

Nycz, Wiesław

Źródła rekrutacji i struktura zawodowa załogi Mazowieckich Zakładów Rafineryjnych i Petrochemicznych w Płocku : (komunikat z badań)

Notatki Płockie 11/1-35, 37-39

1966

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych oraz w kolekcji mazowieckich czasopism regionalnych mazowsze.hist.pl.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

- 8 — pracujących na własny rachunek poza rolnictwem (np. rzemieślnicy)
- 9 — nie posiadających stałego źródła utrzymania.

Przyjęte kryteria podziału gospodarstw domowych według posiadanych informacji o przynależności do grupy społeczno-zawodowej głośno gospodarstwa domowego są mało precyzyjne i prowadzić mogą do szeregu nieścisłości. Wynika to przede wszystkim z subiektywnej oceny ankietowanych, do której grupy zawodowej zaliczają się oraz z braku jednoznacznych możliwości wyodrębnienia poszczególnych grup pracowników umysłowych i fizycznych.

W praktyce także na sytuację mieszkaniową rodziny w decydujący sposób oddziaływać może członek gospodarstwa domowego nie będący głową tego gospodarstwa i należący do innej grupy zawodowej. Jednakże posiadane materiały nie pozwoliły na wyeliminowanie wpływu tych i innych tego typu czynników.

Biorąc pod uwagę takie czynniki decydujące o warunkach mieszkaniowych jak wielkość mieszkań, ich samodzielność i zaludnienie, wyposażenie mieszkań w elektryczność, wodę, w.c. i łazienkę, można w oparciu o przeprowadzone badania w następujący sposób określić sytuację mieszkaniową wymienionych grup społeczno-zawodowych.

Jak należało się tego spodziewać, potwierdziło się przypuszczenie o stosunkowo dogodniejszej, niż w innych grupach, sytuacji mieszkaniowej pracowników umysłowych. Szczególnie pod względem wyposażenia mieszkań pracownicy tej grupy posiadali znacznie lepsze warunki mieszkaniowe niż pozostałe grupy. Tylko w grupie pracowników fizycznych kwalifikowanych proporcje mieszkań wyposażonych w elektryczność, wodociąg, ustęp i łazienkę kształtowały się podobnie. Równocześnie pracownicy umysłowi, pomimo że przeciętna wielkość ich gospodarstw domowych była mniejsza, niż w innych grupach (poza rencistami), zajmowali mieszkania większe o niższym zaludnieniu.

Tylko w grupie pracowników umysłowych niekwalifikowanych występowało nieco wyż-

sze zaludnienie — 1,66 osób na izbę, nie przekraczające jednak średniego zaludnienia, które wynosiło 1,77 osób na izbę.

Również stosunkowo dobre warunki mieszkaniowe posiadały gospodarstwa domowe prywatnych gospodarstw pozarolniczych. Mieszkania tej grupy miały nieco lepiej, niż średnio wyposażone mieszkania, przy tym są to w większości (86,8%) mieszkania o bardzo niskim wskaźniku zaludnienia (1,31 osób na izbę).

Sytuacja mieszkaniowa rodzin pracowników fizycznych kwalifikowanych pod względem wyposażenia, wielkości i samodzielności mieszkań w zasadzie nie odbiegała od warunków średnich, jednakże rodziny tej grupy pracowników zajmowały mieszkania najbardziej przeludnione. Wskaźnik liczby osób na izbę wynosił dla tej grupy 2,2, a ponad 42% mieszkań to mieszkania przeludnione.

Najtrudniejszą sytuację mieszkaniową, tak pod względem wyposażenia, jak i zaludnienia miały gospodarstwa domowe pracowników fizycznych niekwalifikowanych.

Podobną, przy równocześnie lepszych wskaźnikach liczby osób na izbę miały gospodarstwa domowe rolników i rencistów. W grupie rolników szczególnie daleko odbiegał od przeciętnego poziomu technicznego wyposażenia mieszkań. Jest to jednak zrozumiałe, ponieważ były to mieszkania typu wiejskiego. Wśród 94 przebadanych mieszkań tej grupy — 14 posiadało wodociąg, 10 w.c. i 6 łazienkę. Jest to więc jak na mieszkania wiejskie sytuacja znośna.

Bardzo trudne warunki mieszkaniowe rencistów nie uległy w okresie powojennym zasadniczym zmianom i mają małe szanse poprawy. Wprawdzie mieszkania tej grupy były stosunkowo najmniej zaludnione, ale były one w najgorszym stanie technicznym, w poważnym stopniu niesamodzielne i słabo wyposażone technicznie.

Dane Spisu 1970 umożliwią stwierdzenie czy i w jakim stopniu następuje wyrównanie sytuacji mieszkaniowej w poszczególnych grupach społeczno-zawodowych mieszkańców Płocka.

WIESŁAW NYCZ

ŹRÓDŁA REKRUTACJI I STRUKTURA ZAWODOWA ZAŁOGI MAZOWIECKICH ZAKŁADÓW RAFINERYJNYCH I PETROCHEMICZNYCH W PŁOCKU

(Komunikat z badań)

Badania przeprowadzone w kwietniu 1964 r. na zlecenie Komitetu Badań Rejonów Przemysławianych PAN przez Zakład Polityki Za-trudnienia IGS miały na celu zgromadzenie podstawowych materiałów charakteryzujących strukturę załogi MZRIp. Ten ogólny cel sprostawał się do:

— poznania struktury załogi wg stanu na dzień 15. IV. 1964 r.,

— poznania struktury byłych pracowników MZRIp (od początku istnienia zakładu tj. 1959 r. aż do momentu przeprowadzenia badań).

Podstawą źródłową badań były głównie akta personalne pracowników będące w dyspozycji Działu Kadr MZRIp.

W niniejszym komunikacie przedstawiono zasadnicze wyniki badań dotyczące źródeł re-

krutacji i struktury zawodowej załogi MZRIp. Rozwój zatrudnienia na przestrzeni badanego okresu 4 1/2 lat był bardzo szybki i zależał (i jeszcze zależy) od ilości obiektów oddawanych do użytku przez przedsiębiorstwa budujące zakłady. Zrozumiałe jest więc, że pierwsze lata upływały pod znaczną przewagą przyjęć do pracy pracowników umysłowych. Dopiero od roku 1963 większość przyjętych do pracy stanowili pracownicy fizyczni. W wyniku ruchu zatrudnienia na przestrzeni badanych lat osiągnięto w dn. 15. IV. 1964 r. stan zatrudnienia 2 396 pracowników, w tym pracownicy fizyczni stanowili 58% ogółu załogi.

W okresie tym zwolniono lub zwolniło się z pracy 896 osób, co stanowi ok. 27% ogółu przyjętych. Przeprowadzona analiza zbiorowości byłych pracowników MZRIp pozwala na podkreślenie niektórych cech specyficznych tej grupy.

Najważniejsze z nich to:

1. zdecydowana przewaga pracowników fizycznych (70% zwolnionych) nad umysłowymi;
2. wysoki udział pracowników umysłowych wśród kobiet (52%);
3. młody wiek pracowników fizycznych i stosunkowo dużo wyższy pracowników umysłowych (zwłaszcza mężczyzn);
4. duży udział pracowników o wysokim poziomie wykształcenia zawodowego wśród pracowników umysłowych i niski wśród pracowników fizycznych;
5. wysoki odsetek osób w stanie małżeńskim (44%);
6. wysoki odsetek pracowników zwolnionych przez przedsiębiorstwo, zwłaszcza wśród pracowników fizycznych;
7. duża grupa osób „przekazanych” do innego zakładu pracy (prawie 90%);
8. wśród zwolnionych na własną prośbę występuje znaczna przewaga pracowników fizycznych (62% zwolnionych na własną prośbę);
9. zdecydowana większość pracowników urodzonych na terenie Płocka i rejonu płockiego (53%, w tym wśród pracowników fizycznych 64% i umysłowych 26%).

W MZRIp znaleźli zatrudnienie ludzie dośrodkowo z całego kraju. Każde województwo ma tutaj swojego reprezentanta. Znaczna część załogi bo aż 40,5% pracowała poprzednio lub uczyła się poza obrębem województwa warszawskiego, przy czym dla pracowników umysłowych wskaźnik ten wynosi aż 57%. Najliczniej reprezentowane województwa to wrocławskie i katowickie (po 140 osób), dalej łódzkie (98) i bydgoskie (94), a następnie krakowskie i rzeszowskie. W Płocku pracowało przed podjęciem pracy w MZRIp (lub uczyło się) 35,8% załogi, a na terenie rejonu płockiego tylko 4,8% załogi.

Około 13% załogi MZRIp — to ludzie urodzeni w Płocku. W liczbie tej przeważają pracownicy fizyczni (59%). Nie potwierdza się więc wysu-

wana niekiedy hipoteza, że na teren budowy MZRIp powróciła duża liczba osób urodzonych w Płocku a pracujących poprzednio na terenie innych województw. Stosunkowo wysoki jest udział załogi pochodzącej z rejonu płockiego (31%) przy czym są to przeważnie pracownicy fizyczni (prawie 50% liczebności tej grupy) a bardzo niewielki wśród pracowników umysłowych (poniżej 7%). W sumie wśród pracowników fizycznych osoby urodzone na terenie Płocka i rejonu płockiego stanowią 62%, na terenie pozostałych powiatów województwa warszawskiego 15%, a spoza obszaru województwa 21%. Dla pracowników umysłowych odpowiednio wskaźniki kształtują się: Płock i rejon płocki — 19%, inne powiaty woj. warszawskiego 10%, a spoza województwa aż 70%.

Tak więc zapotrzebowanie na pracę fizyczną pokryte zostało w prawie 80% przez samo województwo warszawskie, zaś pracę umysłową wykonują osoby rekrutujące się spoza obszaru woj. warszawskiego.

Warto tutaj dodać, że 6,5% ogółu załogi podjęło pracę w MZRIp w drodze przeniesienia służbowego i 13,8% poprzez „przekazanie” przez inny zakład pracy. W sumie stanowi to prawie 1/5 załogi, przy czym byli to fachowcy oddelegowani do kierowania pracą przy budowie i uruchamianiu MZRIp.

Stan wykształcenia załogi nie przedstawia się zbyt zadawalająco, szczególnie wśród pracowników fizycznych. Co piąta kobieta pracownica fizyczna nie ma nawet ukończonej szkoły podstawowej. W sumie 40% pracowników fizycznych nie dysponuje wykształceniem wyższym niż podstawowe, przy czym dla mężczyzn wskaźnik ten sięga 50%. Średnie wykształcenie techniczne - chemiczne, najbardziej pożądane dla zakładu, posiada 5,5% ogółu załogi (w tym 76 pracowników fizycznych i 56 umysłowych).

W grupie pracowników umysłowych sporo osób posiada wykształcenie ekonomiczne średnie 14% i wyższe 8%. Wśród kobiet pracowników umysłowych wykształceniem ekonomicznym legitymuje się 25% tej grupy, a wykształceniem technicznym (średnim i wyższym) tylko 20%. Przeszło 40% kobiet nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych, posiadając tylko wykształcenie ogólnokształcące (w tym duża grupa o niepełnej ukończonej szkole średniej lub nawet tylko podstawowej). Ogółem w MZRIp pracuje 361 osób z wyższym wykształceniem (16% załogi), z tego 55% z wykształceniem politechnicznym.

W MZRIp pracuje prawie 21% załogi (503 osoby) bez żadnego zawodu wyuczonego i dodatkowo 10% załogi posiadającej tylko wykształcenie ogólnokształcące (średnie ukończone lub nieukończone) a nie posiadających w gruncie rzeczy kwalifikacji zawodowych.

Na tym tle niepokojący jest fakt, że dość spora grupa pracowników MZRIp wykonuje pracę niezgodną z wyuczonym zawodem (25% załogi). Szczególnie wysoki stopień niezgodności zawodu wykonywanego z zawodem wyuczonym występuje wśród kobiet. Z ogółu kobiet

40% pracuje w zawodzie innym niż w wyuczonym, przy czym wśród pracowników fizycznych 47% a umysłowych 36%. Wśród mężczyzn wskaźniki te wynoszą dla pracowników fizycznych 28% a dla umysłowych 10%.

Podsumowując, na podkreślenie zasługują niektóre charakterystyczne cechy załogi MZRiP. Najważniejsze z nich to:

1. bardzo szybki i nierównomierny (co jest zrozumiałe) rozwój zatrudnienia; w pierwszych latach występowała znaczna przewaga przyjąć do pracy pracowników umysłowych;
2. Wysoki udział pracowników umysłowych w ogólnym stanie zatrudnienia;
3. stosunkowo niski wskaźnik zatrudnienia kobiet (22,5% ogółu załogi);
4. bardzo duży udział pracowników, dla których praca w MZRiP jest pierwszą pracą zawodową (30% załogi);

5. mały udział pracowników o dłuższym stażu pracy w przemyśle chemicznym;
6. młody wiek załogi MZRiP;
7. duży procent osób w stanie wolnym;
8. dość wysoki wskaźnik osób pochodzenia chłopskiego (szczególnie wśród mężczyzn) i inteligenckiego (głównie kobiet);
9. bardzo duży odsetek pracowników rekrutuje się spoza województwa warszawskiego, przy stosunkowo niskim stanie osób pochodzących z samego m. Płocka;
10. co piąty pracownik znalazł pracę w MZRiP w drodze przeniesienia służbowego lub „przekazania” przez inny zakład pracy;
11. niski stosunkowo poziom wykształcenia pracowników fizycznych; duży odsetek pracowników nie posiadających wyuczonego zawodu;
12. wysoki stopień niezgodności pomiędzy zawodem wyuczonym a wykonywanym, szczególnie wśród kobiet.

ANNA PREISS-ZAJDOWA

PRACOWNICY INŻYNIERYJNO-TECHNICZNI W MAZOWIECKICH ZAKŁADACH RAFINERYJNYCH I PETROCHEMICZNYCH

Zakład Socjologii Przemysłu przy Politechnice Warszawskiej prowadzi w ramach problematyki badawczej Pracowni Badań Rejonów Uprzemysławianych badania poświęcone kadry inżynierjino-technicznej w MZRiP.

Podjęcie powyższego tematu wynikło z konieczności poznania prawidłowości rozwoju grupy kierowniczej w nowopowstającym przedsiębiorstwie przemysłowym, składającej się w przeważającym stopniu z pracowników inżynierjino-technicznych. U podstaw badań kształtowania się integracji kadry inżynierjino-technicznej w MZRiP legła hipoteza o wiodącej roli inżynierów i techników w rozwoju przedsiębiorstwa jako organizacji społecznej. w konsolidacji wewnętrznej załogi wokół zadań produkcyjnych, technicznych, a także społecznych. Kadra techniczna, najbardziej predystynowana do kierowania przedsiębiorstwem, zajmując większość odpowiedzialnych stanowisk w dużej mierze decyduje o sprawności organizacyjnej i produkcyjnej zakładu, nadaje określony kształt stosunkom międzyludzkim i decydująco wpływa na atmosferę pracy.

Problem ten staje się szczególnie istotny w wielkim przedsiębiorstwie o zupełnie nowym profilu produkcji. Nowy rodzaj produkcji, nowoczesna technika stwarzają nierozwiązywane dotąd problemy organizacyjne, nowe zagadnienia kierownictwa i kształtowania stosunków między pracownikami.

Konieczność łączenia organizacyjnego nowych rozwiązań technicznych z nowym ukła-

dem stosunków pracowniczych stawia przed kadry inżynierjino-techniczną doniosłe i często trudne do wykonania zadania.

Powodzenie w rozwiązywaniu tych zadań zależy przede wszystkim od ludzi, od tego kim są, jaki reprezentują poziom zawodowy, jakimi umiejętnościami rozporządzają w zakresie kierowania i organizowania.

Dlatego też w pierwszym etapie badań postawiono następujący cel: poznanie struktury społecznej, demograficznej i zawodowej pracowników inżynierjino-technicznych, ich dotychczasowej kariery pracowniczej, aktywności społeczno-politycznej itd. Ten pierwszy etap badania oparto na dokumentach urzędowych, będących w posiadaniu Zakładów.

Badaniem objęto wszystkich pracowników posiadających średnie lub wyższe wykształcenie techniczne lub pracujących na stanowiskach technicznych, pomimo braku odpowiedniego świadectwa. Ci ostatni to przede wszystkim mistrzowie, posiadający długoletnią praktykę zawodową. Ponieważ za kryterium przynależności do kadry inżynierjino-technicznej przyjęto głównie wykształcenie, w grupie tej znaleźli się zarówno pracownicy umysłowi jak i fizyczni, posiadający ukończone średnie szkoły techniczne.

Stan kadry inżynierjino-technicznej ujęto w dniu 30 czerwca 1965 r. Grupa badana wynosi 756 osób, w tym 127 (16,8%) pracowników fizycznych. Przeszło 80% kadry stanowią mężczyźni. Odsetek kobiet jest nieco mniejszy