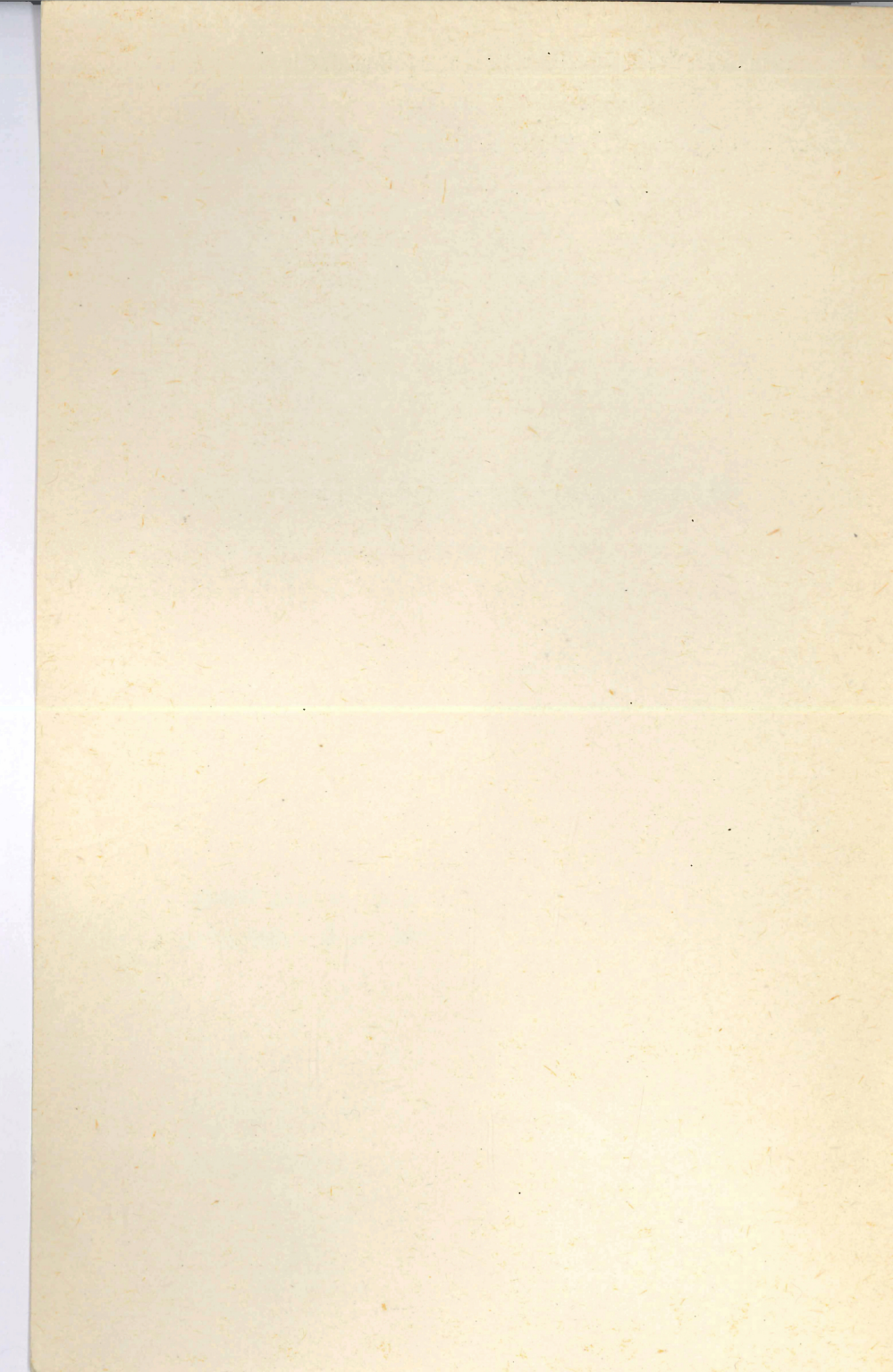


Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji  
Zakład Socjologii Organizacji  
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI

Materiały na konferencję  
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa  
1976.





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

**SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI**

Materiały na konferencję  
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa  
1976

Redaktor odpowiedzialny dr. JAN SOLARZ



DO UŻYTKU SŁUŻBOWEGO



Nr inw. IOK 30373 I.4.

Pow. w Dziale Poligraficznym IOK, nakład 100 egz. nr zam. 315/76



Janusz Sztumski

Uniw. Śląski

## Humanizacja pracy - mity a rzeczywistość

### 1. Geneza idei humanizacji pracy

Dopóki utrzymywało się powszechnie, przekonanie, że praca jest "dopustem bożym" - dopóki nie zastanawiano się nad tym, czy i w jakim stopniu pracy może być źródłem przyjemności ani tym bardziej nie myślano o tym, aby uczynić z niej źródło przyjemności. Co więcej, jeżeli właśnie w pracy upatrywano swoiste remedium peccati upadłego człowieka, czyli przypisywano jej funkcje pokutne i wychowawcze, myśl o tym, aby uczynić z tej działalności człowieka źródło jego przyjemności, czy chociaż by pomniejszyć jej uciążliwość mogła już wydawać się grzeszna, na co wskazywali przedstawiciele Reformacji, jak np. Luter i Kalwin<sup>1</sup>. Jednakże pod wpływem dokonującej się stopniowo, ale konsekwentnie emancypacji pracy, która w wielu społeczeństwach europejskich zaznaczyła się wyraźnie na przełomie XVIII i XIX w., pojawia się nowe spojrzenie na pracę i ludzi pracy. Coraz częściej ludzie stawiają sobie pytanie typu: Jakie ma znaczenie dla jednostki praca zawodowa, oprócz tego, że zabezpiecza potrzebne jej środki utrzymania? Jaki jest indywidualny sens pracy? Czy działalność produkcyjna człowieka, która angażuje energię życiową pracujących i przyczynia się do wyniszczenia ich organizmu nie powinna być tak zorganizowana, aby maksymalnie ograniczyć jej negatywne skutki oddziaływania na człowieka?

Refleksje nad tego typu pytaniami przyczyniły się do zakwestionowania dotychczasowych poglądów na pracę, upatrujących w tej działalności ludzkiej środka podniety i zdobywania



zasług dla osiągnięcia szczęśliwości wiecznej. Równocześnie pojawia się idea, że człowiek ma poniekąd naturalne prawo dążyć także do zadowolenia w życiu doczesnym i osiągać to zadowolenie poprzez pracę. Idea ta pojawia się w tzw. "prawie do pracy radosnej" Fouriera, w koncepcjach Saint-Simona i Proudhona, a następnie w bardziej rozwiniętej postaci w poglądach K. Marksa i F. Engelsa.

Zadowolenie z pracy wiąże się jednak z szerszym pojętym zadowoleniem, czyli z dobrym społecznym samopoczuciem człowieka. Dostrzeżono niebawem, że aby osiągnąć zadowolenie z pracy konieczne są istotne przeobrażenia w sferze stosunków społeczno-produkcyjnych oraz społeczno-politycznych, a w związku z tymi spostrzeżeniami pojawia się myśl o takiej potrzebie zmian, która obejmie nie tylko narzędzia i urządzenia produkcyjne, ale również istniejące stosunki międzyludzkie w poszczególnych zakładach pracy - czy nawet szerzej - w całych ówczesnych społeczeństwach.

W taki sposób z wolna dojrzewała myśl o humanizacji pracy i stosunków między ludzkich, czyli o takich zmianach, które uwzględniałyby bardzo złożone potrzeby pracującego człowieka.

Idea humanizacji pracy znajduje więc swój pierwotny wyraz w dążeniu do zadowolenia z pracy i poprzez realizację tego dążenia postępuje proces rozwoju tej idei.

## 2. Rozwój idei humanizacji pracy.

W rozwoju idei humanizacji pracy można - jak sądzę - wyróżnić dwa konkurencyjne nurty: humanistyczny i pragmatystyczny.



Nurt humanistyczny wynikał z chęci wyzwolenia człowieka od negatywnych skutków pracy i zmierzał do tego, aby istota znana pod nazwą homo sapiens nie została zdegradowana do stosunkowo skromnej roli homo laborans, co szczególnie wyraźnie zaczęło zagrażać wspomnianej istocie od czasów pierwszej rewolucji przemysłowej i postępującej mechanizacji produkcji. Pojawienie się fabryk, w których człowiek stawał się coraz bardziej dodatkiem do maszyny, dokonywane w nich podziały pracy, które przyczyniły się do wystąpienia "robotnika cząstkowego" oraz zaznaczająca się alienacja w stosunku do pracy i jej produktu - powodują wespół, że człowiek zaczął czuć się w sferze produkcji bardziej niż kiedykolwiek dotąd bezsilny, zagubiony i wyobcowany.

W rewolucji przemysłowej pojawia się swoisty paradoks: wytwór człowieka, jakim są maszyny zaczyna narzucać swojemu twórcy nie tylko tempo pracy, ale także warunki egzystencji. Człowiek - jako "robotnik cząstkowy" - musi przystosować się do maszyny i narzuconej przez maszyny organizacji pracy. I im bardziej doskonałe stają się maszyny i produkty, jakie wytwarzają - tym bardziej zubożały staje się robotnik, który je obsługuje i tym większej ulega on deprecjacji, co tak przekonująco ukazał K.Marks<sup>2</sup>.

Pauperyzacja, deprecjacja i zdżiczenie moralne mas pracujących - stanowiących przeciwieństwo napędową społeczeństw cywilizacji przemysłowej - powoduje współczucie dla tych ludzi, zainteresowanie ich losem oraz troskę o dalszy rozwój tej cywilizacji u wielu myślicieli owych czasów. Daje



to początek wielu koncepcjom, o różnym stopniu dojrzałości, zmiernym do przewyższenia istniejących niedomagań, a w tej mierze postulujących również humanizację pracy. Możemy więc powiedzieć, że omawiany nurt był i jest nadal reprezentowany przez takie koncepcje humanizacji pracy, które wynikały i wynikają ze współczucia dla ludzi pracujących, a zwłaszcza dla proletariatu przemysłowego, który stał się najbardziej pożałowania godną klasą społeczną w uprzemysłowionych społeczeństwach.

Powstanie przemysłu i jego rozwój spowodowało nie tylko pojawienie się problemów, o których wcześniej była mowa, tzn. tych, które wynikały z pauperyzacji, deprawacji i deprecjacji oraz alienacji mas pracujących. Pojawiły się również problemy, spędzające sen z oczu kapitalistom i organizatorom produkcji, które wynikały stąd, że rozwijający się przemysł odczuwał dotkliwy brak pracownika takiego typu, który odpowiadałby w pełni wymogom pracy w fabryce<sup>3</sup>. A kiedy przeróżne próby zmierzające do przekształcenia robotnika - w bezwolną i wydajną istotę, podporządkowaną w pełni reżimowi technologicznemu fabryki nie dały spodziewanych rezultatów - czyli kiedy zawiodły generalnie różne wersje "teorii cukierka i bata", jakie wymyślono na przestrzeni czasu od J. Benthama do F.W. Taylora, unaukowane np. przez Harvard Fatigue Laboratory w USA czy Industrail Heath Research Board w Anglii - sięgnięto do innych sposobów. Tak więc zrodził się p r a g m a t y s t y c z n y nurt humanizacji pracy występujący w różnych koncepcjach techników, których celem było i jest dążenie do osiągnięcia optymalnych efektów produkcyjnych po-



przez poprawę technicznych i społecznych warunków pracy.

Różnica pomiędzy wymienionymi nurtami jest dość istotna. O ile dla pierwszego humanizacja pracy jest celem zasadniczym w dążeniu do wyzwolenia pracującego człowieka, o tyle dla drugiego jest ona po prostu jedynie środkiem dla osiągnięcia lepszych efektów produkcyjnych.

Postępujący wzrost znaczenia ludzi pracy, wzrost ich emancypacji społeczno-politycznej sprawił, że pierwsza z wymienionych koncepcji humanizacji pracy stała się jednym z elementów ideologii "świata pracy" i jest nie tylko postulowana, ale i realizowana tam, gdzie ludzie pracy mają coś do powiedzenia, gdzie są liczącą się rzeczywiście siłą społeczną.

Ale w miarę rozwoju produkcji przemysłowej wzrasta także znaczenie specjalistów różnych dziedzin i menadżerów - pozycje technokratów jest również ważna w uprzemysłowionych społeczeństwach. Stąd też nie jest wcale przypadkiem, że pragmatyczne koncepcje humanizacji pracy mają także swoich przeciwników.

Oczywiście reprezentanci każdego z tych nurtów tworzą swoje ideologie, aby wykazać zasadność i doskonałość własnych koncepcji.

Konsekwencją współistnienia - a ściślej mówiąc - ścieranie się tych dwóch różnych przeciw nurtów humanizacji pracy, są przeróżne wysiłki podejmowane w tym zakresie nie tylko w praktyce, ale również w teorii. Społeczno-polityczne uwarunkowania uczonych sprawiają, że muszą oni liczyć się z tymi, którym służą. Jeżeli więc uczeni służą ludziom zorient-



towanym pragmatycznie, to starają się rzecz jasna - konstruować takie teorie humanizacji pracy, które będą akceptowane przez tych ludzi. Pouczającym przykładem mogą być wysiłki podejmowane przez Eltona Mayo i jego szkołę. Ani on, ani tacy jego uczniowie jak F.J. Roethlisberger, W.J. Dickson czy T.N. Whitehead - nie wyszli poza oczekiwania, jakie wiązali z nimi ich zleceniodawcy.

Oskławiona koncepcja "Human relations" była wprawdzie pewnym krokiem naprzód w dziele humanizacji pracy możliwej w warunkach społeczeństwa kapitalistycznego, w porównaniu np. do występujących wcześniej koncepcji patronalistycznych. Nie była to jednak koncepcja, która wychodziłaby poza granice dopuszczalne ze względu na interesy zleceniodawców owych badań, czyli ze względu na interesy kapitalistów.

Nie jest też przypadkiem, że zarówno w teorii, jak i w praktyce, pojawiły się współcześnie koncepcje m a k r o i m i k r o humanizacji pracy.

Przez m a k r o - h u m a n i z a c j ę pracy rozumie się ogólnie biorąc - taką przebudowę danego społeczeństwa, które doprowadzi do zaniku wszelkich negatywnych skutków spowodowanych warunkami pracy w społeczeństwach eksploata-torskich, a w szczególności doprowadzi do przezwyciężenia alienacji w relacjach: człowiek - gatunek, człowiek - proces pracy oraz człowiek - produkt pracy.

Przez m i k r o - h u m a n i z a c j ę pracy rozumie się z kolei poprawę warunków pracy w skali zakładu pracy poprzez podniesienie warunków bhp, podniesienie kultury pracowników i poprawę organizacji pracy, przestrzeganie za-



sad kolektywnego współżycia i współdziałania itp.

Obie te koncepcje nie wykluczają się wzajemnie. Makro-humanizacja - zawiera w sobie mikro-humanizację i to nie tylko w sensie logicznym tzn. ze względu na nadrzędność pierwszego z tych pojęć, ale również ze względu na merytorycznych. W rzeczywistości bowiem nie można realizować założeń makro-humanizacji bez humanizacji realizowanej w poszczególnych zakładach pracy, ani też przeprowadzić pełnej humanizacji w zakładach pracy, bez określonych rozwiązań społeczno-ekonomicznych i politycznych w skali danego społeczeństwa.

Zapomnienie o tych zależnościach prowadzi do różnych pozornych rozwiązań w teorii i praktyce, które w istocie niewiele mają wspólnego z rzeczywistą humanizacją pracy.

Przeciwstawianie makro-humanizacji - mikro-humanizacji prowadzi więc do różnych fikcji. Zwolennicy makro-humanizacji, którzy w swoich koncepcjach nie schodzą poniżej globalnych rozwiązań, postulują z reguły szereg ogólników równie słusznych, co i banalnych. O wiele poważniejszym ich błąd tkwi w tym, że przyjmują za rzeczywiste to, co jest dopiero życzeniem czy postulatem. Jest to częstokroć po prostu rezultatem mylenia różnych pojęć. Uważają oni np. że warunkiem koniecznym makro-humanizacji pracy jest nacjonalizacja środków produkcji, która utożsamiają z ich uspołecznieniem. Teza ta jest oczywiście prawdziwa tylko, że nacjonalizacja środków produkcji nie może być utożsamiana z ich uspołecznieniem. Nie są to - bowiem zjawiska identyczne. Nacjonalizacja jest aktem formalno-



prawnym i może być przeprowadzona ze skutkiem natychmiastowym. Natomiast uspołecznienie środków produkcji jest procesem społecznym, który musi dokonywać się stopniowo, a więc przebiegać w pewnym czasookresie.

Z nacjonalizacji środków produkcji nie wynikają zatem w sposób automatyczny wszystkie te konsekwencje społeczne, które stają się dopiero następstwem ich uspołecznienia, jak to wskazywał K. Marks. Nie znikają więc w sposób automatyczny ani wyzysk ani też ukształtowane wcześniej stosunki pracy i zależności itp. zjawiska, lecz ustępują dopiero s t o p n i o w o, właśnie w miarę postępów w zakresie uspołecznienia środków produkcji w ogóle, a w konkretnym przypadku poszczególnych zakładów pracy. A zmiana szyldu na danym zakładzie pracy nie powoduje jak za dotknięciem różdżki, że zatrudniony w nim człowiek od razu poczuje się dobrze, będzie w pełni zadowolony i entuzjastycznie usposobiony do swego miejsca pracy. Tego rodzaju zmiany mogą wprawdzie wpływać na powstawanie pewnych nadziei i oczekiwań na lepszą przyszłość, a tym samym wyzwalać pewną dozę optymizmu i entuzjazmu, które będą jednak zanikać, jeżeli te nadzieje i oczekiwania okażą się daremne.

Trzydziestoletni okres, jaki upłynął u nas od czasów nacjonalizacji przemysłowych zakładów pracy okazał się okresem za krótkim do tego, aby zniknęły z tych zakładów pracy takie zjawiska, jak np. kumoterstwo, klikowość, sobiepaństwo czy kacykostwo poszczególnych kierowników, nieliczenie się z głosem słusznej krytyki ze strony podwładnych, niedostateczna troska o sprawy bhp czy warunki socjalno-bytowe



załogi. Proces uspołecznienia znacjonalizowanych zakładów pracy przebiega więc powoli, tak, jak powoli dokonują się zmiany w sferze świadomości.

Zwolennicy omawianej koncepcji głoszą też taką np. tezę, że wszelka humanizacja pracy musi uwzględniać jej społeczno-ekonomiczne właściwości, które są zawsze odbiciem danego systemu społecznego. A z tej tezy wyprowadzają z kolei następujący wniosek; w społeczeństwie socjalistycznym właściwości pracy są określone m.in. przez to, że:

a/ praca jest wykonywana przez wolnych od wyzysku producentów, przy użyciu środków produkcji, które są własnością społeczną;

b/ pracownicy są równocześnie producentami i właścicielami środków produkcji, a ich praca służy interesom całego społeczeństwa;

c/ praca staje się twórczą aktywnością, określającą w sposób istotny pozycję społeczną i osobowość danego człowieka, co też wyzwala nową postawę wobec pracy, np. przyjemność pracy i jej umiłowanie;

d/ znika sprzeczność pomiędzy pracą a czasem wolnym<sup>4/</sup>

Czy w społeczeństwie budującym socjalizm możemy mówić o występowaniu powyższych zjawisk? Niektóre z nich już występują u nas, ale wiele z nich nie pojawiło się jeszcze. Na przykład miłość do pracy nie jest wcale zjawiskiem powszechnym; nie zaniknęła również sprzeczność pomiędzy pracą a czasem wolnym, jeżeli duża część pracujących czuje się ludźmi dopiero po pracy a nie w czasie i w miejscu pracy.



Nie dostrzeganie różnic między tym, co r z e c z y -  
w i s t e, a tym co c h c e m y d o p i e r o  
o s i ą g n ą ć prowadzi zatem do fikcyjnych ujęć intere-  
sującego nas problemu i jego nie mniej fikcyjnych rozwią-  
zań, które choć są niekiedy nawet logicznie zasadne czy też  
podnoszą na duchu, ale niestety nie dają żadnych efektów  
poznawczych lub praktycznych.

Oczywiście fikcyjne pomysły humanizacji nie wynikają tylko  
i wyłącznie z tych koncepcji, które ujmują ten problem w makro-  
skali. Nie mniej fikcyjne mogą być także koncepcje postulują-  
ce humanizację w mikroskali, choć pozornie wydają się bar-  
dziej realne, jeżeli nie dostrzegają tego, co rzeczywiście  
istotne w idei humanizacji pracy.

Są ludzie, którzy sądzą np., że humanizację pracy osiąga  
się już wówczas, kiedy zaproponuje się w danym zakładzie  
lepsze przystosowanie narzędzi i urządzeń produkcyjnych do  
człowieka oraz podniesienie stanu bhp, czy też kiedy wykaże  
się większą dbałość o estetykę miejsca pracy i o warunki  
socjalno-bytowe załogi. Chociaż widzą oni wiele potrzeb  
związanych z realizacją idei humanizacji, to jednak tak dłu-  
go nie dostrzegają jej istoty, dopóki nie przewidują żad-  
nych przeobrażeń w zakresie stosunków produkcyjnych, które  
dopiero mogą sprawić, że pracownicy danego zakładu będą  
czuli się w czasie pracy rzeczywiście ludźmi. Nawet naj-  
bardziej komfortowe warunki pracy nie czynią jeszcze danego  
zakładu rzeczywiście zhumanizowanym miejscem pracy, jeże-  
li zatrudnieni w nim ludzie będą pomiatani, traktowani jak  
przedmioty manipulacji "wszechwiedzącego i mającego zawsze



rację kierownictwa. Nie zmienia tego stanu głoszenie różnych wzniosłych haseł, które są równie przekonujące jak hasło głoszące, że "Klient ma zawsze rację", w sytuacji kiedy atrakcyjne towary sprzedaje się spod ludy...

Jaki sens, poza moralnym, ma nazywanie pracownika "współgospodarzem swego zakładu pracy", jeżeli nie pyta się go wcale o zdanie w sprawach istotnych ani też nie stwarza się możliwości, aby mógł swoje zdanie wyrazić. Czy poprawi cokolwiek samopoczucie pracownika zachęcanie go do krytyki, oczywiście konstruktywnej, jeżeli w rzeczywistości dostaje się właśnie krytykującemu, a nie temu, który jest słusznie krytykowany, na co wskazują częstokroć środki masowego przekazu.

Nawet w zakładach cieszących się osiągnięciami w tej tzw. małej humanizacji pracy bardzo pouczająca jest lektura regulaminów pracy, jakie w nich obowiązują. Dominują w nich bodźce negatywne związane z przeróżnymi nakazami, zakazami i karami. Na podstawie tej lektury można się domyślać, że humanizacja w tych zakładach pracy obejmuje swoim zasięgiem stołówki, ubikacje i umywalnie, a niekiedy nawet estetykę hal fabrycznych. Pomija natomiast ludzi i to wszystko, co przede wszystkim określa ich rzeczywistość ludzka egzystencja w zakładzie pracy.

Chciałbym zaznaczyć, że oczywiście doceniam wszelkie poprawy warunków pracy i inicjatywy podejmowane w tym zakresie w poszczególnych zakładach. Ale nie są one najistotniejsze w dziele humanizacji pracy, a tym bardziej nie mogą być traktowane na równi z działaniami mającymi na celu przeobrażenie stosunków międzyludzkich w danym zakładzie pracy. Nie



można więc zamiast przeobrażać stosunki międzyludzkie czy też zamiast kształtować w sposób rzeczywisty sytuację społeczną pracowników w konkretnym zakładzie pracy, ograniczać się do inicjatyw drugorzędnych dla humanizacji pracy.

Humanizacja pracy jest zjawiskiem niepodzielnym w tym znaczeniu, że nie można realizować jej połowicznie ani też ograniczać się przy jej realizacji do drugorzędnych elementów.

Posługując się tedy pojęciami makro- i mikro-humanizacji należy traktować je nie dystryktywnie, ale łącznie, tzn. dostrzegać ich wzajemne powiązania i uwarunkowania.

Biorąc pod uwagę historycznie ukształtowane nurty w rozwijaniu idei humanizacji pracy i dotychczasowe osiągnięcia w zakresie urzeczywistnienia owej jakże szczytnej idei, poprzez walkę między światem pracy a tymi, których możemy przeciwstawić ludziom, których określamy nazwą "świat pracy" - nasuwa się myśl, że mamy w tym wypadku do czynienia z niezmiernie złożonym i długotrwałym procesem. Nie jestem więc przekonany o istnieniu dwóch metod humanizacji pracy - jak tego dowodził J.Hochfeld - tzn. o istnieniu modelu r e w o l u c y j n e g o i e w o l u c y j n e g o<sup>5</sup>. Bowiem - jak dotąd - nie dokonano nigdzie rzeczywistej humanizacji pracy drogą rewolucyjną, stworzono jedynie co najwyżej podstawy do jej szybszego przebiegu, jak wskazuje na to doświadczenie państw socjalistycznych.

Ponadto rozumiejąc kategorie "ewolucja" i "rewolucja" w znaczeniu, jakie łączy z nimi dialektyka marksistowska nie widzimy ze względów teoretycznych możliwości przeciwstawienia sobie tych dwóch sposobów.



Uważam więc, że drobne przeobrażenia ewolucyjne, jakie odpowiadają narastającym zmianom ilościowym, są przesłankami poważniejszych przeobrażeń jakościowych o charakterze rewolucyjnym.

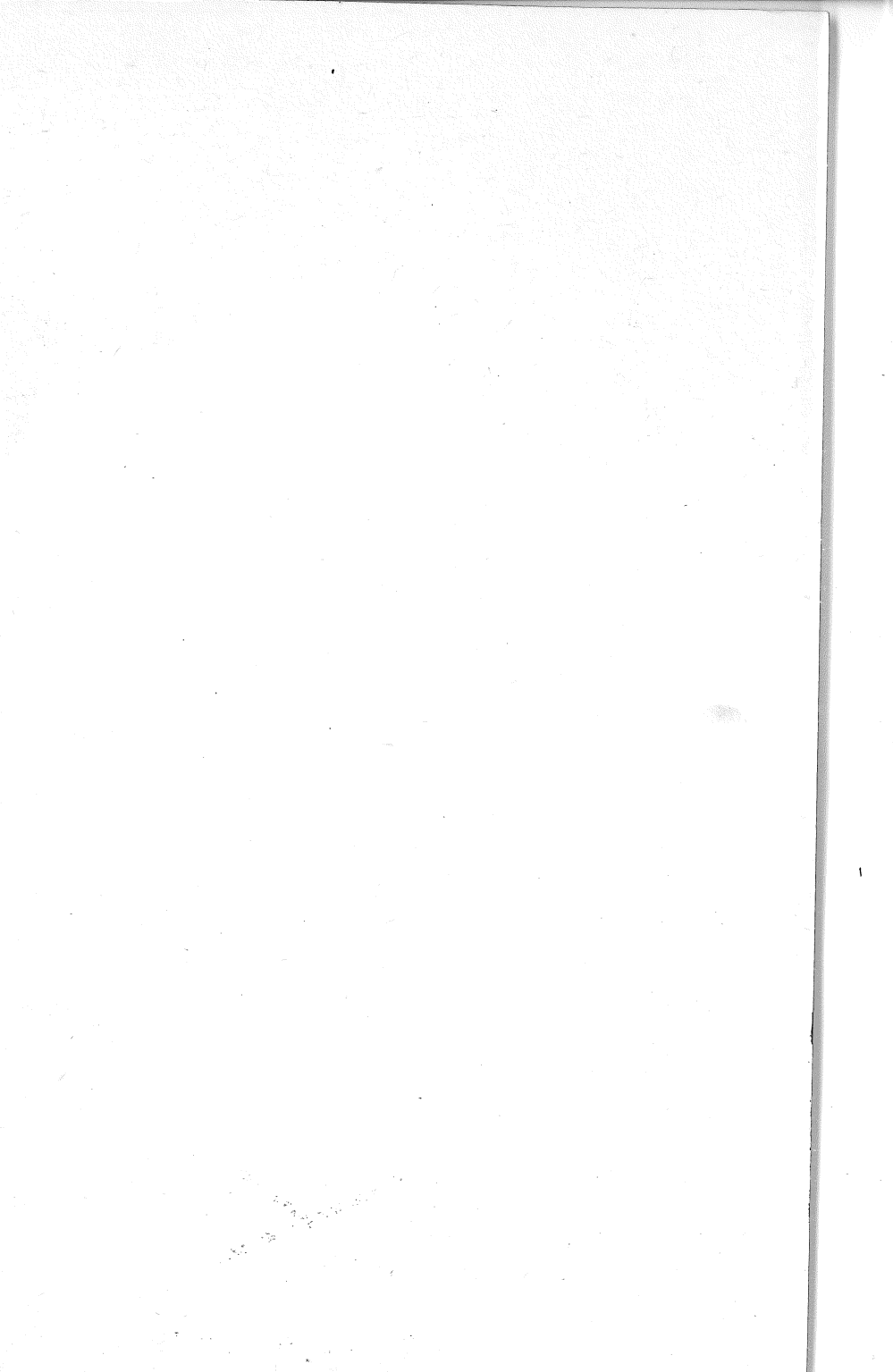
Owe drobne przeobrażenia w złożonym i długotrwałym procesie pracy dokonują się stopniowo, w ostrej walce klasowej i w walce interesów różnych grup społecznych. W ukazaniu złożoności tej walki i uwarunkowań procesu humanizacji pracy bardzo istotna rola przypada socjologii pracy.

Z powyższych względów uważam za konieczne zarówno badania nad procesem humanizacji pracy, jak i jego uwarunkowaniami oraz przeszkodami, jakie hamują jego przebieg. Konieczne są również dyskusje wokół tych problemów, które tylko w świadomości ignorantów i wsteczników mogą wydawać się przebrzmiałe i już niesaktualne w naszych warunkach społeczno-ekonomicznych.

Przypisy

1. Zob. J.Sztuński, Postawa wobec pracy jako miara wartości człowieka, w: Pedagogika Pracy, Warszawa 1975 , s. 76 i nast.
2. K.Marks, Rękopisy ekonomiczno-filozoficzne z 1844 r. /fragment pt. Praca wyobcowana/, w: K.Marks i F.Engels, Dzieła, t. I. Warszawa 1960, s. 546 i nast.
3. Zob.N.Assorodobraj, Początki klasy robotniczej, Warszawa 1946, s. 15 i nast.
4. Porównaj: R.Stollberg, Some Remarks on the Problem of the Humanization of Labour /tekst powielony, materiały na VIII Światowy Kongres Socjologiczny /s. 5-6.
5. Zob.J.Hochfeld, Studia o marksistowskiej teorii społeczeństwa, Warszawa 1963, s. 237 i nast.







IOK  
PAN

30373