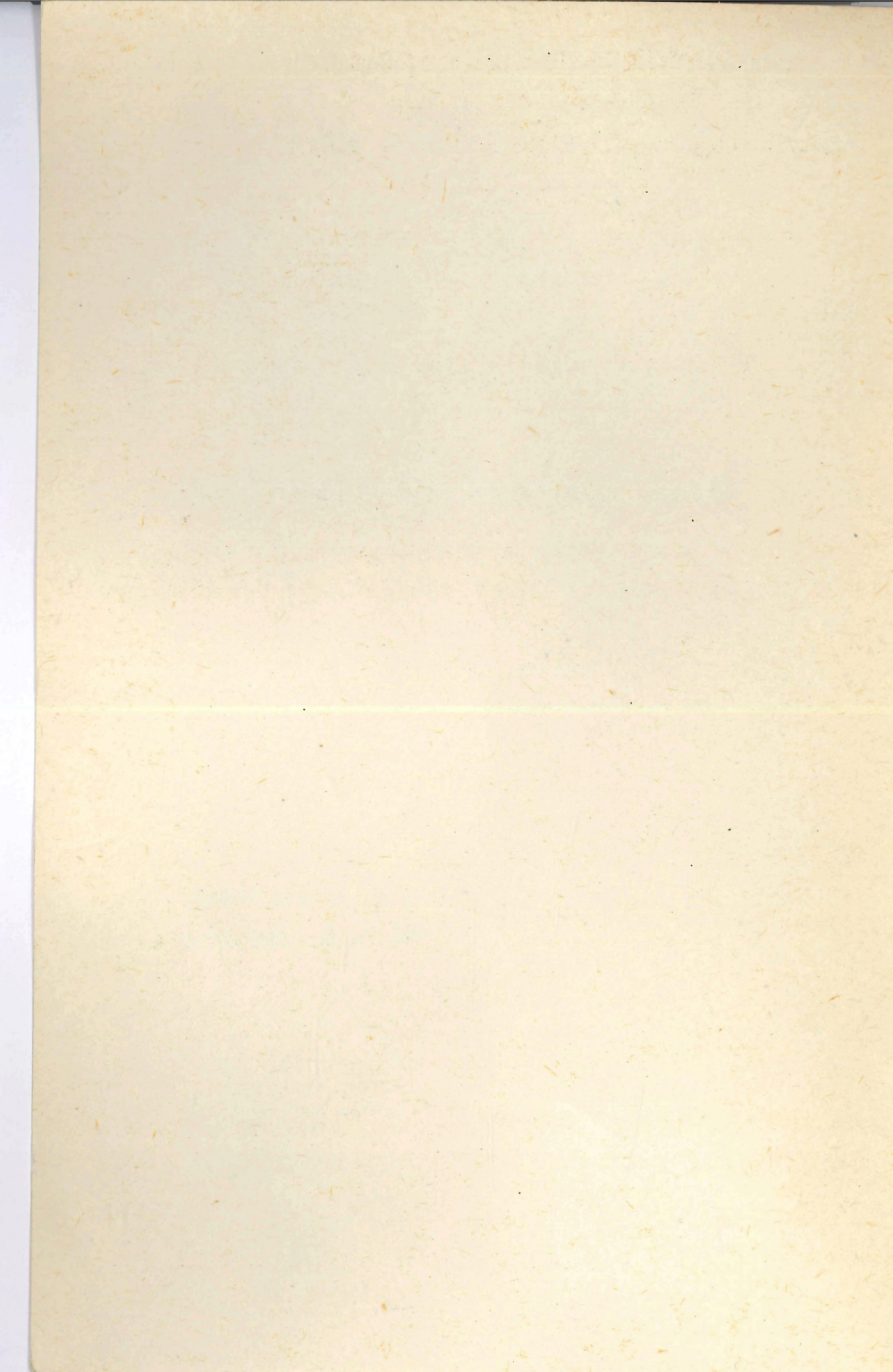


15
Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji
Zakład Socjologii Organizacji
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

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

UWAGI O MOŻLIWOŚCI ROZSZERZENIA ZAKRESU POJĘCIOWEGO
HUMANIZACJI PRACY

Nawet pobieżne próby wniknięcia w znaczenie terminu „humanizacja pracy” przenoszą nas w krąg teoretycznych dociekań i praktycznych przedsięwzięć związanych z humanizmem w ogóle, a więc tą tendencją życia społecznego, która w danym czasie czyni człowieka i jego sprawy wartością naczelną, która sprzyja jego twórczemu rozwojowi.

Warto zwrócić uwagę, że rzadko w historii, a prawie nigdy współcześnie, wartości humanizmu jako ideologii nie bywały kwestionowane - mimo różnorodności stanowisk tych, którzy go oceniali. Założenia humanizmu sprawiały, że wszelkie doktryny z różnych dziedzin kultury, które przybierały explicite nazwę humanistycznych, mogły liczyć na aprioryczne pozytywne nastawienie tych, wśród których tę doktrynę rozprzestrzeniano. Oczywiście w zależności od okresu historycznego, typu społeczeństwa oraz rzeczywistej treści takiej doktryny, nastawienie to mogło się następnie zmieniać w sposób krańcowy - nie zmienia to jednak generalnie pozytywnego wydźwięku „etykiety” humanizmu. Podobnie dzieje się z poczynaniami, które nazwane zostaną humanistycznymi. W odczuciu społecznym są to najpierw działania godziwe - odłożysz znów na stronę, jak są one postrzegane później; w czasie realizacji i po ich wykonaniu. Ważne jest tutaj, że humanizacja

pracy w momencie uzyskiwania swego statusu społecznego może znaleźć dość mocne oparcie w tradycyjnie pozytywnych wartościach stereotypu humanizmu.

Od najdawniejszych czasów teorie filozoficzne i myśl społeczna starały się o opisanie cech idealnych społeczeństw i żyjących w tych społeczeństwach jednostek. W starożytności były to na przykład prace Arystotelesa ^{1/} i Platona ^{2/}; w czasach nowożytnych podobnymi przykładami mogą być systematy Bodin'a ^{3/}, Modrzewskiego ^{4/}, Hobbes'a ^{5/} i innych, a nawet mroczne Średniowiecze ożywia pamięć o humanistycznej szkole z Chartres ^{6/}. Były to jednak koncepcje uzależniające rodzaj szczęśliwości jednostek od klas społecznych z których te jednostki się wywodziły; uwzględniające też w sposób niewystarczający konieczny element pracy tych społeczeństw.

Pierwsze koncepcje „zdemokratyzowane”, zakładające podobieństwo sytuacji społecznej jednostek w społeczeństwach idealnych to utopie Morusa ^{7/} i Campanelli ^{8/}; zaś pierwsze koncepcje czyniące z pracy podstawę społeczeństw doskonałych to utopie Owen'a ^{9/}, Fourier'a ^{10/}, Proudhon'a ^{10/} i innych. Te ostatnie teorie były jednak albo maksymalistyczne, to znaczy próbujące całe wymaginowane społeczeństwo umieścić na nieosiągalnym nawet wyobraźnią przeciętnych ludzi, poziomie kulturowym; albo też minimalistyczne, to znaczy próbujące dokonywać przeobrażeń na najniższym poziomie pracy i egzystencji. Były też statyczne, nie uznawały przemian raz ustalonych modeli. Najczęściej też drogi dochodzenia do tych modeli nie pozostawały w żadnym związku z aktualnym dla danej teorii stanem społeczeństwa.

Mimo swe wady stworzyły one jednak teoretyczne tło dla teorii, która zajęła się historycznym i ekonomicznym wyjaśnieniem dynamiki tworzenia społeczeństw przyszłości opartych na równej szansie jednostek. Generalnym pojęciem tej teorii jest praca. W teorii tej wreszcie przemiany pracy i społeczeństw dokonują się w dwojaki sposób: najpierw są to przemiany dokonywane aktualnie, stosownie do stopnia rozwoju różnych klas i warstw społecznych, a więc ciągle różniące różne grupy ludzi; potem są to przemiany mające na celu realizację idei społeczeństwa całkowicie już egalitarnego, tak w swej pracy, jak i w kulturze. Teoria ta to marksizm; przyjmuje się też, że w nim ma swe bezpośrednie źródło współczesna teoria i praktyka humanizacji pracy.^{11/}

Jeśli w ten sposób umiejscowiona teoria humanizacji pracy ma przystosować pracę do rzeczywistych potrzeb człowieka i uczynić ją osią jego twórczego rozwoju, to musi ona wymagać przekształceń w skali społeczeństwa z jednej strony; z drugiej zaś przekształceń samych cech pracy, najczęściej w skali zakładu pracy. Przemiany w skali społeczeństwa wymagają najpierw stworzenia takiej sytuacji, w której wszystkie jednostki będą współwłaścicielami wszelkich środków, za pomocą których funkcjonuje dane społeczeństwo - a następnie ustawiczne zabezpieczanie takiej sytuacji i eliminowanie relikwów sytuacji minionych. Nie są to jednak wszystkie działania.

Spółeczeństwo, prócz bezustannego podnoszenia technicznej sprawności swego funkcjonowania, musi także zająć się wychowaniem swych jednostek, ich socjalizacją w nowych warunkach z uwzględnieniem warunków przyszłych. Wychowanie to nie powinno ograniczać się do procesów edukacji w szkołach i uniwersytetach - winien nań

wpływać typ kultury, każdy fragment życia społecznego, zaś przede wszystkim praca i jej warunki. Socjalizacja tego typu winna wpłynąć na odpowiednie zmiany funkcjonujących w społeczeństwie norm, nawet etycznych i estetycznych - a przede wszystkim zmian społecznej percepcji pracy; od wymuszonej, heterotelicznej aktywności, po aktywność autoteliczną; kreatywną i przynoszącą satysfakcję. Intelktualiści tego społeczeństwa winni stworzyć oparte na współczesnych, wielostronnych analizach futurologiczne modele przyszłych etapów rozwoju społeczeństwa - modele choć przyszłościowe, to jednak pomocne w działaniach jak najbardziej aktualnych. Zasadniczym elementem przemian w skali całego społeczeństwa winno być przekształcanie pracy produkcyjnej i usługowej w ciągły proces twórczy, polegający na kreatywności wysokokwalifikowanych jednostek pracujących w racjonalnie ukształtowanych zreszeniach oraz na satysfakcji tych jednostek, płynącej z wnoszenia twórczych elementów do swego społeczeństwa.

Te działania w skali całego społeczeństwa, zorientowane bardziej na przyszłość, niż na teraźniejszość, wymagają ciągłych i żmudnych czynności wykonywanych aktualnie; to znaczy współcześnie dokonywanych przemian cech samej pracy - najczęściej w skali zakładu pracy -^{12/}. Przemiany te obejmują zarówno stanowisko pracy /jakość urządzeń, przy których się pracuje; rodzaj stanowiska pracy; jego wygoda i zabezpieczenie; oświetlenie; ogrzewanie etc./, środowisko pracy /typ produkcji lub wykonywanych usług; rodzaj technologii; struktura organizacji pracy; czas pracy etc./, wreszcie stosunki międzyludzkie w procesie pracy /rodzaj hierarchii służbowej; stosunki przełożonych-podwładnych; ilość konfliktów na tym samym szczeblu zarządzania i między szczeblami etc./.

Przeprowadzenie zmian na wyżej wymienionych trzech terenach działania i dostosowanie tych zmian do aktualnego etapu rozwoju społecznego, to warunek przeprowadzania zmian w skali społeczeństwa - a więc tym samym efektywności humanizacji pracy.

Przeprowadzanie zmian w skali całego społeczeństwa poprzez przemiany pracy społecznej i jednostkowej oraz przekształcanie cech samej pracy, to oczywiście czynności nierozdzielne. Są to raczej układy działań, których teoretyczne wyodrębnienie ma na celu bardziej wskazanie części składowych procesu humanizacji pracy, niż cokolwiek innego. Nie jest to nawet tradycyjne przeciwstawienie teorii i praktyki społecznej w określonej dziedzinie. Przeciwnie, zarówno przemiany w społeczeństwie globalnym jak i przekształcenia cech pracy wymagają w równej mierze analiz teoretycznych i wynikających z nich działań praktycznych. Sprawne połączenie teorii z praktyką w obu typach działania, a następnie równie sprawne połączenie tych typów w jeden ciągły proces działań, to zadanie tych, którzy humanizują ludzką pracę.

Próby sformułowania definicji humanizacji pracy napotykają więc na pewną trudność o charakterze metodologicznym. Trudność ta leży w konieczności połączenia w takiej definicji elementów związanych z wycinkowymi /i różniącymi się każdorazowo od siebie pod względem wagi i kolejności/ działaniami w różnych miejscach pracy, /które mają swą odrębną specyfikę/ z działaniami wykraczającymi poza dany zakład pracy, a mającymi oparcie w społeczeństwie globalnym.

Konieczność ta wypływa z faktu, iż każda czynność humanizacyjna podejmowana na najmniejszym nawet odcinku pracy i najmocniej związana z aktualnymi potrzebami jednostek w miejscu pracy, by

być efektywną, musi mieć wielorakie związki z działaniami na szerszą skalę i ukierunkowanymi w przyszłość, czasem dość odległą. Innymi słowy, najbardziej racjonalne, zdawałoby się, usprawnienia na przykład procesu technologicznego w danym zakładzie pracy, mogą w niedługim czasie stanąć w sprzeczności z generalnymi tendencjami rozwojowymi danej gałęzi przemysłu - a wtedy wysiłek związany z „odblokowaniem byłych usprawnień” niewspółmiernie przeważa niegdyś osiągnięte technologiczne i społeczne korzyści^{13/}. Ustalenie wielorakich z w i ą z k ó w f u n k c j o n a l n y c h każdego działania humanizacyjnego z głównymi kierunkami ogólnospołecznego procesu humanizacji pracy to generalny problem teorii humanizacji pracy. Wypadnie jednak w tym miejscu zastanowić się jeszcze czy już wszystkie elementy humanizacji pracy wymieniono powyżej.

Układ podanych wyżej działań stanowi zespół poczynań mających na celu eliminowanie z życia społecznego wszelkich zjawisk objętych nazwą alienacji pracy w warunkach społecznej własności środków produkcji - wraz z dodatkiem modeli konstruktywnych /wizje futurologiczne/. Ponieważ alienacja pracy to zjawisko biorące się przede wszystkim z takiej sytuacji społecznej, w której środki produkcji znajdują się w prywatnym posiadaniu - a sytuacja taka w naszym społeczeństwie została zniesiona - zatem proces humanizacji pracy w naszym kraju ma szanse powodzenia, mimo że w dalszym ciągu pozostaje niełatwy.

Jednakże w społeczeństwach współczesnych rysują się coraz silniej podstawy dla nowych aspektów alienacji biorących się z dynamicznego rozwoju cywilizacji naukowo-technicznej. Wzrastająca specjalizacja pracy i wszelkich innych działań, nacisk na

rozwiązanie problemów tych działań przede wszystkim za pomocą techniki, przemiana nauki w zbiór nieskomplikowanych metodologicznie technik badawczych, stechnicyzowanie i umasowienie kultury / w znaczeniu pejoratywnym - to jest trywializacji treści kulturowych - to wszystko te cechy społeczeństwa współczesnego, które sprzyjają zagubieniu człowieka wśród jego własnych wytworów i zatraceniu przez niego jego zdolności twórczych. Tworzy się w ten sposób jednostka konsumująca - która jeśli już ma cokolwiek tworzyć, to robi to w sposób zorganizowany i zaplanowany zewnątrznie^{14/}. Wydaje się, że racjonalne przeciwdziałanie specjalizacji pracy dla tworzenia modeli prac uniwersalnych oraz, z drugiej strony, podjęcie działań w skali społeczeństwa globalnego na rzecz takich przemian pracy i społeczeństwa, które zniwelowałyby dehumanizujący wpływ słabo kontrolowanego rozwoju cywilizacji naukowo-technicznej - wzięte razem winny również stanowić immanentną część teorii humanizacji pracy.

Eliminowanie ze społeczeństwa zjawisk tradycyjnie pojmowanej alienacji pracy ma swe dwa tereny działania: społeczeństwo globalne oraz rodzaj i warunki pracy. Eliminowanie zjawisk alienacyjnych biorących się z niekontrolowanego rozwoju cywilizacji naukowo-technicznej również ma swe dwa tory działań, podobne do poprzednich: specyfika pracy i społeczeństwo globalne. W celu wskazania elementów składowych całościowej koncepcji humanizacji pracy, proponuje się nazwać ją c z t e r o t o r o w ą koncepcją humanizacji pracy^{15/} - znowu z zastrzeżeniem, że wyodrębnienie torów działań nie ma na celu rozbicia na części integralnej, całościowej teorii humanizacji pracy, a jedynie systematyzację części tej całości.

Ponieważ jednak nazwa „humanizacja pracy” jest już w użyciu od ponad dziesięciu lat i wiele też dokonano przedsięwzięć opatrzonych tą nazwą, trzeba teraz rozważyć w jaki sposób powyższa ~~dotychczasowa~~ koncepcja humanizacji pracy przylega do dotychczasowych, teoretycznych i praktycznych poczyniń na tym polu.

Pojęcie humanizacji pracy spopularyzowało się w nauce polskiej /także i w praktyce/ z początkiem lat sześćdziesiątych, można jego początki kojarzyć z wynikami działalności pierwszych socjologów w zakładach pracy /przy generalnym wpływie wielu innych czynników społeczno-politycznych i ekonomicznych/.

Nazwę „humanizacja pracy” wprowadził w powszechniejsze użycie, jak się wydaje - Związek Zawodowy Metalowców. Zarząd Główny tego związku w 1961 i 1963 roku prowadził obrady nad problemem kształtowania stosunków międzyludzkich w zakładach, a następnie w ramach współpracy z Zakładem Socjologii Pracy Instytutu Filozofii i Socjologii PAN podjął wiele badań nad funkcjonowaniem samorządu robotniczego i rolą mistrza, co pozwoliło w praktyce organizacyjnej i działalności szkoleniowej opierać się na konkretnym materiale zaobserwowanych faktów.

Humanizacja pracy była wtedy - i jest do dzisiaj - sprzężona z takimi pojęciami jak poprawa warunków pracy, realizacja funkcji społecznych zakładu pracy, czy planowanie społeczne. Planowanie społeczne to narzędzie realizacji polityki społecznej, którą pojmuje się jako „... działalność państwowa /i określonych organizacji/ mającą na celu najbardziej efektywne użycie środków materialnych dla poniesienia poziomu życia ludności i roz-

budowy urządzeń socjalnych, z finalnym założeniem stałego polepszenia i korzystnych przemian w zakresie wszechstronnego zaspokajania potrzeb indywidualnych i społecznych^{16/}. Funkcje społeczne zakładu pracy, traktowane jako równoległe do jego funkcji produkcyjnych /choć często tylko w teorii/ to zadanie zaspokojenia potrzeb indywidualnych i społecznych pracownika w optymalnych warunkach na jego stanowisku i w środowisku pracy; to także zespoł metod wychowawczych i zadanie przekształcenia jego osobowości tak, aby praca stała się jego autentyczną potrzebą. Widać stąd, że humanizacja pracy jest tu pewną ilością działań mających na celu dokonanie przemian w materialnych warunkach produkowania, a także w osobowości pracującego człowieka - przy czym proces ten jest każdorazowo odnoszony do konkretnego przedsiębiorstwa.

Tak rozumiana humanizacja pracy jest wdrażana w życie przez ośrodki lub placówki humanizacji w zakładach pracy za pomocą tak zwanych programów humanizacji pracy - ostatnio już dość powszechnych. Często podkreślanym niedostatkim tych programów jest brak dokładnego sformułowania celów, dla których podejmuje się podobne działania. Można przypuszczać, że bierze się to z okresu, gdy rodziły się koncepcje i pierwsze programy humanizacji pracy. Szybki rozwój gospodarki i częste nieprawidłowości tego rozwoju stworzyły konieczność zastosowania dodatkowych mechanizmów podnoszących w górę efektywność produkcji, a humanizacja pracy zdawała się ofiarowywać potrzebne narzędzie. Brak odpowiednich kadr i dłuższej tradycji działań humanizujących sprawił, że założeniami teoretycznymi programów humanizacji pracy stawały się ideologia i niektóre punkty polityki gospodarczej kraju. Spowodowało to umieszczenie koncepcji humanizacji pracy wśród wielu innych

usprawnień produkcyjnych, a więc zniekształcenie samej idei humanizacji. Także błędy w realizacji takich usprawnień produkcyjnych, jak na przykład bodźce materialnego zainteresowania powodowały uprzedzenia w percepcowaniu idei humanizacji pracy. Wdrażane w ostatnich latach zmiany w organizacji produkcji i przyspieszenie rytmu produkowania stwarzają warunki dla przywrócenia humanizacji pracy jej właściwego kształtu.

Generalna zmiana w tym względzie nastąpiła dopiero po roku 1970. Można powołać się na VI Zjazd PZPR, który ustanowił ostatecznie prymat potrzeb życiowych ludzi pracy nad potrzebami produkcji. Zaczęto popularyzować pogląd, że w warunkach rewolucji naukowo-technicznej, w nowoczesnej produkcji istnieje pełna, autentyczna zbieżność potrzeb załogi z potrzebami produkcji. Nie ma naprawdę dobrych wyników produkcyjnych bez umożliwienia ludziom uzyskiwania w pracy nie tylko dobrych zarobków, lecz także zaspokojenia większości podstawowych potrzeb /w tym psychospołecznych/ w sposób bezpośredni i naturalny, w toku wykonywania czynności zawodowych.

Reasumując, w naszym kraju realizuje się w praktyce jedynie pewną część koncepcji humanizacji pracy; jest nią jeden z pierwszych dwu torów działania, o których wspomniano wyżej, a mianowicie zespół przemian dokonywanych na stanowisku pracy, w środowisku pracy i w dziedzinie stosunków międzyludzkich na terenach zakładu pracy. Trzeba jednak zauważyć, że nie jest to błąd w całym tego słowa znaczeniu - bowiem rozpoczęcie przemian na tym torze działań jest nie tylko zasadne teoretycznie / na podstawie chociażby tylko koncepcji Marksowskiej/, ale również warunkuje powodzenie tych działań, które następnie mogłyby być rozpoczęte na pozostałych torach.

Wszelako nie znaczy to też, by takich działań na innych torach nie podejmowano w Polsce - w ogóle. W niektórych ze wspomnianych wyżej programów humanizacji pracy pojawiają się elementy podobnych działań, jak na przykład organizowane przez zakład pracy „akcje wychowania poprzez sztukę”^{17/} - chociaż trzeba stwierdzić, że tendencje do rozszerzania zakresu obecnie realizowanej koncepcji humanizacji pracy są częstsze w teorii niż w praktyce. Od czasu pracy Hochfelda na ten ~~to~~ temat^{18/}, istnieje już dość powszechna zgodność co do dwojakiego nurtu działań w eliminowaniu zjawisk „tradycyjnie” ujmowanej alienacji pracy, na co czasem przyjmuje się nazwę „wielkiej” i „małej” humanizacji pracy^{19/}. Na konieczność przeciwdziałania dehumanizacyjnym stronom cywilizacji naukowo-technicznej wskazują z kolei prace Bohdana Suchodolskiego^{20/}, czy też niektóre postulaty Józefa Bańki^{21/}.

Nie wskazywano natomiast dotąd, jak się wydaje, konieczności połączenia wszystkich wymienionych wyżej torów działań w jeden zespolony ich układ, realizowany i uzupełniany w sposób ciągły. Braku takiej rozszerzonej, a zarazem ujednocionej koncepcji można się doszukiwać w obawie przed znacznymi trudnościami jej stosowania w praktyce społecznej. W praktyce bowiem częściej jest jeszcze tradycyjny /nie biorący pod uwagę możliwości pracy autotelicznej/ sposób patrzenia na proces pracy; poza tym, reguły nowoczesnej teorii organizacji i zarządzania często stosowane są w sposób „mechanicystyczny”, to znaczy jako reguły określające sposoby ulepszania działania wyłącznie środków produkcji.

Istnieją teoretycy, którzy mimo wszystko zawężają zakres pojęciowy humanizacji pracy do przemian w zakresie stosunków międzyludzkich w procesie pracy/ co w praktyce propaguje się

jako krzewienie „socjalistycznych human relations”^{22/}. Wydaje się jednak, że całościowa koncepcja humanizacji pracy miałaby prócz spójności teoretycznej również walor dla praktyki społecznej^{23/}, jako pewien model sprzyjający efektywności procesu pracy, a zarazem działający na rzecz ciągłego rozwoju kreatywnych zdolności człowieka, udzielania efektów tych zdolności społeczeństwu, a tym samym i osobistej satysfakcji człowieka z pracy; poprzez nią zaś, z innych poczyną.

Tak więc humanizacja pracy jawi nam się ciągle jako pewien złożony układ teoretyczny, odzwierciedlający się jednak przede wszystkim w postaci określonych czynności; a więc jako pewien zespół poczyną w myśl określonej idei. Idea ta to, jak wspomniano na początku, humanizm. Humanizm ma jednak różne oblicze w różnych epokach dziejowych. Nasza epoka stworzyła pojęcie humanizmu socjalistycznego; to znaczy humanizm egalitarny, traktującego o człowieku, który sam tworzy swe dobra materialne i duchowe, mając na celu swój nieustanny rozwój poprzez twórczą pracę. Dla rozważań nad humanizmem socjalistycznym podstawowym pojęciem jest humanizm pracy, który można zdefiniować jako zespół idei głoszących, że jest możliwe - a w ustroju socjalistycznym obiektywnie konieczne - zrównanie ludzi w procesie pracy, pracy twórczej i uświadamianej przez nich jako ich potrzeba.

Gdy zdefiniowaliśmy już zespół idei, które umożliwiają i warunkują określone działania, można już stwierdzić, że:

Humanizacja pracy to długotrwały i ciągły proces przemian dokonywanych we wszelkiej świadomej i celowej działalności człowieka, przystosowującej zasoby i siły przyrody do potrzeb

ludzkich oraz przemian w sposobie tworzenia nowych dóbr materialnych i idealnych - tak, aby te przemiany prowadziły do eliminacji ogółu zjawisk objętych nazwą alienacji pracy i do kreowania nowego społeczeństwa równych sobie, zdrowych fizycznie i psychicznie ludzi, znajdujących satysfakcję w twórczej i nieskrępowanej pracy, uświadamianej przez nich jako ich własny wkład do społeczeństwa i tą drogą odnajdujących satysfakcję w każdym poczynaniu społecznym i indywidualnym.

Powtórzmy, że tak ułożona definicja humanizacji pracy stara się uwzględnić dwa zachodzące na siebie, lecz wyraźnie różne jej źródła.

Jedno z nich, to potrzeba eliminowania zjawisk objętych tradycyjnym rozumieniem alienacji pracy, mającym podstawę w:

a/. takich formacjach społeczno-ekonomicznych, które zasadały się na prywatnej własności środków produkcji lub b/. materialnych i świadomościowych reliktach już zniesionych formacji tego typu.

Drugie z nich to potrzeba eliminowania zjawisk alienacji pracy mających podstawę w naruszeniu równowagi twórczego i naśladowczego elementu pracy ludzkiej - biorącego się z naruszenia i aneksji tradycyjnych dziedzin kultury przez słabo lub w ogóle niekontrolowaną dynamikę rozwoju cywilizacji naukowo-technicznej.

Dodać tu należy, że: a/. wyżej wymieniona równowaga jest zawsze proporcjonalna do etapu rozwoju społecznego, a więc nie jest statyczna; b/. technika nie jest traktowana jako determinanta uniwersalna, ponieważ ciągle jeszcze jest zależna od działań człowieka - wymagać będzie ona jednak takich przemian w swej

organizacji społecznej oraz w sposobie opanowywania i zmian przyrody, które jej związek z przyrodą /i cywilizacji naukowo-technicznej z kulturą/ przekształca z antagonistycznego w symbiotyczny.

Spółeczna rola humaniz^atora - humanisty.

Zajmijmy się teraz osobą tego, który miałby wprowadzać w życie koncepcję humanizacji pracy w zarysowanym powyżej kształcie. Czy jego rola społeczna dałoby się porównać do roli „historycznego” humanisty, który próbował ześrodkować wszelkie zjawiska i poczynania w okół człowieka i jego spraw? Wydaje się, że wśród dawnych humanistów mamy do czynienia z pewną alternatywą - niech będą tu przykładami myśl Epikura^{23/} i koncepcje Fourier'a^{24/}. Ideał życia społecznego u Epikura to filozoficzne rozmowy wśród zielonych ogrodów przy dobrym winie /przykład ten jest ważny jedynie przy założeniu, że owi rozmawiający istotnie tworzą coś nowego na przykład w filozofii lub w poezji - a więc „pracują” w pewien sposób/. Wydobywa się tu na plan pierwszy model pierwszeństwa wyższych zdolności człowieka, jego zdolności do myślenia twórczego i abstrakcyjnego. Dla dzisiejszego humanisty jednak, zawsze otwartą pozostanie kwestia: kto ma uprawiać owe ogrody i dostarczać winę; oraz czy ta osoba będzie miała w związku z tym wystarczającą ilość czasu na filozoficzne rozmowy przy własnym winie w swoich z kolei ogrodach. W fourierowskich falansterach z kolei, pewna określona społeczność wykonuje szereg prac opartych na współdziałaniu równych społecznie jednostek. Są to jednakże prace proste, które z konieczności wypierają na plan dalszy „wyższą abstrakcyjną myśl” człowieka.

Gdyby współcześnie sprowadzić humanizację pracy do działań związanych jedynie z przemianami samej pracy na jej stanowisku w jej środowisku i w jej stosunkach społecznych, to można byłoby wówczas przeprowadzić analogię takich działań z symplifycznym stanowiskiem Fourier'a. Gdyby zaś, także współcześnie skonstruować koncepcję humanizacji pracy polegającą głównie na działaniach w czasie wolnym z pryncypialną ideą człowieka działającego w sposób ludzki jedynie poza pracą - wówczas z kolei, możliwe byłoby przeprowadzenie analogii takiej koncepcji z nieegalitarną myślą Epikura.

Trzeba tu zaznaczyć, że wskazane wyżej analogie nie są oczywiście zasadnymi naukowo porównaniami opartymi na podobieństwie koncepcji. Mają one spełniać jedynie rolę „historycznej ilustracji” niebezpieczeństw stojących przed współczesnym humanizatorem. Ten współczesny humanizator jest w stanie wskazać wyżej niebezpieczeństwa przetrwać - bowiem przyszło mu działać w takich warunkach społeczno-ekonomicznych, w których staje się realne połączenie tendencji maksymalistycznych i minimalistycznych w humanizowaniu, w myśl całościowej koncepcji humanizacji pracy.

Wskazawszy humanizatorowi tak złożony zespół działań i tak rozległy ich teren, trzeba też koniecznie naszkicować niektóre z istotniejszych modelowych cech spełnianej przezeń roli społecznej.

Rozpocznijmy od postawienia dylematu: teoretyk czy praktyk? Bez wątplenia każda działalność, czy to teoretyczna czy praktyczna w dziedzinie humanizacji pracy, wymaga rozległej wiedzy na temat inżynierii społecznej, teorii kultury i teorii

rozwoju społecznego. Humanizacja pracy stanowi przedmiot zainteresowań socjologa, psychologa, teoretyka organizacji, działacza administracyjnego i politycznego, ekonomisty, filozofa i etyka. Tak rozległy teren badawczy wymaga dużego specjalistycznego przygotowania teoretycznego, a tylko takie specjalistyczne przygotowanie może zabezpieczyć w sposób optymalny przed popełnianiem błędów w aktualnych działaniach praktycznych.

Przeciwagę dla powyższych stwierdzeń przemawiających na korzyść teoretyka może stanowić doświadczenie praktyka społecznego w jego środowisku pracy, znajomość narzędzi i technologii, a nade wszystko stosunków międzyludzkich w swym miejscu pracy lub w podległej mu jednostce. Nie wydaje się jednak, by w związku z tym istniał problem rozdzielenia lub łączenia funkcji teoretyka i praktyka w dziedzinie humanizacji pracy - przynajmniej w przyszłości.

W przyszłości bowiem, to znaczy po skonstruowaniu całkowitej, modelowej teorii humanizacji pracy w społeczeństwie socjalistycznym, a także po skonstruowaniu modelu kształcenia odpowiednich kadr, mających zajmować się tym zagadnieniem - odpowiedzialność za działania humanizujące spadnie na barki praktyka społecznego, ale też praktyka posiadającego odpowiednie przygotowanie teoretyczne. Teoria humanizacji w przyszłości będzie - jak można przypuszczać - wzbogacana za pomocą kumulacji doświadczeń praktyków społecznych z jednej strony, a z drugiej, za pomocą wycinkowych dociekań przedstawicieli wymienionych powyżej dyscyplin naukowych.

Trzeba jednak rozstrzygnąć, czy jeden człowiek, nawet o ogromnym przygotowaniu teoretycznym i doświadczeniu praktycznym

poideała zadaniom humanizacji pracy na określonym terenie - innymi słowy, czy humanizator to jednostka, czy zespół? Dotychczasowe doświadczenia, płynące z różnych zakładów pracy posiadających tzw. komórki humanizacyjne wskazują, że efektywność praktycznego działania przemawia na korzyść zespołów. Istotnie, należy zgodzić się ze stwierdzeniem, że orientacja interdyscyplinarna nie oznacza jeszcze znawstwa wszystkich dyscyplin; a więc, że tylko połączone wysiłki specjalistów w poszczególnych dyscyplinach naukowych o orientacji interdyscyplinarnej mogą dać należyty efekt. Możliwe jest jednak, że efektywne działania humanizacyjne będą mogły być również podjęte przez samodzielnie działające jednostki - w określonych warunkach. Taką jednostką mógłby stać się na przykład każdy dyrektor samodzielnego zakładu pracy, mający oczywiście odpowiednie przygotowanie teoretyczne. Realizowałby on koncepcję humanizacji wykonując funkcje produkcyjne lub usługowe. Na rzecz takiej jednostki -humanizatora przemawiałyby przede wszystkim znaczne kompetencje i rzeczywiste możliwości wykonawcze.

Porównując możliwości działania zespołu humanizatorów i jednostki, dotykamy innego jeszcze problemu: kompetencji humanizatora - innymi słowy, czy ma on być doradcą, czy decydem ? Ambicje tych, którzy humanizują, domagają się złożenia w ich rękę prawa decydowania w sprawach humanizacji pracy, na podstawie zajmowania statusu eksperta w tej dziedzinie. Istotną przeszkodę stanowi jednak fakt zajmowania się przez zespoły humanizatorów w zakładzie pracy jedynie problematyką związaną z humanizacją - a działalność każdego zakładu pracy zamyka się w nierozdzielnych funkcjach produkcyjnych lub usługowych z jednej strony

i społecznych z drugiej. Możliwość decydowania złożona w ręku eksperta w sprawach funkcji społecznych, mogłaby doprowadzić do zakłóceń toku działań zakładu pracy - mimo jego znajomości produkcyjnego odcinka działań zakładu.

Założenie posiadania przez dyrektora określonej wiedzy dotyczącej humanizacji pracy, pozwala na następującą propozycję. Złożenie generalnych kompetencji wykonawczych w ręku dyrektora; a więc w zakresie obydwu rodzajów funkcji realizowanych przez zakład pracy, traktowanych oczywiście równoprawnie - a z drugiej strony złożenie głosu doradczego w ręce zespołu humanizatorów, zaś w ręce jego kierownika takich kompetencji decyzyjnych, które odpowiadałyby statusowi wicedyrektora w zakładach posiadających radę dyrektorów, bądź kierownika działu w zakładach posiadających tylko jednego dyrektora. Model powyższy winien dopuszczać stymulowanie decyzji czy to jednostek czy zespołów przez głos doradczy organizacji społecznych i politycznych w miejscu pracy.

Omówiono powyżej jedynie niektóre aspekty zagadnienia humanizacji pracy, a i to w sposób tylko szkicowy. Założeniem niniejszego opracowania było jednak tylko przyczynienie się do dyskusji na temat modelu humanizacji pracy w społeczeństwie socjalistycznym. Trzeba bowiem zauważyć, że mimo prawidłowe rozpoczęcie działań humanizujących w naszym kraju, poprzez wprowadzanie pozytywnych przemian na stanowisku pracy, w jej środowisku i w stosunkach międzyludzkich - ciągle nie ma zgodności co do pełnego kształtu teorii humanizacji pracy i trendu długofalowych działań na tym polu. Można mieć jednak nadzieję, że w niedługim czasie taki model uniwersalny będzie już opracowany i wzbogacany potem przez praktyków społecznych za pomocą wprowadzania doń specyfiki warunków konkretnych zakładów pracy w naszym kraju.

PRZYPISY

- 1/ Arystoteles: Polityka, Wrocław, 1953
- 2/ Platon: Państwo. Z dodaniem siedmiu ksiąg „Praw”, Warszawa, 1958
- 3/ Bodin Jean: Sześć ksiąg o Rzeczypospolitej, Warszawa, 1958
- 4/ Modrzewski Andrzej Frycz: O poprawie Rzeczypospolitej, w: Dzieła wszystkie t.I, Warszawa, 1953
- 5/ Hobbes Tom: Lewiatan czyli Materia, forma i władza państwa kościelnego i świeckiego, Warszawa, 1954
- 6/ O tej szkole pisze u nas Wł.Tatarkiewicz w: Historia filozofii, Warszawa, 1970, t.I, s.226 - 229
- 7/ Morus: Utopia, Warszawa, 1954
- 8/ Campanella: Państwo słońca, Warszawa, 1954
Miasto słońca, Warszawa, 1955
- 9/ Owen Robert: Wybór pism, Warszawa, 1948
- 10/ Omówienie koncepcji francuskich specjalistów utopijnych można znaleźć na przykład w:
Leroy M.: Les Précurseurs français du Socialisme, Paris, 1948
Garraudy R.: Źródła francuskie socjalizmu naukowego, Warszawa, 1950
Becker H. i Barnes H.E.: Rozwój myśli społecznej od wiedzy ludowej do socjologii, Warszawa, 1964, t.II
- 11/ Nie ma chyba potrzeby omawiać w tym miejscu dokładniej Marksa koncepcji przewyciężenia alienacji pracy, jako że jest ona powszechnie znana. W sposób najbardziej zwarty zawarta jest w: Marks K. Rękopisy ekonomiczno-filozoficzne z 1844 roku, w: Marks K. i Engels F. Dzieła t.I, Warszawa, 1960; /Praca wyobcowana/, s. 546 - 560.

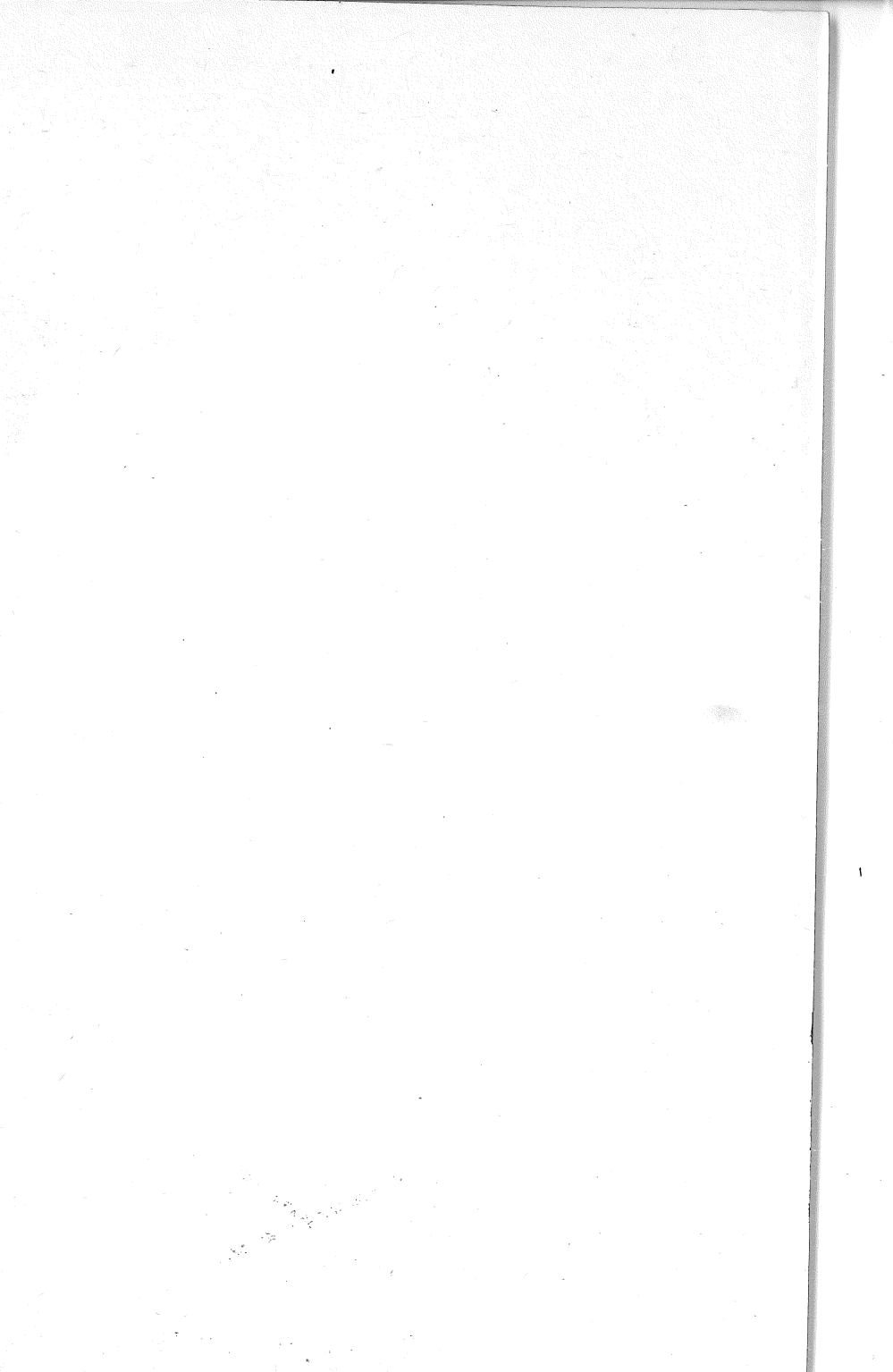
Rozwinięcie koncepcji Marksa w teorię humanizacji znalazło się po raz pierwszy w literaturze polskiej w:
Hochfeld J.: Studia z marksistowskiej teorii społeczeństwa, Warszawa, 1963

- 12/ Pisał na ten temat na przykład W. Jędrzycki w redagowanej przezeń pracy zbiorowej: Planowanie społeczne w zakładzie pracy, Aspekty humanizacyjne, Warszawa, 1974. Tam Jędrzycki W.: Wstęp.
- 13/ Ma to związek z Nadler'a koncepcją projektowania. Patrz na przykład:
Nadler G. „A Framework for Research into Planning and Design” referat wygłoszony w Pracowni Metodologii Projektowania Instytutu Organizacji i Kierowania PAN i MNSzW iT. Warszawa 1975.
- 14/ Zagadnienie „człowiek we współczesnej cywilizacji naukowo-technicznej” ma już obszerną literaturę. We Francji uważa się za klasyczne prace Friedmann'a na ten temat:
Friedmann G.: *Où va le travail humain?* Paris, 1950
Sept études sur l'homme et la technique, Paris, 1967
- W literaturze anglosaskiej na przykład:
Mumford L.: *The Transformations of Man*, New York, 1956
pr. zbior.: *Man and his Future*, London, 1963
- W krajach socjalistycznych na przykład:
Richta R. i zesp.: *Cywilizacja na rozdrożu*, Warszawa, 1971
Suchodolski B.: *Laborynty współczesności*, Warszawa, 1973
- 15/ Autor tego określenia wie, że polszczyzna tej nazwy nie ma najlepszej proweniencji.
- 16/ Secomski K.: *Problemy planowania perspektywicznego*, Warszawa, 1966, cyt.za: *Planowanie społeczne w zakładzie pracy. Aspekty humanizacyjne*. Pr.zbiorowa pod redakcją W. Jędrzyckiego, Warszawa, 1974

- 17/ Jednolity Program Pracy Ideowo-Wychowawczej w Zakładach Azotowych im. P.Findera w Chorzowie /opublikowany weszycie nie zawiera daty opracowania/
- 18/ Hochfeld J.: op.cit.
- 19/ Jak się zdaje pierwszy użył tego określenia K.Doktor w pracy zbiorowej: Z problemów humanizacji pracy, Warszawa, 1966; tam: Doktor K.: Kierunki działania.
- 20/ na przykład Suchodolski B. op.cit.
- 21/ Bańka J.: Technika a środowisko psychiczne człowieka. Wstęp do zagadnień eutyfoniki, Warszawa, 1973
- 22/ Szewczyk J.: Socjalistyczna humanizacja pracy; Zarządzanie Nr.6/15/, 1974
- 23/ Halamski A.: O sposobie stosowania zasad humanizacji pracy w praktyce społecznej; Humanizm Pracy Nr 5/1974
- 24/ Epikur: Myśli. Warszawa, 1919
- 25/ patrz wyżej, przypis nr 10

- 17) ...
- 18) ...
- 19) ...
- 20) ...
- 21) ...
- 22) ...
- 23) ...
- 24) ...
- 25) ...
- 26) ...
- 27) ...
- 28) ...
- 29) ...
- 30) ...
- 31) ...
- 32) ...
- 33) ...
- 34) ...
- 35) ...
- 36) ...
- 37) ...
- 38) ...
- 39) ...
- 40) ...
- 41) ...
- 42) ...
- 43) ...
- 44) ...
- 45) ...
- 46) ...
- 47) ...
- 48) ...
- 49) ...
- 50) ...
- 51) ...
- 52) ...
- 53) ...
- 54) ...
- 55) ...
- 56) ...
- 57) ...
- 58) ...
- 59) ...
- 60) ...
- 61) ...
- 62) ...
- 63) ...
- 64) ...
- 65) ...
- 66) ...
- 67) ...
- 68) ...
- 69) ...
- 70) ...
- 71) ...
- 72) ...
- 73) ...
- 74) ...
- 75) ...
- 76) ...
- 77) ...
- 78) ...
- 79) ...
- 80) ...
- 81) ...
- 82) ...
- 83) ...
- 84) ...
- 85) ...
- 86) ...
- 87) ...
- 88) ...
- 89) ...
- 90) ...
- 91) ...
- 92) ...
- 93) ...
- 94) ...
- 95) ...
- 96) ...
- 97) ...
- 98) ...
- 99) ...
- 100) ...

5



IOK
PAN

30373