

FRANCISZEK ADAMSKI

EKSPERYMENT W ZAKRESIE CZASU PRACY

TENDENCJE WYZNACZAJĄCE SYTUACJE W ZAKRESIE PRACY W PRZEMYŚLE

Obowiązujący powszechnie w cywilizowanym świecie podział pracy na 6 dni roboczych i 1 wypoczynku wynika z dostosowania organizacji tygodnia roboczego do uświęconych historycznie tradycji religijno-obyczajowych. Do niedawna przecież czas pracy określały nie tylko godziny pracy, ale też niekiedy nadmierna liczba dni świątecznych o charakterze religijnym, które stopniowo były w poszczególnych państwach znoszone¹. Uznawano bowiem powszechnie, że krótsza praca tygodniowa, poniżej 6 dni nie zdoła zapewnić robotnikom niezbędnych środków utrzymania, dlatego nawet niejednokrotnie kazano im rezygnować także z tego jedynego dnia odpoczynku. W tej sytuacji jednym z zasadniczych postulatów socjalnych na przełomie XIX w. było zapewnienie pracującym odpoczynku niedzielnego. W 1921 r. odpoczynek taki zagwarantowała nawet Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Mając za sobą takie osiągnięcia dojrzewająca ideologicznie klasa robotnicza zaczęła wysuwać bardziej śmiało wymagania, idące w kierunku zmniejszenia liczby godzin pracy w sobotę. Polska jako jeden z pierwszych krajów świata wprowadziła w 1918 r. ustawowe ograniczenie czasu pracy do ośmiu godzin. Niektóre państwa zachodnioeuropejskie stopniowo zwiększały liczbę dni wolnych od pracy z jednego do dwu w tygodniu. Obecnie ta tendencja występuje szczególnie wyraźnie w państwach wysoko uprzemysłowionych i zasobnych gospodarczo. Zdaniem niektórych badaczy, dążenie mas pracujących do uzyskania dwóch dni wolnych od pracy w tygodniu można nazwać cechą charakterystyczną ewolucji socjalnej drugiej połowy obecnego stulecia². Ta ewolucja obejmuje, jak się wydaje systematycznie coraz szersze kręgi terytorialne³. Towarzyszą jej śmiało stwierdzenia i propozycje nowych rozwiązań.

¹ N. Assorodobraj, *Początki klasy robotniczej*, Warszawa 1946, s. 120.

² J. Rosner, *Zagadnienie czasu pracy*, Warszawa 1962, s. 121.

³ Już parę lat temu w takich państwach, jak Stany Zjednoczone, Nowa Zelandia czy Australia, niemal powszechnie stosowano 40-godzinny tydzień pracy, obejmujący 5 dni pracy i 2 dni odpoczynku. Pięciodniowy tydzień pracy wysuwa się jako pierwszoplanowy cel do osiągnięcia w krajach, w których czas pracy **waha**

Dzisiaj już truizmem jest twierdzenie, że czas pracy człowieka w przeciwieństwie do czasu pracy maszyny ma nie tylko aspekt techniczno-ekonomiczny, ale przede wszystkim fizjologiczny i psychospołeczny. Rozwijające się obecnie żywo humanistyczne nauki o pracy mają swoje własne punkty widzenia na problematykę czasu pracy i czasu odpoczynku. Co więcej, wyrównany i właściwie wykorzystany bilans czasu pracy i czasu odpoczynku jest — jak się dziś powszechnie podnosi — celem, do którego dążyć musi każda jednostka i każda zbiorowość ludzka. „Czas pracy — powiada J. Rosner — tworzy ramy, które nasza działalność fizyczna i umysłowa wypełnia treścią, pomnażając zasoby materialne i wzbogacając dziedzictwo naukowe i kulturalne ludzkości. Czas jest też miarą wypoczynku. W rękę człowieka czas stał się podstawową kategorią organizacji życia społecznego, a prawidłowe ukształtowanie wzajemnych proporcji czasu pracy i czasu odpoczynku jest jednym z najtrudniejszych i najważniejszych zadań każdej społeczności i każdej władzy publicznej”⁴.

Zrozumiałe są w powyższym świetle owe tendencje władz poszczególnych państw i narodów do normatywnego wyznaczania tych proporcji. W Polsce działalność ta zaczęła się, jak wspomniano wyżej, zaraz po zakończeniu pierwszej wojny światowej. Początek dała jej ustawa z 16 XII 1918 r. o 8-godzinnym dniu i 46-godzinnym tygodniu pracy. Przeprowadzono ją w trudnych okolicznościach, o czym świadczyć może chociażby kampania zorganizowana na rzecz zachwiania wyznaczonych proporcji czasu pracy i czasu odpoczynku. Znane są usilne próby określonych grup przemysłowych, których przedstawiciele wywierali w 1923 r. w Sejmie duży nacisk w kierunku obalenia wspomnianej wyżej ustawy. Wśród wielu kategorycznych wymagań znalazło się wówczas między innymi żądanie wprowadzenia w hutnictwie 10-godzinnego dnia pracy. Chodziło bowiem o wyrównanie konkurencji polskiego przemysłu hutniczego z hutnictwem niemieckim i innych krajów zachodnioeuropejskich⁵.

się w granicach 40—46 godzin tygodniowo. Związek Radziecki idzie, jak wskazują decyzje z lat sześćdziesiątych, po linii skrócenia nie tygodnia, lecz dnia pracy, wprowadzając w całej gospodarce 7-godzinny dzień pracy, z tym, że w każdą sobotę i dni przedświąteczne obowiązuje 6 godzin pracy. Wydaje się jednak, że i tu celem na najbliższe lata jest wprowadzenie pięciodniowego tygodnia pracy.

(Zgodnie z uchwałą KC KPZR, Rady Ministrów ZSRR i Centralnej Rady Związków Zawodowych z marca 1967 r., wprowadzany zostaje w przedsiębiorstwach i instytucjach Związku Radzieckiego pięciodniowy tydzień pracy — 41 godzin tygodniowo. Proces przechodzenia na pięciodniowy tydzień pracy ma być zakończony do listopada 1967 r. Z uwagi na termin ukazania się tej uchwały autor nie miał możliwości uwzględnienia jej w tekście. *Przyp. Red.*)

⁴ J. Rosner, op. cit., s. 5.

⁵ Chodzi tu o jeden tylko front ogólnej walki świata kapitału, mającej na celu obalenie ustawy o 8-godzinnym dniu pracy w Europie. Realizacja 8-godzinnego dnia pracy nazajutrz po zakończeniu wojny przebiegała w warunkach chaosu i dezorganizacji ekonomiki światowej. Tę sytuację świat kapitalistyczny wykorzy-

W rezultacie wprowadzono w 1924 r. w hutnictwie górnośląskim 10-godzinny dzień pracy, który obowiązywał do 1928 r. Podobne były zresztą tendencje w odniesieniu do przemysłu górniczego, który jednak wyszedł z tych zmagania zwycięską ręką⁶.

Obronie 8-godzinnego dnia pracy w całym polskim przemyśle, a szczególnie w wyżej wymienionych jego gałęziach, poświęcił wiele starań i badań W. Landau. Już wówczas dowodził on, że z punktu widzenia społecznego i gospodarczego nie opłaca się przedłużać czasu pracy poza jego określone optimum. Jakże trafnie sygnalizował, że przemęczony, źle wypoczęty i nieodpowiednio wynagrodzony robotnik pracuje gorzej i mniej wydajnie⁷. Jakimi więc motywami kierowali się ci, którzy dążyli do systematycznego ograniczania czasu pracy?

W zależności od warunków społeczno-gospodarczych i programów działania zainteresowanych jednostek czy organizacji wysuwano jako główne elementy: ochronę zdrowia robotnika, walkę z bezrobociem, zapewnienie robotnikowi większej ilości czasu dla odpoczynku, kształcenia i zaspokajania jego potrzeb kulturalnych. Ponadto motorem tej walki było dążenie robotników do zapewnienia sobie wyższych zarobków bądź to w głównym zajęciu, lub w zajęciach dodatkowych, możliwych w przypadku krótszego dnia pracy.

Te motywy występują w ciągu całego okresu walki o skracanie czasu pracy. Jeśli w XIX w. akcentowano przede wszystkim sprawę ochrony zdrowia i siły biologicznej robotników wyniszczonych nadmierną długością dnia pracy, to w okresie międzywojennym miano na względzie walkę z bezrobociem koniunkturalnym i technologicznym. Obecnie natomiast podnosi się ostatnie dwa postulaty, dotyczące szerszego udziału mas pracujących w korzyściach płynących z automatyzacji, postępu technicznego i wzrostu wydajności pracy. Wysuwa się na czoło między innymi ustawiczne rozpowszechnianie form masowych rozrywek i sposobów upowszechniania kultury, a także coraz bardziej dostępnych środków komunikacji. Konsekwentnie za tym idzie rozwój ruchu turystycznego, sportu, urlopów i wczasów pracowniczych. To jedna strona

stywał, aby oskarżyć nową normę czasu pracy o spowodowanie powojennych trudności gospodarczych. Na ten temat pisze szeroko J. Rosner (op. cit., s. 35 i n.).

⁶ S. Rychliński, *Czas pracy w przemyśle polskim w świetle wyników ankiety Związku Stowarzyszeń Zawodowych*, Warszawa 1929, s. 4 i n.

⁷ Zob. W. Landau, *Ośmiogodzinny dzień pracy*, wyd. IGS, Warszawa 1927. Koncepcja systematycznego skracania czasu pracy miała swych wytrwałych obrońców wiele wcześniej. K. Marks przytacza w *Kapitale* ciekawą wypowiedź jednego z angielskich pisarzy, który opowiadał się zdecydowanie za skróceniem czasu pracy. Jego argumentacja i dziś może trafiać do przekonania. „Gdyby nasi robotnicy musieli cały rok pracować po 6 dni w tygodniu, powtarzając wciąż tę samą robotę, czy wtedy zdolności ich nie przytępiłyby się i czy z ludzi bystrych i zręcznych nie staliby się tępymi i apatycznymi” (K. Marks, *Kapitał*, t. I, Warszawa 1950, s. 295).

zagadnienia. Z drugiej strony jawią się znowu stale rosnące wymagania w zakresie podnoszenia umiejętności i kwalifikacji zawodowych, jakie stawia coraz wyraźniej zarówno pracownikom umysłowym, jak i fizycznym szybki postęp techniczny w wielu dziedzinach życia gospodarczego.

Dostrzegamy dziś przeto aspekty ekonomiczne, fizjologiczne, psychologiczne i socjologiczne. Są one wyrazem przyjęcia przez władze wielu państw koncepcji, że obok podniesienia produkcji i dochodu narodowego musi się pamiętać o dodatkowym kryterium, a mianowicie o zapewnieniu masom pracującym niezbędnej ilości czasu wolnego w celu zabezpieczenia należytego odpoczynku, rozrywki, kształcenia i rozwoju osobowego, a także wypełniania obowiązków rodzinnych czy obywatelskich.

W interesującym autora przypadku wydatnego skrócenia czasu pracy we współczesnym hutnictwie polskim przez zastosowanie czterobrygadowego systemu pracy wysuwa się na czoło — w świetle oświadczeń władz hutniczych i związkowych — czynnik natury zdrowotnej, psychologicznej i socjalnej. Jako jeden z elementów organizacji produkcji, powiązany on jest ze sprawą wydajności pracy, a dalej z kosztami własnymi przedsiębiorstwa, z rozmiarami zatrudnienia, z absencją i wypadkowością w pracy. Zakłada się u przeto do osiągnięcia pewne, wyraźnie określone cele, których zadaniem jest usprawnienie funkcjonowania danej dziedziny życia gospodarczego kraju. Ciekawą przeto rzeczą będzie stwierdzenie, czy założone cele zostają w pełni osiągnane, czy w wyniku innowacji dokonuje się faktycznie usprawnienia funkcjonowania systemu społecznego zakładów przemysłowych objętych nową organizacją czasu pracy, czy dotychczasowa jego organizacja stanowiła w tym względzie zasadniczą przeszkodę⁷³. Częściową odpowiedź na tak sformułowane pytania uzyskamy w wyniku głębszej analizy dotychczasowej organizacji czasu pracy w hutnictwie i jej wpływu na stosunek hutników do zawodu oraz różnorodnych zmian wynikłych w efekcie wprowadzenia nowej organizacji czasu pracy, określanej mianem czterobrygadowego systemu pracy.

DOTYCHCZASOWA ORGANIZACJA CZASU PRACY W HUTNICTWIE I JEJ WPŁYW NA STOSUNEK HUTNIKÓW DO ZAWODU

Hutnictwo jest przemysłem, w którym sytuacja w zakresie czasu pracy odbiega najbardziej od ustawowych norm obowiązujących w kraju. Załogi podstawowych wydziałów hutniczych (około 40% ogólnej ilości

⁷³ Wszystkie te zagadnienia są przedmiotem dokonanego przez autora opracowania wyników badań socjologicznych, przeprowadzonych w latach 1964—1965 w ramach prac badawczych Śląskiego Instytutu Naukowego. Badania zostały podjęte na zamówienie władz przemysłu hutniczego i Związku Zawodowego Hutników; obrazują one przemiany oraz procesy towarzyszące wprowadzaniu innowacji w życie. Całość opracowania ukaże się w r. 1967 nakładem wydawnictwa „Śląsk”.

zatrudnionych, w przybliżeniu 45 000 ludzi) pracujących w tzw. ruchu ciągłym nie mają zapewnionego ustawowego odpoczynku. Zmuszone są pracować przez wszystkie dni w miesiącu, nie wyłączając niedziel i świąt. Charakter hutniczego procesu technologicznego powoduje bowiem konieczność funkcjonowania agregatów bez przerw.

Aczkolwiek obowiązujące przepisy ustalają w przemyśle hutniczym 46-godzinny tydzień pracy — przy 6 dniach pracy w tygodniu — co w skali miesięcznej wynosi około 200 godzin pracy, to jednak faktyczny czas pracy robotników objętych ruchem ciągłym przekracza tu w skali miesiąca nawet 240 godzin albo 56 godzin w skali tygodnia. Oznacza to przedłużenie ustawowego czasu pracy o 17%⁸. Warto przy tym zaznaczyć, że nie do rzadkości należą przypadki, kiedy hutnicy zatrudnieni w ruchu ciągłym nie tylko nie mają ani jednego wolnego dnia w miesiącu, ale pracują dodatkowo w godzinach nadliczbowych. Przypadki takie mają miejsce wówczas, gdy ktoś z członków danej grupy roboczej zachoruje lub z innych powodów nie stawia się do pracy i zachodzi potrzeba zastąpienia go na stanowisku roboczym lub nadrobienia wynikłych stąd opóźnień w produkcji.

Próby rozwiązania tej sytuacji drogą wprowadzenia tak zwanych „zmienników” nie powiodły się ze względu na specyficzne warunki pracy w hutnictwie. Wprowadzenie „zmienników” pociągało za sobą ustawiczne zmiany w ustalonej organizacji pracy hutniczych zespołów roboczych. Kolejne udzielanie poszczególnym pracownikom danego zespołu wolnego dnia w tygodniu musiało prowadzić do przerzucania niektórych osób na różne stanowiska robocze. Wiadomo przecież, że sprawna obsługa każdego agregatu i dobre funkcjonowanie całego zespołu roboczego wymaga stałego składu personalnego jego członków⁹.

Utrzymujący się przeto w całym hutnictwie od wielu lat, w pewnym sensie nienormalny stan rzeczy musiał spowodować wiele ujemnych skutków zarówno dla samego hutnictwa, jak i dla zatrudnionych tu rzesz robotników. Obowiązująca organizacja pracy, zmuszająca robotników do nieprzerwanego wysiłku w ciągu całego miesiąca i roku, nie zabezpieczała przede wszystkim dalszego wzrostu wydajności pracy. Przyjęty np. na pięciolatkę 1961—1965 plan wzrostu wydajności pracy w granicach 40—50% stanął z tego względu przed wielkim znakiem zapytania.

Niezależnie od powyższego, faktyczny stan rzeczy wpływał ujemnie na zdrowotność robotników, wzrastającą stopę absencji, wypadkowości w pracy, hamował możliwość doboru odpowiednich kadr i powodował dużą płynność, połączoną z niekorzystnym zjawiskiem starzenia się

⁸ Sprawy te omawia szczegółowo M. Syrek w pracy pt. *Wydajność pracy w polskim hutnictwie żelaza i stali*, Katowice 1964, s. 260 i n.

⁹ Zob. F. Adamski, *Socjologiczna charakterystyka hutniczych zespołów roboczych*, Wiadomości Hutnicze 1964, nr 6—7.

załóg w wydziałach o ruchu ciągłym. Poza tym wszystkim w każdą niemal niedzielę i święto napotymano duże trudności w zabezpieczeniu obsługi agregatów, co dalej obniżało ogólny poziom wydajności pracy. Ale sprawa nie kończy się tylko na tej stronie zagadnienia.

Obok wymienionych wyżej, stwierdzonych obiektywnie negatywnych skutków takiej organizacji czasu pracy, nie mniej ważna z socjologicznego punktu widzenia była sprawa ukształtowanego w wyniku tej sytuacji stosunku zainteresowanych hutników do swego zawodu, a pośrednio i zakładu zatrudnienia. Referowane badania przynoszą w tym zakresie materiał o jednoznacznej wymowie. Przeszło 70% badanych oceniało swą ówczesną sytuację zawodową zdecydowanie negatywnie, przy czym połowa z nich podniosła fakt, że „już się pracowało ostatnimi siłami”. Wprawdzie — jak mówi 50-letni stalownik z huty Kościuszko: „Człowiek szedł do roboty — bo co?, gdzie było iść — ale to było okropne, pod koniec szychty to się już zawsze w głowie kręciło i na nogach trudno było ustać”. W takiej sytuacji „człowiek szedł z musu z dnia na dzień, bo był zniechęcony, więc zaczął odczuwać wstręt do pracy — zwłaszcza jak sobie tylko przypominał, że się zbliża niedziela i trzeba ich na szesnastkę”. A 36-letni walcownik z tejże huty zauważa, że „na samą tylko myśl o szesnastce od razu powstawała napięta atmosfera w domu — żona już wiedziała: ach, będzie miał dubłówkę”.

Ogólna sytuacja zawodowa hutnika w tamtych warunkach charakteryzowała się — zdaniem wielu badanych — tym, że „człowiek był wyczerpany ponad siłę, że już nie można było normalnie pracować, głowa się każdemu zawracała. Nawet wówczas, gdy się człowiek chory czuł, to trzeba było przyjść, bo zaraz bumelkę mu wsadzili i stracił «hutnika», a także «trzynastkę». Prawdziwe musi się wydać w tym świetle typowe wyrażenie, często powtarzane przez informatorów: „Pracowałem tylko dlatego, bo musiałem utrzymać rodzinę”. Nie trudno sobie wyobrazić stosunek do tak zorganizowanej pracy, która przeważającej części hutników przesłaniała wszelkie przyjemności i uroki życia. Wiadomo bowiem, że dla każdego pracownika czas, jaki wypełnia mu praca, jest nie tylko miarą wysiłku wydatkowanego na zapewnienie sobie środków utrzymania i regenerowania utraconych sił, ale jest także miarą jego związania z zawodem i zakładem pracy, miarą jego zależności od instytucji, której oddaje swą pracę. Dlatego nie może dziwić fakt, że wobec niedogodności płynących z trzymianowej organizacji czasu pracy, prawie 80% badanych mówiło o swym negatywnym stosunku do zawodu hutniczego, przy czym dla 13,5% grupy ten stan rzeczy stanowił nawet podstawę do zniechęcenia hutnictwem¹⁰. „Cóż z tego — mówi

¹⁰ Nie przeczy to w niczym wyrażonemu w czasie poprzednich badań autora ogólnemu zadowoleniu i związaniu hutników ze swym zawodem. Tam uwzględniono wszelkie elementy łączące i dzielące z zawodem, nie było natomiast mowy o porównaniu sytuacji zawodowej hutnika w tradycyjnym i nowym systemie or-

walcownik z huty Kościuszko — że chętny do pracy byłem, bo żyć trzeba, ale i niezadowolony byłem, skoro inni idą na spacer, a ja jak wół do roboty w niedzielę i święto". „Mimo — podnosi inny — że ta robota już przeszła w nałóg, ale krzywdziło się nie raz, nie dwa, wtenczas szczególnie, gdy inni wracali z wycieczek, a my po szesnastce". Więc „nie miało się żadnej uciechy z pracy" i „nie było żadnego sensu z życia, tylko się spało i pracowało, nic się nie chciało w domu zrobić — to nie było życie".

Takie oceny zawodu i nastawienie do pracy w hutnictwie wyrażane były niezależnie od wieku badanych czy ich środowiska zamieszkania. Trudniej przychodziło jednak znieść wszelkie uciążliwości, płynące z takiej organizacji czasu pracy, hutnikom z rolniczego środowiska częstochowskiego, i to tym szczególnie, którzy z hutnictwem zetknęli się stosunkowo niedawno. Dowodzi tego głównie zabarwienie emocjonalne i ton ich wypowiedzi. Brak zahartowania w niewygodach i trudach pracy hutniczej jawi się tu wyraźniej aniżeli w śląskim środowisku, jako powód zniechęcający i odpychający od tego zawodu. Jeśli jednak spotykamy się niekiedy ze stanowiskiem typu: „cóż miałem robić, zniechęcenie było duże, ale i do roboty trzeba się było przyłożyć, bo mam rodzinę i muszę ją utrzymać" — to wyrazicielami jego są niemal wyłącznie badani z tego środowiska. Hutnicy z rolniczych środowisk, mający skromniejsze szanse znalezienia odpowiednio płatnej pracy, są bardziej skłonni do pokonywania trudów i niedogodności związanych z hutnictwem, aniżeli ich koledzy ze środowisk ściśle przemysłowych czy wielkoprzemysłowych. Inna rzecz, czy w równym stopniu jak tamci są zdolni psychofizycznie trudom tym przeciwstawić się na dłuższą metę. Świadomość konieczności pogodzenia się z losem i mniejszy ładunek buntu przeciw omawianym niedogodnościom zawodu cechuje hutników z rolniczych środowisk nieporównanie silniej niż wyrosłych na tradycjach robotniczo-przemysłowych hutników śląskich. „Ja musiałem i muszę pracować — wyraża się 42-letni garowy z Częstochowy — bo jestem tylko robotnikiem. Co ja mam do gadania, kto chce jeść, musi pracować [...], bo na jego miejsce przyjdzie inny". „Pracowało się i pracuje — powiada starszy od niego stalownik — nikt z nas nie myślał, że może się zmienić na lepsze, ale nigdy sobie pracy nie krzywdziłem [...] mając rodzinę na utrzymaniu człowiek może przetrzymać wiele". To też niewątpliwie sprawia, że reakcja na innowację i towarzyszące jej korzyści jest u nich mniej spontaniczna i żywiołowa aniżeli u bardziej krytycznych i więcej wymagających hutników śląskich. Wyrażenie jednego ze stalowników chorzowskich mówi w tym względzie za siebie: „Panie, gdyby tak byli robili dalej, to już wielu z nas tu by nie pracowało".

ORGANIZACJA CZASU PRACY I CZASU WOLNEGO
W SYSTEMIE CZTEROBRYGADOWYM

Geneza nowej organizacji czasu pracy w hutnictwie ma swe początki jeszcze z r. 1953, kiedy to starano się skrócić czas pracy w stalowniach przez wprowadzenie wspomnianych już wyżej „zmienników”. System ten nie zdał — jak powiedziano — egzaminu. Nie gwarantował on mianowicie stabilizacji załogi, co więcej, w dużym stopniu dezorganizował pracę zespołów' roboczych. Zmuszał bowiem do przenoszenia robotnika na różne stanowiska, uniemożliwiając tym samym wyznaczenie mu stałego zakresu zadań i obowiązków.

W tej sytuacji, chcąc zlikwidować nienormalny stan rzeczy, wynikający z nadmiernie wydłużonego czasu pracy, władze hutnicze i związkowe stanęły przed koniecznością opracowania innych rozwiązań. Zwrócono mianowicie uwagę na stosowaną już z mniejszym czy większym powodzeniem w innych państwach innowację, polegającą na wprowadzeniu do produkcji dodatkowej, czwartej brygady roboczej i wydatnym skróceniu czasu pracy każdej z czterech brygad. Rozważano przy tym różne możliwe i znane warianty rozkładu czasu pracy, jak np. system radziecki, czeski, niemiecki czy amerykański¹¹. Konsekwencją tych wariantów jest różne rozłożenie czasu pracy i czasu wolnego, gdyż średnia ilość godzin pracy, odpoczynku w **skali miesięcznej** czy rocznej jest: wszędzie ta sama.

I tak np. w systemie radzieckim robotnik po przepracowaniu określonej ilości dni na danej zmianie otrzymuje 48 godzin wolnego czasu i przechodzi na inną zmianę. Słabą stroną tego systemu jest to, że nie zawsze gwarantuje on, iż przynajmniej jeden dzień wolny w miesiącu przypada na niedzielę. Z drugiej jednak strony daje pewną stałość pracy brygad, większą regularność i dłuższy cykl pracy na tej samej zmianie¹². W systemie czeskim natomiast robotnik pracuje codziennie na innej zmianie, a po przepracowaniu każdej zmiany korzysta z 24 godzin wolnych od pracy. Idzie on tu do pracy codziennie o innej porze, co poważnie dezorganizuje normalny rozkład dnia.

W systemie radzieckim możliwe są różne warianty rozkładu czasu pracy w zakresie ilości dni robotnika na danej zmianie. Dni tych może być cztery lub więcej¹³. Ta okoliczność spowodowała, że system ra-

¹¹ Warianty te zostały szczegółowo opisane w pracy O. Neulocha pt. *Die durchlaufende Arbeitsweise, Sonntagsarbeit im Urteil der Stahlarbeiter*, Tübingen 1961.

¹² Por. L. S. Kolobov, *Durchgehende Fertigung und die Ausnützung der Feierabendzeit*, Budapest 1963 (Symposium über Fragen der besseren zeitlichen Ausnutzung der Grundmittel des Industrie, Budapest, den 12—16 November 1963).

¹³ Zob. J. Gutowski, *Skrócony czas pracy w Związku Radzieckim*, „*Ekonomika i Organizacja Pracy*” 1960, nr 10.

dziecki, jako najbardziej dogodny, stał się przedmiotem szczególnej uwagi polskich hutników. W wyniku wielu pertraktacji przyjęto wariant I, który przewiduje dla każdej brygady pracującej w układzie trzech zmian w ciągu doby po 8 godzin pracy przy 16 godzinach odpoczynku, a po przepracowaniu czterech dniówek — 48 godzin zupełnie wolnych od pracy. Taka organizacja pracy nie skraca przepisanego ustawowo czasu pracy, gdyż dopuszcza się dodatkowo możliwość zatrudnienia pracowników w wymiarze 8 godzin pracy miesięcznie poza obowiązującym na dany miesiąc harmonogramem pracy. Dzięki temu doprowadza się w zasadzie ilość dni wolnych w skali miesięcznej, wynikających z innowacji, do ustawowo obowiązującego czasu pracy w hutnictwie.

Rozkład czasu pracy w systemie czterobrygadowym

Dni miesiąca	Brygada I			Brygada II			Brygada III			Brygada IV		
	I zm.	II zm.	III zm.	I zm.	II zm.	III zm.	I zm.	II zm.	III zm.	I zm.	II zm.	III zm.
1	■					■		■				
2	■					■					■	
3	■								■		■	
4	■								■		■	
5									■		■	
6		■		■					■			
7		■		■								■
8		■		■								■
9		■					■					■
10					■		■					■
11			■		■		■					
12			■		■		■			■		
13			■		■					■		
14			■					■		■		
15						■		■		■		
16						■		■		■		
17	■					■		■			■	
18	■					■					■	
19	■								■		■	
20	■								■		■	
21				■					■			
22		■		■					■			
23		■		■								■
24		■		■								■
25		■					■					■
26		■			■		■					■
27			■		■		■					
28			■		■		■					
29			■		■			■		■		
30			■					■		■		

■ czas pracy brygady (robotnika) na zmianie □ dni i zmiany wolne od pracy

Istotą tego systemu jest przechodzenie ze zmiany na zmianę całych zespołów roboczych obsługujących dany agregat. System ten daje w miesiącu 182 nominalne godziny pracy. Liczba wolnych dni w miesiącu wynosi 7—8, zależnie od brygady, w której robotnik w danym miesiącu pracuje. Dni wolne są ruchome, to znaczy przypadają poszczególnym brygadam w różne dni kalendarzowe i tym samym nie pokrywają się z dniami powszechnie wolnymi od pracy. Kolejność dni wolnych musi być taka, aby można było zapewnić pełną obsadę agregatów w ciągu wszystkich zmian każdej doby. Przechodzenie ze zmiany na zmianę odbywa się całymi zespołami pracującymi stale na tych samych stanowiskach. Dzięki temu nie ma specjalnych trudności w opracowaniu harmonogramów pracy dla zespołów ani też w obliczaniu poziomu ich wydajności i zarobku.

Tak pomyślane koncepcje znalazły następnie swój zewnętrzny wyraz w uchwale nr 263 Biura Politycznego KC PZPR oraz Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów, powziętej dnia 13 VII 1961 r., zobowiązującej ministra przemysłu ciężkiego do etapowego wprowadzania innowacji we wszystkich wydziałach hutniczych¹⁴ stosujących ruch ciągły. Na tej podstawie od 1 IX 1961 r. system czterobrygadowy wprowadzono w stalowniach czterech hut (Batory, Florian, Bobrek i Warszawa), a w ciągu pierwszego półrocza 1962 r. rozpowszechniono go już w dalszych dwunastu zakładach hutniczych. Do chwili obecnej innowacją objęto już wszystkie stalownie w kraju, niemal wszystkie wydziały wielkopiecownicze i walcownicze. Na etapie wprowadzania innowacji są aglomerownie i inne wydziały pracujące w ruchu ciągłym, niezależnie od tego, czy należą do kategorii tzw. wydziałów produkcyjnych, czy też pomocniczych.

Na skutek rozmiarów, jakie przybrała omówiona akcja, w chwili obecnej już przed kilkudziesięcioletnią rzeszą hutników stanął problem czasu wolnego jako nowego zjawiska w ich życiu zawodowym i rodzinnym. Odnosi się do nich w pełni obawa autora książki pt.: *Zagadnienia czasu pracy*, piszącego, że w wielu przypadkach ludzie postawieni oko w oko z wolnym czasem czują się bezradni i zagubieni, perspektywa samodzielnego decydowania o swych wolnych chwilach po prostu ich przeraża¹⁵. Prezentowane badania dostatecznie akcentują za-

¹⁴ Inż. A. Pacek z Instytutu Ekonomiki i Organizacji Przemysłu informuje w swym referacie (*Z doświadczeń stosowania 4-zmianowego lub 4-brygadowego systemu pracy w przemyśle polskim*) na wspomniane wyżej sympozjum budapeszteńskie o szerokim zainteresowaniu systemem czterobrygadowym także przez przemysł chemiczny i drzewny. W licznych zakładach produkcyjnych należących do tych branż eksperymentuje się różne warianty systemu czterobrygadowego, które jednak nie mają wiele wspólnego z koncepcją przyjętą w przemyśle hutniczym.

¹⁵ J. Rosner, *Zagadnienia czasu pracy*, Warszawa 1962.

rysowujące się wyraźnie (duże jakościowo) różnice sytuacji w ich życiu: godziny pracy i czas wolny od pracy. Organizacja tego wolnego czasu wydaje się zagadnieniem bardzo ważnym, a zarazem interesującym. Można powiedzieć z całym przekonaniem, że czas wolny staje się tu synonimem osobisto-kulturalnej sfery życia ludzi omawianego zawodu. Przygotowanie ich do umiejętnego i owocnego spędzania uzyskanych wolnych dni od pracy można tu potraktować za tak samo ważne, jak przygotowanie fachowe do pełnienia obowiązków zawodowych¹⁶.

Dla badacza tego zagadnienia oraz dla określonych szczebli władzy państwowej czy społecznej¹⁷ nasuwa się z miejsca potrzeba uzyskania odpowiedzi na takie pytania, jak: czy objęci innowacją robotnicy wiedzą, co robić z uzyskanym wolnym czasem, na co większość z nich obraca wolny czas, czy rzeczywiście powoduje on wzrost tak zwanej rozrywki biernej¹⁸, a może przyczynia się do wzrostu zainteresowania doksztalcaniem ogólnym czy zawodowym. Jasną jest rzeczą, że nie chodzi tu tylko o nowe szanse wypoczynku w sensie pozytywnym, ale o wszelkie czynności, którym jednostka może poświęcić czas dla wypoczynku, rozrywki czy rozwoju własnej osobowości, jednak według własnego upodobania i poza obowiązkami wynikającymi z sytuacji zawodowej, rodzinnej i społecznej. Idzie tu szczególnie o aktywne wypełnianie wolnego czasu, świadomie organizowany sposób jego spędzania. Zależy on oczywiście od charakteru pracy zawodowej, która jest bardziej lub mniej męcząca i wyczerpująca nerwowo. Wówczas czas wolny musi być umiejętnie¹⁹ wykorzystany na odpoczynek, w którym umysł robotnika szuka odprężenia przez rozrywkę, zabawę itp. Tak pojęty czas wolny odgrywa współcześnie coraz większą rolę nie tylko w życiu jednostki, ale i w życiu

¹⁶ G. Friedmann idzie jeszcze dalej, uważając przygotowanie współczesnego człowieka do owocnego spędzania wolnego czasu za sprawę ważniejszą niż jego przygotowanie do pracy. Problem ten — jego zdaniem — stać się musi niebawem centralną siłą współczesnej pedagogiki i teorii integralnego wychowania. Zob. *Le loisir et la civilisation technicienne*, Paris 1962, s. 563.

¹⁷ Wiadomą jest rzeczą, że każdy dodatkowy dzień wolny od pracy stwarza w skali ogólnospołecznej nowe trudne problemy ekonomiczne i organizacyjne. Wsuwa się tu przede wszystkim konieczność organizacji rosnącego wolnego czasu, chodzi głównie o ułatwienia wczasowe, sportowe, rozrywkowe, kulturalno-oświatowe, turystyczne, towarzyskie itp., a przede wszystkim o krzewienie samej kultury wypoczynku. Równoznaczne to jest z koniecznymi dodatkowymi inwestycjami w sektorze urzędów związanych z wykorzystaniem **wolnego czasu, jak teatry, kina, ośrodki sportowe czy wypoczynkowe**. Wynikające **przeto ze wzrostu wolnego czasu** zadania są dla władz państwowych niemalym obciążeniem.

¹⁸ Na zjawisko upowszechniania się tego rodzaju rozrywki w miarę skracania czasu pracy zwracają uwagę najwybitniejsi badacze, m. in. G. Friedman, op. cit., s. 561.

¹⁹ Umiejętne wykorzystanie czasu wolnego jest wg J. Dumazediera dowodem pełni człowieczeństwo współczesnego człowieka. Patrz: *Problèmes actuels de la sociologie du loisir*, Rev. Intern. des Sciences Sociales 1960, nr 4.

całego społeczeństwa, w jego organizacji i typie kultury. Wypowiadający się na ten temat G. Friedmann widzi w obecnej cywilizacji technicznej pojawienie się nowego przybysza — człowieka po pracy, który pozostaje pod potężnym wpływem środków masowego oddziaływania²⁰. W tej sytuacji niektóre społeczeństwa stają dziś nie tyle przed koniecznością dalszego powiększania swych bogactw, ile przed poważnym problemem właściwego oddziaływania na człowieka po pracy za pomocą tych środków.

Widać z tego, że sprawa wolnego czasu jako nowe zjawisko w życiu rzesz hutniczych urasta do poważnych problemów. Socjologa interesować tu będzie przede wszystkim sposób spędzania czyli organizacja uzyskanego na skutek innowacji wolnego czasu. Wspomniane badania przynoszą ciekawy materiał, świadczący o poważnych przeobrażeniach, jakie innowacja wywołała w życiu zawodowym i rodzinnym hutników.

ESSAI EXPÉRIMENTAL DANS LA SPHÈRE DE LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LA MÉTALLURGIE

Résumé

Il faut compter l'année 1962 comme année décisive dans l'histoire de la métallurgie polonaise. Non seulement les autorités de l'industrie métallurgique mais également des milliers d'ouvriers, employés dans les sections qui adoptèrent le système de travail par quatre équipes, exprimèrent leur approbation. Pour pouvoir comprendre l'essence de ce problème et la réaction véhémement des travailleurs de l'industrie métallurgique, il faut se rendre compte de l'état de choses prévalant jusqu'ici et étant en vigueur dans les sections de travail à mouvement continu. L'organisation du temps de travail dans une usine métallurgique condamnait l'ouvrier à un travail discontinu durant tout le mois. Le fait, qu'il était obligatoire de travailler tous les jours, les dimanches et jours fériés inclus, devait occasionner maintes suites défavorables autant pour la santé que le bien-être, devait jouter sur la vie de famille, la relation à la profession et généralement à toute l'organisation de l'industrie du ressort donné. Ces suites défavorables avaient une influence très prononcée sur le niveau du rendement de travail, comme résultat du surmenage de l'équipage; sur la possibilité de profiter de l'équipement de l'usine sous rapport de machines; faisaient naître une tendance de l'équipage à fluctuer outre mesure, et à s'absenter du travail etc.

Pour remédier à cette situation, on introduisit dans la métallurgie en Pologne, sur la base des expériences de l'industrie des pays européens de l'Ouest et dans l'URSS, un système de travail à quatre équipes, ce qui donne à l'ouvrier jusqu'à 7—8 jours libres au cours du mois, en assurant les mêmes (sinon de meilleurs) salaires. Après avoir travaillé durant quatre jours consécutifs, l'ouvrier employé dans ce système, jouit de deux jours libres, ce qui lui donnent mensuellement 7—8 jours fériés.

Il est évident qu'une innovation de cette sorte a du occasionner de sérieuses modifications dans la vie de l'ouvrier, surtout par égard à ses loisirs, sa relation au travail et à sa profession. Pour le fonctionnement des entreprises il s'en

²⁰ G. Friedman, op. cit., s. 552.

suivirent également de graves conséquences, autant d'organisation (la nécessité d'engager un nombre additionnel de mains-d'oeuvre), éducatifs (patronage des façons de passer les jours libres) et de production (le problème d'augmentation des fonds de salaires et de croissance du rendement de travail).

L'article examine certains résultats d'études sociologiques, réalisées par l'auteur en rapport à cette question, dans plusieurs usines de métallurgie dans la région de Haute Silésie. Une plus ample publication de l'auteur à ce sujet va être publiée en 1967 dans l'édition „Śląsk" („Silésie").