

# Preiss-Zajdowa, Anna

---

## Pracownicy inżynieryjno-techniczni w Mazowieckich Zakładach Rafineryjnych i Petrochemicznych

---

Notatki Płockie 11/1-35, 39-43

---

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.

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 MZRIIP. 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 MZRIIP jest pierwszą pracą zawodową (30% załogi);

5. mały udział pracowników o dłuższym stażu pracy w przemyśle chemicznym;
6. młody wiek załogi MZRIIP;
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 MZRIIP 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 MZRIIP.

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 MZRIIP 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

(19,8) niż ogólnie w przemyśle chemicznym. (Według spisu kadr z 1964 r. 21,8% kadry inżynieryjno-technicznej w przemyśle chemicznym to kobiety).

**Pochodzenie regionalne.** Zdecydowana większość pracowników inżynieryjno-technicznych przybyła do Płocka z innych miast, położonych we wszystkich województwach w Polsce. Z samego Płocka rekrutuje się 130 osób, tj. 17,2%, z województwa warszawskiego 269 osób — 35,7% całej grupy. Z samej Warszawy pochodzi 48 pracowników (6,2%). Poza tym największe grupy przybyły: z woj. wrocławskiego — 10,4%, województwa bydgoskiego — 8,3% oraz katowickiego — 8,2%. Ponadto stosunkowo dużo pracowników inżynieryjno-technicznych dostarczyło województwo krakowskie — 7%, łódzkie — 6,7%, następnie rzeszowskie — 4,6% i polskie — 3,8%.

Większość (52,6%) mieszkała i pracowała przed rozpoczęciem pracy w MZRiP w miastach mniejszych od Płocka — mających poniżej 50 tys. mieszkańców. Przeszło jedna czwarta (25,2%) mieszkała w wielkich miastach, mających powyżej 100 tys. mieszkańców.

Dość rozpowszechniony jest w Płocku pogląd, że duża część pracowników Petrochemii pochodzi z Płocka lub okolic. W rzeczywistości 24% pracowników inżynieryjno-technicznych urodziło się w samym Płocku, powiecie płockim lub powiatach sąsiadujących (Lipno, Gostynin, Płońsk, Sierpc), w każdym razie 37% kadry pochodzi z województwa warszawskiego, 9% z bydgoskiego i prawie 8% z łódzkiego. A więc zdecydowana większość urodziła się w Polsce środkowej, stosunkowo niedaleko od Płocka.

Wbrew panującym opiniom stosunkowo małe grupy rekrutują się z wielkich zakładów chemicznych. Największa grupa pochodzi z zakładów w Oświęcimiu — 17 osób tj. jedynie 2,2% kadry inżynieryjno-technicznej, 16 osób pracowało poprzednio w zakładach w Kędzierzynie (2,1%), 10 osób przybyło z zakładów w Sarzynie (woj. rzeszowskie), 10 osób z Rokity w Brzegu Dolnym, 9 pracowników rekrutuje się z zakładów w Pionkach, 7 z Boruty w Zgierzu i po 5 osób przybyło z Tarnobrzega i Tarnowa.

**Wykształcenie i zawód.** Przeszło 36% pracowników inżynieryjno-technicznych posiada wyższe wykształcenie — głównie politechniczne — 31,6% i uniwersyteckie — 4,6%. Drugą największą grupą są absolwenci Państwowych Szkół Technicznych — jest ich 103 osoby — 13,6% całej grupy badanej. Grupa ta znajduje się na wyższym poziomie niż przeciętni technicy-chemicy, gdyż ukończeniu pomaturalnej szkoły zawodowej poprzedziła średnia szkoła ogólnokształcąca. Ponadto mamy 80 techników-chemików (10,6%) oraz prawie 35% techników innych specjalności. Jedynie 3% pracowników zaliczonych do kadry inżynieryjno-technicznej nie posiada średniego wykształcenia zawodowego. Są to przede wszystkim

kim mistrzowie o długoletniej praktyce, a także kreslarze.

Najwięcej inżynierów to absolwenci Politechniki Warszawskiej (59 osób), Krakowskiej — (56), oraz Wrocławskiej (34). Mniejsze grupy ukończyły inne politechniki w Polsce — w MZRiP. pracują absolwenci wszystkich politechnik w kraju. Ponadto 8 osób studiowało w Rumunii i 11 w Związku Radzieckim.

W grupie absolwentów PST spotykamy najwięcej byłych uczniów tej szkoły w Płocku — 43 osoby.

Dla przeciętnego laika pracownik Petrochemii to przede wszystkim chemik. W rzeczywistości tylko 37% kadry technicznej stanowi chemicy. (17% inżynierowie chemicy i 20,4% technicy-chemicy). Poza chemikami największą grupą są mechanicy — 27,8% (7,2% inżynierowie i 20,1% technicy), następnie elektrycy — 13,1 (5,3% inżynierów i 7,8% techników). A więc te trzy grupy obejmują 78% wszystkich pracowników inżynieryjno-technicznych. Pozostali to magistrowie chemicy i biologowie po studiach uniwersyteckich, budowlani, geodeci itp.

Duże zróżnicowanie zawodowe kadry inżynieryjno-technicznej stanowi istotny czynnik utrudniający jej integrację wewnętrzną, a także może być źródłem licznych konfliktów. Rodzaj produkcji i charakter zakładu dają pierwszeństwo chemikom, jednocześnie nowoczesne instalacje wymagają pracy wysokokwalifikowanych mechaników, elektryków czy automatyków. Właściwe funkcjonowanie całego Zakładu zależy w dużej mierze od współpracy i koordynacji działań tych różnych grup zawodowych.

**Wiek i stan rodzinny.** Cechą charakterystyczną kadry inżynieryjno-technicznej w Mazowieckich Zakładach jest jej niski wiek. Przeszło 50% kadry ma najwyżej 30 lat, 40% znajduje się pomiędzy 31 a 40-tym rokiem życia, 7,8% znajduje się w przedziale wieku 41—50, a tylko 2,2% ma więcej niż 50 lat. Przeszło 21% pracowników technicznych zaczęło w MZRiP swą pierwszą w życiu pracę zawodową. Niski wiek pracowników technicznych pozwala wnioskować, iż większość z nich ma przed sobą okres największego rozwoju, który przeciętnie przypada pomiędzy 30-tym, a 40-tym rokiem życia.

Większość pracowników technicznych założyło już rodziny, co przypuszczalnie przyczyni się do większej ich stabilności pracowniczej. Blisko 75% badanych jest żonatych (zameżnych), przy czym 58% posiada dzieci. Przeważająca grupa rodzin posiada jedynie 1 dziecko (30%), następnie dwoje dzieci — 22,7% a tylko 5% rodzin posiada troje lub więcej dzieci.

**Ruchliwość zawodowa i terytorialna przed rozpoczęciem pracy w MZRiP.** Ludzie przyjeżdżający do pracy na wielkie budowy przemysłowe odznaczają się zazwyczaj większą ruchliwością niż przeciętni pracownicy. Ruchliwość ta wyraża się m.in. w częstszej zmianie zakładu pracy, miejscowości czy nawet zawo-

du. Niejednokrotnie poprzez zmiany pracownik widzi większą możliwość realizacji swych dążeń. Bardziej ruchliwi są na ogół ludzie młodzi, nie mający jeszcze rodzin — i zapewne dlatego kadra inżynieryjno-techniczna w MZRiP jest tak młoda. Jak już wspomnieliśmy przeszło 80% tej kadry pracowało zawodowo przed zatrudnieniem w MZRiP, zaś 20% rozpoczęło swą karierę zawodową właśnie w Mazowieckich Zakładach. Niecałe 25% pracowało tylko w jednym zakładzie pracy, 20% w dwu zakładach, 17% w trzech zakładach, 7% w czterech zakładach, przeszło 5% w pięciu, 2,2% w sześciu, 2,1% w siedmiu, a 0,8% (6 osób) w ośmiu i więcej zakładach. W starszych grupach wieku pracownicy częściej zmieniali zakłady, lecz także w grupie do lat 30 przeszło 55% przeszło przez więcej niż jeden zakład pracy.

W bardzo wielu przypadkach zmiana zakładu pracy oznaczała także zmianę miejscowości. Tylko niecałe 35% kadry inżynieryjno-technicznej pracowało w jednej miejscowości przed rozpoczęciem pracy w MZRiP. Blisko 23% badanych pracowało i mieszkało w 2 miejscowościach, 11,4% w trzech miejscowościach, 5% w czterech, 4% w pięciu, 1,1% w sześciu i więcej miejscowościach. Blisko 30% zmieniając zakład pracy wyjeżdżało na nieraz bardzo odległe tereny.

Częste zmiany pracy mogą wzbogacać doświadczenie pracownicze, lecz mogą także świadczyć o trudnościach przystosowawczych ludzi. Ludzie niełatwo przystosowujący się do określonych warunków i stosunków pracy, mający silne skłonności indywidualistyczne trudniej zżywiają się, integrują wokół wspólnych zadań przedsiębiorstwa, często przedkładając własne ambicje i dążenia nad kolektywną współpracę.

Trudności przystosowania się i podporządkowania dyscyplinie pracy w wielkim zakładzie chemicznym mogą być pogłębione przez brak doświadczeń pracy w tego typu zakładach. Wśród pracowników inżynieryjno-technicznych prawie 32% pracowało już w przemyśle chemicznym, 46% nie pracowało wogóle w żadnym zakładzie chemicznym. Jeśli dodamy 21% kadry rozpoczynającej swą karierę zawodową w MZRiP, a więc grupę nie posiadającą żadnych nawyków pracowniczych — to okaże się, że przeszło 67% kadry po raz pierwszy pracuje w chemii. Zaś praca w tego typu przedsiębiorstwie wymaga szczególnie troskliwego stosowania przepisów i rzetelnego wykonywania zadań zawodowych — a więc wysokiego stopnia dyscypliny pracowniczej. Bo przecież przestrzeganie przepisów BHP wynika nie tylko ze zrozumienia grożącego niebezpieczeństwa, lecz także z poczucia dyscypliny. Dość duża grupa — przeszło 30% nie pracowała wogóle w przemyśle, lecz w innych zakładach pracy, nie znając rytmu i wymogów pracy w produkcji.

Stąd zadaniem kierownictwa zakładu i całej kadry jest wyrobienie poczucia obowiązkowości, wysokiego stopnia dyscypliny pracy, niezbędnej dla właściwego funkcjonowania przedsiębiorstwa i integracji załogi.

Prócz zmian zakładów pracy i miejscowości badani pracownicy inżynieryjno-techniczni zmieniali wykonywane zawody i oczywiście — stanowiska pracy. Ok. 13% rozpoczynało pracę w charakterze robotników, by następnie poprzez zdobycie średniego lub wyższego wykształcenia stać się inżynierami lub technikami. Prawie 23% pracowników inżynieryjno-technicznych pracowało na stanowiskach kierowniczych przed przyjściem do MZRiP.

**Motywy podjęcia pracy w MZRiP.** Trudno na podstawie dokumentów urzędowych poznać rzeczywiste motywacje rozpoczęcia pracy w Mazowieckich Zakładach. Problem ten zostanie szerzej zbadany przy pomocy ankiety, w której respondenci podają przyczyny podjęcia tej pracy. Można jednak wyodrębnić pewne przyczyny, które sprowadziły do Płocka i do Mazowieckich Zakładów dużą część pracowników: chęć otrzymania mieszkania i w związku z tym ustabilizowania się tu na stałe, stypendium fundowane od MZRiP oraz odbywanie w tym zakładzie stażu pracy przez absolwentów szkół wyższych i średnich, chęć pracy w wielkim nowoczesnym zakładzie przemysłowym, możliwość powrotu do stron rodzinnych i osiedlenia się w centrum kraju, silne ambicje zawodowe i liczenie na awans oraz wyższe zarobki, nieporozumienia i zatargi w poprzednim zakładzie, skłaniające do zmiany pracy.

Wydaje się, iż czynniki ambicjonalne, nadzieia na awans, na zdobycie samodzielnej pozycji zawodowej odegrały szczególnie istotną rolę przy podejmowaniu decyzji rozpoczęcia pracy w MZRiP.

**Stanowiska zajmowane w MZRiP przez pracowników inżynieryjno-technicznych.** Powiedzieliśmy poprzednio, że kadra inżynieryjno-techniczna sprawuje kierownictwo w MZRiP. Tak jest niewątpliwie, jednakże nie każdy inżynier czy technik pracuje na kierowniczym stanowisku. Jeśli do stanowisk kierowniczych zaliczymy: dyrektorów, głównego mechanika i elektryka, kierowników wydziałów, oddziałów, laboratoriów itp. oraz mistrzów, to w momencie rozpoczynania pracy w MZRiP 23% kadry technicznej było kierownikami. Natomiast w chwili przeprowadzania badań już 35% pracowało na stanowiskach kierowniczych. Jeśli by doliczyć do grupy kierowniczej inspektorów nadzoru, to 45% pracowników inżynieryjno-technicznych można uważać za kierowników. Zresztą duży odsetek inżynierów i starszych inżynierów w praktyce pełni funkcje kierownicze.

Awans uzyskało w okresie pracy w MZRiP 31% pracowników inżynieryjno-technicznych, najczęściej awansowali pracownicy zatrudnieni w pierwszych latach budowy Kombinatu. A więc spośród zatrudnionych w 1960 roku (41 osób) awansowało 66%, wśród zatrudnionych w 1961 r. (75 osób) otrzymało awans prawie 59%, w grupie rozpoczynającej pracę w 1962 r. (137 osób) już tylko 46%, wśród zatrudnionych w 1963 r. (255 osób) było awansowanych niecałe 29%, w grupie, która rozpoczęła pracę w

1964 r. (152 osoby) awansowało jedynie 14,5%, zaś wśród zatrudnionych w 1965 — 2,2%.

W grupie awansowanych — 40% otrzymało awans w pierwszym roku pracy, 35,6% w okresie pierwszych 2 lat pracy, reszta po dłuższym okresie czasu. W Mazowieckich Zakładach realizuje się więc prawidłowość zauważana także w innych przedsiębiorstwach — pracownicy są na ogół awansowani w pierwszym okresie pracy, a wraz z upływem lat tracą szanse awansu. Zjawisko to wiąże się niewątpliwie w dużym stopniu z koniecznością obsadzenia stanowisk kierowniczych w nowopowstającym zakładzie i w tym okresie pracownicy mają szczególnie duże możliwości awansowania i otrzymywania kierowniczych stanowisk.

Prócz awansów duża część kadry technicznej otrzymała przegrupowania przechodząc do wyższych grup zarobkowych. Prawie 51% kadry inżynieryjno-technicznej otrzymało awanse lub przegrupowania, 49% otrzymało podwyżki w okresie pracy w MZRIIP.

W okresie podejmowania pracy 42,6% badanych otrzymało wynagrodzenia poniżej 2500 zł. W czerwcu 1965 roku już tylko 33% było w tych samych grupach zarobkowych. Najczęściej otrzymywali podwyżki pracownicy zatrudnieni w latach 1960—1962, mający najdłuższy staż pracy w MZRIIP.

Częściej otrzymywali przegrupowania inżynierowie niż technicy. Np. podwyżki dostało 58% inżynierów-chemików i 41% techników-chemików, 54% inżynierów-mechaników i 45% techników-mechaników.

Prócz pensji podstawowej pracownicy otrzymują premie, nagrody itp. które często pokaźnie wpływają na zwiększenie się zarobków. W ramach badań dokonano obliczeń miesięcznych zarobków netto pracowników inżynieryjno-technicznych za rok 1964. Okazało się, że 21,7% tej grupy otrzymało zarobki do 2 tys. zł, 40% zarabiała od 2 do 3 tys. zł, 28% od 3 do 4 tys. zł, pozostali powyżej 4 tys. zł.

Najwyższe grupy uposażeniowe, jak i najwyższe zarobki w 1964 r. uzyskali inżynierowie mechanicy, następnie inżynierowie elektrycy, a na ostatnim miejscu w grupie inżynierów znajdują się chemicy. Zjawisko to w dużej mierze tłumaczy się szczególnie wysokim odsetkiem stażystów — 29,4% wśród chemików. Wśród elektryków 20% było stażystami w MZRIIP, zaś w grupie mechaników tylko 3,6%.

W grupie techników również chemicy otrzymują najniższe wynagrodzenie, ale aż 59% z nich było lub jest jeszcze stażystami. Wśród techników ma miejsce inna prawidłowość niż wśród inżynierów — najwięcej zarabiają technicy elektrycy, mechanicy zaś stosunkowo mniej.

**Czy praca w MZRIIP okazała się awansem?**  
Poglądy w tej sprawie będzie można scharakteryzować dopiero po opracowaniu ankiety przeprowadzonej wśród pracowników inżynieryjno-technicznych. Możemy jednak porównać stanowiska zajmowane przez nich w poprzed-

nim miejscu pracy i obecnie w MZRIIP. Oczywiście porównywanie takie zawsze będzie miało relatywny charakter, gdyż sama nazwa stanowiska nie oznacza tej samej rangi zawodowej i społecznej. Z-ca dyrektora czy główny mechanik w małym zakładzie przemysłu terenowego a wielkim przedsiębiorstwie jakim jest płocka Petrochemia — to jednak nie to samo. Trudno jest znaleźć obiektywne czynniki wyznaczające pozycję zawodową i pozwalające na bezbłędne porównywanie zajmowanych stanowisk.

Porównując stanowiska zajmowane poprzednio i obecnie w MZRIIP przez pracowników inżynieryjno-technicznych dowiadujemy się, że 46,5% zajmuje stanowiska równorzędne, 34,4% niższe, a 19,1% wyższe niż w poprzednim zakładzie pracy. Wynikałoby więc z tych danych, że jedna trzecia pracowników technicznych może czuć się zawiedziona czy rozczarowana. Oczywiście uczucie zawodu zależy od indywidualnych odczuć i ocen. Jedni biorąc pod uwagę rangę gospodarczą Mazowieckich Zakładów mogą uznać stanowisko równorzędne w stosunku do zajmowanego w poprzednim zakładzie za wyższe, inni natomiast mogą czuć się pokrzywdzeni z powodu nieotrzymania spodziewanego awansu. Jeśli założenie o ambicjonalnych motywacjach podjęcia pracy w MZRIIP jest prawdziwe — może się okazać, iż odsetek zawiedzionych i niezadowolonych jest o wiele wyższy.

Problem ten jest szczególnie istotny w pracy kierownictwa zakładu. Kierownicy powinni zdawać sobie sprawę z sytuacji swoich podwładnych i stosować środki łagodzące ich ewentualne rozgoryczenie. Bowiern stan zniechęcenia i rozczarowania nie sprzyja procesom integracyjnym, utrudnia współpracę pomiędzy poszczególnymi grupami, odbija się na wynikach pracy całego zakładu.

**Aktywność społeczno-polityczna i zawodowa.**  
Za najbardziej adekwatny miernik aktywności uważa się zazwyczaj przynależność do organizacji społecznych i politycznych oraz udział w pełnieniu funkcji w tychże organizacjach. Prawie 70% kadry inżynieryjno-technicznej nie należy do żadnej partii politycznej, a także nie jest członkiem NOT. Przeszło 28% pracowników technicznych jest członkami PZPR, 5,8% pełni funkcje partyjne, 2% pracowników pełni funkcje w NOT nie należąc do PZPR, 2% członków PZPR pełni funkcje w innych organizacjach, jak rady narodowe, rady robotnicze, NOT itd.

Jak widzimy, stopień aktywności społeczno-politycznej kadry inżynieryjno-technicznej w MZRIIP nie jest zbyt wysoki, choć brak danych porównawczych odnoszących się do innych grup zawodowych utrudnia ocenę. Niewątpliwie jednak wśród np. ekonomistów stopień tej aktywności jest dużo wyższy.

Formą aktywności zawodowej, świadczącej o wysokim poziomie i zaangażowaniu pracowników w pracę jest wynalazczość pracownicza. W Mazowieckich Zakładach 10,3% pracowni-

ków technicznych zgłosiło wnioski racjonalizatorskie i wynalazki, przyczyniając się w ten sposób do usprawnienia działalności Zakładu i do milionowych oszczędności.

Dominującą formą wynalazczości jest praca zespołowa — 77% inżynierów i techników opracowujących wnioski racjonalizatorskie czyni to zespołowo.

Niewątpliwie ruch ten można uznać za czynnik integrujący kadrę techniczną wokół najważniejszych problemów Zakładu

\* \* \*

Przytoczyliśmy wyżej jedynie najogólniejszą charakterystykę struktury kadry inżyniersko-technicznej w Mazowieckich Zakładach Rafineryjnych i Petrochemicznych. Czy na tej podstawie można wysuwać jakieś wnioski dotyczące jej pracy na terenie Zakładu, wnioski natury ogólnej? Spróbujmy powtórzyć i uogólnić najważniejsze stwierdzenia: 1) Kadra inżyniersko-techniczna w MZRiP składa się z pracowników przybyłych z całego kraju, z tym, że tylko jedna trzecia ma za sobą staż pracy w przemyśle chemicznym.

2) Pracownicy techniczni odznaczają się wysoką ruchliwością, tak zawodową jak i terytorialną, mimo bardzo niskiego wieku.

3) Kadra inżyniersko-techniczna w MZRiP jest bardzo zróżnicowana zawodowo, co niewątpliwie utrudnia jej proces integracyjny i może stać się źródłem licznych konfliktów i zdrażeń.

4) Badanie poziomu kwalifikacji pracowników technicznych wskazuje na nieadekwatność podziału pracy na fizyczną i umysłową. Wy-

magania kwalifikacyjne stawiane pracownikowi fizycznemu pracującemu bezpośrednio w produkcji (np. sterowniczy) są wiele wyższe niż w stosunku do wielu kategorii pracowników umysłowych. Wysoki poziom tych robotników, mających najczęściej ukończoną Państwową Szkołę Techniczną wymaga zupełnie innego kształtowania stosunków podporządkowania i kierowania, wymaga także od kierowników większego doświadczenia i wyższej kultury pracy.

5) Określona struktura kadry inżyniersko-technicznej, poziom jej kwalifikacji i aspiracji życiowych stawia przed kierownictwem szczególnie odpowiedzialne zadania. Wprawdzie kierownictwo jest częścią tej kadry, ale rola jego jest szczególna — prócz kierowania sprawami produkcji — musi ono kształtować stosunki między pracownikami — przyczyniać się do integracji kadry technicznej wokół problematyki przedsiębiorstwa. Młodość tych ludzi, ich ambicje i ruchliwość mogą być zarówno czynnikami pozytywnymi, jak i negatywnymi. Niewątpliwie nie ułatwiają one przystosowania do warunków istniejących w zakładzie i Płocku, ale mogą stać się elementami wyzwalającymi inicjatywę i przedsiębiorczość pracowniczą. I w tym przypadku bardzo wiele zależy od tych, w rękach których spoczywa prawo decydowania.

W nowym, rozwijającym się przedsiębiorstwie przemysłowym istnieją szczególnie duże możliwości świadomego kształtowania stosunków pomiędzy ludźmi, opartego o znajomość tych ludzi, ich możliwości, uzdolnienia, pragnienia i ambicje.

MICHAŁ OLEŹDKI

## Z BADAŃ TENDENCJI PRZESIEDLEŃCZEJ WŚRÓD PRACOWNIKÓW DOJEŹDZAJĄCYCH DO PŁOCKA

Wyniki tu referowane dotyczą zbiorowości 3692 pracowników dojeżdżających codziennie do Płocka do 66 zakładów gospodarki uspołecznionej. (Nie udało się objąć badaniami kolejarzy oraz części pracowników dojeżdżających do przedsiębiorstw budujących Kombinat petrochemiczny). Udział zbadanych pracowników w stosunku do stanu zatrudnienia tej kategorii z końca czerwca 1963 r. wynosi około 80%.

W nowych zakładach pracy, powstałych w Płocku w związku z budową kombinatu petrochemicznego zatrudnionych jest 62,3% badanych pracowników. Są to w 97,4% mężczyźni, podczas gdy w starych zakładach pracuje 89,2% mężczyzn dojeżdżających. Około 80% zatrudnionych nie przekroczyło jeszcze 38 roku życia.

Większość dojeżdżających pracowników nie jest związana z rolnictwem ani posiadaniem ziemi ani pracą w gospodarstwie rolnym. Nowe zakłady zatrudniają 15,2% chłopów-robotników a stare — tylko 10,5%.

Pracownicy dojeżdżający do nowych zakładów reprezentują stosunkowo niższy poziom kwalifikacji. Około 50% dojeżdżających do nowych zakładów nie ma pełnego podstawowego wykształcenia. Wyższa jest również proporcja pracowników o krótszym stażu pracy w zawodzie wykonywanym. W ogóle, wśród badanych przeważa kategoria osób bez zawodu wyuczonego (60%), 14,4% ma za sobą 1—2 klasy szkoły zawodowej, 5,2% ma ukończoną szkołę zawodową, 4% ma niepełne średnie wykształcenie a 3% ma pełne średnie. 10 pracowników dojeżdżających ma wyższe wykształcenie.

Z badań sytuacji mieszkaniowej pracowników dojeżdżających wynika, że tylko niespełna 1/3 wszystkich pracowników posiada własne mieszkanie. Sytuacja mieszkaniowa określona liczbą izb i powierzoną mieszkalną jest gorsza dla pracowników nowych zakładów. O przydział mieszkania służbowego stara się 21,6% pracowników dojeżdżających do nowych zakładów i 11,3% pracowników starych zakładów.