

JÓZEF PENC

POLITYKA SPOŁECZNA A SKRACANIE CZASU PRACY

W programie rozwoju społeczno-gospodarczego naszego kraju szczególnego znaczenia nabierają sprawy dalszego skracania tygodnia pracy i upowszechnienia 5 dniowego modelu jego organizacji. W odczuciu społecznym skracanie to stanowi główną drogę zwiększenia wolnego czasu, którego brak jest ciągle jeszcze silnie odczuwany przez wiele grup zawodowych, a zwłaszcza przez pracujące kobiety. Taka jest również intencja władz, które powiązały decyzję o sukcesywnym wprowadzaniu wolnych sobót, by ten czas odpowiednio zwiększyć i dzięki temu stworzyć ludziom pracy lepsze warunki do korzystania z dorobku społeczeństwa w dziedzinie kultury, sztuki, organizacji wypoczynku itp.

Powzięte decyzje postawiły przed praktyką gospodarczą zagadnienie skracania czasu pracy jako jedno z ważniejszych do rozwiązania zadań społeczno-ekonomicznych. W konsekwencji skracanie czasu pracy stało się przedmiotem żywego zainteresowania organizatorów produkcji, działaczy związkowych i oczywiście samych robotników. W dyskusjach szuka się przede wszystkim odpowiedzi na pytanie, jak na skrócony czas pracy zareagują podstawowe parametry decydujące o wydajności pracy, zatrudnieniu, płacach, kosztach itp., a więc w jaki sposób pracujący będą zyskiwać dodatkową porcję wolnego czasu i jakie muszą być spełnione warunki, aby wprowadzenie wolnych sobót przyniosło w sposób odczuwalny spodziewane korzyści.

Problem skracania czasu pracy staje się szczególnie istotny w przemyśle lekkim, a zwłaszcza zlokalizowanym w Łodzi. Łączy się to w pierwszym rzędzie z odrębnymi cechami tego przemysłu, charakteryzującego się specyficznymi warunkami pracy i odmienną strukturą demograficzną załóg, jak również niedorozwiniętą infrastrukturą społeczną miasta. To też wprowadzenie tutaj wolnych sobót wymaga zastosowania innych niż makroekonomiczne kryteriów efektywności skracania czasu pracy i związania tego procesu bardziej z założeniami i dążeniami w dziedzinie polityki społecznej, niż z wymogami rachunku ekonomicznego. Wiodącą ideą tej polityki jest, jak wiadomo, takie pokierowanie postępem gospodarczym, aby służył on rozwojowi fizycznych i duchowych sił ogółu członków spo-

leczeństwa i kształtowaniu osobowości człowieka o wielostronnych zainteresowaniach, rozwijanych i kultywowanych m.in. dzięki skracaniu czasu pracy i powszechności czasu wolnego.

I. SPOŁECZNE MOTYWY SKRACANIA CZASU PRACY

Skracanie czasu pracy ma bardzo złożoną motywację. Przede wszystkim jest ono procesem zobiektywizowanym wynikającym z właściwości i logiki rozwoju sił wytwórczych, z szybkiego postępu nauki i techniki. Postęp ten zwiększa efektywność nakładu każdej godziny pracy żywej i materialnych czynników produkcji, a czyniąc pracę ludzką coraz bardziej wydajną powoduje, że czas pracy staje się coraz bardziej „pojemną” miarą pracy. Tym samym stwarza obiektywne przesłanki ograniczania jej trwania w czasie. Prawdopodobnie ta znana jest w ekonomii jako ekonomiczne prawo czasu pracy, którego działanie wyraża się w tym, że wzrost wydajności pracy prowadzi do oszczędności czasu pracy, a to z kolei do zwiększania zasobów wolnego czasu społeczeństwa.

Skracanie czasu pracy jest również funkcją przemian społecznych i gospodarczych. Rosnące potrzeby życia i pracy stawiają zarówno całe społeczeństwa, jak i poszczególne jednostki wobec szeregu wymogów, którym muszą one sprostać całkowicie lub w głównej mierze w czasie wolnym od pracy zawodowej. Powstaje więc konieczność wydzielania z ogólnego funduszu czasu człowieka, coraz więcej czasu wolnego do jego osobistej dyspozycji. W konsekwencji skracanie czasu pracy staje się coraz bardziej narastającą potrzebą społeczną.

Wynika to m.in. z następujących przesłanek:

1) Wzrastające tempo i napięcie pracy przemysłowej, daleko posunięty jej podział i specjalizacja wywołują zmęczenie fizyczne i nerwowe, co sprawia, że wiele ludzi w ramach posiadanego czasu poza pracą nie osiąga pełnej sprawności i wydolności do pracy. Odbija się to niekorzystnie na wydajności i jakości ich pracy. Wiele ludzi ponadto odczuwa silnie tzw. znużenie przemysłowe, związane z narastającym tempem pracy i „nienaturalnymi” warunkami wielkomiejskiego życia. W krajach uprzemysłowionych notuje się nawet różne przypadki zachwiania z tego powodu zdrowia psychicznego. W tej sytuacji coraz większym problemem zarówno zdrowotnym, jak i ekonomicznym staje się zapewnienie pracującemu człowiekowi coraz więcej czasu wolnego, nie tylko na odpoczynek po pracy zawodowej, ale również na okresowe „oderwanie się” od warunków środowiska społecznego i ekologicznego.

2. Szybki rozwój uprzemysłowienia, powstawanie nowych gałęzi produkcji i dalsza mechanizacja procesów produkcyjnych stawiają pracującym coraz wyższe wymagania pod względem kwalifikacji. Rosnąca złożoność współczesnej techniki wytwarzania i organizacji pracy powoduje nie

tylko wydłużanie się czasu przygotowania do zawodu, ale również potrzebę systematycznego doskonalenia się, by w jakimś stopniu dotrzymać kroku dokonującym się przemianom. Kwalifikacje dzisiaj stają się także czynnikiem decydującym nie tylko o efektywności pracy, ale i o miejscu jednostki w społeczeństwie. W naszym ustroju są one nawet jednym z najbardziej pożądanых „dóbr”.

3) Szybki rozwój wiedzy i narastanie informacji powodują stały wzrost wymaganego wykształcenia ogólnego. Rośnie liczba różnych informacji politycznych, naukowych, technicznych, kulturalnych itp., których przyswojenie przez współczesnego człowieka jest nieodzowne, bez względu na wykonywany zawód. Wzrasta również rola życia kulturalnego, w którym uczestnictwo, choćby tylko w postaci biernej konsumpcji, staje się niezbędną potrzebą dla cywilizowanego człowieka.

4) Współczesna organizacja życia społecznego i daleko posunięta feminizacja zawodowa komplikują mocno procesy integracji życia rodzinnego, wychowawcze, opiekuńcze itp. Wychowanie społeczne mimo rozbudowanego systemu instytucji oświatowo-wychowawczych nie jest w stanie zastąpić wychowania rodzinnego. Ale funkcjom wychowawczym nie jest również w stanie sprostać współczesna rodzina, a zwłaszcza kobiety obciążone podwójnym obowiązkiem — pracy zarobkowej i prowadzenia gospodarstwa domowego. W konsekwencji rozluźnia się więź rodzinna, komplikują się funkcje wychowawcze i integracyjne, wzrasta liczba wykroczeń, rozwodów itp.

5) Nowoczesne warunki wytwarzania umożliwiają produkowanie dóbr i świadczenie usług na skalę masową. Również na rynku pojawiają się coraz to nowsze wyroby, bardziej ekonomiczne lub bardziej funkcjonalne. Jednocześnie następuje przyspieszony proces ekonomicznego starzenia się produktów. W miarę wzrostu poziomu życia i ogólnego postępu rośnie też zapotrzebowanie na różne dobra i usługi, wzmacnia się siła nabywcza społeczeństwa. W tej sytuacji koniecznością staje się zapewnienie ludziom więcej czasu dla konsumpcji i tworzenia efektywnego popytu.

Wiele więc względów przemawia za potrzebą skracania czasu pracy. Współczesnemu człowiekowi potrzeba coraz więcej wolnego czasu, nie tylko po to, by mógł lepiej wypoczywać i efektywniej produkować, ale także po to, aby mógł szerzej korzystać z efektów swej pracy. Potrzebny mu jest ten czas również na pełniejsze życie rodzinne i społeczne, a nawet na zastanowienie się, na osobistą refleksję.

Potrzebę posiadania tego czasu odczuwają szczególnie pracownicy przemysłu lekkiego, a zwłaszcza kobiety pracujące w stosunkowo trudnych warunkach środowiska pracy, a do tego jeszcze obciążone różnymi uciążliwymi pracami domowymi i zakupami oraz wychowywaniem dzieci. Dla wielu pracowników tego przemysłu czas wolny jest wciąż jeszcze dobrem rzadkim, a jego zasób nie pozwala często na właściwą regenerację sił i realizację podstawowych potrzeb kulturalnych, rodzinnych i towarzyskich.

Badania przeprowadzone wśród załóg 11 dużych przedsiębiorstw przemysłu lekkiego, głównie zlokalizowanych w Łodzi, wykazały, że przeciętny pracownik tego przemysłu dysponuje możliwościami odpoczynku znacznie mniejszymi od średniej dla innych środowisk. W świetle tych badań niespełna 76% pracowników dysponuje trzema i więcej godzinami wolnego czasu w skali dnia, a jedynie dalsze 22% minimalnymi dwoma. Zdecydowana większość (70%) ma więc możliwości wypoczynku poniżej społecznego minimum. Nawet jeśli się przyjmie, że faktycznie wykorzystanie czasu wolnego kształtuje się powyżej danych z ankiety, to i tak nie sięga ono minimalnych, dopuszczalnych norm.

Wśród osób deklarujących posiadanie 2-3 godzin czasu wolnego dziennie kobiety są proporcjonalnie prawie trzykrotnie rzadziej reprezentowane. Zjawisko to wynika niewątpliwie ze specyfiki struktury zawodowej załóg przemysłu lekkiego, charakteryzującej się niższym od średniej krajowej poziomem wykształcenia i społeczno-kulturalnym. Powoduje to zachowanie w życiu rodzinnym pracowników tego przemysłu tradycyjnego podziału zajęć, zbyt obciążających kobiety aktywne zawodowo, ograniczając im w konsekwencji prawie całkowicie możliwości aktywnego wypoczynku.

Sytuacja w zakresie wolnego czasu pracowników przemysłu lekkiego rzutuje silnie na ich postawy wobec skracania czasu pracy. Badania wykazały, że stanowi ono potrzebę wyjątkowo silnie odczuwalną. Większość pracowników wyraziła pogląd, iż wyraźniejszą indywidualną korzyść odniesie ze skrócenia czasu pracy niż np. z polepszenia warunków pracy, których uciążliwość jest powszechnie znana w tym przemyśle.

II. WARUNKI SPOŁECZNO-EKONOMICZNE WPROWADZENIA KRÓTSZEGO TYGODNIA PRACY

Skracanie czasu pracy ma głównie sens społeczny, ale jest jednocześnie złożoną i stosunkowo trudną operacją gospodarczą. W przypadku wprowadzenia pięciodniowego tygodnia pracy, oprócz problemu zabezpieczenia produkcji, wymaga ono także rozwiązania problemu 2 dni wolnych od pracy. Konieczne jest na przykład stworzenie warunków utrzymania równowagi w dziedzinie zatrudnienia, funduszu płac, inwestycji i konsumpcji, rozszerzenie sieci placówek handlowych, usługowych i kulturalnych, zwiększenie podaży wielu rodzajów dóbr i usług. Wymagane są również zmiany w dziedzinie społecznej w kierunku upowszechnienia różnych zajęć z zakresu działalności socjalnej, oświaty i kultury. A więc wymagany jest pełniejszy i bardziej wszechstronny rozwój społecznych funkcji czasu wolnego, dalszy rozwój materialnej podstawy wypoczynku. Spełnienie zaś tych wszystkich postulatów, od których nie może być zresztą ustępstw, wymaga zatem potraktowania procesu skracania czasu pracy jako reformy kompleksowej.

Wprowadzenie skróconego czasu pracy nie może się dokonać w drodze nakazów administracyjnych. Konieczne jest zwiększenie racjonalizacji działania, lepsze wykorzystanie posiadanego potencjału, a także zwiększenie wymogów wobec pracujących. Istotnych przesunięć wymaga również struktura czasu poza pracą. Skracanie czasu pracy nie może być też uznane za jedyny sposób zwiększenia czasu wolnego. Ofensywa powinna być skierowana przede wszystkim na czas poza pracą, a więc na te czynności, które zabierają człowiekowi wiele czasu i wysiłku, dając mu niewiele jeśli chodzi o rozwój jego osobowości. Dalsze zwiększenie wolnego czasu powinno dokonywać się zatem zarówno poprzez skracanie ustawowego czasu pracy, jak i poprzez wszechstronne rozwijanie i doskonalenie całego systemu instytucji komunalnych, handlowych i usługowych, a więc w drodze przekształcenia sfery usług niejako w rozwiniętą gałąź nowoczesnego przemysłu¹.

W naszym kraju stan infrastruktury społecznej nie odpowiada jeszcze potrzebom organizacji 5-dniowego tygodnia pracy. Na jej ogólnym niedorozwoju zaciążyła poważnie młodość naszego rozwoju przemysłowego i niezbędna preferencja rozbudowy produkcyjnych działów gospodarki. W tej sytuacji, wobec braku również wykształconych form organizacji wolnego czasu, skracanie tygodnia pracy postępuje u nas sukcesywnie w miarę podnoszenia społecznej wydajności pracy, stanowiącej jego ekonomiczną podstawę. Już obecnie około 20% pracowników korzysta stale ze skróconego tygodnia pracy z uwagi na specjalne uprawnienia wynikające z charakteru pracy, jej organizacji lub wykonywanego zawodu (np. pracujący w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia, w systemie czterobrygadowym, nauczyciele, pracownicy administracji państwowej i terenowej, dziennikarze itp.). Przyjęty program skracania tygodnia pracy zakłada dalsze jego zmniejszenie w wyniku zwiększenia liczby wolnych sobót. Przewiduje się, że do 1980 roku pracownicy korzystać będą z 2 wolnych sobót w miesiącu, a w 1985 roku upowszechniony zostanie 5-dniowy tydzień pracy.

III. ŹRÓDŁA POKRYCIA UBYTKU CZASU PRACY

Skracanie czasu pracy winno być tak przeprowadzone, aby dało możliwie największy efekt społeczny, a więc pozwoliło zapewnić ludziom pracy dodatkowy czas wolny możliwie najniższym kosztem społecznym. Zgodnie z założeniami reprodukcji jego ekonomiczną podstawę winien stanowić wzrost wydajności pracy uzyskiwany głównie w drodze bezinwestycyjnej, tj. w oparciu o szeroko rozumiane rezerwy wewnętrzne przedsiębiorstwa, przy czym wzrost ten należy planować proporcjonalnie do wskaźnika obra-

¹ Por. B. Gruszyn, *Czas wolny — aktualna problematyka*, Warszawa 1970, s. 72.

zującego stosunek, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do czasu skróconego².

Rezerwy wzrostu wydajności występują w każdej sferze działalności przedsiębiorstwa, na wszystkich szczeblach jego struktury organizacyjnej, a powstają stale na skutek postępu technicznego i organizacyjnego, zmian konstrukcji wyrobów itp. Tkwią one więc w pracochłonności produkcji, w nadmiernym zużyciu materiałów (grube konstrukcje, duże gabaryty maszyn i urządzeń, małe wykorzystanie substytutów itp.), w gospodarce remontowej, w kooperacji, w transporcie wewnętrznym itp., a nade wszystko w gospodarowaniu czynnikiem ludzkim. Ludzie bowiem, ich wiedza, umiejętności i talenty, ich postawa, zaangażowanie i system motywacji są czynnikiem rozstrzygającym o wykorzystaniu zasobów materialnych.

Podstawowy element rezerw w gospodarowaniu zasobami ludzkimi stanowi absencja i fluktuacja pracowników. Charakteryzujące je wskaźniki w wyjątkowo niekorzystnym świetle stawiają nasze polityki kadrową i zatrudnienia.

W okresie ostatnich kilku lat średnio w kraju absencja wyraża się liczbą około 700 tys. osób dziennie (bez urlopów wypoczynkowych), co odpowiada około 7% ogółu zatrudnionych w gospodarce społecznej³. W gospodarce łódzkiej (przemysł, budownictwo, transport i łączność oraz handel) w 1976 roku przeciętnie w ciągu jednego dnia roboczego z powodu absencji (bez urlopów wypoczynkowych) było nieobecnych około 39 tysięcy pracowników. Podane liczby oparte są na danych statystycznych i nie obejmują całości zjawiska absencji. Sprawozdawczość nie uwzględnia wielu elementów, jak: zwolnienia na część dnia pracy, spóźnienia do pracy, wcześniejsze opuszczanie pracy, przedłużanie przerw w pracy, straty czasu wskutek załatwiania przez pracowników różnych spraw administracyjnych (wymiana odzieży roboczej, wypłaty, wydawanie różnych zaświadczeń), a także oczekiwania w kolejkach w stołówkach, bufetach czy kioskach zakładowych i inne. Szacunki te nie uwzględniają więc wszystkich przestojów nierejestrowanych, wynikających z niedoskonałej jeszcze organizacji pracy, opóźnień w dostawach materiałowych i kooperacyjnych oraz innych przyczyn, w wyniku których powstają zaległości w produkcji nadrabiane później pracą w godzinach nadliczbowych.

W przemyśle lekkim nie wykorzystany czas pracy stanowi średnio 12 - 15% nominalnego czasu pracy robotnika grupy przemysłowej. Niektórzy kierownicy przedsiębiorstw straty te przypisują głównie robotnikom.

² Zob. J. Penc, *Skracanie czasu pracy a problemy zabezpieczenia produkcji*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1972, nr 9, s. 14 - 15.

³ Zob. *Materiały na IX Plenum KC PZPR*, Nowe Drogi 1973, nr 7, s. 32; T. Rudolf, *Polityka społeczna — osiągnięcia i perspektywy*, Polityka Społeczna 1976, nr 1, s. 2.

Taki generalizujący pogląd jest niesłuszny. Przyczyny bowiem kryją się tutaj głównie w braku należytej organizacji pracy, utrudniającej rytmiczny przebieg produkcji i właściwe wykorzystanie zdolności produkcyjnych ludzi i maszyn, w trudnościach surowcowych i kooperacyjnych (zwłaszcza w wadliwej kooperacji międzyzakładowej), w niewłaściwej pracy administracji.

Przeprowadzone w jednym z dużych przedsiębiorstw przemysłu dziewiarskiego (w związku z jego modernizacją) badania nad wykorzystaniem parku maszynowego wykazały, że np. maszyny zainstalowane i normalnie pracujące wykorzystane były w roku 1967 w 84%, a w 1969 r. w ok. 75%, przy czym przyczynami postojów były: w 30% — remonty, w 24% — usprawiedliwione nieobecności pracowników i w 20% — brak zleceń i brak surowca. W sumie więc 85 - 90% strat dziennego czasu pracy związane jest z usterkami w organizacji przedsiębiorstw, a tylko nieznaczna ich część z czynnikami zależnymi od samych robotników⁴.

W przemyśle lekkim rezerwy tkwiące w nie wykorzystanym czasie pracy, traktowane jako źródło kompensacji wolnych sobót, mimo stosunkowo wysokiego procentu tego czasu są niewielkie. Świadczą o tym przeprowadzone w wybranych branżach tego przemysłu badania, których celem było dostarczenie informacji, w jakiej mierze możliwe jest wprowadzenie skróconego czasu pracy w drodze wykorzystania rezerw czasu pracy, przy założeniu wykonania zadań gospodarczych oraz niepogorszenia wyników finansowych. Wynika z nich, że rezerwa tkwiąca w redukcji godzin nie przepracowanych, z przyczyn, których eliminowanie można by traktować jako zasadne, jest mała bądź w niektórych przypadkach znikoma.

Jako pewną, aczkolwiek trudną do oszacowania, rezerwę czasu pracy traktować można ewentualne zmniejszenie ilości godzin nie przepracowanych z tytułu zwolnień lekarskich. Stanowią one podstawową pozycję (ok. 85%) nie przepracowanego czasu. Wartość tej rezerwy obniżają jednak następujące przyczyny:

- 1) okresowe występowanie chorób epidemicznych (grypa i jej powikłania), które powodują, że w pewnych okresach ilość godzin nie przepracowanych w związku ze zwolnieniami lekarskimi gwałtownie wzrasta;
- 2) podnoszący się przeciętny wiek załóg, który sprawia, że prawdopodobieństwo zachorowań staje się większe.

Można jednak sądzić, że poprawa pracy służby zdrowia, warunków socjalnych i bhp mogą stać się czynnikiem redukującym liczbę zachorowań i wynikające stąd straty w czasie pracy. Istotną rolę może tutaj również odegrać samo skrócenie czasu pracy i w jego rezultacie wydłużenie czasu wolnego, co należałoby odpowiednio docenić.

Wydaje się, że znaczne zwiększenie produkcji, pozwalające w pewnym

⁴ Por. E. Roszkowski, *Badanie struktury czasu roboczego w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Służba Pracownicza 1974, nr 3, s. 19 - 20.

stopniu zrekompensować ubytki związane z wprowadzeniem wolnych sobót można by uzyskać przez wyeliminowanie nie skontrolowanych przerw w pracy i nie ewidencjonowanych krótkich przestojów. Każda taka przerwa oznacza bowiem straty produkcji nie wytworzonej w czasie jej trwania oraz stratę wynikłą z faktu, iż bezpośrednio po przerwie wydajność pracownika jest zmniejszona w związku ze zjawiskiem tzw. okresu wdrażania⁵. Brak jest jednak danych pozwalających ocenić, ile wynoszą takie przerwy nie uzasadnione względami fizjologicznymi i związane z nimi straty.

Można sądzić, że pewne rezerwy czasu pracy dałoby się wykryć na podstawie szacunku, w jakim stopniu powszechne wprowadzenie wolnych sobót dałoby szansę na zmniejszenie czasu nieobecności nieusprawiedliwionych, a także usprawiedliwionych (możliwość załatwienia pewnych koniecznych spraw w dniu wolnym od pracy). W sumie jednak można wyrazić pogląd, iż rezerwy tkwiące w nie wykorzystanym czasie pracy nie są tą pozycją, która mogłaby odegrać wiodącą rolę w procesie kompensacji wolnych sobót.

Poważne rezerwy wzrostu produkcji, które można by wykorzystać dla kompensacji skróconego tygodnia pracy, tkwią w ograniczaniu do społecznie uzasadnionych rozmiarów nadmiernej fluktuacji kadr, którą można w zasadzie traktować jako rezerwę nie wykorzystanego czasu pracy. Zjawisko fluktuacji występuje w naszej gospodarce na skalę masową. W ostatnim okresie w gospodarce uspołecznionej liczba przyjętych do pracy wynosiła od 2,4 do 2,8 mln osób rocznie, a zwolnionych z pracy około 2,5 mln, z czego bez uzasadnienia zmieniał w ciągu roku pracę około 700 tysięcy pracowników⁶.

W gospodarce łódzkiej zmienia pracę w ciągu roku ponad 100 tys. pracowników. Wśród gałęzi tej gospodarki najmniejszą stabilizacją kadr odznacza się budownictwo, gdzie w ciągu roku zmienia pracę prawie połowa pracowników. I jakkolwiek płynność wykazuje tutaj procentowy spadek, w liczbach bezwzględnych jest ona bardzo wysoka i wynosi średnio 7 - 7,5 tys. „wędrujących” pracowników. Podobnie wysoka jest płynność załóg w handlu i gospodarce komunalnej, gdzie średnio w roku zmienia pracę ok. 1/3 pracowników. Nieco mniejsze rozmiary przybiera to zjawisko w przemyśle łódzkim. Jednakże jest ono bardziej szkodliwe niż w innych gałęziach gospodarki miasta. Właśnie przemysł, ze względu na charakter produkcji i jej organizację, wymaga wysokiej stabilizacji kadr. Tymczasem w przemyśle łódzkim średnio w ciągu roku zmienia pracę aż 20 - 25%, a w niektórych zakładach nawet 30% ogółu pracowników. Fluktuują przede wszystkim ludzie młodzi, wykonujący pracę nie wymagają-

⁵ Zob. G. Lehmann, *Praktyczna fizjologia pracy*, Warszawa 1966, s. 41.

⁶ S. Bednarz, *Ruchliwość pracownicza w Polsce i w innych krajach RWPG*, Wybrane Informacje Tematyczne z. 8, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1976, s. 11.

cą wyższych kwalifikacji, a także pracownicy transportu, magazynów itp., na których istnieje ponadto ciągle zapotrzebowanie społeczne.

Wielu pracowników samowolnie porzuca pracę. Badania przeprowadzone w kilku łódzkich przedsiębiorstwach wykazały, że w okresie ostatnich pięciu lat średnio 20% zwalnianych pracowników samowolnie porzucało pracę. W niektórych przedsiębiorstwach wskaźnik ten kształtował się na znacznie wyższym poziomie, sięgającym nawet 40%.

Płynność pracowników (zwłaszcza samowolne odejścia z pracy), w takich rozmiarach jak to ma miejsce w naszej gospodarce, jest zjawiskiem szkodliwym i społecznie bardzo kosztownym. Konsekwencje jej są daleko idące. Wysoką cenę płać za nią przedsiębiorstwa, a także sami pracownicy zmieniający pracę. Nie wszystkie elementy tych strat są łatwo dostrzegalne i uchwytnie, jak również możliwe do skwantyfikowania. Wiele z nich znajduje tylko pośredni wyraz w stratach i wydatkach społecznych, a ich rozmiar zależy od znaczenia, jakie nadaje się występującym tutaj różnym wartościom ekonomicznym i społecznym. Toteż w wielu przypadkach wymagają one oceny w innych kategoriach niż pieniężne.

Płynność załóg powoduje przede wszystkim wzrost indywidualnych i społecznych kosztów produkcji. Koszty te zależą zarówno od technicznego uzbrojenia stanowiska pracy, rodzaju pracy, kwalifikacji pracownika zmieniającego pracę, a także od okresu jego bezczynności zawodowej. Do najważniejszych ich składników można zaliczyć: wydatki związane z rekrutacją, szkoleniem, dodatkami za godziny nadliczbowe z powodu niedoboru zatrudnienia, straty związane z niższą wydajnością pracowników nowo przyjętych (ze względu na brak wprawy), szybszym zużyciem maszyn, narzędzi i materiałów, niższą jakością produkcji, częstszym postojem maszyn, powodowanym brakiem pracowników lub niedostateczną sprawnością pracowników nowych, obniżeniem akumulacji i rentowności przedsiębiorstwa, dodatkowym obciążeniem nadzoru technicznego z tytułu opieki nad nowo przyjętymi pracownikami, wzrostem wypadkowości, zmniejszoną aktywnością racjonalizatorską, rozbudową aparatu pośrednictwa pracy itp. Szczególnie wysokie straty ponosi gospodarka z powodu przerw w zatrudnieniu pracowników zmieniających pracę. Większość takich pracowników podejmuje bowiem nową pracę po pewnym okresie bezczynności, trwającym nieraz kilka tygodni, a nawet miesięcy, a ponadto korzysta z wolnych dni dla poszukania innej pracy. Na przykład w gospodarce łódzkiej w 1976 roku straty czasu roboczego z powodu fluktuacji — przy założeniu, że załatwienie formalności związanych z przejściem pracownika do nowego zakładu trwa tylko 3 dni — wyniosły aż 270 tysięcy dni, a więc tyle, jakby codziennie nie podejmowało pracy ok. 950 pracowników.

Nie uzasadniona płynność pracowników a zwłaszcza samowolne odejścia z pracy, są również bardzo niekorzystne ze względów społecznych. Utrudniają one podnoszenie dyscypliny i kultury pracy, obniżają rangę

pracy rzetelnej i wydajnej, demobilizująco wpływają na tych pracowników, którzy pracują uczciwie i sumiennie, utrudniają także integrację załóg i kształtowanie dobrych stosunków międzyludzkich. Straty wynikające z fluktuacji są tak duże, że przesłaniają niemal zupełnie różne pozytywne cechy ruchliwości pracowniczey. Toteż zmniejszenie tej fluktuacji do granic uzasadnionych ekonomicznie i społecznie może istotnie wpłynąć na wzrost wydajności pracy i umożliwić w poważnym stopniu pokrycie strat związanych ze skróceniem tygodnia pracy.

Znaczna rezerwa wzrostu wydajności tkwi także w lepszym wykorzystaniu kadr kwalifikowanych oraz w stałym doskonaleniu kwalifikacji. W naszej gospodarce występowało i nadal występuje zjawisko marnotrawstwa kadr o wysokich kwalifikacjach. Często prace proste wykonują osoby o kwalifikacjach średnich, a nawet z dyplomami wyższych uczelni. Na przykład czas tracony przez inżynierów na prace nieinżynierskie, często typu administracyjnego, które mogą być wykonywane z powodzeniem nawet przez pracowników z wykształceniem podstawowym, szacowany jest w granicach 40 - 50% ich ogólnego czasu pracy⁷. Tymczasem gospodarka odczuwa brak inżynierów, na których zapotrzebowanie ciągle przewyższa liczbę absolwentów szkół wyższych. Zakładając, że gdyby udało się możliwie szybko wyeliminować 25% tych strat, można by było przesunąć do innych dziedzin, a zwłaszcza do zaplecza rozwojowego około 25 - 30 tysięcy inżynierów. Podobnie brakuje kadr ze średnim wykształceniem w grupie zawodów budowlanych i mechanicznych, a jak wykazują badania, absolwenci szkół zawodowych nie zawsze zatrudniani są zgodnie z nabytymi kwalifikacjami, również ich wiedza i umiejętności nie są wykorzystywane w sposób zadowalający.

Istotne źródło rezerw wzrostu wydajności pracy stanowią również rezerwy w zatrudnieniu. W dotychczasowej polityce gospodarowania czynnikiem ludzkim główny akcent został położony na tworzeniu warunków pełnego zatrudnienia, tj. sytuacji, kiedy każdy zdolny do pracy i chcący pracować może znaleźć zatrudnienie. Jednocześnie zadania gospodarcze wykonywane były przy względnej obfitości zasobów pracy. W tych warunkach realizacja słusznej zasady pełnego zatrudnienia, wobec braku dostatecznie sprawnych narzędzi dyscyplinujących, prowadziła często do poważnych dysproporcji w rozmieszczeniu pracowników, do zatrudnienia nieefektywnego, rozrzutnego, a często także do nieuzasadnionej ekonomicznie rozbudowy struktur organizacyjnych. Wiele zakładów wiązało wzrost zatrudnienia arytmetycznie ze wzrostem produkcji, a nawet zwiększało je szybciej niż uzasadniały to potrzeby realizacji zadań gospodarczych, przy relatywnie niskich kosztach osobowych opłacalne było bo-

⁷ Por. M. Kabaj, *Spoleczne aspekty polityki zatrudnienia*, Ideologia i Polityka 1974, nr 1, s. 46; J. Szosland, *Wykorzystanie inżynierów włókienników w województwie miejskim łódzkim*, w: *Gospodarka kadrami z wyższym wykształceniem*, Łódź 1976, s. 48.

wiem posiadanie rezerw w zatrudnieniu, które niejednokrotnie wykorzystywało się dla wykonania zadań pod koniec okresów sprawozdawczych. Utrzymanie wysokiego stanu zatrudnienia umożliwiało też zwiększenie produkcji (przekraczanie planów) bez podejmowania usprawnień technicznych i organizacyjnych. Stało się więc wygodnym sposobem łagodzenia niedostatków organizacji, rytmiczności, dyscypliny pracy, niesprawności działającej kooperacji itp.

W gospodarce naszej ponadto funkcjonuje stosunkowo dużo małych zakładów o niskiej zdolności substytucji ilości pracy jej wydajnością, angażujących zbyt wielu pracowników i nie stwarzających warunków pełnego wykorzystania ich kwalifikacji, talentów i uzdolnień. Gospodarka nasza jest więc jeszcze w wielu przypadkach gospodarką pracochłonną o zbyt silnie rozbudowanym zatrudnieniu. Przechodzenie na rozwiązania pracooszczędne może istotnie zmniejszyć absorpcję siły roboczej i tym samym podnieść wydajność pracy, a zarazem umożliwić większy dopływ kadr do rozwijającej się sfery usług.

Poważną rezerwę wzrostu wydajności pracy stanowić może również podnoszenie intensywności pracy, oczywiście głównie w drodze jej racjonalizacji. W przemyśle lekkim na przykład bez gruntownej modernizacji możliwości w tym zakresie są znikome. Niekorzystne dla zdrowia warunki pracy czynią bowiem dość często tę intensywność nadmierną. Utrudniają one wielu pracownikom odtwarzanie sił i zdolności do pracy i stanowią poważne źródło wysokiej absencji chorobowej. Z licznych badań prowadzonych w łódzkich zakładach wynika, że robotnicy odczuwają dokuczliwość takich warunków pracy jak np. zły klimat w halach produkcyjnych, kurz, temperatura — zbyt wysoka latem a niska zimą, nadmierny hałas, ciasnota, niedostatek urządzeń sanitarnych, socjalnych itp. Szacuje się, że w nadmiernym hałasie pracuje 47% włóknarzy, w dokuczliwym mikroklimacie 31%, z pyłem przemysłowym styka się 84% pracowników. W większości zakładów ponadto występują duże braki w zakresie urządzeń sanitarnych i socjalnych.

Należy zaznaczyć, iż skrócenie czasu pracy samo w sobie nie oznacza jeszcze zmniejszenia nakładu pracy i zwiększenia czasu odpoczynku. Jeśli bowiem w parze z nim rośnie intensywność, to pracujący dla regeneracji utraconych sił musi przeznaczyć więcej czasu na sen i bierny odpoczynek. Praca zbyt intensywna, powodując konieczność biernego wypoczynku, niepełnowartościowego naturalnie z punktu widzenia restytucji zdolności do pracy, skraca tę część czasu wolnego, która może być przeznaczona na działalność o charakterze twórczym, wymagającym wysiłku intelektualnego, a także wykształca wobec niej niechętną postawę pracownika. To zaś może w rezultacie spowodować niechęć do przeznaczania przez niego swego wolnego czasu na rozwiązywanie związanych z tą pracą problemów, a także podejmowania wysiłków zmierzających do podnoszenia kwalifikacji, podejmowania twórczości wynalazczej itp. Świad-

czą o tym aż nadto dobitnie różne badania nad związkiem pomiędzy charakterem pracy a zachowaniami w czasie wolnym w krajach kapitalistycznych, gdzie model wykorzystania tego czasu jest właśnie w dużej mierze konsekwencją postulatu intensyfikacji pracy⁸. Z badań tych wynika, że po pracy intensywnej, wyczerpującej fizycznie i nerwowo występuje skłonność nie tyle do podejmowania zajęć rozwijających osobowość, ile do poszukiwania odprężenia w rozrywce, którą cechuje często prymitywizm i kulturalna jałowość. Nie są to sprawy obojętne z punktu widzenia postaw przejawianych w czasie wolnym od pracy w warunkach ustroju socjalistycznego, który zakłada maksymalny rozwój zdolności i inicjatywy ogółu pracowników, upowszechnienia postaw aktywnych, a nawet twórczych. Realizacja założonego w naszym ustroju modelu wykorzystania czasu wolnego wymaga więc takiego poziomu intensywności pracy, który umożliwiając związanie jego wykorzystania z doskonaleniem procesu pracy, pozostawi zarazem czas, z którego pracownik mógłby w sposób względnie swobodny korzystać dla rozwoju swoich zdolności i zainteresowań poza pracą.

W przemyśle lekkim, podobnie zresztą jak w wielu innych przemysłach, nie prowadzi się na szeroką skalę badań zespolonych nad intensywnością pracy. Stanowi to istotną przeszkodę w procesach racjonalizacji pracy, gdyż brak tych badań nie pozwala określać różnic w poziomie intensywności (w stosunku do wzorca), a tym samym — z jednej strony podnosić wydajności pracy (tam, gdzie różnice są ujemne), z drugiej zaś zapobiegać nadmiernej intensywności (tam, gdzie różnice są dodatnie).

W praktyce przeważa pogląd, wyrażany przez organizatorów produkcji, że intensywność pracy w większości zakładów kształtuje się poniżej normy optymalnej i wobec tego winna stanowić istotne źródło kompensacji skróconego czasu pracy. Opinii tej nie potwierdzają jednak sami robotnicy, którzy oceniają ją jednoznacznie jako wysoką. Itak według przeprowadzonych badań 30% ankietowanych osób oceniło wykonywaną pracę jako bardzo intensywną, a 54% uznało ją za intensywną. Jedynie ok. 10% ankietowanych stwierdziło występowanie pracy mało intensywnej. Kadra kierownicza ocenia z reguły łagodniej warunki pracy i intensywność niż sami robotnicy. Nieciągły, a przez to krótszy jej kontakt z warunkami pracy w halach fabrycznych, skłania ją do łagodniejszych ocen. Ponadto jej subiektywna ocena słusznego poziomu intensywności wynika w dużej mierze z postulowanego poziomu wydajności pracy. Socjologowie wyraźnie podkreślają, iż wydawane oceny zależą istotnie od tego, jaka odległość dzieli w hierarchii służbowej ludzi kierujących od ludzi kierowanych.

W praktyce istnieje określony wzorzec intensywności „normalnej”.

⁸ Por. m. in. H. Wilensky, Ch. Lebeaux, *Industrial society and social welfare*, New York 1958, s. 61; G. Friedmann, *Le loisir et civilisation technicienne*, Revue Internationale des Sciences Sociales 1960, nr 4.

Wykształca się on w grupach roboczych na podstawie osądu samych robotników i jest on z reguły niższy od postulowanego przez specjalistów i kierownictwo przedsiębiorstwa. Wynika to z faktu, że kryterium oceny prawidłowości normy pracy z punktu widzenia robotników jest nie tylko dążenie do prawidłowego fizjologicznie i psychologicznie rozmiaru wysiłku, lecz także stosunek do wynagrodzenia. Tym niemniej, biorąc pod uwagę znane powszechnie trudne i uciążliwe warunki pracy w przemyśle lekkim, wydaje się, iż należy uznać ocenę intensywności daną przez robotników.

W świetle przeprowadzonych badań można sądzić, że dla wielu osób (zwłaszcza kobiet) pracujących systemem trzymianowym oraz w uciążliwych warunkach pracy, intensywność nie odpowiada cechom jej wielkości normalnej (rozumie się przez to pojęcie normę optymalną, zarówno z punktu widzenia ekonomiki, jak i fizjologii i psychologii pracy), a raczej przekracza jej poziom. Fakt ten sugeruje potrzebę podjęcia odpowiednich badań, by w praktyce, intensyfikując pracę dla podniesienia wydajności w związku z wprowadzaniem wolnych sobót, określić granice, w jakich dla tego celu może być ona wykorzystana, bez szkody dla zdrowia pracownika i możliwości korzystania z wolnego czasu. Dotyczy to zwłaszcza poprawy sytuacji pracujących matek i pracowników starszych wiekiem. W odniesieniu do tych kategorii pracowników działania powinny wyraźnie zmierzać zarówno w kierunku ograniczania czasu trwania pracy, a tam gdzie jest to uzasadnione, również stopnia jej nasilenia.

IV. ZADANIA W ZAKRESIE ORGANIZACJI WOLNEGO CZASU

Zmiany w podziale społecznego czasu na czas pracy i na czas wolny pociągną za sobą nowe problemy, zwłaszcza w zakresie wykorzystania czasu wolnego. Upowszechnienie 2 dni wolnych od pracy spowoduje niewątpliwie dość istotne przeobrażenia w obyczajowości i stylu życia naszego społeczeństwa. Wywoła także wiele zmian w sferze szeroko pojętej konsumpcji i w zakresie obciążenia urządzeń infrastruktury społecznej. Istnieje więc potrzeba podjęcia szerokiej dyskusji na temat, jaką treścią ma być ten czas wypełniany, jakim celom ma służyć, w jakim kierunku winny iść zmiany w dotychczasowym modelu życia, jakie wiążą się z tym problemy i wreszcie jakie sposoby spędzania tego czasu wpłyną na rozwój usług, zaś rozwój tych usług na ukierunkowanie zainteresowań ludzi w tym czasie. Od rozwiązania tych problemów zależeć będzie, czy wzrost rozmiarów wolnego czasu będzie czynnikiem pobudzającym postawy konsumpcyjne, postawy biernej akceptacji potrzeb tworzonych przez możliwości gospodarcze i wykorzystywany będzie tylko na wypoczynek i rozrywkę, czy też stanie się czynnikiem rozwoju człowieka, wzbogacania jego życia, nadawania mu głębszego sensu.

Jak wiadomo, określony model spędzania wolnego czasu zależy jest od kryterium określającego cel, któremu ma on służyć i funkcje, jakie ma do spełnienia. W literaturze socjologicznej istnieje na ten temat wiele koncepcji. Większość badaczy przypisuje czasowi wolnemu funkcje edukacyjno-wychowawcze, integracyjne, kulturalne, rekreacyjne i kompensacyjne⁹. W zależności jednak od warunków społeczno-ekonomicznych funkcje te różnie są eksponowane. W krajach kapitalistycznych, gdzie czas wolny traktowany jest jako zaprzeczenie pracy, podkreśla się głównie jego aspekty wypoczynkowe i rozrywkowe, w krajach socjalistycznych natomiast jego znaczenie dla kulturalnego rozwoju jednostki. Stosownie do tego rozbudza się potrzeby społeczeństwa i powołuje instytucje dla ich upowszechniania i zaspokajania.

Określone wymogi rozwoju społecznego narzucają człowiekowi potrzeby, które musi on w tym czasie zaspokajać. Wymogi te, aczkolwiek wspólne dla wszystkich społeczeństw uprzemysłowionych, nie wyzwalają jednak identycznych potrzeb ani też w jednakowym stopniu napiętych. Niekiedy może istnieć nawet poważny rozdźwięk pomiędzy tymi obiektywnymi wymogami a ich odbiciem w sferze świadomości społecznej. Zależy to od obowiązującej ideologii i podporządkowanej jej organizacji życia społecznego, kreującej i utrwalającej określony model konsumpcji¹⁰. Ideologia określa hierarchię wartości społeczno-moralnych oraz pożądaną koncepcję życia, z którego wynika rozumienie sukcesu życiowego, kariery, aspiracji osobistych itp. Zależnie więc od przyjętego systemu wartości różnie mogą się kształtować postawy życiowe ludzi, różny sens i wartość mogą nadawać oni swoim działaniom, jak również różne działania i posiadane walory mogą im dawać satysfakcję i uznanie społeczne.

Ideologia socjalizmu zawiera wizję takiego społeczeństwa, w którym występuje zasadnicza jedność między dobrem jednostki a dobrem ogółu i którego wielostronny rozwój sprzyja zarazem swobodnemu rozwojowi wszystkich jednostek. Toteż zgodnie z ideami humanizmu socjalistycznego model wolnego czasu powinien uwzględniać takie potrzeby, a organizacja społeczna tego czasu takie warunki, aby jego wypełnianie służyło rozwojowi jednostki, a zarazem było pożyteczne dla gospodarki i społeczeństwa, a więc by służyło ono utrzymaniu na właściwym poziomie zdrowia fizycznego, poszerzaniu umiejętności, podnoszeniu kwalifikacji, kultury itp.

Właściwe wykorzystanie wolnego czasu zgodnie z potrzebami socjalistycznego sposobu życia wymaga rozwinięcia na odpowiednią skalę infrastruktury socjalno-wypoczynkowej oraz wykształcenia u ludzi nawy-

⁹ Zob. E. Wnuk-Lipiński, *Przesłanki planowania społecznego w dziedzinie czasu wolnego ludności*, Studia i Materiały z. 16, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1976, s. 37.

¹⁰ Zob. J. Penc, *Czas wolny a socjalistyczny system wartości*, Kultura i Społeczeństwo 1974, nr 4.

ków i umiejętności korzystania z danych im warunków. W praktyce oba te działania są współzależne: posiadane nawyki i upodobania kształtują potrzeby w zakresie wolnego czasu, a więc i popyt na odpowiadające im urządzenia w dziedzinie infrastruktury, zaś odpowiedni rozwój tej infrastruktury warunkuje rozbudzanie określonych potrzeb i możliwości ich zaspokajania. Toteż racjonalna organizacja wolnego czasu winna nie tylko uwzględniać istniejącą strukturę potrzeb i dążeń, lecz także rozbudzać i zaspokajać nowe potrzeby sprzyjające rozwojowi kultury tego czasu, a co za tym idzie — jakościowemu doskonaleniu jego treści. Zarówno jedno jak i drugie działanie powinno opierać się na dokładnym rozpoznaniu problemu. W związku z tym istnieje duże zapotrzebowanie społeczne na pogłębione diagnozy społeczno-ekonomicznych aspektów wykorzystania czasu wolnego i propozycje jego rozsądnego zagospodarowania z uwzględnieniem możliwości gospodarczych oraz faktycznych potrzeb i upodobań naszego społeczeństwa.

W przyszłym modelu wolnego czasu oprócz zajęć typowo rozrywkowych czy wypoczynkowych winno się rozwijać takie zajęcia, które rozbudzają wrażliwość, umiłowanie piękna, rozwój etyki i moralności¹¹. Kształtując ten model, należy kontynuować działania umożliwiające podejmowanie różnych form kształcenia, rozwój zainteresowań i szersze uczestnictwo w kulturze, życiu rodzinnym i społecznym. Cenne jest tutaj zwłaszcza stymulowanie kształcenia i uczestnictwa w kulturze. Te bowiem czynności w sposób najbardziej bezpośredni wpływają na kształt kultury wolnego czasu jednostki, inspirując ją do zachowań twórczych, a także na podnoszenie sprawności i woli pracy.

W nowym modelu szczególnie wysoką rangę należy nadać tworzeniu warunków dla podnoszenia zdrowotności i sprawności fizycznej społeczeństwa, a zwłaszcza mieszkańców wielkich aglomeracji miejskich. Ujemne skutki współczesnej cywilizacji sprawiają, że utrzymanie równowagi fizjologicznej i psychologicznej staje się dzisiaj coraz trudniejszym problemem zarówno indywidualnym, jak i społecznym. Już obecnie daje znać o sobie bariera psychologicznej adaptacji człowieka do warunków środowiska ekologicznego i organizacji życia w wielkich skupiskach miejskich. Ludność wielkich miast, narażona na różne zanieczyszczenia i inne szkodliwe zmiany środowiska, powinna spędzać czas wolny w środowisku jak najmniej skażonym — bliżej przyrody. Toteż konieczne jest stwarzanie warunków do wypoczynku na obszarze aglomeracji, jak i dla wypoczynku weekendowego zwłaszcza na ich zapleczu, w możliwie korzystnej izolacji dojazdów. Tworzenie tych warunków wymaga właściwego uwzględnienia dwóch czynników: gospodarki przestrzeni oraz gospodarki czasem. Są to bowiem elementy wiodące w sterowaniu procesem kształ-

¹¹ Por. R. Jaworek, *Czas wolny a usługi*, Studia i Materiały z. 4, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1976, s. 22 - 23.

towania kultury wypoczynku i turystyki i winny też być racjonalnie wkomponowane w ogólny kształt kultury wolnego czasu w naszym kraju.

Właściwe sterowanie wolnym czasem w kierunku pożądanych społecznie sposobów jego wypełniania wymaga więc wielostronnych i zespolonych działań. Musi się ono odbywać zarówno poprzez rozbudowę odpowiednich urządzeń infrastruktury usługowej, jak i przez nauczanie oraz upowszechnianie wzorców pożytecznych dla człowieka i społeczeństwa, a więc utrwalających te wartości i postawy, które wynikają bezpośrednio z ideowych założeń naszego ustroju. Czas wolny stanowi nie tylko dobro indywidualne i społeczne, ale także wartość ekonomiczną. Toteż racjonalnie ukształtowany i wykorzystany może on wносить istotny wkład zarówno w postęp społeczny jak i rozwój gospodarczy. Wkład ten nie jest jeszcze u nas należycie doceniany i dyskontowany. Znaczenie wolnego czasu nie było dotąd poddawane ani intensywnym studiom naukowym, ani kompleksowym praktycznym oddziaływaniom państwa. Ekonomia i socjologia wolnego czasu to zatem temat, który jeszcze czeka na pogłębione badania i wszechstronne opracowanie. Wiedza w tej dziedzinie umożliwia społeczeństwu ocenę stojących przed nim zadań gospodarczych, a jeśli w grę wchodzi społeczeństwo socjalistyczne, społeczeństwo planowo się rozwijające, to pozwala ona również na najbardziej racjonalne określenie i zarysowanie perspektyw rozwoju ekonomicznego i społecznego.

LA POLITIQUE SOCIALE ET LE RACCOURCISSEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Résumé

L'accourcissement du temps de travail devient en notre pays un besoin social de plus en plus croissant, un but important des gens de travail sur l'avenir le plus prochain. Cela s'est exprimé dans le programme socio-économique du développement, qui prévoit la généralisation dans le futur le plus proche une semaine de travail de 40 heures avec deux jours libres. La décision prise dans ce domaine a posé devant la pratique économique le problème du raccourcissement de la semaine de travail comme une des tâches importantes à résoudre dans les années à venir. En résultat le raccourcissement du temps de travail devient de plus en plus l'objet d'un vif intérêt de la théorie ainsi que de la pratique.

Dans l'article, l'auteur essaye de caractériser les motifs fondamentaux et les conditions de ce processus, en le liant en principe avec les buts et les principes de notre politique sociale. Il montre sur quelques sources de sa compensation et sur les entreprises nécessaires, pratiques, conditionnant son efficacité et l'effectivité sociale.

La pensée directive de l'article est la thèse, que le raccourcissement du temps de travail, s'il doit effectuer les avantages prévus, doit être accompli sur le principe de la réforme complexe, où se mèleraient réciproquement les fils économiques, sociaux et culturels, or en tant qu'une entreprise installée dans l'ensemble de la vie socio-économique de notre pays.