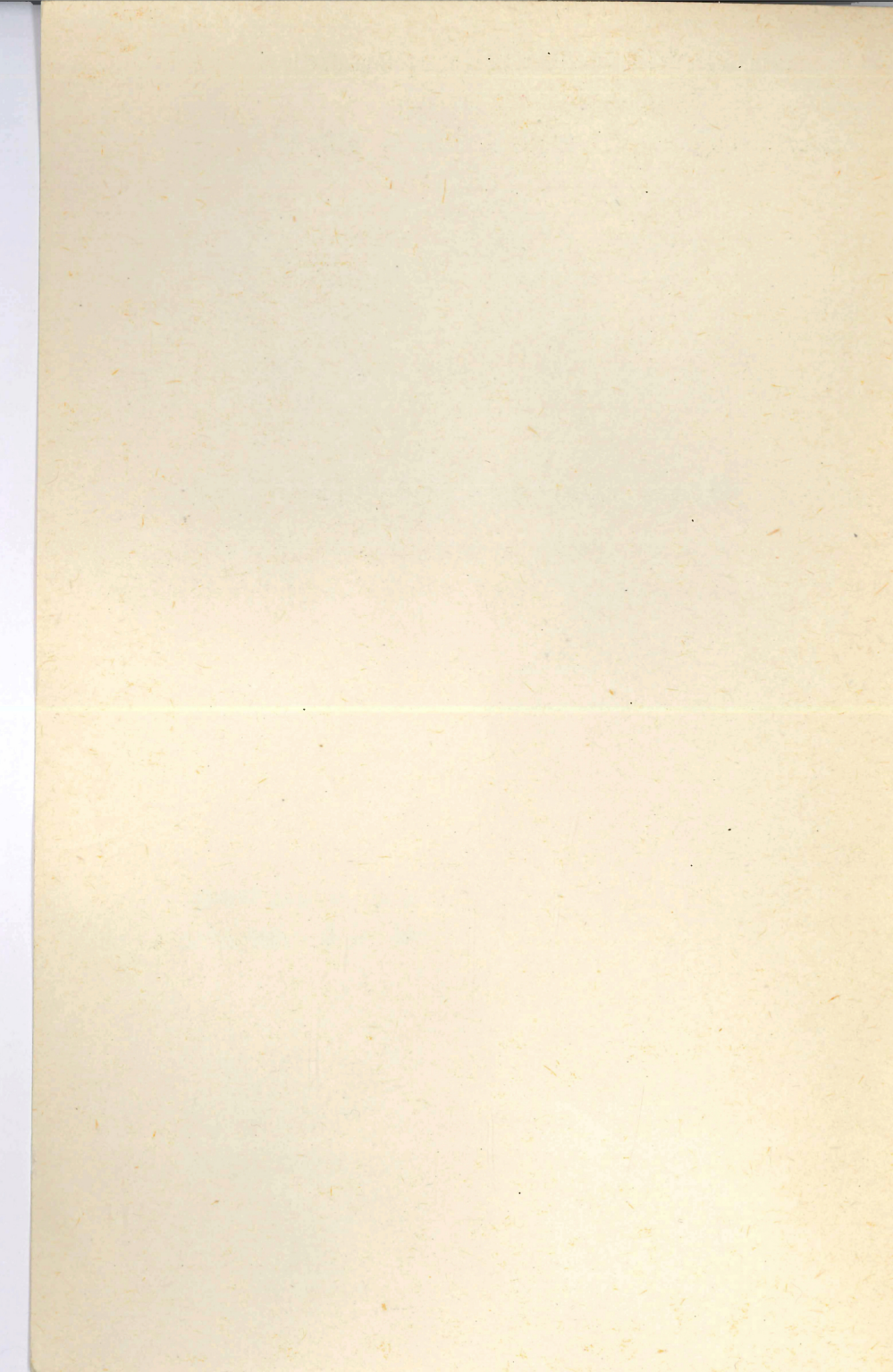


15
Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji
Zakład Socjologii Organizacji
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

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

Doc.dr hab.Anna Freiss
Zakład Socjologii Przemysłu INES
Politechnika Warszawska

Automatyzacja i przemiany treści pracy

Przemiany treści pracy łączono przede wszystkim z postępem technicznym, eliminującym ciężką pracę fizyczną, zastępowaną wraz z udoskonaleniem narzędzi pracy przez wysiłek umysłowy i nadzór. Podejście to w ostatnich latach szczególnie wyraźnie ujawniło się w pracach badaczy radzieckich i stosowanych przez nich klasyfikacjach pracy robotniczej wg treści wykonywanej pracy^{1/}.

Scalenie pracy dokonujące się dzięki automatyzacji miało spowodować eliminację pracy cząstkowej i jej negatywnych następstw, a tym samym doprowadzić do dezalienacji czynności pracy. Wraz ze zmianą treści pracy ma nastąpić zbliżenie pomiędzy pracą umysłową a fizyczną, a także wyrównywanie się nierówności społecznych pomiędzy grupami precującymi fizycznie i umysłowo.

Tak więc cel socjalistycznej humanizacji pracy jest nierozdzielnie związany z podstawowymi przekształceniami społecznymi zakładanymi przez społeczeństwa budujące socjalizm.

Postępujący rozwój postępu technicznego, a zwłaszcza automatyzacji pozwala przynajmniej częściowo weryfikować dotychczasowe opinie i przewidywania dotyczące skutków automatyzacji w zakresie przemian treści pracy. Przy czym okazuje się, że wiele poprzednich wyobrażeń o przemianie treści pracy, np. o przejęciu wszystkich ciężkich i trudnych prac przez automaty, musiało ulec dość istotnym zmianom. Okazało się także, że przemiana treści pracy i związane z nią zanikanie różnic między pracą fizyczną a umysłową

1/ Por. W.A. Jedow, W.F. Rożin, A.G. Zdrawomysłow: Człowiek i jego praca, PWN, W-wa, 1971, Wstęp J. Kulpińskiej i rozdział I.

jest procesem znacznie bardziej skomplikowanym niż sądzono przed wprowadzeniem automatyzacji. Niemniej w opiniach naukowców ródzieckich likwidacja nierówności społecznych wiązana jest nadal z rozwojem automatyzacji. Tak np. pisząc na ten temat, O.I.Szkaratan^{2/} wskazuje, że materialną przesłanką komunizmu i likwidacji różnic społecznych jest w pełni zautomatyzowany przemysł.

Czy w świetle dotychczasowych doświadczeń automatyzacja rzeczywiście zmienia tak dalece treść pracy?

Dotychczasowe badania wykazują daleko idące zróżnicowania w treści pracy przy urządzeniach zautomatyzowanych w różnych zakładach, o odmiennej technologii i rodzaju produkcji^{3/}. Automatyzacje w przemyśle maszynowym przynosi na ogół inne przemiany w treści pracy niż w przemyśle chemicznym. Praca operatora linii automatycznej w przedsiębiorstwie produkującym samochody i operatora nadzorującego pracę zautomatyzowanej instalacji w rafinerii istotnie różnią się od siebie.

Badania częściowo dotyczące tej problematyki, które przyczyniły się do mojego zainteresowania tymi zagadnieniami, były prowadzone w nowoczesnym, wysoko zautomatyzowanym przedsiębiorstwie chemicznym, dlatego ograniczam się do opisu pracy operatora urządzeń zautomatyzowanych w tego typu zakładach.

1. Treść pracy operatorów przy zautomatyzowanych urządzeniach produkcyjnych w wielkim przemyśle chemicznym

Praca operatora w wysoko zautomatyzowanym przemyśle chemicznym ma już dość bogatą literaturę, co pozwala scharakteryzować podsta-

2/ O.I.Szkaratan: Problemy socjalnoj struktury raboczego klasa w SSSR, Myśl, Moskwa 1970, s.324-327.

3/ Por. E.R.P.W. Grossman: Automation and Skill, London 1960, R.Blauner: Alienation and Freedom, Chicago-London 1964, A.A.Kryłow: Człowiek w awtomatizowanych systemach uprawnień Leningrad 1972.

wowe jej elementy. Crossman ujmując syntetycznie to zagadnienie sprowadził pracę operatora do czterech podstawowych grup czynności: 1/ kontrola, 2/ utrzymanie sprawności nadzorowanego urządzenia, 3/ umiejętność postępowania w specjalnych sytuacjach /awarie, zakłócenia w pracy urządzeń, 4/ rejestracja danych ze wskaźników aparatury automatycznej i prowadzenie sprawozdawczości^{4/}.

Ponadto każdy operator przekazuje cały szereg informacji o nadzorowanym przez siebie procesie swojemu kierownictwu i współtowarzyszom pracy. Kierownicy pragnęliby, aby operatorzy mieli bardzo wysokie kwalifikacje, aby potrafili nie tylko regulować i stabilizować proces technologiczny, ale także go optymalizować, samodzielnie przechodzić od produkcji jednego produktu do innego, zapobiegać awariom, a w ich przypadku minimalizować ponoszone straty^{5/}.

Aby sprostać tym zadaniom operatorzy muszą szczególnie sprawnie percepcować odbierane sygnały, właściwie je interpretować, przewidywać konsekwencje określonych posunięć - a więc przede wszystkim w oparciu o wiedzę i doświadczenie podejmować najbardziej w danej sytuacji trafną decyzję. Stąd podstawową umiejętnością wymaganą od operatorów jest umiejętność podejmowania decyzji.

Nie trzeba przypominać, jak duża odpowiedzialność spoczywa na operatorach nadzorujących wielkie instalacje przemysłowe w chemii, odpowiedzialność wynikająca zarówno ze szczególnie charakterystycznych dla tego przemysłu zagrożeń wypadkowych, jak z niezwykle wysokich kosztów urządzeń.

4/ Crossman: cyt.wyd. A.A.Kryłow: cyt. wyd. s.20.

5/ Crossman: cyt.wyd.

Niektórzy badacze uważają /Jacques i Brown/, że w odpowiedzialności zawierają się najistotniejsze składniki trudności pracy, jej ryzyko i złożoność, co dotyczy także zajęć zaliczanych tradycyjnie do pracy fizycznej. W tym ujęciu odpowiedzialność jest traktowana jako syntetyczny wskaźnik złożoności pracy. Większość czynności wykonywanych przez operatorów łączy się z wysiłkiem umysłowym, wymaga dużego napięcia i uwagi, bardziej męczy psychicznie niż fizycznie. Nie przypadkowo operatorzy objęci badaniami w "Chemical Bay Company" określali ją jako "mental" lub "Visual", a nie "mañual"^{6/}. Frezer fabryki im. Kirowa w Leningradzie określił te zmiany analogicznie "dla głowy powstają większe zadania niż dla rąk"^{7/}. /A.A.Zworykin, analizując pracę operatorów obsługujących urządzenia automatyczne, podoje, iż wysiłek umysłowy stanowi w niej 44,4%, a 55,6% ^{mię} charakter fizyczno-umysłowy^{8/}.

Jakie kwalifikacje powinni mieć ludzie wykonujący tak odpowiedzialną pracę? Nie można w tym przypadku udzielić jednoznacznej odpowiedzi. W najwyżej uprzemysłowionych krajach kapitalistycznych kładzie się nacisk na kwalifikacje zdobywane przez doświadczenia zawodowe. Większość operatorów np. w Wielkiej Brytanii to pracownicy z wieloletnim doświadczeniem. Nie każdy jednak może zostać operatorem na zautomatyzowanej instalacji - zostają nimi wyselekcjonowani, najlepsi, najzdolniejsi pracownicy^{9/}.

6/ R.Blauner: op.cit., s.132.

7/ W.I.Jelemiejew i in., op.cit., s.91.

8/ A.A.Zworykin: Nauka, proizvodstvo, trud, Moskwa 1965, s.92.

9/ Crossman: op.cit., s.52-53.

Charakteryzując sposób podejmowania decyzji przez operatorów, Crossman wskazuje, że gorsi operatorzy reagują na zasadzie wyrobionego przez doświadczenie nawyku, co jednak powoduje ich małą elastyczność w pracy. Lepszy posługują się intuicją opartą na szerszej wiedzy, najlepsi, rzadko występujący w zakładach brytyjskich, kierują się przy podejmowaniu decyzji pełnym zrozumieniem kierowanych procesów, analizują sytuację i podejmują w pełni racjonalną decyzję^{10/}.

Badacze rzadziej zdecydowanie preferują ten trzeci typ operatorów. A.M.Wejnberg tak charakteryzuje umiejętności niezbędne dla operatorów: "... powinni mieć ^{czuci} schemat technologiczny obsługiwanego odcinka, budowę urządzeń, zasady pracy i przepisy eksploatacji urządzeń podstawowych i pomocniczych, przyrządów kontrolno-pomiarowych, łączność swego stanowiska - własności fizyko-chemiczne i technologiczne surowca, półfabrykatów i produktów pomocniczych, podstawy fizyko-chemiczne i istotę procesu technologicznego na stanowisku roboczym, normalny reżim technologiczny i przepisy jego regulacji^{11/}.

J.Kowalenko i B.Omelianenko następująco formułują wymagania stawiane operatorom: "... wysoko kwalifikowany robotnik powinien wykazywać się szerokim zakresem wiadomości zawodowych, gruntownym przygotowaniem ogólnym i technicznym. Powinien też znać czynności, które bezpośrednio sam wykonuje, a także cały skomplikowany proces produkcyjny"^{12/}. A więc nie operator działający "nawykowo" czy intuicyjnie, ale człowiek posiadający szeroką, poliwalentną wiedzę, zdobytą nie przez doświadczenie, lecz przede wszystkim w drodze nauki. Przyjmując takie

10/ Tamże, s.16.

11/ A.M.Wejnberg: Wlijanije Techniczeskogo progressa na charakter trud, Moskwa 1963, s.69.

12/ J.Kowalenko, B.Omelianenko: Postępiu technicznyi s kadryi pracownicze, Wyd.CRZZ, 1970, s.7.

założenie, wysoko zautomatyzowane przedsiębiorstwa radzieckie, a także polskie, postulują przyjmowanie na stanowiska operatorów ludzi ze średnim wykształceniem technicznym.

Ta zasadnicza różnica w wymaganiach kwalifikacyjnych stawianych operatorom w przedsiębiorstwach socjalistycznych i kapitalistycznych nie jest jedynie efektem innego ujęcia przydatności kwalifikacji, ale wynika ona z wspomnianej już polityki społecznej, zwłaszcza w dziedzinie kształcenia. W krajach socjalistycznych bezpłatne kształcenie zawodowe na różnych poziomach stwarza możliwości dostarczenia przemysłowi wysoko kwalifikowanych specjalistów, co z kolei urealnia kadrowe wymagania nowoczesnych przedsiębiorstw.

W polskich warunkach wysokie wymagania kwalifikacyjne spełniają dodatkową rolę: niwelowania różnic społecznych i podniesienia kultury ogólnej pracowników obsługujących najnowocześniejsze urządzenia, co jest szczególnie ważne w kraju o niewielkich tradycjach pracy przemysłowej.

Małe różnice w poziomie wykształcenia między robotnikami a znaczną częścią pracowników umysłowych powodują, że społeczna ranga robotnika jest w warunkach polskich wyższa niż jego pozycja w przedsiębiorstwie. Sytuacja ta jest odwrócona w krajach kapitalistycznych, gdzie dodatkowy status społeczny robotnika obniża ustawodawstwo pracy, uprzywilejujące pracowników umysłowych^{13/}.

Przekształceniom pracy umysłowej w wyniku automatyzacji poświęcono mniej uwagi, jednakże charakterystyka jej przemian

13/ Sytuację tę w RFN charakteryzuje W. Schusser: Ein empirischer Beitrag zur Diskussion um die Abgrenzung von Arbeitern und Angestellten, Erlangen-Nürnberg 1970.

podkreśla wiele tych samych elementów, które występują w pracy operatorów. W przypadku niższego nadzoru występuje analogiczna odpowiedzialność i prawie identyczne warunki pracy. Ponadto przy przejmowaniu części zajęć umysłowych przez automaty, praca umysłowa na szeregu stanowisk coraz bardziej upodabnia się do pracy operatorów^{14/}.

Niektórzy badacze powyższych problemów wskazują także na pewne ograniczenie i ujemne skutki procesu automatyzacji. Wyniki poszukiwań empirycznych nie zawsze są tak jednoznacznie optymistyczne - uwidaczniają one np. powstawanie nowego rodzaju monotonii pracy, kształtującej się zwłaszcza przy obsłudze sprawnie funkcjonujących urządzeń automatycznych, gdy możliwość ingerencji człowieka sprowadzona jest do minimum^{15/}. Specyfika pracy operatorów przy zautomatyzowanych procesach technologicznych w nowoczesnym przemyśle chemicznym polega m.in. na posiadaniu względnego nadmiaru kwalifikacji, niezbędnych w przypadku awarii czy nieprzewidywalności w funkcjonowaniu automatycznych urządzeń. W okresach normalnego funkcjonowania urządzeń i ustabilizowania reżimu technologicznego praca nie stwarza napięć, nie wymaga rozwiązywania trudnych problemów i posiadania wysokich kwalifikacji, staje się monotonna.

Wskazuje się również, że automatyzacja oddala bezpośredniego producenta od produktu pracy - praca operatora staje się coraz bardziej "pośrednio" produkcyjna, co pogłębia pewne oznaki alienacji pracy, stwarza sytuacje analogiczne do depersonalizacji występującej przy pracy cząstkowej^{16/}.

14/ A. Zalewski: Automatyzacja a kwalifikacje kadr kierowniczych, w: Węzłowe problemy automatyzacji, Katowice 1963, s.175.

15/ Por. P. Neville: Społeczne skutki automatyzacji, W-wa 1968, s.93.

16/ Tamże, s.221 i nast.

W takich przypadkach zbyt wysoki poziom kwalifikacji może jeszcze pogłębić odczucie monotonii. Środków kompensacyjnych poszukuje się w zmianie stanowisk pracy, w integracji zespołu, wytwarzaniu silniejszej więzi z celami zakładu, wreszcie w możliwościach współdecydowania^{17/}.

W niektórych pracach badaczy radzieckich poddaje się w wątpliwości tak wysokie wymagania kwalifikacyjne stawiane robotnikom zatrudnionym przy produkcji zautomatyzowanej. Według tych opinii nie zawsze uzasadnione jest kierowanie inżynierów czy techników na stanowiska robotnicze, zwłaszcza, że brakuje powszechnie obowiązujących kryteriów zatrudniania specjalistów na tych stanowiskach^{18/}.

Na niewłaściwości zatrudniania w przemyśle polskim techników na stanowiskach robotniczych wskazują także badania prowadzone na ten temat przez WSNS przy KC PZPR^{19/}.

Znawca problematyki automatyzacji J.R.Bright, twórca siedemnastostopniowej skali rozwoju techniki, jest zdania, iż automatyzacja bynajmniej nie wymaga od robotników podnoszenia ich wiedzy, a w charakterze operatorów można zatrudnić robotników przyuczonych^{20/}.

Te zróżnicowane opinie odbijają różne warunki ustrojowe kształtujące ich powstanie, a także odmienne zakresy zainteresowań badaczy. W każdym razie społeczne konsekwencje automatyzacji, zwłaszcza w zakresie treści pracy nie są tak oczy-

17/ Tamże, rozdz.XII i XIII.

18/ Por. F.M.Mietelski, cyt.wyd., a także A.Preiss: Kadra techniczna w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłowym, W-wa 1972, s.343.

19/ Zob.S.Widerszpil: Konsekwencje postępu naukowo-technicznego, cyt. wyd. s.119.

20/ J.R.Bright: Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in den USA, w: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland and den USA, red.G.Friedrichs, Frankfurt/Main, 1963.

wiste i jednoznaczne, jak skłonni są niektórzy sądzić, a intelektualizacja pracy w wielu przypadkach wydaje się problematyczna. Poza tym rozwój automatyzacji ma inne uwarunkowania i charakter w krajach socjalistycznych i kapitalistycznych. Łączenie w państwach socjalistycznych postępu technicznego i automatyzacji ze strukturalną przebudową społeczeństwa zmienia jej charakter i przyczynia się do kształtowania założonych przemian społecznych.

Pozorna sprzeczność opinii na temat przemian treści pracy wynika z eksponowania przez poszczególnych badaczy określonych elementów pracy zautomatyzowanej - jedni zwracają przede wszystkim uwagę na "intelektualizację" pracy fizycznej, czy wzrost kwalifikacji robotników, inni na monotonię i objawy depersonalizacji. Tymczasem pracę przy urządzeniach zautomatyzowanych charakteryzuje wspomniana już poprzednio dwoistość - z jednej strony jest to praca o przeważnie wysiłku umysłowego, wymagająca wysokich kwalifikacji i wiedzy, z drugiej, przy ustabilizowanym procesie produkcyjnym staje się ona monotonna i mało twórcza. Zresztą przewaga wysiłku umysłowego bynajmniej nie oznacza eliminacji monotonii - praca umysłowa także może być monotonna.

2. Opinie badanych operatorów na temat swojej pracy

W ocenach wykonywanej pracy odbija się jej dwoistość - respondenci akceptują konieczność posiadania wysokich kwalifikacji i umiejętności podejmowania właściwej decyzji w trudnych sytuacjach, ale jednocześnie szczególnie podkreślają monotonię pracy przy stabilizacji procesu produkcyjnego. Eksponowanie negatywnych opinii wobec wykonywanej pracy jest w znacznej mierze wynikiem wysokich aspiracji badanej grupy robotników, posiadających średnie wykształcenie i to najczęściej techniczne.

/Grupę tę określiłam miłą technicy-robotnicy/. W efekcie

zneczna część badanych uważa swoją pracę za zbyt łatwą w stosunku do posiadanych umiejętności i wiedzy.

W badaniach przeprowadzonych w 1.1966-1967 - 52% techników-robotników stwierdzało, że wykonywana praca odpowiada kwalifikacjom. W badaniu ankietowym przeprowadzonym w 1975 r. odsetek techników-robotników uznających swą pracę za zgodną z kwalifikacjami pozostał bez zmiany, zmniejszył się jedynie odsetek wypowiedzi uważających ją za zbyt łatwą: w poprzednim badaniu wynosił on prawie 48, aktualnie 36,7%.

Problem ten wiąże się właśnie z odczuciem monotonii wykonywanej pracy. Technicy-robotnicy w badanym przedsiębiorstwie najbardziej narzekają na monotonię pracy - na pytanie "czy praca jest monotonna" - "tak" i "raczej tak" odpowiedziało 61%.

Jeden z aparatowych pisze: "Czynności, które wykonuję, mógłby z powodzeniem wykonywać pracownik z podstawowym wykształceniem bez specjalnego kursu, jedynie po kilkugodzinnym praktycznym przyuczeniu". Inny: "Pracę wykonywaną przez siebie zaliczam do prac wręcz strasznie nudnych, nie daje żadnych szans na wykazanie się swoimi wolorami. Krótko określić można, iż pracę wykonywaną przeze mnie może wykonywać człowiek bez żadnych wiadomości...". Inny aparatowy stwierdza, że jego praca "w czasie normalnego ruchu polega tylko na spisywaniu parametrów...". "Praca nudna, monotonna, mechaniczna, nie wymaga zbyt dużego wysiłku umysłowego, po roku wszystko wykonuje się automatycznie, uruchomienie agregatu, wyłączenie... zamknięcie".

Inne opinie wskazują na monotonię i związane z nią psychiczne zmęczenie powodowane tą pracą: "Wszelkie prace wykonuje się zgodnie z obowiązującymi instrukcjami, tylko sporadycznie wymagana jest inicjatywa własna". "Praca moja jest

monotonna, lecz wymagająca stałej uwagi i skupienia, co wyczerpuje psychicznie, szczególnie na zmianach nocnych".

Niektórzy podkreślają przeplatanie się monotonii z interesującym charakterem wykonywanego zajęcia: "Praca niewątpliwie ciekawa, momentami jednak monotonna, lecz jednak trzymająca w napięciu i szalenie odpowiedzialna".

W świetle dotychczasowych ocen pracy jako monotonnej może wprost niekonsekwentne wydawać się stwierdzenie techników-robotników o konieczności stałego podnoszenia kwalifikacji i rozszerzania swojej wiedzy. Element ten jest traktowany na ogół jako wskaźnik "rozwojowego" charakteru pracy^{21//}. W efekcie jednak ten wymóg wiążący się z wykonywaną pracą zajmuje drugie miejsce na skali pozytywnych ocen poszczególnych walorów pracy - wskazuje nań większy odsetek /67%/ niż na monotonię pracy. Pozornie sprzeczne opinie wygłaszają nawet te same osoby, które z jednej strony podkreślają monotonię pracy i niewykorzystanie kwalifikacji, z drugiej wskazują na niezbędność ich ^{doszycia}posiedzenia.

W grupie 166 techników-robotników badanych w 1975 r. 68% stwierdziło, że niezbędna jest dla robotników tego przedsiębiorstwa znajomość procesów technologicznych, tylko 3,6% uznało tę wiedzę za niepotrzebną, a 36% opowiedziało się za przynajmniej ogólną znajomością tych procesów.

W swoich wypowiedziach respondenci ukazywali przyczyny takiego stanowiska. "Jako sterowniczy mam styczność z procesami chemicznymi, od których zależy jakość produktów wyjściowych".

21/ Por. F. Herzberg, B. Mausner, B. B. Snyderman: The motivation to work, New York 1959, W. A. Jadow i in. Człowiek i jego praca, cyt. wyd.

"Wszystkie procesy technologiczne w zakładzie posiadają skomplikowany chemizm reakcji, dobra znajomość teorii w olbrzymiej mierze pomaga w prowadzeniu procesu".

"Istnieje szereg sytuacji niebezpiecznych, w których właśnie znajomość procesu technologicznego wyznacza takie a nie inne posunięcia, co z kolei wiąże się nieprzerwalnie z pracą całej instalacji".

"Oczywiście jest to związane z bezpieczeństwem pracy - wiemy czego można się po danym medium spodziewać". W chemii kto precuje, musi znać chemiczne procesy, aby w razie awarii podjąć słuszną decyzję usunięcia jej bez skutków ubocznych". "Aparatowy musi znać chemizm procesu, aby zdawać sobie sprawę z konsekwencji błędu". "Są sytuacje, kiedy aparatowy musi się zdecydować o przebiegu procesu".

Ten motyw powtarza się szczególnie często. Trzeba mieć wysokie kwalifikacje i stale je podnosić "ze względu na sytuacje awaryjne i konieczność podejmowania samodzielnych decyzji".

"Pracownik przyuczony do wykonywania zawodu chemika w sytuacjach jasnych radzi sobie dobrze, ale w sytuacjach awaryjnych jest często bezradny".

Niektórzy wskazują nieco inne motywacje posiadania wysokich kwalifikacji i rozległej wiedzy: "Znając procesy chemiczne w technologii operatorzy wykonuje pracę logicznie, a nie mechanicznie /szablonowe/ przez co dobiera optymalne parametry produkcji, co się równa wzrostowi jakości produkcji". "Dobry sterowniczy czy operatorzy musi być przygotowany nawet na stan awaryjny, nie objęty instrukcją".

Oceny wykonywanej pracy i przytoczone wypowiedzi potwierdzają scharakteryzowany w oparciu o literaturę charakter pracy w zautomatyzowanym przedsiębiorstwie chemicznym. Praca nie pozór prosta

i monotonna, ale jednocześnie wymagająca ogromnej uwagi, skupienia i posiadania dużej wiedzy i doświadczenia, niezbędnych w przypadku swerii czy innych nieprawidłowości. Niemniej taki charakter pracy może okresowo zniechęcać, sprzyjać powstawaniu przekonania o nieprzydatności kwalifikacji, braku właściwej oceny wiedzy i wykształcenia przez zakład. Może powodować i powoduje zauważoną w przytoczonych wypowiedziach ambiwalencję postaw.

Kształtowaniu się krytycznych postaw sprzyja ponadto niekonsekwentna polityka obsadzania stanowisk robotniczych. Respondenci negujący potrzebę posiadania tak wysokich kwalifikacji wskazują, że taką samą pracę wykonują robotnicy przyuczenni, że "mistrz ma tylko podstawowe wykształcenie".

Szczególnie negatywnie oceniana jest konieczność pracy w ruchu ciągłym. Problem pracy trójzmienowej ściśle wiąże się z automatyzacją - wskazuje się nań jako na jeden z tych czynników, które wpływają na rytm i tryb życia zatrudnionych pracowników. Problem ten porusza wielu badanych.

Jeden z aparatowych pisał: "Praca na trzy zmiany jest uciążliwa zarówno dla samych pracowników jak i ich rodzin, źle wpływa na stan zdrowia i samopoczucie, utrudnia bardzo kontynuację nauki". Stwierdzenie, że jest to "praca bardzo wyczerpująca w godzinach nocnych" spotyka się w wielu ankietach. Większość poruszających sprawę pracy nocnej uważa, że wynagrodzenie za pracę nocną jest za niskie w stosunku do zmęczenia i innych niedogodności z nią związanych. "Zbyt mała rekompensata za stracone popołudnia, noce i święta dla ludzi pracujących w ruchu ciągłym". Szczególnie na pracę w ruchu ciągłym narzekają kobiety. Za krzywdzące uważają wyższe płace pracowników administracyjnych i innych umysłowych pracujących na jednej zmianie.

O pracy w ruchu ciągłym pisze Pierre Naville: "Praca nocna zawsze była szczególnie uciążliwa, a zakłócenia jakie wprowadza do ustalonego rytmu życia /godziny snu, posiłków, życie rodzinne itp./ mogą być groźne i wywoływać poważne konflikty. Można doprowadzić do względnego wyrównania tego rodzaju strat poprzez wzrost wynagrodzeń lub polepszenie warunków pracy. Godziny pracy w niektóre dni świąteczne lub w porach wieczornych czy nocnych mogą być wysoko premiiowane w porównaniu do normalnych godzin pracy. Jest tak w instytucjach niektórych usług publicznych, funkcjonujących w sposób ciągły, przez całą dobę. Wydaje się, że zautomatyzowany przemysł winien wzorować się na metodach już opracowanych dla tego typu usług^{22/}.

3. Propozycje działań socjotechnicznych

Wprawdzie trudno uważać opinie operatorów zatrudnionych w jednym przedsiębiorstwie za reprezentatywne dla ogółu robotników obsługujących urządzenia zautomatyzowane, niemniej wskazują one, że automatyzacja, zwłaszcza dla wykształconego robotnika, a takimi w stosunkowo niedalekiej przyszłości będą prawie wszyscy, nie oznacza jednoznacznie interesującej, twórczej pracy. Zmiany treści pracy wynikające z automatyzacji nie oznaczają pełnej dezalienacji czynności pracy, jak się tego spodziewano.

Ponadto nowoczesny, wykształcony robotnik stawia coraz wyższe wymagania swojej pracy. W związku z tym przemiany jej treści następujące w wyniku automatyzacji mogą zaspakając aspiracje robotników tradycyjnych, przyuczonych do zawodu w zakładzie, ale nie zadowolają już robotników ze średnim wykształceniem, oczekujących ciekawych, twórczych i angażujących zadań.

Być może, iż dalszy rozwój techniki pozwoli rozwiązać te dylematy. Aktualnie jednak nie przewiduje się pełnej automatyzacji większości prac fizycznych, eliminującej człowieka z

^{22/} P.Naville, cyt.wyd. s.81-83.

bezpośredniego procesu produkcji.

Wydaje się, że na obecnym etapie rozwoju techniki wytwarzania konieczne są dla realizacji celów humanizacji pracy poczynania kompensujące monotonię pracy. Problem ten nie jest nowy, stawał on wielokrotnie w związku z monotonią pracy rozdrobnionej.

W celu uatrakcyjnienia, wzbogacenia treści wykonywanej pracy w przedsiębiorstwach zautomatyzowanych można przedsięwziąć różnego rodzaju działania:

1. Rotacja stanowisk pracy - sposób działania znany od bardzo dawna, zalecany przez teoretyków. Technicy-robotnicy w badanym przedsiębiorstwie sami wysuwają ten postulat.
2. Łączenie stanowisk pracy, tak, aby jeden aparatowy obsługiwał ich kilka i wykonywał różnorodne prace. Jeden z respondentów pisał: "Wydaje się, że można byłoby zorganizować pracę tak, aby jeden pracownik obsługiwał 2-3 stanowiska, znalazłyby się wtedy konkretne bodźce finansowe, a praca chociaż cięższa, mogłaby dać więcej satysfakcji".

Propozycję taką wysuwają badacze radzieccy, a także jest ona częściowo realizowana w przedsiębiorstwach radzieckich. Przy czym proponuje się nie tyle łączenie kilku stanowisk produkcyjnych, ile pracy operatora z zadaniami remontowymi. Pomysł ten uderza w tradycyjny podział pracy w przedsiębiorstwach zautomatyzowanych - na pracowników bezpośrednio obsługujących urządzenia produkcyjne i zajmujących się utrzymaniem ruchu. Stąd napotyka on istotne bariery organizacyjne.

3. Zapewnienie możliwości wyboru stanowiska pracy. Badani technicy-robotnicy tylko w niewielkim stopniu mieli możliwość swobodnego wyboru odpowiadającego stanowiska pracy /ok.1/3 badanych/. Analogiczna sytuacja występowała w innym badanym przedsiębiorstwie i wydaje się typowa dla zatrudniania robot-

ników w przemyśle. Mogą oni wybrać zakład, lecz na ogół mają minimalne możliwości wyboru stanowiska pracy. Polityka kadrowa ogranicza się do przyjmowania robotnika, kierowania na wakujące stanowisko, a następnie przesuwania go na inne stanowiska w miarę potrzeb zakładu. Zainteresowania robotnika stosunkowo rzadko są w tej polityce uwzględniane, a nawet w większości przedsiębiorstw zakazuje się przenoszenia robotników do innego działu, na inne stanowisko. Sytuacja ta pogłębia niechęć do wykonywanej pracy i stwarza atmosferę przymusu, niesprzyjającą kształtowaniu się pozytywnych postaw wobec wykonywanej pracy.

4. Stworzenie systemu awansu zarówno na bardziej złożone stanowiska robotnicze, jak i na stanowiska nadzoru oraz inżyniersko-techniczne. W przypadku robotników, posiadających średnie wykształcenie techniczne znika bariera wykształcenia dzieląca pracowników nadzoru i inżyniersko-technicznych od robotników, co stwarza tym ostatnim znacznie większe szanse awansu. Problem ten wiąże się z koniecznością badania złożoności pracy na poszczególnych stanowiskach i kierowania najwyżej kwalifikowanych robotników, ze średnim wykształceniem technicznym, na stanowiska najbardziej złożone, o przewadze wysiłku umysłowego.
5. Zapewnienie współdziałania w podejmowaniu decyzji w przedsiębiorstwie. Postulat ten jest coraz silniej wysuwany przez badaczy. L.Karpiński, zajmujący się przemianami w pracy robotników radzieckich pod wpływem postępu technicznego pisze: "Chodzi o to, by robotnik opanował umiejętności takiego unikalnego, tradycyjnie nierobotniczego "cechu", jak czynność zarządzania..." i dalej "Nie można kierować nowoczesną techniką nie biorąc udziału w kierowaniu przedsiębiorstwem"^{23/}.

23/ L.Karpiński: Nowe pole działalności robotnika /Nowy Mir - maj 1972/ w: Technika a społeczeństwo, red.A.Siciński, W-wa, 1974, t.I.

Podobne wnioski formułuje J.Szczepański pisząc o przemianach klasy robotniczej w dobie rewolucji naukowo-technicznej^{24/}.

Możliwość współzarządzania, prócz spełniania istotnej roli integrowania całej załogi wokół celów zakładu, może być czynnikiem kompensującym nie zawsze odpowiadającą robotnikom treść wykonywanych zadań - ich monotonię czy brak samodzielności.

Realizacja przedstawionych propozycji dotyczy także przedsiębiorstw tradycyjnych, jednakże dopiero w przedsiębiorstwach wysoko zautomatyzowanych staje się niezbędna. Wynika to przede wszystkim z występującej w nich treści pracy, z wyższych kwalifikacji robotników i związanych z nimi oczekiwań. W przedsiębiorstwach o niższym poziomie mechanizacji oczekuje się, że zmiana treści pracy nastąpi na skutek zastosowania postępu technicznego, a zwłaszcza automatyzacji. Po zastosowaniu tej ostatniej nie można już oczekiwać rozwiązania problemu treści pracy wyłącznie przez postęp techniczny czy organizacyjny - trzeba wzbogacać arsenał działań społecznych, instrumentów polityki kadrowej, zmieniać system zarządzania.

24/ J.Szczepański: Rewolucja naukowo-techniczna a klasa robotnicza, w: Narodziny socjalistycznej klasy robotniczej, W-wa 1974, s.268.

1900

1901

1902

1903

1904

1905

1906

1907

1908

1909

1910

1911

1912

1913

1914

1915

1916

1917

1918

1919

1920

1921

1922

1923

1924

1925

1926

1927

1928

1929

1930

1931

1932

1933

1934

1935

1936

1937

1938

1939

1940

1941

1942

1943

1944

1945

1946

1947

1948

1949

1950

1951

1952

1953

1954

1955

1956

1957

1958

1959

1960

1961

1962

1963

1964

1965

1966

1967

1968

1969

1970

1971

1972

1973

1974

1975

1976

1977

1978

1979

1980

1981

1982

1983

1984

1985

1986

1987

1988

1989

1990

1991

1992

1993

1994

1995

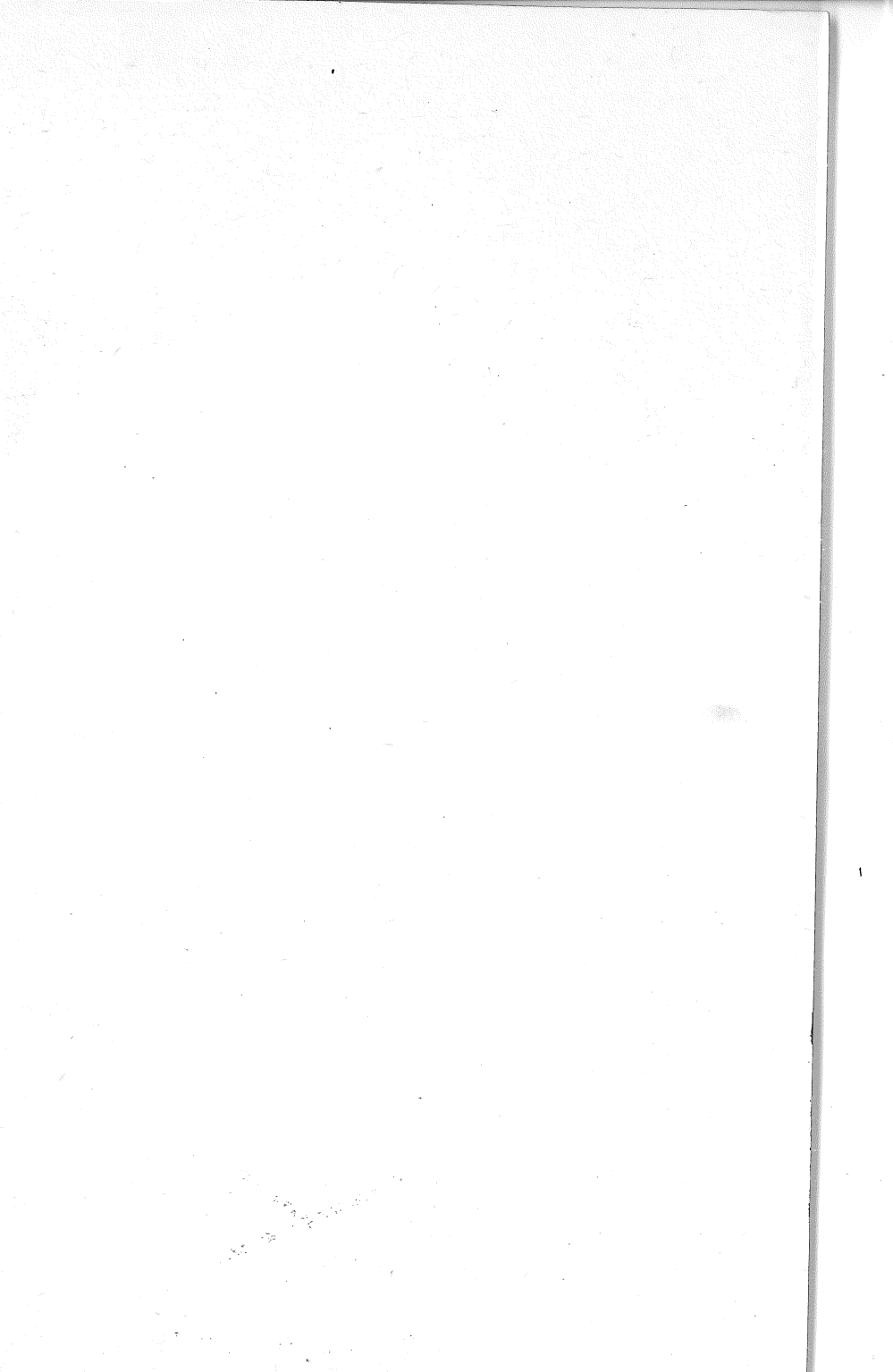
1996

1997

1998

1999

2000



IOK
PAN

30373