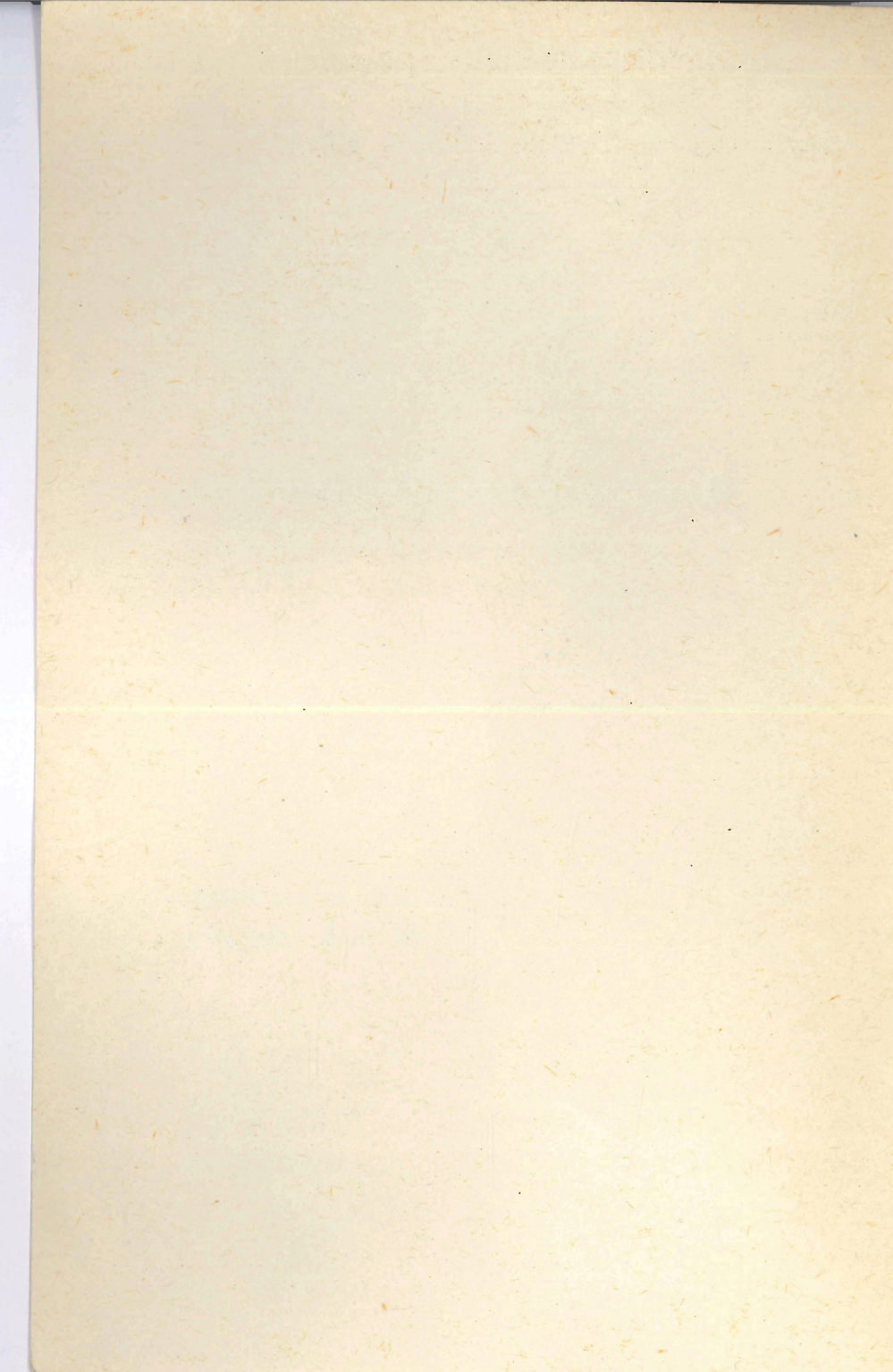


15
Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji
Zakład Socjologii Organizacji
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

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

Humanizacja pracy a ruchomy czas pracy

W rozważaniach nad wyżej wymienionym tematem warto na wstępie zwrócić uwagę, że oba człony, zarówno humanizacja pracy jak i czas pracy są pojęciami złożonymi, związanymi z pojęciem pracy i humanizmu, stanowiącymi przedmiot badań interdyscyplinarnych. Nie wchodząc zatem w zawile i nie zawsze owocne rozważania terminologiczne dla niniejszego komunikatu wystarczy ogólne stwierdzenie, że humanizację pracy określa się zazwyczaj, jako reakcję społeczną na narastanie negatywnych zjawisk ubocznych postępu: technicznego, społecznego, organizacyjnego, a w szczególności społecznego podziału pracy i stosunków międzyludzkich. Jak wiadomo czas pracy najemnej jest najbardziej sztywnym elementem w strukturze budżetu czasu, warunkującym większość głównych aspektów życia społecznego, rodzinnego i osobistego. Ustalenie właściwych proporcji, zmniejszenie wymiaru czasu pracy - jak wskazują obserwacje bieżącego stulecia krajów wysokouprzemysłowionych - jest uwarunkowany poziomem wydajności pracy oraz drugim czynnikiem, który działa zazwyczaj niezależnie od pierwszego - to presja społeczna wywierana przez zorganizowany ruch robotniczy. Część socjologów Zachodu, godzących się z postępującą dehumanizacją pracy, upatruje nawet podstawowy cel polityki społecznej w skracaniu czasu pracy, jako rekompensaty za niedomogi pracy zdehumanizowanej. Rozwój funkcji kompensacyjnych czasu wolnego wg tego poglądu ma być lekarstwem, umożliwiającym człowiekowi odnalezienie siebie w czasie wolnym, czasie niepodporządkowanym, zdepersonalizowanym rygorom pracy cząstkowej.

Istotnie istnieje ścisła zależność pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym, wskazywana przez wielu teoretyków jak również potwierdzana badaniami empirycznymi. Można powiedzieć, że zakres czynności kompensacyjnych w czasie wolnym jest dobrym

wskaźnikiem stopnia alienacji pracy; im większy wymiar w budżecie czasu zajmują czanności kompensacyjne, tym silniejsza jest alienacja pracy, tym ostrzejszy jest podział życia na dwie sfery - w czasie pracy i poza pracą. Społeczne konsekwencje tego podziału są wielorakie. Stanowią ^{ca}źródło napięć i konfliktów. Postulat humanizacji pracy w tym zakresie, zmierzał by do stopniowej integracji podzielonych sfer życia ludzkiego. Wszelkie więc rozsądne nawet ograniczone działania zorientowane na stopniowe łagodzenie ostro zarysowanej granicy między czasem pracy a czasem wolnym nie mogą być obojętne z punktu widzenia humanizacji pracy, pamiętając przy tym, że naczelnym jej problemem pozostaje nadal charakter samej pracy, wzbogacenie jej treści, swobodny jej podział w grupach pracowniczych, w wyborze zawodu, podnoszeniu kwalifikacji itp.

Wydaje się, że ruchomy czas pracy/zmienne godziny rozpoczęcia i jej zakończenia/ w znaczący sposób prowadzi do złagodzenia dysonansu pomiędzy elastyczną sferą życia w czasie własnym, dyspozycyjnym a sztywnymi rygorami związanymi z dyscypliną w czasie pracy. Fakt, iż w chwili obecnej ruchomy czas pracy pojawił się w wielu krajach europejskich i poza europejskich, świadczy o tym, że ta nowa forma organizacji czasu pracy odpowiada potrzebom pracowników i pracodawców. Stosuje go już 30% firm szwajcarskich, ponad 1000 firm zachodniemieckich, około 400 firm francuskich, a także innych krajach jak Włochy, Anglia, Belgia, Szwecja, USA, Kanada, Węgry, Polska, ZSRR i inne.

12 czołowych producentów RFN, Szwajcarii i Francji oferuje dziś wszystkie organizacyjno-techniczne urządzenia rejestrujące, bilansujące i przetwarzające dane związane z gospodarką ruchomego czasu pracy.

Z badań empirycznych przeprowadzonych na zlecenie Instytutu w Lozannie, obejmujących 150 jednostek gospodarczych, w tym:

- 80 % stanowią firmy z terenu RFN, Szwajcarii, Austrii i Szwecji,
- 16% z terenu Francji, Włoch, Kanady, USA, Węgier, ZSRR i in.
- 4% z terenu Wielkiej Brytanii

wynika, że dziś w tych zakładach niema problemu stosowania,

czy nie stosowała ruchomego czasu pracy lecz w coraz szerszym zakresie opracowuje się całe systemy, które są już wdrażane nie tylko w administracji, zapleczu naukowo-badawczym ale i halach produkcyjnych.

Z uzyskanych danych wynika także, że :

- nastąpił znaczny wzrost wydajności pracy/uzyskało go 90 % badanych jednostek, a jedna z firm szwajcarskich, produkująca zegarki około 15% w stosunku rocznym/;
- zmalała fluktuacja/ w jednej z firm branży elektronicznej, zatrudniającej około 1300 osób o 10% w pierwszym roku stosowania tego systemu/;
- w znacznym stopniu zmalała liczba godzin nadliczbowych /w branży elektronicznej zatrudniającej ok. 5000 pracowników o 40 %/;
- zmalała liczba godzin na załatwianie spraw prywatnych w godzinach pracy w granicach od 15 do 80% ;
- oszczędność czasu uzyskana w wyniku omijania szczytu komunikacyjnego oceniana jest ok. 40 minut na osobę.

Niemal w każdej wypowiedzi podkreśla się możliwość uniknięcia napięć nerwowych, spowodowanych pośpiechem, podczas rannych dojazdów do pracy, zgodność opinii obopólnych korzyści dla pracowników i przedsiębiorstwa oraz polepszenie atmosfery pracy i stosunków międzyludzkich.

Ruchomy czas pracy budzi coraz większe zainteresowanie i w naszym kraju. W końcu 1974 r. stosowano ten system w 49 instytucjach i zakładach pracy, z tego znaczna część przypada na m. st. Warszawę. Wyniki badań przeprowadzonych przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w kilku zakładach naogół potwierdzają wnioski badań szwajcarskich.

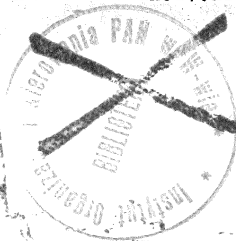
Ponadto nie potwierdza się zarzut przeciwników ruchomego czasu pracy o rozluźnieniu dyscypliny pracy. Nowy system pracy, wbrew pozorom nie jest rozluźnieniem dyscypliny pracy lecz jest zamianą dyscypliny formalnej, mało efektywnej na dyscyplinę świadomą, dającą poczucie swobody wyboru czasu pracy, dostosowanie rytmu pracy do własnych możliwości oraz czynności wykonywanych poza pracą.

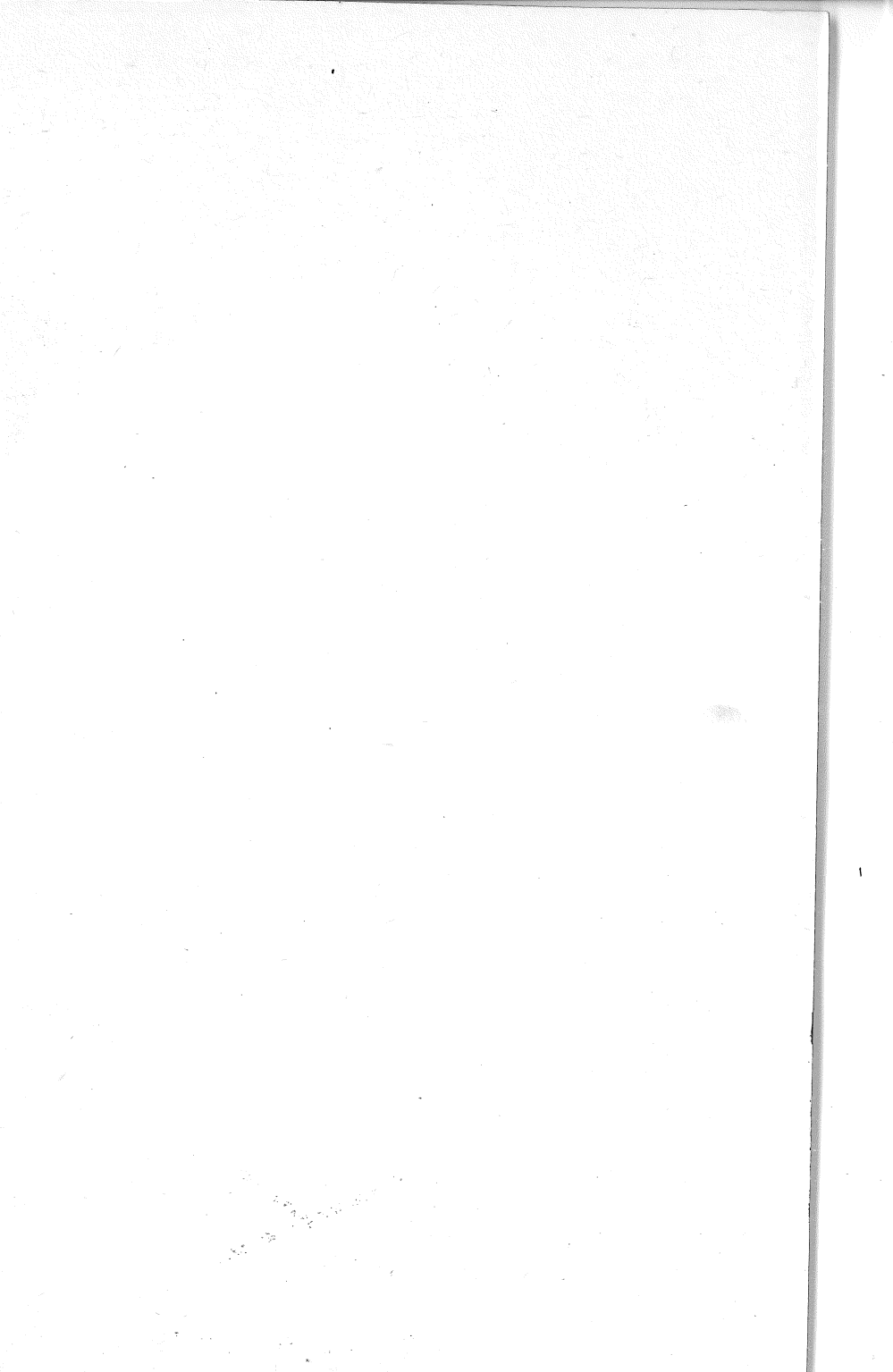
Podstawową zasadą nowego systemu jest podział czasu pracy na część stałą i ruchomą. Część stała zregóły nie przekracza połowy normy dziennej czasu pracy. Tworzy się ją poto, aby możliwe były kontakty między przełożonymi i podwładnymi. Mogą być stosowane trzy metody rozliczania czasu: dzienna, tygodniowa i kwartalna. Najważniejszą jednak jest sprawą - aktywizująca rola tego systemu, zarówno pracowników jak i dyrekcji. Pracownicy rozliczają się nie tylko z obowiązującego wymairu czasu pracy ale przede wszystkim efektów pracy. Dlatego też wzrasta inicjatywa i odpowiedzialność za wykonywaną pracę, wzrasta zaufanie, co ma ważne znaczenie w humanizacji stosunków międzyludzkich.

Ponadto w biurach projektowo-konstrukcyjnych i ośrodkach badawczo-rozwojowych podkreśla się możliwość rozładowania zagęszczeń pokoi biurowych w wyniku przebywania w nich nie wszystkich naraz pracowników, co ma ważne znaczenie dla pracy koncepcyjnej i lepszego wykorzystania maszyn i urządzeń.

Źródła wykorzystane :

1. E. Wnuk-Lipiński - Czas wolny, współczesność i perspektywy, Warszawa, 1975.
2. L. Machol i W. Swierczewski - Ruchomy czas pracy, Warszawa, 1975.
3. A. Borowiec - Ruchomy czas pracy, Biuletyn Ośrodka Bdawczo-Rozwojowego "PRFBOT" w Radomiu.
4. Z. Cyganowski - Wytyczne do opracowania regulaminów ruchomego czasu pracy, Przegląd Papierniczy, Nr 4 z 1975 r.
5. J. Bielakowa - Niektóre ważne aspekty wprowadzenia zmiennych godzin pracy w instytucjach i przedsiębiorstwach, Zkał. Informacji CİNTE oraz inne artykuły prasy codziennej a m.in. Trybuna Ludu z dn. 27. XII. 1974r. i 23. X. 1975r.





IOK
PAN

30373