik, który w dniu wejścia w życie rozporządzenia nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych, może pozostawać na dotychczasowym stanowisku. Pracownik ten nie może awansować na stanowisko wyższe bez uzyskania odpowiednich kwalifikacji.*” Komentując te nowe postanowienia (nie było ich w rozporządzeniu z 1990 r., które zostało w 1996 r. uchylone), trzeba zwrócić uwagę na dwie sprawy: 1) użycie w tym przepisie wyrazu „może” daje pracodawcy prawo (nie jest to jego obowiązkiem) niekorzystania z tych postanowień (w innej sytuacji przepisy te brzmiałyby: „*Pracownik, ..., pozostaje...*”); 2) starsi bibliotekarze (starsi dokumentaliści), nie posiadający tytułu zawodowego magistra lub tytułu równorzędnego, w świetle postanowień art. 192 ust. 2 i 3 ustawy o szkolnictwie wyższym<sup>13</sup>, pozostając na dotychczas zajmowanym stanowisku nie nabyli prawa do mianowania, nie stosuje się do nich postanowień art. 77 ust. 2 tej ustawy.

Sposób załatwienia tej sprawy budzi jednak stale wiele wątpliwości. Jest on dowodem braku właściwego zrozumienia szeregu problemów „bibliotekarskich” przez „twórców prawa” z Ministerstwa Edukacji Narodowej i z Ministerstwa Kultury i Sztuki (może po prostu tych spraw się z bibliotekarzami nie konsultuje, są oni w tych kwestiach „ubezwłasnowolnieni”). Stanowisko kustosza przez długie lata, tradycyjnie, było najwyższym stanowiskiem w hierarchii zawodowej pracowników bibliotek. Nominacje na to stanowisko otrzymywali (a w każdym razie powinni otrzymywać) najlepsi, legitymujący się najwyższymi kwalifikacjami bibliotekarze. Stąd błędem było utworzenie w tabeli pracowników bibliotek — stanowisk starszych kustoszy (przez Ministerstwo Kultury i Sztuki). Także błędem było przyjęcie założenia, że starszymi bibliotekarzami (starszymi dokumentalistami) w resorcie edukacji narodowej nie mogą być osoby z wykształceniem „licencjata”, bądź absolwenci studium bibliotekarskiego. Zdaniem wielu bibliotekarzy **stanowiska bibliotekarzy powinny być porównywalne, porównywalne powinny być także wymagania kwalifikacyjne.**

O braku konsekwencji „legislatorów” świadczy także konstrukcja przepisów płacowych. Bibliotekarze posiadający prawa i obowiązki pracowników naukowo-dydaktycznych są wpisani do rozporządzenia stanowiącego o płacach nauczycieli akademickich<sup>14</sup>. Do bibliotekarzy, którym postanowieniami tej samej ustawy<sup>13</sup> przyznano prawa i obowiązki pracowników dydaktycznych (przecież także nauczycieli akademickich) stosuje się przepisy rozporządzenia mówiącego o płacach pracowników szkoły wyższej nie będących nauczycielami akademickimi<sup>16</sup>. Trudno jest zrozumieć, dlaczego wprowadzono takie „podziały”.

Trzeba stwierdzić, że nic nie stało na przeszkodzie, aby w bibliotekach uczelnianych obok kustoszy i starszych bibliotekarzy (starszych dokumentalistów) mianowanych, z prawami i obowiązkami takimi samymi, jak innych pracowników dydaktycznych uczelni, zatrudnieni byli także odpowiedni pracownicy o nieco niższych kwalifikacjach, na umowach o pracę. Także starsi bibliotekarze (starsi dokumentaliści) posiadający wyższe wykształcenie zawodowe, absolwenci studium bibliotekarskiego. Bibliotekarze pracujący w oparciu o zawartą umowę o pracę byłiby tylko pozbawieni praw i obowiązków pracowników dydaktycznych. Do uregulowania pozostałaby wówczas sprawa stworzenia możliwości rozróżnienia tych pracowników, sprawa nazwy stanowisk. Ale to problem, który łatwo można rozwiązać, np. po nazwie stanowiska odpowiedniego pracownika należałoby dodać wyraz „akademicki” (stanowisko: „kustosz akademicki”, „starszy bibliotekarz akademicki”, „starszy dokumentalista akademicki”). [Takie rozwiązanie pozwoliłoby także na ewentualne poszerzenie kręgu bibliotekarzy uprawnionych do uzyskania praw i obowiązków nauczycieli akademickich (pracowników dydaktycznych), (nowe stanowiska: „bibliotekarz akademicki”, „młodszy bibliotekarz akademicki” i odpowiednie stanowiska dokumentalistów).]

Kolejnym, zupełnie nowym i znaczącym brakiem tych przepisów płacowych<sup>16</sup> jest likwidacja dodatków funkcyjnych za zajmowanie samodzielnego stanowiska pracy. Wprowadzenie tego dodatku, przed laty, w 1974 r.<sup>11</sup> stanowiło wynik starań naszego środowiska i spotkało się z dużym uznaniem. Był to dodatek bardzo potrzebny, a jego likwidacja jest całkowicie nieuzasadniona.

c. Nie zmienił się, po wejściu w życie postanowień ustawy z 1990 r.<sup>13</sup>, status prawny pozostałych pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, osób zajmujących stanowiska bibliotekarzy i młodszych bibliotekarzy oraz dokumentalistów i młodszych dokumentalistów, jak też i pracowników wykonujących zadania pomocnicze (techników dokumentalistów i magazynierów oraz pomocników bibliotekarskich). Nie zgłaszano dotąd (poza incydentalnymi postulatami: nadania statusu pracowników dydaktycznych także bibliotekarzom oraz młodszym bibliotekarzom i odpowiednio dokumentalistom i młodszym dokumentalistom) propozycji wprowadzania zmian w tym statusie, pracownicy ci w uczelnianej hierarchii służbowej byli i są porównywani do pracowników naukowo-technicznych.

Zrealizowanie wspomnianych wyżej, sporadycznie zresztą zgłoszonych postulatów, wiązałoby się z koniecznością wprowadzenia zmian w tabelach wymagań kwalifikacyjnych — osoby zajmujące wymienione wyżej stanowiska musiałyby legitymować się wykształceniem odpowiadającym wykształceniu innych pracowników dydaktycznych zatrudnionych w uczelni. Realizacja tych sugestii zmusiłaby do zmian w tabeli, w załączniku nr 5 do przepisów płacowych<sup>16</sup>, wiązałoby się z podwyższeniem wymogów kwalifikacyjnych dla pracowników zajmujących stanowiska bibliotekarza i młodszego bibliotekarza oraz dokumentalisty i młodszego dokumentalisty do porównywalnych z wymogami

przewidzianymi dla pracowników dydaktycznych (wg. Art. 83 ust. 1 ustawy <sup>13</sup>: „Kwalifikacje zawodowe, jakie powinna posiadać osoba zatrudniona na stanowisku dydaktycznym określa statut uczelni.” — w „mojej” Uczelni podstawowym wymogiem kwalifikacyjnym jest, wg. statutu: „ukończenie szkoły wyższej z tytułem magistra...”). Jak z tego wynika, w świetle obowiązujących przepisów, **nie ma obecnie możliwości uzyskania statusu pracownika dydaktycznego przez bibliotekarzy (dokumentalistów) i młodszych bibliotekarzy (młodszych dokumentalistów) zatrudnionych w bibliotekach szkół wyższych, a ewentualne postulaty, sugestie idące w tym kierunku wydają się być nieuzasadnione.**

4. Jednym z zadań związanych ze statusem prawnym pracownika są przepisy płacowe.

a. W szkołach wyższych o płacach bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej stanowią systematycznie nowelizowane przepisy mówiące o wynagrodzeniach nauczycieli akademickich<sup>14</sup>.

Bibliotekarze dyplomowani, jak też i dyplomowani dokumentaliści, pracują także w bibliotekach Polskiej Akademii Nauk. O płacach tych pracowników stanowią przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej<sup>17</sup>. Odpowiednie stawki wynagrodzenia, od 1 lipca 1996 r, nieco wyższe od tych, które stosowało się w szkołach wyższych, były dodatkowo uzupełniane premiami, które, jak wiadomo, nie przysługują pracownikom bibliotek, do których stosuje się przepisy o pracownikach naukowo-dydaktycznych w szkołach wyższych.

Postanowienia § 1 ust. 2 zarządzenia Ministrów: Kultury i Sztuki oraz Pracy i Polityki Socjalnej<sup>18</sup> stanowią o płacach pracowników bibliotek publicznych uznanych za naukowe i w interesującej nas sprawie mówi następująco: „Do pracowników zatrudnionych w bibliotekach naukowych i uznanych za naukowe na stanowiskach: 1) bibliotekarzy dyplomowanych i pracowników służby bibliotecznej, 2) dyplomowanych pracowników dokumentacji naukowej, stosuje się odpowiednio przepisy o wynagrodzeniu pracowników jednostek badawczo-rozwojowych.” Dostęp do tych przepisów nie jest łatwy, bowiem o płacach bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji naukowej zatrudnionych w jednostkach badawczo-rozwojowych mówią obecnie przepisy niepromulgowane, akty określane potocznie jako „prawo powielaczowe”<sup>20</sup>. Odpowiednie stawki wynagrodzenia były dotychczas (do dnia 1 lipca 1996 r.) nieco niższe niż to miało miejsce w szkolnictwie wyższym, jednakże niższe wynagrodzenia podstawowe tych pracowników były rekompensowane premiami. Obecnie, po ostatnich podwyżkach wynagrodzeń nauczycieli akademickich, a także dyplomowanych bibliotekarzy i dokumentalistów, pełne zrekompensowanie powstałych różnic będzie bardzo trudne.

b. O płacach pozostałych pracowników bibliotek uczelnianych (zarówno kustoszy bibliotecznych, jak i starszych bibliotekarzy i starszych dokumentalistów, a także innych pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji

naukowej) stanowią przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej dotyczące pracowników szkół wyższych nie będących nauczycielami akademickimi<sup>16</sup>.

O płacach pracowników działalności podstawowej w bibliotekach głównych bibliotek publicznych uznanych za naukowe, a także w innych bibliotekach mających status naukowych, stanowi znowelizowane rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z 1992 r. określającego zasady wynagradzania pracowników instytucji kultury<sup>19</sup>.

c. Z dniem 1 lipca 1996 r. zostały podwyższone płace pracowników sfery budżetowej. Znaczące podwyżki objęły nauczycieli akademickich, a także dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, osoby „formalnie” nie będące pracownikami naukowo-dydaktycznymi.

**Porównanie postanowień obecnie obowiązujących przepisów płacowych, dotyczących bibliotekarzy pracujących w szkołach wyższych (14 i 16) z innymi przepisami stanowiącymi o wynagrodzeniach bibliotekarzy (m.in. 17 i 19), pozwala na sformułowanie następujących wniosków:**

**1) płace bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej zatrudnionych w szkołach wyższych<sup>14</sup> i w bibliotekach Polskiej Akademii Nauk<sup>17</sup> są obecnie wyższe, niż to ma miejsce w pozostałych bibliotekach naukowych (niepromulgowane przepisy, dotyczące jednostek badawczo-rozwojowych<sup>20</sup>); podstawowe wynagrodzenia pracowników naukowo-badawczych zatrudnionych w Polskiej Akademii Nauk są takie same, jak te, które otrzymują nauczyciele akademicy, ale pracownicy PAN otrzymują także premie (§ 9 ust. 117: „*W ramach posiadanych przez jednostkę środków na wynagrodzenia osobowe tworzony jest fundusz premiiowy z przeznaczeniem na premie pracowników*”), dlatego ich wynagrodzenia nadal pozostają (teoretycznie) wyższe, niż pracowników szkół wyższych; natomiast przysługujące innym pracownikom (bibliotekarzom i dokumentalistom dyplomowanym), pracującym w pozostałych bibliotekach premie musiałyby być naprawdę bardzo wysokie, aby doszło do zrównania maksymalnych (oczywiście znów tylko teoretycznych) możliwości zarobkowych, np. starszych kustoszy dyplomowanych (maksymalna stawka wynagrodzenia zasadniczego starszego kustosza dyplomowanego w szkole wyższej wynosi: 1600,- zł<sup>14</sup>, podobnie w Polskiej Akademii Nauk: 1600,- zł + premia<sup>17</sup>, w jednostkach badawczo-rozwojowych: 1070,- zł<sup>20</sup>: aby mieć takie wynagrodzenie, jak w uczelni i w bibliotece PAN, zajmujący odpowiednie stanowisko bibliotekarz dyplomowany pracownik jednostki badawczo-rozwojowej bądź biblioteki publicznej mającej status biblioteki naukowej musiałby otrzymać ok. 60% takiej premii),**

**2) płace pozostałych pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych w bibliotece szkoły wyższej<sup>16</sup> i płace bibliotekarzy zatrudnionych na odpowiednich stanowiskach w innych bib-**

liotekach<sup>19</sup> nie zawsze są porównywalne [np. kustosz w bibliotece uczelni, od którego wymaga się wyższych kwalifikacji, może otrzymać maksymalnie wynagrodzenie wg kategorii XV (910,- zł), wyjątkowo, po 12 latach pracy, za zgodą rektora wg kategorii XVI (975,- zł), natomiast płace w bibliotekach publicznych są niższe, starszy kustosz (nie dyrektor) w tej bibliotece może otrzymać najwyższe wynagrodzenie wg kategorii XVI (770,- zł), starszy bibliotekarz w uczelni wg kategorii XIV (855,- zł), kustosz w bibliotece publicznej wg kategorii XIV (690,- zł), bibliotekarz w uczelni — wg kategorii XIII (maksymalna stawka: 805,- zł), starszy bibliotekarz w bibliotece publicznej — odpowiednio wg XII kategorii zaszerogowania (610,- zł), a bibliotekarz wg kategorii X (535,- zł)]; przy tego rodzaju porównaniach, w toku dyskusji o wysokości wynagrodzeń, trzeba także uwzględnić możliwości przyznania wyższych premii, a przede wszystkim uwagi (patrz poniżej: lit. d) mówiące o funduszu płac.

d. Cokolwiek się powie bądź napisze o przepisach płacowych, trzeba zawsze brać pod uwagę to, że nie one decydują ostatecznie o wysokości wynagrodzeń otrzymywanych przez pracowników — i to nie tylko bibliotek. Wysokość płac tylko w części pozostaje w związku z tabelami i stawkami wynagrodzeń, a także z wynikami oceny aktywności zawodowej, wyników w pracy, pracowników. **Najistotniejszym czynnikiem decydującym o wysokości uposażeń pracowników sfery budżetowej była, jest i będzie wysokość funduszu płac.** Ewentualne niskie stawki wynagrodzenia podstawowego, jeśli pozwoli na to fundusz płac mogą być rekompensowane premiami (dotyczy to oczywiście tylko pracowników nie będących nauczycielami akademickimi), natomiast nic nie można będzie zrobić w sprawie poprawy sytuacji materialnej pracowników określonej biblioteki, jeśli macierzysta instytucja nie będzie dysponować odpowiednim funduszem płac.

5. Referat ten kończy się, jak to jest przyjęte, zebraniem wniosków (zostały one w tekście zaznaczone pogrubionym drukiem). Są one następujące:

1) zmiany w ustawie o szkolnictwie wyższym powinny stanowić, że bibliotekarze dyplomowani i dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej, zajmujący wymienione w ustawie stanowiska, są nauczycielami akademickimi, mają określone prawa i obowiązki,

2) nie ma potrzeby dokonania zmian w zapisach ustawy mówiących o statusie prawnym kustoszy bibliotecznych, starszych bibliotekarzy i starszych dokumentalistów, zatrudnionych w bibliotekach szkół wyższych,

3) należy rozważyć potrzebę zatrudniania na odpowiednich stanowiskach (kustoszy, starszych bibliotekarzy, starszych dokumentalistów) bibliotekarzy mających kwalifikacje takie same, jakich wymaga się od pracowników bibliotek publicznych i innych; jednakże pracownicy ci nie mogliby mieć praw i obowiązków pracowników dydaktycznych; pozytywne załatwienie tego wniosku byłoby możliwe m.in. po wprowadzeniu nowych (inaczej nazwanych) stanowisk pracowników [do których stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące pracowników dydaktycznych (art. 77 ust. 2<sup>13</sup>)], (np. kustosz akademicki),



4) ostatnia regulacja płac, nowe przepisy o wynagrodzeniach, obowiązujące od dnia 1 lipca 1996 r., są dla bibliotekarzy zatrudnionych w szkołach wyższych satysfakcjonujące; jednakże trzeba zawsze pamiętać, że najistotniejszym czynnikiem decydującym o wysokości uposażeń pracowników sfery budżetowej była, jest i będzie wysokość funduszu płac; a z tym, niestety nadal jest źle; same zmiany tabel uposażenia nie ułatwiają sprawy uposażeń bibliotekarzy i innych pracowników szkół wyższych — do końca.

Na koniec należy raz jeszcze przypomnieć o zgłaszanym systematycznie przez zainteresowanych bibliotekarzy — pracowników szkół wyższych — wniosku o dokonanie szeregu zmian w obowiązującej obecnie ustawie o szkolnictwie wyższym<sup>13</sup>, o **wniosku w sprawie zmian w przepisach stanowiących o statusie bibliotek i bibliotekarzy zatrudnionych w szkole wyższej**. Wniosek ten, jak dotąd, jest stale aktualny. Jak nam wiadomo, trwają obecnie prace nad nowelizacją ustawy, nad tekstem nowego aktu normatywnego stanowiącego podstawę prawną działalności szkół wyższych w Polsce (patrz: notatki Przewodniczącego Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego). Ta nowa ustawa musi stanowić także o statusie prawnym bibliotek i bibliotekarzy w uczelni w sposób przez zainteresowane osoby oczekiwany. Ważne jest, aby w dyskusjach nad nową ustawą o szkolnictwie wyższym słyszany był głos bibliotekarzy, by uwzględniono w toku prac legislacyjnych zgłaszane przez nich postulaty. A są one opracowane i dobrze naszemu środowisku znane<sup>21</sup>.

W referacie tym zadano także pięć pytań, na które zainteresowani bibliotekarze chcieliby uzyskać odpowiedź.

## PRZYPISY

<sup>1</sup> Ustawa z dnia 13 lipca 1920 r. O szkołach akademickich (Dz.U. Nr 72, poz. 494)

<sup>2</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 lutego 1928 r. o stosunku służbowym pracowników państwowych szkół akademickich i pomocniczych sił naukowych tych szkół (J. T. w Dz.U. z 1933 r. Nr 76, poz. 551)

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 15 marca 1933 r. o szkołach akademickich (J.T. w Dz.U. z 1938 r. Nr 1, poz. 6)

<sup>4</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 kwietnia 1930 r, o służbie przygotowawczej i egzaminie kandydatów na stanowiska I kategorii w państwowej służbie bibliotecznej (Dz.U. Nr 36, poz. 294). Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 kwietnia 1930 r. o służbie przygotowawczej i egzaminie kandydatów na stanowiska II kategorii w państwowej służbie bibliotecznej (Dz.U. Nr 36, poz. 295). Rozporządzenia te zostały wydane w oparciu o art. 11 i 12 ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz.U. Nr 21, poz. 164).

<sup>5</sup> Dekret z dnia 28 października 1947 r. o organizacji nauki i szkolnictwa wyższego (Dz.U. Nr 66, poz.415).

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 15 grudnia 1951 r. o szkolnictwie wyższym i o pracownikach nauki (Dz.U. z 1952r. Nr 6, poz. 38).

<sup>7</sup> Uchwała Nr 477 Rady Ministrów z dnia 4 czerwca 1952 r. w sprawie statutu wzorcowego szkoły wyższej (M.P. Nr A-57, poz. 883).

<sup>8</sup> Ustawa z dnia 5 listopada 1958 r. o szkolnictwie wyższym (J.T. w Dz.U. z 1973 r. Nr 32, poz. 191).

<sup>9</sup> Ustawa z dnia 9 kwietnia 1968 r. o bibliotekach (Dz.U. Nr 12, poz. 63; zmiany: w Dz.U. Nr 26, poz. 129, w 1989 r.: Dz.U. Nr 29, poz. 115 i Nr 35, poz. 192 i w 1990 r.: Dz.U. Nr 34, poz. 198).

<sup>10</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1974 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników placówek upowszechniania kultury, archiwów państwowych i Filii Biblioteki Polskiej (Dz.U. Nr 30, poz. 176).

<sup>11</sup> Zarządzenie nr 52 Ministra Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki oraz Ministra Kultury i Sztuki z dnia 25 października 1974 r. w sprawie zasad przyznawania niektórych dodatków do plac pracowników zatrudnionych w bibliotekach szkół wyższych (Dz.Ur. Min.N.,Sz.W. i T. Nr 12, poz. 121).

<sup>12</sup> Ustawa z dnia 4 maja 1982 r. o szkolnictwie wyższym (J.T. w Dz.U. z 1985 r. Nr 42, poz. 201)

<sup>13</sup> Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. Nr 65, poz. 385).

<sup>14</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 października 1990 r. w sprawie wynagrodzenia nauczycieli akademickich (Dz.U. Nr 75, poz. 447 z późn. zmianami; ostatnia: w 1996 r. Dz.U. Nr 79, poz. 372).

<sup>15</sup> Zarządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 października 1991 r. w sprawie określenia kwalifikacji zawodowych, jakie powinna posiadać osoba zatrudniona w uczelni na stanowisku kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty (M.P. Nr 36, poz. 266).

<sup>16</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 czerwca 1996 r. w sprawie stanowisk pracy oraz zasad wynagrodzenia pracowników szkół wyższych nie będących nauczycielami akademickimi (Dz.U. Nr 79, poz. 373); rozporządzenie to stanowi o utracie mocy rozporządzenia z dnia 17 października 1990 r. noszącego ten sam tytuł i regulującego ten sam zakres spraw (wielokrotnie zmienianego).

<sup>17</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 kwietnia 1991 r. w sprawie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych Polskiej Akademii Nauk (Dz.U. Nr 40, poz. 175 z późn. zmianami; ostatnia: w 1996 r. Dz.U. Nr 92, poz. 417).

<sup>18</sup> Zarządzenie Ministrów: Kultury i Sztuki oraz Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 12 grudnia 1990 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników upowszechniania kultury (M.P. Nr 1, poz. 6).

<sup>19</sup> Rozporządzenie Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 marca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury prowadzących gospodarkę finansową na zasadach ustalonych dla zakładów budżetowych (Dz.U. Nr 35, poz. 152 z późn. zmianami; ostatnia: z dnia 28 czerwca 1996 r. (maszynopis rozporządzenia do dnia 20 września 1996 r. — niepromulgowany; autor korzystał z maszynopisu powielonego).

<sup>20</sup> Pismo Podsekretarza Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 5 lipca 1996 r. DW.II-7220-15/96 (powielony maszynopis).

<sup>21</sup> B. Howorka: *Biblioteka uczelniana i jej pracownicy w ustawach o szkolnictwie wyższym — dzisiaj — jutro*. W: „Biblioteka Naukowa — Automatyzaacja — Organizacja — Zarządzanie”. Materiały z konferencji naukowej „Organizacja i zarządzanie bibliotekami naukowymi w procesie automatyzacji”. Poznań, 15-17 listopad 1994 Warszawa 1995, Wyd. SBP. s. 182-195.

WYDAWNICTWO

SBP



W RAMACH SERII

## PROPOZYCJE I MATERIAŁY

rozpoczynamy cykl wydawniczy, który rozpoznacie Państwo  
po symbolu graficznym

**FO - KA.**

Tak oznakowane książki poświęcone będą

**FORMATOM I KARTOTEKOM HASEŁ WZORCOWYCH**

Wprowadzeniem do cyklu jest książka Anny Paluszkiewicz

**STRUKTURA DANYCH BIBLIOGRAFICZNYCH  
W ZINTEGROWANYCH SYSTEMACH  
BIBLIOTECZNYCH.**

Zawiera ona podstawową wiedzę o strukturach danych w katalogach bibliotecznych począwszy od kartkowych a skończywszy na zautomatyzowanych. Autorka opisuje korzyści wynikające ze stosowania kartotek haseł wzorcowych oraz warunki niezbędne do osiągnięcia tych korzyści. Druga połowa pracy poświęcona jest omówieniu formatów USMARC. Książkę zamyka bibliografia.

*Już do nabycia.*

Cena 5 zł.

**WKRÓTCE:**

**FORMAT USMARC REKORDU BIBLIOGRAFICZNEGO  
DLA KSIĄŻKI.**

*Opracowanie Maria Lenartowicz i Anna Paluszkiewicz.*

*Zamówienia prosimy kierować:*

**Dział Promocji i Kolportażu  
ul. Hankiewicza 1, 02-103 Warszawa  
lub**

**Wydawnictwo SBP ul. Konopczyńskiego 5/7, 00-953 Warszawa**

## **ZAWÓD BIBLIOTEKARZA OKIEM SOCJOLOGA. CZY BADANIA ŚRODOWISK BIBLIOTEKARSKICH MOGĄ PRZYDAĆ SIĘ PRAKTYKOM — REFORMATOROM?**

W tytule mego referatu znajdują się dwie kwestie, które nie muszą być ze sobą ściśle powiązane. Pierwsza, to analiza zawodu bibliotekarza: wskazanie na jego osobliwości, na różnice między nim a zawodami innymi. Druga, to wymienienie problemów badawczych, wiążących się z bibliotekarstwem przydatnych dla reformatorów tej profesji. Doświadczenie uczy, że osoby decydujące o kształcie reform kierują się przede wszystkim własnymi przekonaniem i o przedmiocie zmian i o pożądanych posunięciach. Trudno zresztą, by było inaczej. Nudne, niezwykle szczegółowe raporty z badań pozostają nie czytane. Ograniczę się zatem w tym miejscu do wymienienia kilku cech szczególnych bibliotekarstwa, sprawiających, że zawód ten istnieje w takim właśnie, nie innym kształcie. Przy okazji ich prezentacji postaram się wymienić też problemy badawcze, z nimi związane.

1. Co jest największą osobliwością zawodu bibliotekarskiego? Dla mnie najbardziej rzucającą się w oczy cechą jest nieoznaczoność zbiorowości zawodowej — wskazuje na to fakt, że termin „bibliotekarz” nie jest — jak dotąd — jednoznacznie zdefiniowany przez samych zainteresowanych. W związku z tym, na pytanie: „Kto jest bibliotekarzem?” możemy usłyszeć odmienne odpowiedzi, zależnie od kryteriów przyjętych przez pytanych. Kłopot nie tkwi w tym, że odpowiedzi są różne, tylko że tych różnych odpowiedzi udzielają sami pracownicy bibliotek. Najczęściej stosowane jest kryterium organizacyjne: kto pracuje w bibliotece jest bibliotekarzem. Tak najczęściej widzą zawód ludzie spoza niego, outsiderzy. Zatrudnieni w bibliotekach dołączają do tego kolejne wyróżniki: według ogólnego zakresu czynności: „jestem bibliotekarzem bo wypożyczam (opracowuję, gromadzę) książki w bibliotece” oraz świadomościowy: „jestem bibliotekarzem, bo się nim czuję”. Pojawiają się tu, naturalnie, problemy: np. które czynności zaliczyć mamy do czynności bibliotekarskich, a które nie? Badania, przeprowadzone w latach osiemdziesiątych. Wśród pracowników bibliotek, pokazały zaś, że nie wszyscy oni, choć wykonywali prace bez wątplenia charakterystyczne dla zawodu, sami uznawali się za bibliotekarzy. Spora grupa osób, absolwentów szkół wyższych, uprzednio

pracujących w innych zawodach, określała siebie według uzyskanego wykształcenia lub według zawodu wcześniej uprawianego<sup>1</sup>. Mamy zatem czwarte kryterium — kwalifikacje zawodowe, niezbędne do wykonywania prac bibliotekarskich.

Trudności w określaniu poziomu kwalifikacji zawodowych, niezbędnych do wykonywania bibliotekarstwa, są właśnie przyczyną kłopotów z określeniem granic zawodu. Jest wiele zawodów o rozmytych konturach, w których wyraźnie odróżniająca się elita, trzon zawodu, otoczona jest przez grupy, o których nie można z całą pewnością powiedzieć, że do tego fachu należą. W przypadku bibliotekarstwa jest jednak tak, że również wśród osób piastujących wysokie funkcje z zawodem związane jest wiele takich, które nie mają wykształcenia bibliotekarskiego, zostały one bowiem do bibliotek skierowane odgórnie. Naturalny proces kształtowania się elity zawodowej został zakłócony; pojawiła się elita „z nadania”.

W trakcie kształcenia zawodowego przekazywane są nie tylko umiejętności fachowe, rutyny pracownicze; budowany jest też etos pracowniczy nowych członków, formowane — np. poprzez informacje na temat przeszłości historycznej zawodu — poczucie więzi zawodowej. Stąd też kształcenie fachowe jest jedną z najistotniejszych kwestii dla każdej, nie tylko bibliotekarskiej, grupy zawodowej: umożliwia jej trwanie i zapewnia rozwój. Dla socjologów zajmujących się zawodami kwalifikacje stanowią zasadnicze kryterium rozróżnienia pracy zarobkowej od zawodowej. „Pracą zarobkową jest każda wykonywana praca niezależnie od posiadanych kwalifikacji, lub raczej nie wymagająca ściśle określonych kwalifikacji”, pisała niegdyś Stefania Dzięcielska-Machnikowska<sup>2</sup>.

Jak jest w bibliotekarstwie? Czy owa praca wymaga „ściśle określonych kwalifikacji”? Jakich? Zajrzyjmy do „Encyklopedii współczesnego bibliotekarstwa polskiego”, gdzie problem ten omówiony został ogólnie: „...bibliotekarstwo — zawód wymagający odpowiedniego wykształcenia i przygotowania uzyskanego w drodze studiów na poziomie średnim lub wyższym, kursów specjalistycznych, szkolenia przywzrostowego, egzaminów itp.”<sup>3</sup>. „Encyklopedia...” została opublikowana równo 20 lat temu, nadal jednak problem granicy kwalifikacyjnej między bibliotekarzem a zatrudnionym w bibliotece niebibliotekarzem pozostaje nierozstrzygnięty. Tabele wymagań kwalifikacyjnych dla pracowników bibliotek wydane przez MKiS oraz MEN ustawiają poprzeczkę odpowiednio na poziomie szkoły średniej (młodszy bibliotekarz musi mieć wykształcenie średnie oraz praktykę lub kurs dla nowo zatrudnionych) lub zasadniczej szkoły zawo-

<sup>1</sup> A. Rusek: *Poloniści i inni. Absolwenci szkół wyższych niebibliotekoznawcy o pracy w bibliotece i zawodzie bibliotekarza*. Warszawa 1994. s. 18-22.

<sup>2</sup> S. Dzięcielska-Machnikowska: *Socjologia zawodów w Polsce*. „Studia Socjologiczne” 1980 nr 4 s. 176.

<sup>3</sup> „Encyklopedia współczesnego bibliotekarstwa polskiego”. Wrocław 1976 s. 53.

dowej (w przypadku pomocnika bibliotecznego). Henryk Hollender popada więc w niewielką przesadę, gdy twierdzi, że bliscy jesteśmy wciąż zasady, zgodnie z którą „w bibliotece pracować może każdy, lub niemal każdy, ponieważ do stanowisk bibliotekarskich nie są dopuszczone jedynie osoby, które nie uzyskały świadectwa szkoły podstawowej”<sup>4</sup>. Mimo że w bibliotekach publicznych zwraca się uwagę na to, by zatrudnieni zdobywali średnie kwalifikacje zawodowe, jest ich tam wciąż sporo — wg danych z końca 1994 r. wśród pełnozatrudnionych 40% nie ma średniego wykształcenia fachowego, w tym 2,5% — w ogóle nie ma wykształcenia średniego.

2. Tej niedookreśloności zawodu, brakowi ostrych granic zbiorowości towarzyszy inny niedostatek z zakresu podziału pracy: słabe powiązanie wymogów kwalifikacyjnych z zakresem wykonywanych czynności w bibliotece i z otrzymywanym za to wynagrodzeniem. Obniża to efektywność pracy w bibliotece, negatywnie wpływa na proces wylaniania się i formowania elity zawodowej oraz — co nie mniej ważne — osłabia motywację adeptów do nabywania kwalifikacji fachowych. Lucjan Biliński pisze, że obecnie osoby zatrudnione w bibliotekach, a decydujące się na dokończanie, kierują się następującymi pobudkami:

„1) aby stać się konkurencyjnym na bibliotekarskim rynku pracy,

2) w celu uzyskania wyższego stanowiska w tabeli zaszeregowień pracowników bibliotek, co ma bezpośredni wpływ na wysokość wynagrodzenia”<sup>5</sup>.

Pierwszy motyw — to po prostu zapewnienie sobie poczucia bezpieczeństwa w pracy: trzeba zdobyć świadectwo ukończenia studium zawodowego, bo dzięki temu będzie można w bibliotekarstwie spokojnie funkcjonować. Drugi zaś jest osłabiony przez świadomość tego, że — jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia i zakres czynności — często dłużejletnia praktyka zawodowa wyrównuje brak kwalifikacji formalnych. Proszę zauważyć nieobecność trzeciej pobudki: „chcę kształcić się po to, żeby wykonywać taką pracę w bibliotece, która mnie interesuje, a której wykonywać nie mogę, bo nie mam do niej kwalifikacji”. Z taką motywacją spotykamy się nader rzadko, gdyż — jak wspominałem — podział pracy w bibliotekach nie jest przeprowadzany ściśle w zależności od kwalifikacji formalnych, w związku z tym często zdarza się, że osoba uzyskująca zaocznie dyplom bibliotekoznawcy nie zmienia swego stanowiska pracy: robi to samo, co przedtem. Zasada „wszyscy robią wszystko” wciąż obowiązuje. Jej funkcjonowanie potwierdzają odpowiedzi ankietowanych bibliotekarek na pytanie o zmiany zaszele w pracy po ukończeniu zaocznych studiów bibliotekarskich bądź szkoły średniej (badania przeprowadzone przez

---

<sup>4</sup> H. Hollender: *Pożądaný model kształcenia bibliotekarza a struktura zatrudnienia w bibliotekach*. „Kształcenie bibliotekarzy dla przyszłości” Warszawa 1996 s. 56.

<sup>5</sup> L. Biliński: *Biblioteki publiczne i ich potrzeby w zakresie kadr kwalifikowanych*. „Kształcenie bibliotekarzy...” op.cit. s.197.

IKiCz w 1985 i 1986 r<sup>6</sup>. Co czwarta absolwentka studiów wyższych stwierdziła, że po ich ukończeniu podwyższono jej pensję, co trzecia — że wiązało się to z awansem na wyższe stanowisko, a co dziesiąta — że zmieniła stanowisko pracy na korzystniejsze. Natomiast ponad połowa uznała, że ma obecnie lepsze samopoczucie zawodowe (dla co siódmej nic się dzięki ukończeniu studiów nie zmieniło). Jeszcze bardziej wyraźnie widać to w przypadku osób, które ukończyły szkoły bibliotekarskie na poziomie średnim; o znaczącej podwyżce pensji słyszeliśmy tu również od co czwartej osoby, od co piątej — że awansowała. Jedynie 5% stwierdziło, że ma teraz ciekawszą pracę, podczas gdy 10% — że świadectwo nic w jej pracy nie zmieniło. Tu również przeważająca część respondentek (65%) przyznała, że podniosło im się samopoczucie zawodowe.

W tym miejscu przytoczyć dane z sondażu przeprowadzonego wśród absolwentów bibliotekoznawstwa Uniwersytetu Śląskiego zatrudnionych prawie bez wyjątku w bibliotekach różnego typu. W artykule omawiającym wyniki Irena Socha pisze: „Choć wykonywana przez absolwentów praca zawodowa jest ogólnie biorąc zgodna z ukończonym przez nich kierunkiem studiów (83%), to jednak tylko 45% twierdzi, że zdobyte wykształcenie wyższe jest konieczne do realizowania tej pracy, tyle samo sądzi, że jest ono niekonieczne, ale przydatne, a 8% uważa, że jest ono na zajmowanym przez nią stanowisku w ogóle niepotrzebne. Gdyby mieli zaproponować następcę dla wykonywanej przez siebie pracy 41% badanych wybrałoby magistra bibliotekoznawstwa o określonej specjalizacji, jednak 16% uważa że czynności te mógłby wykonywać absolwent pomaturalnej szkoły bibliotekarskiej lub inna osoba nawet bez przygotowania zawodowego (12%)”<sup>7</sup>. Nic zatem dziwnego, że wśród pracowników bibliotek popularnością cieszy się pogląd, że kwalifikacje fachowe nie są tak ważne, jak praktyka, zaangażowanie i predyspozycje. Jest to odbicie ich łożności zawodowych.

Z punktu widzenia interesów grupy zawodowej opisana sytuacja nie jest korzystna. Brak czytelnych reguł kariery zawodowej, wyraźnego powiązania ich z kwalifikacjami, niewielkie zarobki — podnoszą w bibliotekarstwie odsetek pracowników przypadkowych. Być może sensowne byłoby przeprowadzenie reformy na wzór duński, polegającej na powiązaniu kilku tytułów zawodowych pracowników bibliotek ze ściśle określonymi wymogami kwalifikacyjnymi i zadaniami, które można w bibliotece wykonywać (w duńskich bibliotekach publicznych bibliotekarze kierują całością instytucji, jej wszystkimi działami

---

<sup>6</sup> A. Rusek: *Sól zawodu. Wykształcenie, praca i bibliotekarstwo w oczach pracowników bibliotek publicznych*. Warszawa 1993 s. 30; A. Rusek: *Kapłani i rzemieślnicy. Poglądy pracowników bibliotek naukowych na temat wykształcenia, pracy i zawodu*. „Bibliotekarze, zawód, osobowość, kwalifikacje”. Warszawa 1990 s.12.

<sup>7</sup> I. Socha: *Losy zawodowe absolwentów bibliotekoznawstwa Uniwersytetu Śląskiego i ich opinie o studiach*. „Kształcenie bibliotekarzy...” op.cit. s. 215.

odpowiadają za dobór książek do księgozbioru i za pracę z czytelnikiem; w bibliotekach naukowych najwyższe stanowiska zawodowe zajmuje personel z wykształceniem akademickim nie-bibliotekarskim i rocznym kursem bibliotekarskim w Królewskiej Szkole Bibliotekarskiej)

Tego typu reforma organizacyjna musiałaby wiązać się ze zmianami grup wynagrodzeń i ze zmianami w systemie szkolnictwa zawodowego. Interesy całkiem sporych i wpływowych grup pracowniczych w obrębie bibliotekarstwa byłyby zagrożone. Nic więc dziwnego, że stosunkowo często zmieniane są koncepcje programów kształcenia średnich i wyższych szkół bibliotekarskich, że padają różne propozycje radykalne: rozszerzenia lub likwidacji średniego szkolnictwa zawodowego zaocznego lub stacjonarnego itp. — natomiast reformę zasad organizacji zawodu pozostawia się na uboczu.

3. Cechą charakterystyczną bibliotekarstwa jest także jego zróżnicowanie wewnętrzne. W połączeniu ze wspomnianą „nieokreślonością” zawodu prowadzi ono czasem do prób wyróżnienia w obrębie zbiorowości pracowników bibliotek kilku odrębnych profesji. Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej wyróżnia np. zawód bibliotekarza, bibliotekarza zbiorów specjalnych młodszego bibliotekarza oraz bibliotekoznawcy. „Bibliotekarz: gromadzi, opracowuje i udostępnia zbiory biblioteczne w zakresie i za pomocą metod, form i środków dostępnych do typu biblioteki oraz potrzeb jej użytkowników, zajmuje się upowszechnianiem czytelnictwa”<sup>8</sup> „Bibliotekarz zbiorów specjalnych: gromadzi, przechowuje, zabezpiecza, opracowuje i udostępnia zbiory specjalne (...) oraz prowadzi działania zmierzające do szerokiej ich promocji”<sup>9</sup> „Młodszy bibliotekarz wykonuje prace pomocnicze związane z gromadzeniem, opracowywaniem i udostępnianiem zbiorów bibliotecznych.”<sup>10</sup> „Bibliotekoznawca tworzy podstawy teoretyczne, metodyczne i organizuje działalności bibliotek, prowadzi prace naukowe w tym zakresie; zajmuje się ustalaniem zasad gromadzenia, opracowania i udostępniania zbiorów, utrzymuje kontakt z rynkiem książki oraz użytkownikami i odbiorcami informacji o zbiorach bibliotecznych.”<sup>11</sup> O ile trzy pierwsze kategorie są ściśle związane z instytucją biblioteki, zawód bibliotekoznawcy jest profesją związaną bardziej z badaniami naukowymi niż z bibliotekarstwem. Podstawę tych wyróżnień stanowi, jak się wydaje, kryterium podziału pracy, dosyć odległe jednak od obecnej praktyki bibliotecznej. Sprawia to, że wymienione kategorie zawodowe wydają się być tworami sztucznymi, z niewielkim związkiem z rzeczywistością.

Natomiast ważnym i celnie opisującym rzeczywistość jest chyba zróżnicowanie bibliotekarzy ze względu na miejsce pracy — typ biblioteki. Przypominam tu odpowiadający mu przedwojenny jeszcze podział na bib-

---

<sup>8</sup> Klasyfikacja zawodów i specjalności, tom 5, zeszyt 2 s. 501.

<sup>9</sup> Op.cit. s. 510.

<sup>10</sup> Op.cit. tom 5 zeszyt 4 s. 30.

<sup>11</sup> Op.cit. tom 5 zeszyt 2 s. 581.



liotekarzy naukowych i bibliotekarzy — oświatowców. Biblioteki naukowe i publiczne różnią się zadaniami, rodzajem klienteli i zbiorów; ma to wpływ na różnice w organizacji i metodach pracy. O ile bibliotekarz naukowy zorientowany jest przede wszystkim na pracę z książką, to pracownik biblioteki publicznej — na działalność wśród ludzi: upowszechnianie czytelnictwa, tzw. prace kulturalno-oświatowe i in. W latach osiemdziesiątych usiłowaliśmy zbadać ten problem, stawiając badanym pytanie o celowość nazwania pracowników bibliotek naukowych i małych publicznych jednym mianem. Okazało się, że zdaniem samych bibliotekarzy nie są to różnice na tyle poważne, by można tu było mówić o odrębnych zawodach; decydują podobieństwa w kwalifikacjach i typie pracy. Opinie tego rodzaju wygłaszają zarówno bibliotekarze naukowcy jak i pracownicy bibliotek publicznych; podobny jest również rozkład odpowiedzi (ok. 80% jest przeciwko różnicowaniu terminologicznemu pracowników obydwu placówek). Nie znaczy to, oczywiście, że odmienności w obu rodzajach pracy nie są postrzegane.

Podobnie rzecz się ma z tak specjalistycznymi pracami, jak bibliograficzne. Również w tym wypadku respondenci uznali bibliografów za bibliotekarzy — specjalistów raczej, niż za przedstawicieli odrębnego fachu. Można więc powiedzieć, że podzielają oni pogląd Ryszarda Przelaskowskiego o bibliotekarstwie jako zawodzie „jednym, choć niejednorodnym”<sup>12</sup>.

4. Kolejną charakterystyką dla bibliotekarstwa cechą (choć przyznaję, nie wiem na ile różnicującą ją od innych zawodów) jest przekonanie; żywione przez całkiem spory odsetek jego członków (w zależności od środowiska: 28,6%, 17,9%, 30,3%)<sup>13</sup>, że do wykonywania tego zawodu trzeba mieć powołanie, a więc szczególne skłonności czy zdolności. Wywodzi się to zapewne z rozumienia tego zawodu jako podwójnej służebności: bliźnim i książkom — naczyniom wiedzy. Pierwsza służebność traktowana jest zresztą często jako wyjątkowo uciążliwa, bo bliźni rzadko bywają anielscy, a zawody usługowe nie cieszą się w Polsce prestiżem społecznym.

Często występujące przekonanie o potrzebie powołania nie wyklucza istnienia niejasności, co do istoty misji zawodu. „Zawód bibliotekarza i pracownika informacji — pisze Barbara Sosińska-Kalata — musi mieć określoną, społecznie czytelną misję, kumulującą podstawowe wartości etyczne i społeczne i wyznaczającą swego rodzaju kręgosłup kształcenia”<sup>14</sup>: To rzeczywiście bardzo ważna kwestia dla kształcenia bibliotekarzy: przekazywanie adeptom, prócz szeregu zagadnień związanych z techniką pracy w bibliotece, wiadomości-

---

<sup>12</sup> R. Przelaskowski: *O zawodzie bibliotekarskim i jego jedności*. „Przegląd Biblioteczarski” 1962 z. 1 s. 15-31.

<sup>13</sup> A. Rusek: *Miła praca blisko domu. Osoby bez przygotowania zawodowego zatrudnione w bibliotekach o pracy i zawodzie bibliotekarza*. Warszawa 1995 s. 40.

<sup>14</sup> B. Sosińska-Kalata: *Główne tendencje we współczesnym kształceniu bibliotekarzy i pracowników informacji*. „Kształcenie bibliotekarzy...” op.cit. s. 107.

ci na temat tego, czemu te umiejętności zawodowe mają służyć — czyli odnośnie do celów i dążeń grupy zawodowej.

Koncepcje celów naczelnych zawodu przez lata wiązały się z ideą „bibliotekarza-wychowawcy”: przy czym przedwojenny działacz oświatowy został zastąpiony po wojnie socjalistycznym wychowawcą społeczeństwa. Zadaniem bibliotekarzy jest „walka o zmianę wiadomości społecznej poprzez odpowiednio dobraną, odpowiednio skomentowaną książkę. Nasze zadanie to walka z upodobaniami do szmiry, ohydą spuścizny <<Kultury kapitalistycznej>>”<sup>15</sup> pisywano w latach pięćdziesiątych. Przymiotnik „socialistyczny” został później zarzucony — w latach osiemdziesiątych. Zbigniew Żmigrodzki pisał, że misją zawodu jest „wolność dostępu do wiedzy i przekazywanie humanistycznych wartości kultury”<sup>16</sup>. Obecnie, w związku z rozwojem dziedzin informacyjnych, istnieje tendencja do przedstawiania bibliotekarzy jako grupy zawodowej „specjalizującej się w prowadzeniu pewnego typu usług na rzecz użytkowników informacji, a więc w zaspokajaniu pewnych ich potrzeb związanych z pozyskiwaniem informacji”<sup>17</sup>. Bibliotekarz z wychowawcy, albo przewodnika po „humanistycznych wartościach” staje się zatem neutralnym pośrednikiem. Ponadto — jak zauważa Z. Żmigrodzki — we współczesnej bibliotece osłabieniu ulegają bezpośrednie kontakty klientów z bibliotekarzami: „Kontakt ten nabiera coraz bardziej rutynowego, schematycznego i pozbawionego cech indywidualnych charakteru, ograniczając się często do instruktażu w zakresie korzystania z urządzeń bibliotecznych bądź — w najlepszym wypadku — do jednostkowych informacji”<sup>18</sup>.

Interesujące jest, jak problem celów naczelnych zawodu oraz kwestia cech osobowych członków zawodu (związana z tym blisko) przedstawiany jest w szkołach kształcących przyszłych bibliotekarzy. Informacyjne w tym względzie okazały się wyniki sondaży przeprowadzonych przez IkiCz na początku lat dziewięćdziesiątych w dwuletnich odstępach wśród rozpoczynających naukę w stacjonarnych szkołach bibliotekarskich na poziomie średnim, następnie kończących szkołę i wreszcie — po kolejnych dwóch latach — wśród pracowników bibliotek i innych instytucji.

Na początku nauki, jak się okazuje, uczniowie zainteresowani byli przedmiotami humanistycznymi, zwłaszcza literaturą i psychologią. Mniej popularne były dziedziny ściśle zawodowe: nauka o książce i bibliotece czy bibliotekarstwo. Dwa lata później, kiedy eks-adeptci kończyli już szkołę, ich zainteresowanie literaturą pogłębiło się jeszcze, natomiast przedmiotami zawodowymi — zmniejszyło się. Oznacza to że do szkół trafia młodzież, mająca bardzo

<sup>15</sup> J. Kowalski: *Bibliotekarz jest wychowawcą*. „Nowa Kultura” nr 12/1951.

<sup>16</sup> Z. Żmigrodzki: *Etos bibliotekarza w epoce przemian*. „Przegląd Biblioteczny” 1984 z. 2 s. 172.

<sup>17</sup> B. Sosińska-Kalata, op.cit. s. 101.

<sup>18</sup> Z. Żmigrodzki: *Problem osobowości bibliotekarza w nowych programach kształcenia*. „Kształcenie bibliotekarzy...” op.cit. s. 238-239.

tradycyjne wyobrażenie o tym zawodzie i takim też modelem zainteresowana. Można to wyobrażenie określić słowami jednej z respondentek: „Zawód bibliotekarza wyróżnia się tym, że ludzie wykonujący go są humanistami, erudytami, znawcami literatury i poszukiwaczami książkowych dusz”<sup>19</sup>. Propagowane ostatnio w publicystyce fachowej koncepcje bibliotekarza-pośrednika w docieraniu do źródeł informacji są, jak widać, obce zarówno adeptom jak i absolwentom szkolnictwa fachowego. W pracy będą oni realizować tradycyjny model bibliotekarza-krzewiciela kultury słowa drukowanego. Model ten zresztą bliski jest także dydaktykom, zatrudnionym w szkołach bibliotekarskich.

W związku z tym, wśród cech osobowościowych pracowników bibliotek wciąż największą wagę przywiązuje się do systematyczności, solidności, dobrej znajomości księgozbioru, łatwości nawiązywania kontaktów. Brzmi to może archaicznie, ale przecież model ten nie ukształtował się w próżni — jest odpowiedzią na potrzeby środowiska, klienteli bibliotecznej. Jeśli te potrzeby się zmieniają, jeśli pojawi się silny nacisk na pozyskiwanie informacji (ekonomicznych, prawnych, biznesowych itp.) zmieniają się zapewne też biblioteki i ich pracownicy. Na razie jednak, zwłaszcza na prowincji, placówki biblioteczne służą miłośnikom literatury pięknej i uczącej się młodzieży. Pojawia się tu problem określenia roli instytucji biblioteki publicznej i zasad doboru księgozbioru w tych bibliotekach. W tej chwili bowiem intuicje personelu bibliotecznego i dokonywane wybory bywają bardzo odmienne.

5. Ostatnią kwestią, której chciałbym poświęcić nieco uwagi jest zagadnienie bibliotekarskiej etyki zawodowej. Tematyką tą zajmował się Z. Żmigrodzki, on jednak skupiał się na wybraniu i skodyfikowaniu norm, według których bibliotekarze powinni postępować, mnie natomiast bardziej interesują morale przekonania ogółu członków zawodu — tzn. jakie normy moralne bibliotekarze uznają za charakterystyczne dla swej profesji i dlaczego? Może zresztą w przekonaniu ogółu nie ma takich norm, może są tylko zasady ogólne właściwe wszystkim pracującym? Nie ma na ten temat, o ile wiem, reprezentatywnych badań środowiskowych. IKiCz przeprowadził zaś przed 9 laty jedynie sondaż, zdecydowana większość jego uczestników twierdziła, że normy etyczne regulujące pewne obszary pracy w bibliotece są uszczegółowionymi normami etyki ogólnej, czy też normami etyki pracy wyrosłymi z etyki ogólnej — czyli, że nie ma czegoś takiego, jak etyka specyficznie bibliotekarska<sup>20</sup>. Przy tym za obszar pracy poddawany ocenie etycznej zwierzchników, gdzie pozostaje już wyłącznie odpowiedzialność przed samym sobą. W związku z tym, najczęściej wiązali etykę pracy ze sposobem traktowania czytelnika — czynności zaś np. związane z gromadzeniem księgozbioru uznawali, wolno domniemywać, za wolne od refleksji etycznej (bo podlegające kontroli).

---

<sup>19</sup> B. Budyńska: *Adepci zawodu bibliotekarskiego ze średnimi kwalifikacjami zawodowymi*. Warszawa, 1994 s. 50.

<sup>20</sup> U. Gałązka: *Świadomość etyki pracy wśród bibliotekarzy*. Maszyn. nie opublik.

Sondaż ujawnił istnienie wśród respondentów poczucia wielkiej odpowiedzialności za treści, jakich współprzekaznikiem jest bibliotekarz wypożyczający określoną pozycję. Ta troska o kształtowanie (szczególnie młodego) czytelnika związana jest z funkcjonowaniem omówionego wyżej tradycyjnego modelu bibliotekarza-wychowawcy.

Tyle sondaż. Minęło jednak kilka lat, zmienił się ustrój, zniesiono instytucję cenzury, większość bibliotek publicznych utrzymują samorządy lokalne. Zagadnienia etyczne, które wówczas pracownikom bibliotek wydawały się „księżycowe”, straciły swą abstrakcyjność. Myślę tu chociażby o zasadzie zachowania neutralności politycznej i obyczajowej przez bibliotekarza, istotnej w gromadzeniu zbiorów i udostępnianiu. Instytucję cenzury rozwiązano. Pojawiły się natomiast ograniczone „naciski cenzuralne” na biblioteki ze strony członków społeczności lokalnych czy przedstawicieli instytucji kościelnych. Jak postępują w takich wypadkach pracownicy bibliotek, jakie normy etyczne przywołują — tego nie wiem, ale chętnie bym się dowiedział.

\* \* \*

Przedstawiłem tu kilka kwestii dotyczących zawodu bibliotekarskiego, którymi — uznałem — warto się bliżej zająć. Na uboczu pozostały szczegółowe zagadnienia kształcenia fachowego, bez wątplenia ważne. Poświęca im jednak odrębne konferencje, narady i moc artykułów; w badaniach i sondażach problemy kształcenia zaś dominują.

Z pewnością w pierwszym rządzie należałoby ujednoczyć i zmienić zasady pragmatyki zawodowej, co wymusiłoby inne przekształcenia zawodu. Są to zresztą rzeczy znane, nie widać jednak w środowisku woli zmian. Przypominamy chór operowy: stoimy na scenie i śpiewamy: „Pędźmy! Lećmy!”, ale stoimy w miejscu.



Nasza seria

<<NAUKA-DYDAKTYKA-PRAKTYKA>>

wzbogaciła się o nową, bardzo użyteczną książkę

Aleksandra RADWAŃSKIEGO

**„KOMPUTERY, BIBLIOTEKI, SYSTEMY”**

**Podręcznik**

Książka zawiera:

1. Wprowadzenie.
2. Podstawowe pojęcia związane z komputerową technologią informacyjną.
3. Bazy danych.
4. Problemy automatyzacji bibliotek.
5. Komputeryzacja działalności informacyjnej.
6. Społeczeństwo informacyjne.
7. Podsumowanie.
8. Dodatki:
  - A. Podstawy systemu operacyjnego DOS.
  - B. Pierwsze kroki w sieciach lokalnych
  - C. Pierwsze kroki w „OKNACH”
 oraz słowniczek skrótów i wybranych terminów . Literatura w jęz. polskim i literatura źródłowa.

Książka przeznaczona głównie dla słuchaczy i studentów kierunku „Bibliotekoznawstwo i informacja naukowa” - będzie także bardzo pożyteczna dla wszystkich, którzy interesują się tą problematyką.

Stron 145 cena 10 zł.

**Gorąco tę książkę polecamy!**

*Zamówienia prosimy kierować:*

Dział Promocji i Kolportażu  
ul. Hankiewicza 1, 02-103 Warszawa  
lub

Wydawnictwo SBP ul. Konopczyńskiego 5/7, 00-953 Warszawa

## NA MARGINESIE KLASYFIKACJI ZAWODÓW

W ostatnich dwóch latach ukazało się kilka publikacji dotyczących klasyfikacji zawodów. Szczególnie jedna z nich „Klasyfikacja zawodów i specjalności”<sup>1</sup> jest powodem krytycznych artykułów oraz żartów z nazw niektórych zawodów, od lat funkcjonujących w poszczególnych branżach a także nowych, wprowadzonych w związku ze zmianami technologii i postępem technicznym oraz wymuszonymi przez gospodarkę rynkową. Tak było i z poprzednim wydaniem<sup>2</sup>.

Jeżeli krytykowane są efekty żmudnej, zbiorowej pracy, to właściwie można by zadać pytanie, czy klasyfikacja zawodów jest w ogóle potrzebna, a jeżeli tak, to do czego służy.

Większość klasyfikacji była opracowywana w celu usystematyzowania informacji, które stanowią podstawę realizacji celów polityki gospodarczej. Już w starożytności, a następnie w średniowieczu opracowywano klasyfikację dla celów militarnych i gospodarczych. W końcu XVIII i XIX w. rozpowszechniła się praktyka spisów powszechnych, w których wprowadzono pytanie o zawód. Początkowo w Anglii (od 1861 r.), a następnie w innych krajach, do statystyki społecznej zaczęto wprowadzać równoległe klasyfikacje charakteryzujące miejsce jednostek w strukturze zawodowej, na podstawie rodzaju czynności, które wykonują, a nie na podstawie przynależności do gałęzi gospodarki.

Zdaniem socjologów, narzędziem badania struktury społecznej może być klasyfikacja zawodów, choć jej rola jest ograniczona. „Klasyfikację zawodów zdefiniujemy jako zestaw kategorii grupujących zawody podobne ze względu na

---

<sup>1</sup> Klasyfikacja zawodów i specjalności/ (oprac. Jerzy Kurjaniuk i in.; Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej. — Warszawa: MPiPS, 1995-5 t.

T. I. Układ strukturalny.

T. II. Klasyfikacja właściwa.

T. III. Opisy grup zawodów.

T. IV. Indeks zawodów i specjalności.

T. V. Słownik zawodów i specjalności (w 10 zeszytach).

<sup>2</sup> Klasyfikacja zawodów i specjalności / Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. — Warszawa: Wydaw. Kat. I Cenników, 1983; Opisy treści pracy zawodów robotniczych / red. Julian Auleytner; Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. — Warszawa: IPiSS, 1985. — 3 t.; Klasyfikacja stanowisk nierobotniczych / oprac. Aleksy Chomicz; Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. — Warszawa; IPiSS, 1985.

atrybuty położenia społecznego jednostek (dochody, wykształcenie, prestiż) oraz tzw. cechy wewnętrzne (złożoność, przedmiot pracy)<sup>3</sup>.

Klasyfikacja jest podstawowym instrumentem polityki zatrudnienia, pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. Umożliwia powiązanie systemu zatrudnienia z systemem edukacyjnym oraz planowanie kształcenia i wykorzystania kwalifikacji kadr.

Prace nad kolejnym wydaniem Klasyfikacji podjęto ze względu na: a) potrzebę określenia aktualnej i przewidywanej struktury zawodowej w Polsce w związku z uruchomieniem skomputeryzowanego systemu obsługi rynku pracy, b) ratyfikowanie przez Polskę Konwencji nr 160 oraz Zaleceń nr 170 Międzynarodowej Organizacji Pracy dot. statystyki pracy. Wiązało się to z koniecznością dostosowania naszej klasyfikacji do Międzynarodowego Standardu Klasyfikacji Zawodów ISCO-88, przyjętego na XIV Międzynarodowej Konferencji Statystyki Pracy w Genewie w 1987 r.<sup>4</sup>.

W omawianej Klasyfikacji zawodów i specjalności przyjęto zasadniczą strukturę klasyfikacji zawodów według ISCO 88. Zastosowano pięciostopniowy podział zawodów i specjalności<sup>5</sup>:

- 1) wszystkie zawody podzielono na 10 grup wielkich (kod jednocyfrowy),
- 2) każdą grupę wielką podzielono na grupy duże — łącznie 27 grup dużych (kod dwucyfrowy),
- 3) w ramach każdej grupy dużej wyodrębniono grupy średnie — łącznie 110 grup średnich (kod trzycyfrowy),
- 4) w ramach każdej grupy średniej wyodrębniono grupy elementarne — łącznie 369 grup (kod pięciocyfrowy),
- 5) każdej grupie elementarnej przyporządkowano określone zawody i specjalności — łącznie 2392 zawody (kod siedmiocyfrowy).

Podstawowym kryterium wyodrębnienia grup wielkich był poziom kwalifikacji zawodowych rozumianych jako „układy umiejętności gwarantujące wykonanie zadań zawodowych”. Wyróżniono cztery poziomy kwalifikacji:

— pierwszy poziom, odpowiadający elementarnym kwalifikacjom; wymaga od osób wykonujących zawód: wykształcenia zasadniczego, niepełnego zasadniczego, a w praktyce tylko podstawowego. Odpowiednia do takiego poziomu kwalifikacji jest grupa wielka 9 „Pracownicy przy pracach prostych”,

---

<sup>3</sup> Rola klasyfikacji zawodów w analizie struktury społecznej / Henryk Domański; Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii. — Wrocław: Zakł. Nar. Im. Osolińskich, 1985. — Wstęp s. 1 i nast.

<sup>4</sup> International Standard Classification of Occupations. — Geneva: Int. Labour Office, 1987. O konieczności dostosowania do norm międzynarodowych pisano w: *Model polskich standardów kwalifikacji zawodowych* (red. Michał Butkiewicz. — Warszawa — Radom: Wydaw. Edukacja i Praca, 1995, oraz tego samego autora w nr 22/1994 *Pedagogiki Pracy*.

<sup>5</sup> Wykorzystano informacje zawarte w art. Krystyny Lelińskiej, *Nowa klasyfikacja zawodów i specjalności — możliwości jej zastosowania*, „Polityka Społeczna” 1996 nr 3.

— drugi poziom, odpowiadający niskim kwalifikacjom, wymaga od osób wykonujących zawód wykształcenia zasadniczego (Grupa 5 „Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy”, Grupa 6 „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy”, Grupa 7 „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” oraz Grupa 8 „Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń”),

— trzeci poziom, odpowiadający średnim kwalifikacjom, wymaga od osób wykonujących zawód wykształcenia średniego. Odpowiednia do takiego poziomu kwalifikacji jest Grupa 3 „Technicy i inny średni personel”, Grupa 4 „Pracownicy biurowi” oraz w niektórych zawodach Grupa 5 „Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy”,

— czwarty poziom, odpowiadający wysokim kwalifikacjom, wymaga od osób wykonujących zawód wykształcenia wyższego. Odpowiednią do takiego poziomu grupą jest Grupa 2 „Specjaliści”.

Grupę 1 „Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy” wyodrębniono na podstawie innego kryterium niż poziom kwalifikacji. Tym kryterium jest funkcja tworzenia polityki i prawa oraz zarządzania.

Dostosowanie Klasyfikacji zawodów i specjalności (przygotowywanej w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych) do wzorca opracowanego przez Międzynarodową Organizację Pracy nie było sprawą prostą. Istnieją różnice, wynikające z odmiennego niż u nas modelu kształcenia i wymogów kwalifikacyjnych<sup>6</sup>.

Przyjęcie opisanych założeń wymagało przeprowadzenia: analizy porównawczej wielu dokumentów ISCO-88, obowiązującej Klasyfikacji zawodów i specjalności z 1983 r., Klasyfikacji zawodów i specjalności szkolnictwa zawodowego z 1982 r. oraz 1986 r., Nomenklatury kierunków i specjalności szkolnictwa wyższego, resortowych i branżowych układów zbiorowych i in. Klasyfikacji stosowanych w krajach uprzemysłowionych. Pozwoliło to na opracowanie wstępnego projektu klasyfikacji (wraz z określeniem zawodów i specjalności w poszczególnych grupach elementarnych). Kolejnym etapem była weryfikacja zawodów i specjalności ujętych w zaprojektowanej klasyfikacji.

Przy okazji przygotowywania klasyfikacji zawodów ujawnił się ogromny postęp w rozwoju wiedzy; w porównaniu z tymi zawodami, jakie występowały kilkanaście lat temu. Ujawnia się to przede wszystkim w rozwoju specjalności zawodowych; wchodzi nowe nazwy tych specjalności, np. informatyk dziś to nie jest po prostu specjalista od komputerów, ale może być administratorem baz

---

<sup>6</sup> O problemach związanych z opracowaniem klasyfikacji zawodów w Niemczech mówił na spotkaniu w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w grudniu 1994 r. dr Friedmann Stross z Instytutu Badania Zawodów i Rynku Pracy w Norymberdze. Dot. np. innych kryteriów zaliczania do grup zawodowych — przez statystyków i zawodoznawców, czy przyczyn nie przyjęcia przez RFN standardów ISCO. Spotkanie to zostało omówione na łamach „Rzeczpospolitej” 1994 nr 296 (Klasyfikacja zawodów zawodzi nawet zawo-  
dowców).



danych, administratorem sieci informatycznych, analitykiem, analitykiem systemów łączności komputerowej etc.

Opracowując Klasyfikację zwracali się do specjalistów z różnych dziedzin z prośbą o opis danego zawodu czy specjalności. Często natrafiali na zbyt długi opis, podkreślający wagę danego zawodu, lub zbyt hermetyczny język (żargon zawodowy). Niektórzy rezygnowali ze współpracy, pomimo że zwracano się do specjalistów z całej Polski.

Problemy były także przy opisie zawodów prostych — nie wymagających wyższego, a często i średniego wykształcenia. Pracownicy biurowi mają np. niezwykle różnorodny zakres zadań, chociaż posługują się wszyscy tymi samymi narzędziami pracy i mają podobne kwalifikacje. „Pracownicy, którzy wykonują proste czynności, mają niekiedy niezwykle skomplikowane nazwy dla swoich stanowisk, np. <<manipulant>> drewna okrągłego — to po prostu robotnik leśny, który przemieszcza bale drewna. Kto wie czym zajmuje się <<mygłowacz>> (w przemyśle drzewnym), <<arkadownik>> (przemysł dziewiarski), <<eguterzysta>> (Wytwórnia Papierów Wartościowych). Nazwy tych zawodów są jednak utwalone tradycją, figurowały także w poprzednich klasyfikacjach, przygotowywanych w latach sześćdziesiątych i specjaliści wypowiadali się za ich utrzymaniem, podobnie zresztą jak za nazwą zawodu <<giloszera>> czy górnika — <<rabunkarza>> (który wcale nie zajmuje się rabunkiem lecz oczyszczaniem miejsc po wyrobiskach górniczych)”<sup>7</sup>.

Jak w klasyfikacji zawodów i specjalności został potraktowany zawód „bibliotekarza”?

Na prośbę Teresy Hordyjewicz z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych (instytutu sąsiadującego z naszą biblioteką) zorganizowałam kilka spotkań przedstawicieli różnych bibliotek (w ramach ówczesnej Komisji Analiz przy ZG SBP), w czasie których, w trakcie burzliwych dyskusji wytypowaliśmy podstawowe specjalizacje w ramach naszej profesji, z krótką ich charakterystyką. Są to: bibliograf, bibliolog (księgoznawca), bibliotekarz, bibliotekarz zbiorów specjalnych, bibliotekoznawca, specjalista informacji. Na tej podstawie zwrócono się do specjalistów, głównie z Biblioteki Narodowej, o opracowanie charakterystyk zawodu lub specjalności, zgodnie z przyjętymi w Klasyfikacji wymogami. Wykaz bibliotecznych specjalności wraz z treścią zapisów w Zał. nr 1.

“Bibliotekarz” znajduje się w grupie 2 Specjalności - w czwartym poziomie kwalifikacji, odpowiadającej w zasadzie wyższemu wykształceniu oraz w grupie 4 Pracownicy biurowi - z trzecim poziomem kwalifikacji, odpowiadającemu na ogół średniemu wykształceniu. Układ strukturalny Klasyfikacji zawiera Zał. nr 2 do tego tekstu.

Według niektórych specjalistów obowiązujące klasyfikacje nie w pełni są przydatne w obecnej sytuacji na rynku pracy w Polsce, w warunkach bezrobocia. Nie biorą one pod uwagę potrzeb pracodawców poszukujących pracowni-

---

<sup>7</sup> Zawody stare i nowe / H.Z. „Rzeczpospolita” 1994 nr 15 s. 13.

ków. Wydana w 1994 r. publikacja *Charakterystyki zawodów i ofert pracy*<sup>8</sup> wychodzi naprzeciw tym potrzebom. Informator ten stanowi pomoc dla służb doradczych i pośrednictwa pracy. Na podstawie analizy zleceń pracy w rejonowych urzędach pracy woj. poznańskiego w 1993 r. wyodrębniono 87 zawodów — ofert pracy, będących w zainteresowaniu pracodawców (poczynając od „awizytora” a kończąc na „złotniku”).

Na zakończenie naszego przeglądu publikacji z zakresu klasyfikacji zawodów należy wspomnieć o przygotowywanej w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy, a finansowanej z funduszy Banku Światowego Encyklopedii zawodów. Około 1200 zawodów (a może mniej?) wybrano z omawianej Klasyfikacji zawodów i specjalności. Brano pod uwagę, jak znany i rozpowszechniony jest dany zawód, jaka jest jego ranga społeczna, czy jest to zawód nowy bądź przysłościowy.

Opis każdego zawodu będzie zawierał: cel danej pracy, środowisko w jakim się ją wykonuje, wymagania z nią związane, także psychofizyczne, możliwości zatrudnienia w danym zawodzie (w tym niepełnosprawnych), perspektywy awansu. Ponadto: informacje o możliwości kształcenia się w zawodzie, instytucjach z nim związanych oraz podstawowa literatura dot. omawianego zawodu. Informator ten będzie pomocny zarówno poszukującym pracy, jak i służbom zatrudniania, szkołom i pracodawcom. Zawarte w nim informacje mają być stale aktualizowane<sup>9</sup>.

Mam nadzieję, że zawód bibliotekarza oraz specjalisty ds. informacji — jako zawód społecznie użyteczny, znajdzie w Encyklopedii szczególne omówienie.

Załącznik nr 1

## **24302 BIBLIOTEKARZE I SPECJALIŚCI DO SPRAW INFORMACJI**

### **2430201 Bibliograf**

#### **I.**

Opracowuje spisy i zbiory bibliograficzne (w postaci publikowanej, niepublikowanej oraz zbiorów komputerowych) zawierające opisy dokumentów, które służą ich identyfikacji oraz określeniu przydatności do konkretnych celów informacyjnych.

#### **II.**

Jego zadania obejmują:

- ustalenie koncepcji i metodyki bibliografii;
- gromadzenie, dokonywanie doboru i selekcji materiałów;
- sporządzanie opisów bibliograficznych;

---

<sup>8</sup> Charakterystyki zawodów i ofert pracy / Augustyn Bańka, Teresa Chirkowska-Smolak. — Poznań: Print-B, 1994; Praktyczne zastosowanie omawianych charakterystyk prezentuje praca A. Bańki, Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Metody i strategie psychologiczne pomocy bezrobotnym. Poznań: Print-B, 1994.

<sup>9</sup> A. Gestern, Rzeczpospolita 1995 nr 178.

- ustalanie haseł pozycji bibliograficznych i innych elementów wyszukiwawczych;
- opracowanie rzeczowe i /lub typologiczne materiału;
- dokonywanie układu i redakcji materiału, sporządzanie indeksów i innych spisów pomocniczych w przypadku stosowania technik tradycyjnych jak przygotowanie do druku, czy tworzenie kartoteki.

### III.

Może:

- udzielać użytkownikom biblioteki doraźnych informacji bibliograficznych;
- tworzyć podstawy teoretyczno-metodyczne dla bibliografów praktyków, prowadzić w tym zakresie prace naukowe;
- prowadzić dydaktykę z zakresu bibliografii;
- organizować służbę bibliograficzną o różnym zasięgu i zakresie.

## **2430202 Bibliotekarz**

### I.

Gromadzi, opracowuje i udostępnia zbiory biblioteczne w zakresie i za pomocą metod, form i środków dostosowanych do typu biblioteki oraz potrzeb jej użytkowników; zajmuje się upowszechnianiem czytelnictwa.

### II.

Jego zadania obejmują:

- gromadzenie zbiorów bibliotecznych na drodze selekcji wartościującej książek, czasopism i innych typów dokumentów na podstawie ich indywidualnej oceny;
- porządkowanie i opracowywanie zbiorów bibliotecznych dla efektywnego ich wykorzystywania przez czytelników (ustalanie układu zbiorów, inwentaryzowanie, katalogowanie i klasyfikowanie dla potrzeb katalogów oraz innych źródeł informacji o zbiorach bibliotecznych);
- udostępnianie zbiorów bibliotecznych, opracowywanie katalogów i innych źródeł informacji o zbiorach bibliotecznych na nośnikach tradycyjnych i elektronicznych;
- obsługa użytkowników biblioteki w zakresie informacji bibliograficznej i rzeczowej za pomocą własnego warsztatu informacyjnego i zbiorów oraz obcych baz danych i systemów, informacji skierowanej do zasobów i usług innych bibliotek i ośrodków informacji naukowej;
- szkolenie użytkowników biblioteki w zakresie posługiwania się warsztatem informacyjnym, korzystania ze zbiorów, umiejętności posługiwania się książką, czasopiśmiennictwem i innymi typami dokumentów jako źródłem informacji, doradztwo w doborze piśmiennictwa stosownego do potrzeb i zainteresowań czytelniczych;
- badanie potrzeb użytkowników biblioteki w zakresie informacji i piśmiennictwa w celu optymalnego zaspokojenia tych potrzeb;
- pobudzanie, rozwijanie i zaspokajanie potrzeb czytelniczych społeczeństwa, współdziałanie w upowszechnianiu wiedzy i edukacji kulturalnej (np. organizowanie spotkań autorskich, wystaw, prelekcji itp.);
- współpracę z innymi bibliotekami i ośrodkami informacji naukowej, krajowymi i zagranicznymi, w zakresie gromadzenia i opracowywania zbiorów, tworzenia i wymiany źródeł informacji o zbiorach bibliotecznych, wypożyczeń międzybibliotecznych.

### III.

Może:

- tworzyć podstawy teoretyczne, metodyczne i organizacyjne działalności bibliotek i prowadzić w tym zakresie prace naukowe;

- prowadzić działalność dydaktyczną w zakresie bibliotekarstwa, bibliografii i informacji naukowej dla bibliotekarzy praktyków, studentów wyższych uczelni i czytelników;
- prowadzić działalność wydawniczą, zwłaszcza w zakresie dokumentacji i informacji o zbiorach i bibliotece;
- prowadzić działalność usługową na rzecz innych bibliotek (scentralizowane gromadzenia i opracowywanie zbiorów, opracowywanie katalogów centralnych, reprodukcje zbiorów, instruktaż i szkolenie pracowników, konsultacje).

### **2430203 Bibliotekarz zbiorów specjalnych**

#### **I.**

Gromadzi, przechowuje, zabezpiecza, opracowuje i udostępnia zbiory specjalne (rękopisy, st. druki, zbiory muzyczne, ikonograficzne, kartograficzne, dokumenty fonograficzne) oraz prowadzi działania zmierzające do szerokiej ich promocji.

#### **II.**

Jego zadania obejmują:

- prowadzenie polityki gromadzenia zbiorów specjalnych oraz stałe ich pomnażanie;
- opracowywanie zbiorów specjalnych i przygotowywanie do publikacji ich katalogów;
- tworzenie komputerowych baz danych dotyczących zbiorów specjalnych;
- tworzenie i stałe doskonalenie pomocniczego warsztatu informacyjno-bibliograficznego;
- przechowywanie i ochrona zbiorów specjalnych;
- udostępnianie zbiorów specjalnych użytkownikom krajowym i zagranicznym;
- prowadzenie prac naukowo-badawczych i informacyjnych w zakresie zbiorów specjalnych oraz publikowanie ich wyników w formie bibliografii, informatorów, opracowań studyjnych i monograficznych;
- prowadzenie działalności dydaktycznej i metodyczno-instruktażowej, dotyczącej różnych problemów zbiorów specjalnych;
- organizowanie wystaw krajowych i zagranicznych lub uczestniczenie w ekspozycjach przygotowywanych przez inne instytucje;
- organizowanie pokazów, prelekcji i innych imprez służących upowszechnianiu wiedzy o zbiorach specjalnych;
- uczestniczenie w krajowej i międzynarodowej współpracy w zakresie zbiorów specjalnych.

#### **III.**

Może:

- prowadzić działalność dydaktyczną.

### **2430204 Specjalista informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej**

#### **I.**

Gromadzi, opracowuje, przetwarza, udostępnia i rozpowszechnia informację naukową, techniczną i ekonomiczną, pierwotną, pochodną i wtórną o stanie i kierunkach rozwoju nauki, techniki i ekonomiki w kraju i zagranicą, za pomocą metod, form i środków działalności informacyjnej adekwatnych do tematyki branży i określonego miejsca zatrudnienia oraz potrzeb określonych użytkowników.

#### **II.**

Jego zadania obejmują:

- gromadzenie źródeł informacji (pierwotnych, pochodnych i wtórnych);

- opracowywanie źródeł informacji (wykonywanie opracowań dokumentacyjnych, opracowywanie wydawnictw informacyjnych, przygotowywanie danych dla potrzeb systemów informacyjnych własnych i obcych);
- przetwarzanie źródeł informacji (obsługa komputerowych baz danych i systemów, własnych i obcych, obsługa użytkowników za pomocą baz danych, systemów itp., własnych i obcych, krajowych i zagranicznych);
- udostępnianie i rozpowszechnianie źródeł informacji zainteresowanym użytkownikom, opracowywanie i prowadzenie katalogów i kartotek (innych niż biblioteczne), współpraca z innymi ośrodkami informacji i bibliotekami, współpraca z systemami informacji krajowymi i zagranicznymi;
- zapoznawanie się z tematyką branży, instytucji macierzystej, potrzebami użytkowników w celu stałego rozwijania i ulepszania procesu gromadzenia, opracowywania, przetwarzania, udostępniania i rozpowszechniania informacji;
- przeprowadzanie szkoleń użytkowników nt. Możliwości korzystania z usług ośrodka INTE, baz, systemów, krajowych i zagranicznych;
- prowadzenie badań nad problemami potrzeb informacyjnych użytkowników i sposobami ich zaspokajania.

### III.

Może:

- wykonywać w miarę zaistniałych potrzeb ośrodka INTE różnorodne prace z zakresu: biurowości, księgowości, marketingu, działalności redakcyjnej i wydawniczej itp.;
- prowadzić działalność naukową dotyczącą teorii, metodyki i praktyki działalności informacyjnej, a zwłaszcza metod, form i środków obsługi informacyjnej użytkowników;
- prowadzić działalność dydaktyczną, zwłaszcza w policealnych szkołach zawodowych, szkoleniach pracowników informacji, szkoleniach użytkowników.

## **24590 SPECJALIŚCI KULTURY I SZTUKI NIE SKLASYFIKOWANI W INNYM MIEJSCU**

### **2459001 Bibliolog (księgoznawca)**

#### **I.**

Zajmuje się badaniami związanymi z procesem powstawania starodruków, rękopisów i dokumentów pochodzących z różnych epok historycznych, identyfikacją autorów, wydawców i drukarzy oraz badaniami autentyczności druków i rękopisów a także gromadzeniem, przechowywaniem i konserwacją druków lub dokumentów o szczególnie cennej wartości.

#### **II.**

Jego zadania obejmują:

- badanie autentyczności ksiąg i druków oraz rękopisów pochodzących z różnych epok historycznych, identyfikację autorów, drukarni, rodzaju papieru i używanej czcionki;
- pozyskiwanie, gromadzenie i przechowywanie zbiorów ksiąg i druków szczególnie cennych, ich opracowywanie pod względem naukowym;
- kierowanie pracami przy rekonstrukcji lub konserwacji druków i rękopisów szczególnie cennych ze względu na wartość historyczną lub zabytkową, opracowywanie katalogów i informatorów o posiadanych zbiorach;
- organizowanie wystaw i odczytów, popularyzowanie posiadanych zbiorów;
- opracowywanie zasad udostępniania zbiorów starodruków i dokumentów rękopiśmiennych;
- współpracę z innymi specjalistami w zakresie konserwacji druków i dokumentów oraz historykami;

- kierowanie i nadzór nad personelem bibliotek muzealnych lub innych zbiorów specjalistycznych lub bibliofilskich;
- wydawanie opinii dotyczących wartości zbiorów lub pojedynczych ksiąg i dokumentów rękopiśmiennych.

### III.

Może:

- zajmować się badaniami z zakresu księgoznawstwa;
- kierować działaniami muzealnymi specjalizującymi się w starodrukach i dokumentach rękopiśmiennych;
- zajmować się handlem antykwarycznym

## **2459002 Bibliotekoznawca**

### I.

Tworzy podstawy teoretyczne, metodyczne i organizacyjne działalności bibliotek, prowadzi prace naukowe w tym zakresie; zajmuje się ustalaniem zasad gromadzenia, opracowania i udostępniania zbiorów, utrzymuje kontakt z rynkiem książki oraz użytkownikami i odbiorcami informacji o zbiorach bibliotecznych.

### II.

Jego zadania obejmują:

- prowadzenie badań naukowych z zakresu czytelnictwa, historii książki i zbiorów bibliotecznych;
- ustalanie zasad gromadzenia i opracowywania zbiorów oraz ich udostępniania biorąc pod uwagę obowiązujące krajowe i międzynarodowe standardy biblioteczne i bibliograficzne;
- organizację aparatu informacyjnego bibliotek (katalogi, kartoteki oraz rejestry pomocnicze, ewidencje, inwentarze);
- utrzymywanie kontaktu z rynkiem książki, wydawnictwami i autorami;
- organizację wymiany zbiorów między bibliotekami w skali krajowej lub międzynarodowej;
- opracowywanie zasad szkolenia i nadzoru nad personelem bibliotek;
- współpracę z innymi specjalistami w dziedzinie przechowywania, zabezpieczenia, konserwacji lub rekonstrukcji zbiorów (zarówno książkowych jak i wszelkich innych form przechowywania dokumentów i zapisów fonograficznych, na taśmach filmowych lub video);
- badanie potrzeb w zakresie dostępności i zainteresowań różnych kręgów społecznych (młodzieży, dzieci lub grup zawodowych pod kątem organizacji bibliotek specjalistycznych oraz rozwoju ich sieci).

### III.

Może:

- prowadzić działalność dydaktyczną z dziedziny bibliotekoznawstwa w szkołach, uczelniach, na kursach i szkoleniach;
- prowadzić działalność edytorską w zakresie bibliotekoznawstwa;
- upowszechniać czytelnictwo (organizowanie wystaw, odczytów, spotkań z autorami i wydawcami);
- zajmować się handlem antykwarycznym książkami.

Załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 20 kwietnia 1995 r. (poz. 253)

## ZASADNICZY UKŁAD STRUKTURALNY KLASYFIKACJI ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI

- |          |  |     |   |
|----------|--|-----|---|
| <b>1</b> | <b>Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy</b>                      | 211 | Fizycy, chemicy i pokrewni                                  |
| 11       | Parlamentarzyści, politycy, wyżsi urzędnicy, zawodowi działacze            | 212 | Matematycy, statystycy i pokrewni                           |
| 111      | Parlamentarzyści   | 22  | Specjaliści nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia           |
| 112      | Politycy zawodowi  | 221 | Specjaliści nauk przyrodniczych                             |
| 113      | Wyżsi urzędnicy  | 222 | Specjaliści ochrony zdrowia                                 |
| 114      | Zawodowi działacze   | 23  | Nauczyciele   |
| 12       | Kierownicy wielkich organizacji  | 231 | Nauczyciele szkół wyższych                                  |
| 121      | Dyrektorzy generalni, wykonawczy, prezesi i ich zastępcy                   | 232 | Nauczyciele nauczania ponadelementarnego                    |
| 122      | Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej | 233 | Nauczyciele nauczania początkowego i przedszkolnego         |
| 123      | Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności pomocniczej | 234 | Nauczyciele szkół specjalnych                               |
| 13       | Kierownicy małych i średnich zakładów pracy                                | 235 | Pozostali specjaliści szkolnictwa i wychowawcy              |
| 131      | Kierownicy małych i średnich zakładów pracy                                | 24  | Pozostali specjaliści                                       |
| <b>2</b> | <b>Specjaliści</b>   | 241 | Specjaliści do spraw biznesu                                |
| 21       | Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych                 | 242 | Prawnicy  |
|          |  | 243 | Archiwiści, bibliotekarze i specjaliści do spraw informacji |
|          |  | 244 | Specjaliści nauk społecznych i pokrewnych                   |
|          |  | 245 | Specjaliści kultury i sztuki                                |

- 246 Specjaliści kultury fizycznej  
247 Duchowni
- 3 Technicy i inny średni personel**
- 31 Średni personel techniczny  
31 Technicy  
312 Techniczny personel obsługi komputerów  
313 Operatorzy sprzętu optycznego i elektronicznego  
314 Pracownicy żeglugi i lotnictwa  
315 Inspektorzy bezpieczeństwa pracy i jakości wyrobów  
32 Średni personel rolnictwa i ochrony zdrowia  
321 Technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni  
322 Średni personel ochrony zdrowia (z wyjątkiem pielęgniarów)
- 323 Pielęgniarki i położne  
33 Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy  
331 Nauczyciele praktycznej nauki zawodu i instruktorzy  
34 Pracownicy pozostałych specjalności
- 341 Pracownicy do spraw finansowych i handlowych  
342 Agenci biur pomagających w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi  
343 Średni personel biurowy  
344 Urzędnicy państwowi do spraw podatków, ceł i pokrewni
- 345 Policjanci i pokrewni  
346 Pracownicy socjalni  
347 Pracownicy działalności artystycznej, rozrywki i sportu  
348 Pracownicy parafialni i świeccy krzewiciele wiary
- 4 Pracownicy biurowi**
- 41 Pracownicy obsługi biurowej  
411 Sekretarki i operatorzy maszyn biurowych  
412 Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych  
413 Pracownicy do spraw ewidencji materiałowej, transportu i produkcji  
414 Pracownicy bibliotek, archiwów, poczty i pokrewni  
419 Pozostali pracownicy obsługi biurowej  
42 Pracownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów  
421 Pracownicy obrotu pieniężnego  
422 Informatorzy, pracownicy biur podróży, recepcjoniści i telefonisti
- 5 Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy**
- 51 Pracownicy usług osobistych i ochrony  
511 Stewardzi, konduktorzy i przewodnicy  
512 Pracownicy usług domowych i gastronomicznych  
513 Pracownicy opieki osobistej i pokrewni  
514 Pozostali pracownicy usług osobistych  
515 Psychotroniczy  
516 Pracownicy usług ochrony  
52 Modelki, sprzedawcy i demonstratorzy  
521 Modelki  
522 Sprzedawcy i demonstratorzy
- 6 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy**
- 61 Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy zorientowani na rynek  
611 Rolnicy produkcji roślinnej i ogrodnicy  
612 Hodowcy zwierząt i pokrewni



- 613 Rolnicy upraw polowych i produkcji zwierzęcej  
614 Robotnicy leśni  
615 Rybacy  
62 Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby  
621 Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby  
**7 Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy**  
71 Górnicy i robotnicy budowlani  
711 Górnicy i robotnicy obróbki kamienia  
712 Robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni  
713 Robotnicy budowlani robót wykończeniowych  
714 Malarze, pracownicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni  
72 Robotnicy obróbki metali i mechanicy maszyn i urządzeń  
721 Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni  
722 Kowale, ślusarze i pokrewni  
723 Mechanicy maszyn i urządzeń  
724 Elektromonterzy sprzętu elektrycznego i elektrycznego  
73 Robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni  
731 Robotnicy produkcji wyrobów precyzyjnych z metalu i materiałów pokrewnych  
732 Ceramicy, szkła i porcelany  
733 Wytwórcy wyrobów galanteryjnych, pamiętkarskich i pokrewnych  
734 Robotnicy poligraficzni i pokrewni  
74 Pozostali robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy  
741 Robotnicy w przetwórstwie spożywczym  
742 Robotnicy obróbki drewna, stolarze meblowi i pokrewni  
743 Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni  
744 Robotnicy obróbki skóry  
**8 Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń**  
81 Operatorzy maszyn i urządzeń i urzędników wydobywczych i przetwórczych  
811 Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i pokrewni  
812 Operatorzy maszyn i urządzeń hutniczych i pokrewni  
813 Operatorzy urządzeń do produkcji wyrobów szklanych i pokrewni  
814 Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna i produkcji papieru  
815 Operatorzy urządzeń w przetwórstwie chemicznym i pokrewni  
816 Operatorzy urządzeń energetycznych i pokrewni  
817 Operatorzy zautomatyzowanych linii produkcyjnych i robotów przemysłowych w przemyśle elektromaszynowym  
82 Operatorzy i monterzy maszyn i minerali  
821 Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metalu i minerali  
822 Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych  
823 Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych

- 824 Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z drewna  
 825 Operatorzy maszyn poligraficznych i papierniczo-  
 przetwórczych  
 826 Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych  
 827 Operatorzy maszyn do przetwórstwa żywności i produktów pokrewnych  
 828 Monterzy  
 829 Pozostali operatorzy maszyn i monterzy  
 83 Kierowcy i operatorzy pojazdów i maszyn samojedźnych  
 831 Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni  
 832 Kierowcy pojazdów silnikowych  
 833 Operatorzy samojedźnych maszyn rolniczych i pokrewni  
 834 Marynarze i pokrewni
- 9 Pracownicy przy pracach prostych**
- 91 Pracownicy przy pracach prostych w handlu i usługach  
 911 Sprzedawcy ulicznych i pokrewni  
 912 Czyścibuty i inni świadczący usługi na ulicach  
 913 Pomoce domowe, sprzątaczk i praczk  
 914 Gospodarze budynków, zmywacze szymb i pokrewni  
 915 Gońcy, bagażow, portierzy i pokrewni  
 916 Ładowacze nieczystości i pokrewni  
 92 Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni  
 921 Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni
- 93 Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie  
 931 Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie  
 932 Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle przetwórczym  
 933 Robotnicy pomocniczy transportu i tragarze
- UWAGA:**  
 Zasadniczy układ strukturalny klasyfikacji obejmuje grupy: wielkie, duże i średnie.  
 W pełnej klasyfikacji zastosowano kod siedmiocyfrowy, pierwsza cyfra oznacza grupę wielką, druga dużą, trzecią średnią, czwarta i piąta elementarną, natomiast dwie pozostałe cyfry (szósta i siódma) podają miejsce zawodu czy specjalności w określonej grupie elementarnej wynikające z układu alfabetycznego.

---

# AUTORZY I UCZESTNICY

---

## Autorzy

1. prof. dr hab. Radosław CYBULSKI  
IBIN-UW, Warszawa
2. dr Henryk HOLLENDER  
Biblioteka Uniwersytecka, Warszawa
3. mgr Bolesław HOWORKA  
Biblioteka Akademii Medycznej, Poznań
4. dr Jan JANIAK  
Biblioteka Uniwersytecka, Łódź
5. mgr Małgorzata KŁOSSOWSKA  
Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Warszawa
6. dr Hanna KOLENDO  
Biblioteka Uniwersytecka, Warszawa
7. mgr Adam RUSEK  
Biblioteka Narodowa, Warszawa
8. mgr Maria ŚLIWIŃSKA  
Biblioteka Uniwersytetu im. Mikołaja Kopernika, Toruń
9. mgr Jan WOŁOSZ  
Biblioteka Narodowa, Warszawa

## UCZESTNICY

1. Jerzy ANDRZEJEWSKI
2. Jerzy K. ANDRZEJEWSKI
3. Halina BAŁUKA
4. Teresa BEDNARZ
5. Lucjan BILIŃSKI
6. Grzegorz BOGDAN
7. Marianna BOROWSKA
8. Bogdan CYDEJKO
9. Maria CHYLA
10. Stanisław CZAJKA
11. Maria CZARNECKA-DĄBEK
12. Elżbieta DUDA
13. Wanda DZIADKIEWICZ
14. Stanisław ELLMAN
15. Julian FER CZ
16. Błażej FESET
17. Jolanta FONTNER
18. Halina GANIŃSKA
19. Czesław GARNYSZ
20. Jolanta GOC

21. Elżbieta GÓRSKA
22. Barbara GORZUCH
23. Joanna GROCHOWSKA
24. Anna GRZELAK-ROZENBERG
25. Anna GRUDZIŃSKA-DYMEK
26. Grażyna HALABA-ZAJĄC
27. Janina HAUPA
28. Andrzej JAGUSZTYN
29. Małgorzata JANDZIŚ
30. Danuta JAWORSKA
31. Artur JAZDON
32. Elżbieta JĘDRASZCZYK
33. Andrzej JOPKIEWICZ
34. Jadwiga KAMIŃSKA
35. Danuta KAPINOS
36. Janusz KAPUŚCIK
37. Anna KEGEL
38. Andrzej KEMPA
39. Marta KĘSIK
40. Dagmara KLIM
41. Jadwiga KONIECZNA
42. Grażyna KONONOWICZ
43. Agata KOWALEWSKA
44. Jadwiga KOŚKA
45. Małgorzata KOSIŃSKA
46. Henryka KOWALCZYK
47. Halina KOZICKA-BOGUNIEWSKA
48. Dorota KRÓL
49. Jan KUBIŃSKI
50. Irena KUJAWSKA
51. Krystyna LORCH
52. Teresa ŁAGODZIŃSKA- MAŁYSZKO
53. Grażyna ŁUKASIEWICZ
54. Jadwiga ŁUSZCZYŃSKA
55. Wanda MALIK
56. Hanna MARCH
57. Wanda MATWIEJCZUK
58. Elżbieta MIESZEK
59. Barbara OCHRONOWICZ
60. Jolanta OLENDEREK
61. Bogumiła PACHOLSKA
62. Andrzej PALUCHOWSKI
63. Elżbieta PAWLICKA
64. Danuta PIELAK
65. Anna PIELAT
66. Barbara PŁÓCIENNIK-KACZMAREK
67. Renata PRAGER
68. Małgorzata PUCH

69. Danuta ROKOSZOWSKA
70. Anna ROMANOWSKA-ŚWIDERSKA
71. Elżbieta ROŻNIAKOWSKA
72. Halina RYBARCZYK
73. Urszula SAWICKA
74. Maria SELL
75. Lucyna SEWASTIANOWICZ
76. Magdalena SKÓRA
77. Lucyna SMYK
78. Barbara SOBOLA
79. Ewa STACHOWSKA-MUSIAŁ
80. Krystyna STAROSIEK
81. Zofia STRÓŻECKA-TICHY
82. Lucyna SUŁKOWSKA
83. Mirosława SUSKA
84. Henryk SZARSKI
85. Elwira ŚLIWIŃSKA
86. Zofia ŚLIWSKA
87. Zdzisław SZKUTNIK
88. Hanna TADEUSIEWICZ
89. Jan TOMCZAK
90. Ewa TURCZYŃSKA
91. Elżbieta WARCHAŁOWSKA
92. Teresa WILDHARDT
93. Anna WOJCIECHOWSKA
94. Maria WROCŁAWSKA
95. Barbara ZAJĄCZKOWSKA
96. Ryszard ŻMUDA

---

## SEKCJA BIBLIOTEK NAUKOWYCH

---

Sekcja Bibliotek Naukowych została reaktywowana 21.X.1993 r. z inicjatywy Zarządu Głównego SBP, w celu wspólnego rozwiązywania problemów zawodowych tej grupy bibliotek oraz wymiany doświadczeń i informacji między nimi.

Obecnie liczy 24 członków - przedstawicieli czołowych bibliotek naukowych kraju, a jej struktura organizacyjna przedstawia się następująco:

### **Zarząd Sekcji:**

dr Jan JANIĄK - przewodniczący

Biblioteka Uniwersytecka, Łódź

dr Henryk HOLLENDER - wiceprzewodniczący

Biblioteka Uniwersytecka, Warszawa

### **Członkowie Zarządu:**

mgr inż. Grzegorz BOGDAN

Biblioteka Wyższej Szkoły Pedagogiki Specjalnej, Warszawa

dr Artur JAZDON

Biblioteka Uniwersytecka im. A. Mickiewicza, Poznań

mgr Jan WOŁOSZ

Biblioteka Narodowa, Warszawa

### **Pozostali członkowie:**

mgr Teresa BEDNARZ

Biblioteka Uniwersytetu im. M. Curie-Skłodowskiej, Lublin

mgr Elżbieta GÓRSKA

Biblioteka Publiczna m.-sta Warszawy, Warszawa

plk mgr Władysław HENZEL

Centralna Biblioteka Wojskowa, Warszawa

dr Andrzej JAGUSZTYN

Biblioteka Wyższej Szkoły Pedagogicznej, Rzeszów

mgr Andrzej JOPKIEWICZ

Centralna Biblioteka Statystyczna, Warszawa

mgr inż. Maria KĘSIK

Biblioteka Akademii Rolniczej, Lublin

mgr Małgorzata KŁOSSOWSKA

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Warszawa

mgr Hanka KOZICKA-BOGUNIOWSKA

Biblioteka PAN, Warszawa

mgr Irena KWAŚNIEWSKA

Główna Biblioteka Lekarska, Warszawa

mgr Jerzy LEWANDOWSKI  
Biblioteka Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego, Warszawa

mgr Teresa MALIK  
Biblioteka Jagiellońska, Kraków

mgr Krystyna MODZELEWSKA  
Biblioteka Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa

mgr Weronika PAWŁOWICZ  
Biblioteka Śląska, Katowice

mgr Aleksandra PLUSZCZYŃSKA  
Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna, Łódź

# SPIS TREŚCI

Od redakcji .....	5
Jan Janiak	
Bibliotekarze i biblioteki '96 w świetle ankiety .....	9
Henryk Hollender	
Pragmatyka służbowa w bibliotekach naukowych w świetle ankiety .45	
Radosław Cybulski, Hanna Kolendo	
Bibliotekarze dyplomowani — frustracje, oczekiwania, potrzeby . . .49	
Maria Śliwińska	
Bibliotekarska elita i pariasi — przygotowanie do zadań i realizowane funkcje .....	59
Jan Wołosz	
Bibliotekarz — zawód z jaką przyszłością? .....	65
Bolesław Howorka	
Status prawny bibliotekarzy w szkole wyższej .....	75
Adam Rusek	
Zawód bibliotekarza okiem socjologa. Czy badania środowisk bibliotekarskich mogą przydać się praktykom — reformatorom? . . .91	
Małgorzata Kłossowska	
Na marginesie klasyfikacji zawodów .....	101
Autorzy i uczestnicy .....	114
Sekcja Bibliotek Naukowych .....	117



# CONTENTS

From the editor	5
Jan Janiak	
Libraries and librarians '96 in the light of the survey	9
Henryk Hollender	
Labour regulations in the research libraries in the light of the survey	45
Radosław Cybulski, Hanna Kolendo	
Certificated librarians — frustrations, expectations, needs	49
Maria Śliwińska	
Library elite and pariahs — preparations for the tasks and fulfilled functions	59
Jan Wołosz	
Librarian — What future for the profession?	65
Bolesław Howorka	
Legal status of the librarians in higher education	75
Adam Rusek	
Librarian's profession as seen by sociologist. Are the librarian's circles surveys useful for the practitioners and reformatories?	91
Małgorzata Kłossowska	
Side-note on professions' classification	101
Authors and participants	114
Research Libraries' Section	117





0000017062

ISBN

17064

*szafel*

WYDAWNICTWO  
SBP

