

Anna Walczyna*, Izabela Łucjan**

POSTĘP TECHNICZNY A HUMANIZACJA PRACY

Streszczenie. Postęp techniczny sprawił, że praca stała się lżejsza, wykonywana jest szybciej, poprawił się poziom bezpieczeństwa i stan zdrowia pracowników. Z drugiej strony kurczy się rynek pracy (bezrobocie), rośnie monotonia pracy, słabną więzi społeczne. Przeciwdziałać tym zjawiskom ma humanizacja pracy. Jej metody to m.in.: rotacja, rozszerzanie i wzbogacanie pracy, metoda zadań dodatkowych, metoda grup autonomicznych oraz model Lothara Schneidera wahadłowego czterodniowego tygodnia pracy będący propozycją ograniczania bezrobocia poprzez dzielenie się pracą.

Słowa kluczowe: postęp techniczny, humanizacja pracy, wartość pracy, jakość życia.

WSTĘP

Od najdawniejszych czasów człowiek czyni sobie ziemię poddaną. Podejmując różnorodne działania stara się, aby jego życie stawało się łatwiejszym, znośniejszym, lepszym. W języku dzisiejszej psychologii można stwierdzić, że wszystkie te działania miały na celu poprawę szeroko rozumianej jakości życia. To antropocentryczne ukierunkowanie działań, jako wartość sama w sobie, wprost zostało wyrażone w okresie renesansu. Humanizm jako prąd umysłowy i kulturowy stawiał właśnie człowieka w centrum wszelkich działań. Jak wskazuje Encyklopedia Powszechna PWN, cechą humanizmu jest wierność człowiekowi jako osobie [12, s.817]. To prowadzi do postulatu humanizacji, czyli nadawania znaczenia sprawom ludzkim, we wszelkich obszarach życia człowieka, w tym pracy. Analizując przemiany w świecie pracy należy się odnieść przede wszystkim do tych spowodowanych postępem technicznym. Niewątpliwie przyczynił się on do zwiększenia wydajności pracy, poprawy warunków jej wykonywania jednak, jak się wydaje, pociągnął za sobą także nowe zagrożenia dla człowieka pracującego. Dlatego też celem niniejszego artykułu jest krytyczna analiza wpływu postępu techniki na pracę w kontekście jej humanizacji.

PRACA I JEJ CEL

Praca jest różnie definiowana. Na potrzeby niniejszej analizy przydatne wydają się definicje tworzone na gruncie filozofii oraz nauk społecznych. W ujęciu prakseologicznym do działań o charakterze pracy popycha człowieka jakaś niezaspokojona a istotna potrzeba.

* Katedra Ergonomii, Wydział Zarządzania, Politechnika Lubelska, a.walczyna@pollub.pl

** Zakład Socjologii Gospodarki i Organizacji, Instytut Socjologii UMCS, izabela.lucjan@umcs.lublin.pl

Praca służy więc zaspokojeniu ważnych potrzeb człowieka. Socjologowie i psychologowie dodatkowo podkreślają, że czynności te mają charakter celowy, użyteczny ze społecznego punktu widzenia, a także lokują człowieka – pracownika w strukturze społecznej [6, s 9-10; 5, s. 15]. Przyjmując antropocentryczny punkt widzenia niniejszych rozważań należy pokreślić, iż praca służy zaspokojeniu ważnych potrzeb człowieka, w tym potrzeb społecznych.

Właściwą rolę człowieka w procesie pracy dobrze oddaje łacińskie określenie *homo creatus* – człowiek twórca. Dążąc do zaspokojenia potrzeb człowiek tworzy to wszystko, co określane jest mianem kultury materialnej (przedmioty materialne, narzędzia, dzieła sztuki) a także duchowej (wiedza, wierzenia, moralność itd.). Pracując pośrednio więc człowiek udoskonala samego siebie [3, s.214 za: 2, s. 64].

Pojawianie się kolejnych wytworów kultury, gromadzenie wiedzy i związany z tym postęp naukowo-techniczny sprawiły, że poprzez wieki praca ulegała licznym przemianom, zmieniło się także jej postrzeganie oraz świadomość samych pracowników. Śledząc te przemiany można stwierdzić, że poprzez pracę człowiek zaspokaja lub potencjalnie może zaspokajać coraz wyższe szczeble w hierarchii potrzeb Masłowa [5, s. 15]. Dzięki temu praca staje się jedną z ważniejszych wartości w jego życiu.

Antropocentryczne spojrzenie na pracę szczególnie widoczne jest w filozofii chrześcijańskiej i katolickiej nauce społecznej. W tym kontekście często przywoływany jest dorobek Karola Wojtyły i jego późniejsze nauczanie jako papieża Jana Pawła II, który pracy ludzkiej poświęcił jedną ze swych encyklik - *Laborem exercens*. Ukazuje on pracę jako wartość wielowymiarową: społeczną (jej wytwory służą nie tylko pracownikowi ale i innym członkom społeczeństwa, różnorodnych wspólnot), moralną (poprzez pracę człowiek wypełnia swoje obowiązki względem siebie i społeczności, w której żyje), kulturową (w jej wyniku tworzona jest kultura – zarówno ta o charakterze narodowym jak i ogólnoludzkim), religijną (jest realizacją biblijnego nakazu czynienia sobie ziemi poddanej, co wskazuje na pewną niedokończoność stwórczego aktu Boga), gospodarczą (dzięki niej zaspokajane są potrzeby człowieka, tworzony dobrobyt zarówno samego pracownika jak i szerszych społeczności) [2, s. 65-67]. Jednakże nim „... człowiek zaczyna zaspokajać materialne i duchowe potrzeby swoje i bliźnich dzięki swej pracy, potrzebuje jej jako środka swej samorealizacji. Nie znaczy to, że praca nie przedstawia wartości ekonomicznej, ale jest to zagadnienie wtórne, podporządkowane owemu podstawowemu imperatywowi pracy, któremu także sam jej system oraz organizacja powinny być podporządkowane. Na tym polega ów (...) priorytet pracy w stosunku do imperatywów technicznych, organizacyjnych i ekonomicznych. Stanowi to podstawę powszechnego prawa do pracy ...” [8, s. 421-422] Tak więc zasadniczym celem pracy jest rozwój osobowości człowieka, rozwój człowieka jako człowieka.

Z takim ujęciem pracy dobrze koresponduje pojęcie kontraktu psychologicznego, który oznacza „... *niepisany zbiór oczekiwań działający cały czas pomiędzy każdym członkiem organizacji a różnymi kierownikami i innymi osobami w tej organizacji*” [za: 9, s. 10] Kontrakt ten dotyczy głównie aspektów niematerialnych, psychologicznych (spraw związanych z duchem). Zdaniem niektórych autorów ma on nawet nie tyle charakter oczekiwań co wręcz wzajemnych zobowiązań [9, s. 11]. Jest to wyraźną przesłanką a wręcz zobowiązaniem do podejmowania działań humanizujących pracę, do troski o zachowanie jej ludzkiego wymiaru.

POSTĘP TECHNICZNY - BLASKI I CIENIE

Postęp to słowo o zdecydowanie pozytywnych konotacjach. Bez trudu można wskazać jego zalety. Łatwiej się przemieszamy, komunikujemy itd. Czy jednak rzeczywiście postępowi naukowo-technicznemu towarzyszą same zalety?

Postęp techniczny odnosi się do różnych dziedzin nauki, w tym m.in. nauk technicznych a także z zakresu zarządzania. Ich osiągnięcia przekładają się na to, co określane jest mianem techniki, czyli „środki materialne i składające się na wiedzę techniczną reguły posługiwania się tymi środkami oraz ich projekty stosowane do zdobywania, przekształcania i wykorzystywania dóbr materialnych;...” [12, s. 333]. Gromadzenie wiedzy z zakresu zarządzania przyczyniło się m.in. do postępu w zakresie organizacji pracy, wprowadzenia wielu innowacji w tym obszarze. Wszystko to sprawia, że niewątpliwie żyje nam się łatwiej niż przed 100 laty. Ponieważ jednak każdy medal ma dwie strony, warto dokonać krytycznego oglądu postępu technicznego, jego blasków i cieni, czyli swoistej analizy SWOT.

Analizując wpływ postępu technicznego na pracę produkcyjną zauważyć można, że zmienia się przede wszystkim jej struktura. Kierunek ewolucji przebiega od pracy ręcznej (ta nigdy do końca nie zostanie wyeliminowana, ale jej udział się zmniejsza) do pracy w coraz większym stopniu zautomatyzowanej, więcej prac ma także charakter aparaturowy lub agregatowy [5, s. 19]. Niewątpliwym plusem omawianego zjawiska jest przede wszystkim to, że w sensie fizycznym praca staje się po prostu łatwiejsza. Zmechanizowanie i zautomatyzowanie wielu prac prowadzi także do wzrostu wydajności. Oznacza to wydłużenie czasu wolnego, co stwarza pracownikowi dodatkowe możliwości korzystania z owoców pracy, sprzyja rozwojowi, wypoczynkowi, obcowaniu z rodziną i bliskimi. To zaś, sprzyja kreowaniu nowych miejsc pracy w sektorze usług. Z drugiej jednak strony owo zwiększenie wydajności powoduje kurczenie rynku pracy i wzrost bezrobocia. Brak pracy zaś, definitywnie uniemożliwia rozwój poprzez i w pracy.

Praca ma, a przynajmniej powinna mieć, charakter rozwojowy. Poprzez jej wykonywanie pracownik powinien niejako aktualizować samego siebie, rozwijać swój potencjał. Oznacza to możliwość wykorzystywania w niej swojego potencjału, kompetencji, rozwoju swojej osobowości. Niewątpliwie taką możliwość mają osoby wykonujące dwa rodzaje prac: samodzielną w ramach przyjętego zadania oraz twórczą. W przypadku pierwszej pracownik ma określone zadania do wykonania, ale jednocześnie pozostawiona jest mu duża doza samodzielności co do sposobu ich wykonania (nauczyciel, inżynier, lekarz). W pracy twórczej zaś, pracownik sam stawia sobie zadania, on także decyduje o metodach jej wykonania (artysta, naukowiec). W mniejszym stopniu dotyczy to pracy szablonowej według wskazówek - zadania i metody są wprawdzie różnorodne, ale możliwość wykonania zadania ograniczona przez z góry określone instrukcje, schematy itp., (np. praca księgowego). Jednakże w przemyśle, głównie na stanowiskach robotniczych wydaje się dominować praca o charakterze automatycznym oraz nawykowa (półautomatyczna), gdzie zadania i metody są ciągle takie same, przy relatywnie niewielkiej różnorodności w rytmie pracy [5, s. 19-20]. W tym wypadku poza czynnikami *stricto* technicznymi wpływ miały także innowacje o charakterze organizacyjnym, za jaką można uznać wynalezienie taśmy produkcyjnej. Co więcej, rośnie liczba prac o charakterze operatorskim. Powoduje to co

prawda mniejsze zmęczenie fizyczne pracownika, ale niesie większe obciążenie natury psychicznej spowodowane monotonią. „*W wyniku pracy monotonnej następuje zmęczenie, określane jako czasowe osłabienie sprawności psychicznej lub/i fizycznej. Zmęczenie wyraża się obniżeniem czujności i zdolności dostosowywania się do zmieniających się warunków pracy, zmniejszeniem sprawności oraz wydajności pracy, a także zwiększeniem liczby popełnianych błędów. Wyrazem zmęczenia jest również narastanie dysproporcji między wysiłkiem włożonym w pracę a jej wynikiem oraz mniejsza satysfakcja z pracy. Ze względu na zmniejszenie czujności i wzrost liczby popełnianych błędów, monotonia, mimo iż jest zaliczana do czynników uciążliwych (powodujących negatywne, ale przemijające skutki), może zagrażać również bezpieczeństwu pracy.*” [7, s. 13-14] Dodatkowo wskazuje się, że wraz z postępowaniem cywilizacyjnym w niektórych przypadkach pogorszyły się warunki pracy, człowiek zaczął pracować w bardziej szkodliwym środowisku pracy. Z drugiej strony, dzięki postępowi techniki wzrosło bezpieczeństwo pracy. Jest to możliwe dzięki stosowaniu coraz lepszych zabezpieczeń przy projektowaniu maszyn i urządzeń, różnego rodzaju czujników, ograniczników itp.

Dzięki postępowi technicznemu gospodarka, a w związku z tym i praca uległy globalizacji. Od części, szczególnie wysoko wykwalifikowanej kadry pracowniczej, wymaga to odbywania często nawet dość odległych podróży. Szybka zmiana stref czasowych również jest źródłem stresu i prowadzi do wystąpienia „*jet-pilot syndrom*”. Jego objawami są m.in. bezsenność, senność w ciągu dnia, wzmożona pobudliwość nerwowa, różnego rodzaju zaburzenia przewodu pokarmowego i problemy z koncentracją [15, s.294].

Pracę zrewolucjonizował także postęp, jaki dokonał się w obszarze technik teleinformatycznych i komunikacyjnych. Z jednej strony można powiedzieć, że porozumiewanie stało się i szybkie i tanie. Informacje w krótkim czasie mogą zostać przekazane na znaczne odległości. Doprowadziło to m.in. do powstania nowej formy pracy, jaką jest telepraca. Praca jest w tym wypadku wykonywana poza siedzibą firmy, a jej wyniki przekazywane do pracodawcy za pomocą technologii informatycznych. W literaturze wskazuje się na rozliczne zalety tej formy pracy, jak choćby elastyczność czasu pracy pozwalająca na harmonijne godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, pracownik nie traci czasu na dojazdy do pracy, może pozyskiwać pracę praktycznie na terenie całego kraju, przeprowadzka nie powoduje konieczności zmiany pracy. Z drugiej jednak strony podnoszone są jej wady, wśród których wymienić można tendencję do wydłużania czasu pracy (jest on zazwyczaj dłuższy niż w sytuacji, gdy praca wykonywana jest w siedzibie przedsiębiorstwa), pracownik nie nawiązuje więzi z innymi współpracownikami, często pracuje w izolacji i samotności, zazwyczaj ma mniejsze możliwości awansu, pojawia się także problem z oddzieleniem życia zawodowego od rodzinnego [5, s. 23].

W kontekście postępu w obszarze technik informatycznych, multimedialnych i telekomunikacyjnych, powszechności Internetu jako narzędzia komunikacji podnoszona jest jeszcze inna kwestia, a mianowicie fakt, iż paradoksalnie prowadzą one do zaniku więzi międzyludzkich. „*...komputery w dużym stopniu substytuują bezpośrednie kontakty, np.: wykorzystuje się je do przesyłania informacji (...), szkolenia pracowników, przeprowadzania konferencji. Taki system może wywołać poczucie, że pracownik jest pozostawiony sam sobie, że jest wyizolowany z grupy społecznej.*” [16, s. 74-75]

Dotychczasowe rozważania w znacznym stopniu koncentrowały się na pracy produkcyjnej, pracy robotników. Jakościowo różni się ona od pracy kierowniczej, w której zdecydowanie nie można mówić o rutynie czy zautomatyzowaniu. Wręcz przeciwnie, stwarza ona możliwość rozwoju, osiągnięcia wysokiego poziomu satysfakcji. Konieczna jest w niej kreatywność, elastyczność, tolerancja niepewności, niejednoznaczność sytuacji podczas podejmowania decyzji, konkurencja i „wyścig szczurów”. Technika niewątpliwie przychodzi w sukurs dzisiejszym menedżerom, a zagrożenia związane z tego typu pracą z postępu naukowo-technicznego wynikają pośrednio. W tym wypadku są to głównie zagrożenia związane ze stresem i wypaleniem zawodowym. Ta kategoria pracowników nie będzie jednak szczegółowo omawiana pod kątem zagrożeń związanych z postępowaniem naukowo-technicznym. Należy jednak podkreślić, że to na niej właśnie spoczywa główny ciężar związany z humanizacją pracy. Podobnie można zdefiniować rolę samych twórców techniki, wynalazców. Dla nich ich dzieła są powodem do dumy, źródłem satysfakcji z wykonywania takiej właśnie pracy. Ich rolą powinno być także wskazywanie pozytywnych walorów techniki, która ma rolę służebną wobec człowieka, ma ułatwiać mu życie, a nie służyć jedynie bezrefleksyjnemu konsumpcjonizmowi, być używaną w sposób niedbały, bezmyślny czy wręcz zły [1, s. 39].

Podsumowując dotychczasowe rozważania na temat postępu naukowo-technicznego można wymienić następujące jego pluse: praca stała się lżejsza, wykonywana jest szybciej, jako nowa kategoria pojawia się czas wolny, pojawiają się nowe zawody, poprawia się stan bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (także dzięki ogromnemu postępowi w medycynie). Wszystko to sprawia, że można mówić o poprawie jakości życia w pracy, a poprzez to jakości życia w ogóle. Wśród negatywów związanych z postępowaniem naukowo-technicznym wymienić można monotonię będącą skutkiem zautomatyzowania wielu prac, nowe zagrożenia związane z pracą w warunkach szkodliwych, wzrost liczby chorób cywilizacyjnych i zawodowych, kurczenie się rynku pracy co sprawia, że olbrzymia liczba ludzi zdolnych i gotowych do jej podjęcia nie może realizować swojego podstawowego prawa – prawa do pracy, rozwijać się poprzez pracę i funkcjonować jako pełnoprawni członkowie społeczeństwa.

KIERUNKI I METODY HUMANIZACJI PRACY

Działania humanizujące ludzkie życie można podejmować w skali mikro i makro. W tym kontekście L. Jabłonowska mówi o „dużej” i „małej” humanizacji. Ta pierwsza winna być, zdaniem autorki, prowadzona przez państwo i gwarantować poszanowanie pracy jako szczególnie cennej wartości społecznej oraz koncentrować się na poprawie technicznych, społecznych, materialnych i środowiskowych warunków pracy [4, s. 59]. Można powiedzieć, że chodzi tu o kreowanie specyficznego klimatu, który ma sprzyjać i wręcz zachęcać mniejsze podmioty do stawiania człowieka i jego dobra w centrum pracy (praca dla człowieka a nie człowiek dla pracy). Jednym z ważniejszych instrumentów, które posiada w tym zakresie państwo jest tworzone prawo. Inny to kształcenie, w którym nie może zabraknąć treści humanistycznych. Dotyczy to każdego etapu kształcenia i każdego jego rodzaju, gdyż jedni są inżynierami, inni spawaczami, sekretarkami, nauczycielami, ale każdy jest przede wszystkim człowiekiem i żyje w różnego rodzaju społecznościach ludzkich.

„Mała” humanizacja odnosi się do działań w skali mikro – w konkretnej organizacji, na konkretnym stanowisku pracy. Tu głównymi jej kreatorami są menedżerowie, przedsiębiorcy podejmujący działania mające na celu zmniejszanie bądź likwidację uciążliwości pracy, wdrażający programy rozwojowe dla pracowników, wykorzystujący potencjał drzemiący w pracownikach, umożliwiającą im rozwój i satysfakcję z pracy [4, s. 60-61].

Można więc stwierdzić, że wymienione podmioty są niejako powołane do tego, aby czynić życie bardziej ludzkim, umożliwiając człowiekowi rozwój. Nie można jednak zapomnieć o, poprzez analogię, „mini” humanizacji, czyli obszarze osobistej odpowiedzialności każdego człowieka za jego człowieczeństwo. Najlepiej chyba postulat ten został wyrażony na gruncie katolickiej nauki społecznej, gdzie stwierdza się, że człowieczeństwo jest nam nie tylko dane ale i zadane. Słusznie zatem, za T. Tomaszewskim, wskazuje Z. Ratajczak, iż jakość życia człowieka jest wypadkową jakości świata w którym żyje oraz jakości jego samego [13, s. 159].

Zdaniem niektórych autorów mówiąc o humanizacji pracy należy wyróżnić jej aspekt techniczny (eliminacja pracy ciężkiej i uciążliwej, poprawa komfortu i bezpieczeństwa pracy a także wzbogacanie jej treści i wprowadzanie nowych, przyjaznych człowiekowi, form organizacji pracy) i społeczny (głównie wzrost partycypacji pracowniczej a także zaspokajanie innych potrzeb pracowniczych – np. społecznych czy kulturalnych) [11, s. 16-17]. Rozróżnienie to jest o tyle cenne, że wskazuje na wieloaspektowy charakter humanizacji pracy a także na różne obszary jej dehumanizacji. Warto także podkreślić, że dążąc do podniesienia jakości życia w pracy, do jej humanizacji nigdy nie można tracić z pola widzenia konkretnego człowieka, który wchodzi do organizacji ze swoimi potrzebami, celami, wartościami, ale także ograniczeniami.

Jednym z czynników mogących humanizować środowisko pracy jest język. Za jego pomocą wyrażamy nasze ustosunkowanie do świata i innych ludzi. Jest więc on odzwierciedleniem naszej świadomości. Tak więc mówiąc o pracownikach jedni posługują się określeniem kapitał ludzki, inni zaś mówią o potencjale ludzkim/społecznym. Pierwsze wskazuje na rzeczowe traktowanie człowieka. Kapitał ten można „...przedmiotowo pomnażać, dowolnie wymieniać, czerpać z różnych miejsc, w różnym czasie (...) człowiek jest traktowany (...) jako predyktor wzrostu gospodarczego i uzyskiwania korzyści przez inwestowanie w niego, w tym nakłady na rozwój. W strategiach korporacyjnych celem nie jest człowiek, lecz zyski przez niego wytwarzane i konsumowane ...” [4, s. 59-60]. Zupełnie inny wydźwięk ma, niezbyt jeszcze powszechnie stosowane, określenie potencjał ludzki/społeczny jednoznacznie wskazujące na możliwości, zdolności drzemiące w człowieku [10, s. 613].

W aspekcie *stricte* technicznym należy wskazać na ergonomię, jako tę dyscyplinę, która jest niejako powołana do troski o ludzki wymiar pracy. Inżynierowie projektujący nowe, coraz bardziej złożone narzędzia muszą brać pod uwagę możliwości obsługującego je człowieka. Celem tej troski jest zapobieżenie ewentualnym wypadkom ale także chorobom zawodowym (np. spowodowanym długotrwałą wymuszoną pozycją ciała w czasie pracy) [14, s. 16].

Szukając możliwości humanizacji pracy należy wskazać na nowe formy organizacji pracy mające na celu ograniczanie zjawisk dehumanizacyjnych będących skutkiem ubocznym postępu naukowo-technicznego. Służyć temu może zmiana struktury pracy poprzez rozszerzenie pola działania pracownika w wymiarze poziomym (możliwość pracy we wszystkich etapach procesu produkcji lub przynajmniej ich znajomość) i pionowym (możliwość udziału w podejmowaniu decyzji i kontroli procesu produkcyjnego) [2, s. 69]. Praktycznymi tech-

nikami organizacji pracy wychodzącymi naprzeciw temu postulatowi są: rotacja pracy (*job rotation*), rozszerzanie pracy (*job enlargement*), wzbogacanie pracy (*job enrichment*) [2, s. 69; 11, s. 128-136] a także metoda zadań dodatkowych (*secondary task*) i metoda grup autonomicznych (*autonomous work group*) [11, s. 136-147].

Rotacja pracy polega na systematycznej zmianie czynności wykonywanych przez pracownika. Rozszerzanie pracy polega na scaleniu kilku czynności i powierzeniu ich jednemu pracownikowi, który dodatkowo posiada pewną swobodę w zakresie rytmu pracy. Rozwinięcie tej metody o udział także w procesach decyzyjnych i kontrolnych prowadzi do kolejnej techniki humanizacyjnej – wzbogacania pracy. Metoda ta jest jednak trudna do samodzielnego stosowania i najczęściej jest wprowadzana łącznie z metodą grup autonomicznych. Z kolei metoda zadań dodatkowych polega na przydzieleniu pracownikowi do wykonania obok zadania podstawowego także dodatkowego. W przypadku tak zadania podstawowego jaki dodatkowego ich przydzielenie łączy się zarówno z odpowiedzialnością jak i określeniem ram czasowych wykonania. Jak wskazują autorzy przy odpowiednim zastosowaniu, metoda skutecznie przeciwdziała unifikacji i depersonalizacji pracy sprzyja zaś jej indywidualizacji. Natomiast metoda grup autonomicznych oznacza tworzenie grup pracowniczych mających na celu wykonywanie pewnej liczby zadań, tworzących określoną całość w procesie pracy. Oznacza to także przejęcie przez grupę części zadań uprzednio sprawowanych z jednej strony przez kierownictwo z drugiej zaś służby pomocnicze [11, s. 136-141].

Ciekawą koncepcją, będącą odpowiedzią na kurczenie się rynku pracy i związane z tym bezrobocie jest model ruchomego czterodniowego tygodnia pracy L. Schneidera. Pracownicy pracują 9 godzin przez 4 dni w tygodniu. W przypadku pracy zmianowej, nocna trwa jedynie 6 godzin, co przy większym ryzyku popełnienia błędu w godzinach nocnych, wychodzi naprzeciw również postulatowi troski o bezpieczeństwo pracowników. Dniem organizującym tydzień jest niedziela jako czas wolny od pracy. Oznacza to, że praca może się składać z jednego 4dniowego bloku lub dwóch dwudniowych. Oprócz, wynikającego ze skrócenia czasu pracy, podzielenia się pracą z innymi dodatkowymi walorami tej koncepcji jest większa możliwość planowania czasu wolnego – zarówno na odpoczynek jak załatwianie np. spraw urzędowych, bardziej harmonijnego łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Autor tej koncepcji wskazuje także na inne zalety takiego rozwiązania jak chociażby skrócenie czasu dojazdu do pracy, zmniejszenie emisji spalin itp. [2, s. 72-73].

Wskazane powyżej propozycje na pewno nie wyczerpują arsenału działań humanizujących warunki pracy. Kluczem jest umiejętność dostrzeżenia zagrożeń i twórczego podejścia do ich eliminacji. Jak słusznie bowiem zauważa Z. Ratajczak o roli współczesnych psychologów pracy twórczym ludziom należy twórczo doradzać, w nietypowych sytuacjach stosować innowacyjne sposoby interwencji, a rutyniarzom otwierać oczy [13, s. 16]

PODSUMOWANIE

Praca towarzyszy ludziom od zawsze i poprzez ulegała licznym przemianom. Ich przyczyną był i jest postęp nauki i techniki. W ostatnim stuleciu przybrał on szczególnie szybki charakter. Dzięki postępowi zmniejszyła się uciążliwość pracy, wzrosło bezpieczeństwo

i wydajność, pokonane zostały liczne bariery komunikacyjne. Mimo to nadal słyszy się iż jakaś praca jest nieludzka, niegodna człowieka, że nastąpiła jej dehumanizacja. I mimo, iż dzisiaj te stwierdzenia zapewne oznaczają coś jakościowo odmiennego niż przed kilkoma wiekami nie można ich ignorować. Brak pracy, zanik więzi społecznych, monotonia to niektóre tylko ze współczesnych zagrożeń w świecie pracy. Stoją one w sprzeczności z podstawowym celem pracy, jakim jest rozwój człowieka – pracownika. Stąd postulat humanizacji pracy rozumianej jako prymat człowieka nad narzędziami i innymi elementami procesu produkcji [2, s. 68] jest wciąż aktualny. Dokonuje się on w znacznej mierze także dzięki osiągnięciom ludzi nauki i techniki oraz przedsiębiorców i menedżerów. Dzieje się tak zawsze wtedy, gdy na etapie projektowania pracy, zarówno w aspekcie technicznym jak i organizacyjnym w centrum uwagi stoi człowiek i jego dobro.

BIBLIOGRAFIA

1. Baraniak B.: Humanizacyjno – cywilizacyjny wymiar techniki opisany współczesnymi kwalifikacjami i kompetencjami. W: Humanistyczne aspekty techniki. Praca zbiorowa pod red. A. Jakubiaka. Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2009.
2. Fel S.: Humanizacja pracy w perspektywie katolickiej nauki społecznej. Humanizacja pracy, nr 6 (252) 2009.
3. Gałkowski J.W.: Ziemski los człowieka. Jana Pawła myśl o pracy. Wyd. KUL, Lublin 2002.
4. Jabłonowska L.: Rozwój kompetencji komunikacyjnych jako przejaw humanizacji pracy. W: Humanistyczne aspekty techniki. Praca zbiorowa pod red. A. Jakubiaka. Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2009.
5. Jachnis A.: Psychologia organizacji. Kluczowe zagadnienia. Difin, Warszawa 2008.
6. Januszek H., Sikora J.: Socjologia pracy. Wydanie trzecie rozszerzone, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2000.
7. Karska M.: Monotonia jako czynnik obciążenia podczas pracy – ocena ryzyka zawodowego. Bezpieczeństwo pracy. Nauka i praktyka, nr 3 (380) 2003.
8. Majka J.: Katolicka nauka społeczna. ODiSS, Warszawa 1988.
9. Makin P., Cooper C., Cox Ch.: Organizacje a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
10. Mały słownik języka polskiego pod red. S. Skorupki, H. Auderskiej, Z. Łempickiej. PWN Warszawa 1990.
11. Mikuła B., A. Potocki A.: Humanizacja organizacji pracy. Aspekty metodologiczne. Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1998.
12. Nowa encyklopedia powszechna PWN, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995.
13. Ratajczak Z.: Psychologia pracy i organizacji. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
14. Sztumski J.: Humanizacja pracy a zagrożenia związane z jej wykonywaniem. Humanizacja pracy, nr 1-2 (205-206) 2002.

15. Terelak J.F.: Wprowadzenie do psychologii. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Suwalsko-Mazurskiej, Suwałki 2007.
16. Turowska-Szczyglińska L.: Wybrane aspekty humanizacji pracy na początku XXI wieku. W: Humanistyczne aspekty techniki. Praca zbiorowa pod red. A. Jakubiaka. Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2009.

TECHNICAL PROGRESS AND THE HUMANIZATION OF WORK

Summary

Technical progress caused that job is easier and faster, the level of job security increased and the health condition of employees improved. On the other hand the job market is shrinking and the unemployment increases, the level of work monotony grows and the social ties weaken. Those phenomena can be counteracted by the humanization of work. Its methods, among others, are: job rotation, job enlargement, job enrichment, secondary tasks, autonomous work group and Lothar Schneder's model of shuttle four-day-working week as being the proposal of the unemployment reduction through sharing the work.

Key words: work value, technical progress, humanization of work, quality of life.