

JANUSZ TOMASZEWSKI

SOCJOLOGICZNE ASPEKTY FLUKTUACJI ZAŁOGI I STABILIZACJI ZAWODOWEJ *

Na przykładzie jednego z zakładów przemysłowych na Ziemi Lubuskiej

Artykuł niniejszy przedstawia wyniki badań nad załogą jednego z zakładów przemysłowych, reprezentujących przemysł spożywczy. Siedzibą Zakładu ** jest nieduże miasteczko, częściowo o charakterze rolniczym, położone na terenie woj. zielonogórskiego.

Zarówno zbiorowość Zakładu, jak i środowisko społeczne miejscowości były w okresie przeprowadzanych badań, tak w sensie demograficznym, jak i socjologicznym, silnie zróżnicowane; skład ich był przy tym reprezentatywny dla całego obszaru Ziemi Zachodnich: procentowy udział poszczególnych populacji na ziemiach tych oraz w Zakładzie i miasteczku był analogiczny, a problematyka — typowa dla wyżej wspomnianych terenów. W tym znaczeniu członkowie załogi stanowili niejako mikrosocjotność Ziemi Zachodnich.

	Ziemie Zachodnie ¹	Zakład ²
Ludność rodzima	19,7%	18,7%
Osadnicy z Polski Centralnej	48,8%	51,6%
Repatrianci	27,7%	25,6%
Reemigranci	3,8%	4,1%

W artykule pragniemy się przekonać, czy i ewentualnie w jakim stopniu poszczególnym kategoriom pracowników, wydzielonych ze względu na pewne ich cechy, jak np. wykonywany zawód, pochodzenie ekologiczne, regionalne, wiek itp., można przypisać pewne charakterystyczne zachowania. Spośród wielu różnych wskaźników zachowań, wyrażających własności czy inklinacje danych populacji, interesować nas będą głównie tylko pewne, a mianowicie: czas przepracowany w Zakładzie przez za-

* Artykuł jest fragmentem większej pracy, specjalnie opracowanym dla Ruchu Prawniczego, Ekonomicznego i Socjologicznego.

** Autor mówiąc w tekście o badanym zakładzie używa dużej litery, zastępując tym właściwą nazwę danego przedsiębiorstwa.

¹ Według spisu powszechnego w 1950 r.

² Według stanu w 1959 r.

trudnionych, jak i zwolnionych pracowników, oraz częstotliwość ich odpływu z Zakładu.

Długość stażu pracy i fluktuacja powinny w pewnym stopniu ukazać problem stabilności zawodowej w Zakładzie, ta ostatnia zaś powinna być jednym z wskaźników stabilizacji w społeczności lokalnej. Dane tą drogą uzyskane posłużą wespół z innymi wskaźnikami stabilności częściowemu naświetleniu dalszej problematyki, jak zjawiska adaptacji czy integracji badanej zbiorowości społecznej.

Przedstawimy na wstępie krótko dane ilościowe obrazujące staż pracy, aby następnie przejść do analizy zagadnienia fluktuacji oraz czynników warunkujących obserwowane zjawiska³.

STAŻ PRACY

Długość stażu pracy załogi badanego Zakładu w dniu 1VI 1961 r. wahała się w granicach od 5 miesięcy do 12 lat i 4 miesięcy⁴. 14,3% (czyli

Tabela 1

Rok rozpoczęcia pracy w Zakładzie przez członków załogi zatrudnionych w dniu 1 VI 1961 r. (liczby bezwzględne)

Pracownicy	Rok rozpoczęcia pracy							Razem
	1949	1950—51	1952—53	1954—55	1956—57	1958—59	1960—61*	
Fizyczni	21	23	28	19	26	46	9	172
Umysłowi	9	5	4	1	4	10	6	39
Razem	30	28	32	20	30	56	15	211

* Do dnia 1 VI.

30 osób) załogi pracowało w Zakładzie już w pierwszym roku jej egzystencji⁵. Stanowią oni 23,1% aktualnie zatrudnionych pracowników umysłowych, w tym 31,6% pracowników inżyniersko-technicznych, a tylko 12,2% pracowników fizycznych. Jest to wypróbowany trzon załogi, biorący czynny udział w rozbudowywaniu i ulepszaniu przedsiębiorstwa, odznaczający się największym doświadczeniem i kwalifikacjami oraz wysokim morale pracowniczym. Pracownicy ci czują się prawdziwymi współgospodarzami Zakładu. Wśród tej grupy ludzi stwierdza się bardzo

³ Materiały uzyskano posługując się metodą obserwacji (sprowadzającej się niekiedy do obserwacji uczestniczącej), wywiadów formalnych i nieformalnych oraz korzystając z wszelkich dokumentów pisanych (m. in. z akt personalnych pracowników), dotyczących badanego Zakładu, jak i miejscowości. Badania prowadzono głównie w 1958 i 1961 r.

⁴ Licząc od momentu upaństwowienia Zakładu, to jest od dnia 1 II 1949 r.

⁵ Po upaństwowieniu Zakładu. Wymienionych 30 osób stanowiło prawie połowę wszystkich zatrudnionych w pierwszym roku pracowników.

duży stopień identyfikacji z Zakładem (choć nie zawsze z ludźmi pracującymi w wymienionym roku). Wiek ich waha się w granicach od 30—63 lat, z przewagą starszych. Na 211 pracowników — 104, czyli prawie połowa posiada stosunkowo długi — ponad sześćdziesięcioletni staż.

Na podstawie pewnych empirycznych danych możemy przyjąć, że:

1. za bardzo skłonnego do opuszczenia zakładu należy uważać pracownika o stażu nie przekraczającym jednego roku;

2. za pracownika mało stałego — o stażu do 4 lat;

3. za stałego, tj. takiego, który najprawdopodobniej zakładu już nie opuści, należy uważać pracownika, który przepracował więcej niż 10 lat⁶.

Jeśli przyjmiemy powyższy podział, to w naszym przypadku pracowników typu pierwszego było w Zakładzie w 1961 r. 6,2%, typu drugiego — 32,7% oraz o stażu przekraczającym 10 lat — 24,6%.

Według powyżej przyjętej zasady niemal połowa pracowników inżynierjno-technicznych (47,3%) a ^{1/3} wszystkich pracowników umysłowych (35,9%) oraz nieco mniej niż ^{1/4} pracowników fizycznych (22,1%) — to kadra, co do której można przypuszczać, że na stałe związała się z Zakładem i nie ma zamiaru go opuszczać.

FLUKTUACJA ORAZ JEJ SPOŁECZNE UWARUNKOWANIA

Staż pracy aktualnie zatrudnionych pracowników jest tylko jednym z elementów określających stopień stabilności kadr pracowniczych. Aby określić istotne znaczenie tego zjawiska dla przebiegu procesów społecznych zachodzących w Zakładzie, nieodzowne jest przyjrzenie się zespołom pracowników odchodzących z miejsca pracy.

Zanim przejdziemy do szczegółowszej analizy fluktuacji, porównajmy długość stażu pracowników zwolnionych i zatrudnionych. Z tabeli 2 wy-

Tabela 2

Długość stażu pracy członków załogi

Staż	Zatrudnieni 1 VI 1961 r.	Zwolnieni w okresie od 1 VII 1959 r. — 1 VI 1961 r.
Do 1 roku	6,2	7,7
1—4 lat	32,7	40,6
4—6 lat	11,9	15,4
6—10 lat	24,6	26,4
Ponad 10 lat	24,6	9,9
Razem	100,0 (211)*	100,0 (91)

* W tej tabeli oraz następnych w nawiasach podano liczby bezwzględne.

⁶ Opinię taką w olbrzymiej większości wyraziły zakłady łódzkie (z tą różnicą, że za mało stałego uważają pracownika o stażu do 5 lat). Zob. A. Sarapata, K. Doktor, *Elementy socjologii przemysłu*, Warszawa 1962, s. 283.

nika, iż — jak należało się spodziewać — odsetek osób ze stażem krótszym (poniżej 10 lat) jest wśród zwolnionych większy niż wśród pracujących, natomiast odsetek osób ze stażem ponad 10 lat jest u osób zatrudnionych prawie 2,5-krotnie wyższy niż u zwolnionych⁷. W blisko 5,5-letnim okresie, od 1 I 1956 do 1 VI 1961 r. opuściło Zakład 234 pracowników, a od 1 VII 1959 r. do 1 VI 1961 r. — 91 zatrudnionych, czyli 37,0% stanu załogi⁸.

Tabela 3

Współczynnik odpływu⁹ oraz długość stażu pracowników fizycznych i umysłowych

Wskaźniki	Pracownicy		Razem
	fizyczni	umysłowi	
Ilość osób zwolnionych ogółem	211	23	234
W ₁	42,5	22,8	39,8 (102)
W ₂	15,5	16,7	15,7 (41)
W ₃	39,0	25,0	37,0 (91)
S ₁	4,7	5,1	4,7 (91)
S ₂	4,2	5,8	4,5 (261)
S ₃	6,0	6,5	6,1 (211)
E	40,2	9,0	49,2 (104)

Uwaga: W tabeli tej i następujących:

W₁ oznacza współczynnik odpływu zwolnionych w czasie od 1 I 1956 r. — 1 IX 1958 r.;

W₂ — współczynnik odpływu zwolnionych w czasie od 16 IX 1958 — 30 VI 1959 r.;

W₃ — współczynnik odpływu zwolnionych w czasie od 1 VII 1959 — 1 VI 1961 r.;

S₁ — średnie lat stażu pracowników zwolnionych w czasie od 1 VII 1959 r. — 1 VI 1961 r.;

S₂ — średnie lat stażu pracowników zatrudnionych w dniu 16 IX 1958 r.;

S₃ — średnie lat stażu pracowników zatrudnionych w dniu 1 VI 1961 r.;

E oznacza współczynnik ekstensywności stabilności; jest to odsetek danej kategorii osób w stosunku do całej załogi (zatrudnionej w dniu 1 VI 1961 r.), przekraczających swym stażem w Zakładzie okres sześcioletni¹⁰.

Kwalifikacje pracownicze a fluktuacja. Na podstawie tabeli 3 możemy łatwo zaobserwować, że zarówno z punktu widze-

⁷ Średnia długości stażu pracowników zatrudnionych jest o 1,4 roku wyższa od średniej pracowników zwolnionych.

⁸ Na początku tego okresu.

⁹ Współczynnik odpływu w poszczególnych kategoriach pracowniczych, regionalnych, kategoriach wieku, płci itd. obliczono według następującego wzoru:

$$W = \frac{o}{p} \times 100,$$

przyjmując, że W — to współczynnik odpływu, czyli liczba osób danej kategorii, odchodzących z zakładu na 100 pracujących tej samej kategorii; o = liczba osób danej kategorii, odchodzących w danym okresie; p = liczba osób tej samej kategorii, pracujących na początku danego okresu.

Dla celów porównawczych wygodniejszy byłby podział na jednoroczne okresy odpływu. Ze względu jednak na pewne z tym związane trudności pozostaliśmy w szczegółowszych zagadnieniach przy niniejszym podziale, roczny zaś (kalendaryzowy) prezentujemy globalnie w tabeli 9.

¹⁰ Współczynnik ten omawiamy przy okazji referowania struktury rangowej wskaźników stabilności w dalszej części artykułu.

nia długości stażu, jak i współczynnika odpływu, do bardziej ustabilizowanych należą pracownicy umysłowi — z jednym wyjątkiem w okresie W₂. Wyjątek ten należy jednak traktować jako przypadkowy, spowodowany likwidacją działu księgowości, mieszczącego się dotąd w odległym o 100 km dużym mieście wojewódzkim. Ta dość dziwna i niecodzienna sytuacja była rezultatem ówczesnego braku odpowiednich fachowców na miejscu oraz mieszkań, które pozwoliłyby sprowadzić pożądaných pracowników na stałe do miasteczka. 7 osób personelu umysłowego tego działu (w większości o długim stażu¹¹) nie zdecydowało się wówczas na przeniesienie do siedziby Zakładu. Traktując odpływ ich jako zdeterminowany okolicznościami szczególnego rodzaju, należy stwierdzić, iż w normalnych warunkach odpływ pracowników umysłowych byłby dwukrotnie mniejszy, a średnia lat stażu odpowiednio wyższa.

Z powyższych danych wynika, że im wyższe kwalifikacje pracowników, tym dłuższy jest ich staż pracy i tym większą odznaczają się oni stabilnością w Zakładzie, stąd też szczególnie wyróżnia się tutaj kategoria inżynieryjno-techniczna. W 1956 r. analogiczną zależność stwierdził S. Szostkiewicz w Fabryce Samochodów Osobowych na Żeraniu, a więc w zakładzie przemysłowym zupełnie innego typu¹². Zjawisko to w zdecydowanej większości wypadków koreluje z pozytywną postawą wobec wykonywanej pracy, a zainteresowanie nią wzrasta w miarę wzrostu kwalifikacji.

Wiek i płeć a fluktuacja. Przy analizie płynności albo stabilności załogi nie da się pominąć związku pomiędzy tym zjawiskiem a wiekiem i płcią pracowników.

Jak orientują nas dane liczbowe, szczególnie duży wskaźnik płynności wykazuje młodzież, zwłaszcza młodzież, która nigdzie jeszcze dotąd nie pracowała i która po raz pierwszy zetknęła się z zakładem pracy, przeważnie trafia tu przypadkowo, a pracę swą traktuje jako przejściową i tymczasową, nie wykazując zbytniego nią zainteresowania.

Najwyższym współczynnikiem odpływu w obydwu kategoriach płci cechuje się grupa 20—24 lat. Wyraźny prym we wszystkich grupach wieku wiodą kobiety (por. tabelę 4b), i to szczególnie w wieku 20—29 lat.

¹¹ Średnia lat stażu pięciu z nich już wówczas wynosiła 8,4.

¹² S. Szostkiewicz, *Struktura społeczna pracowników Fabryki Samochodów Osobowych na Żeraniu*, w: *Studia nad rozwojem klasy robotniczej*, cz. I, Łódź—Warszawa 1961, s. 174; zob. również tegoż autora: *Przemiany w strukturze cech społecznych załogi FSO w latach 1956—1961*, *Studia Socjologiczne* 1963, nr 1, s. 143, tab. 8. Por. też Z. Szapajtis, *Zaloga Państwowej Fabryki Wagonów we Wrocławiu*, w: *Studia nad rozwojem klasy robotniczej*, cz. II, Łódź—Warszawa 1962, s. 55; F. Adamski, *Z badań nad stosunkiem hutników do pracy i przywiązaniem do zawodu*, *Studia Socjologiczne* 1964, nr 3, s. 214—215. W literaturze anglosaskiej zob. między innymi D. Katz, *Satisfactions and Deprivation in Industrial Life*, w: *Industrial Conflict*, New York 1954.

Tabela 4

a) Współczynnik odpływu oraz długość stażu pracy a wiek i płeć

Wskaźniki	Wiek						Razem
	Poniżej 20	20—24	25—29	30—39	40—49	50 i starsi	
Ilość osób zwolnionych ogółem	44	77	38	41	19	15	234
W ₁	47,9	55,4	54,8	30,2	20,0	10,0	39,8 (102)
W ₂	14,6	28,3	14,0	11,8	6,7	13,9	15,7 (41)
W ₃	41,2	54,2	34,9	34,5	29,0	22,8	37,0 (91)
S ₁	1,7	3,7	5,1	6,4	5,2	7,7	4,7 (91)
S ₂	2,7	4,0	4,7	5,2	6,4	6,6	4,5 (261)
S ₃	2,5	3,9	6,1	6,1	8,7	8,2	6,1 (211)
E	—	3,8	9,0	15,1	9,0	12,3	49,2 (104)

b)

Wskaźniki	Wiek						Razem
	Poniżej 20	20—24	25—29	30—39	40—49	50 i starsi	
W ₁ m	200,0	18,2	37,5	16,6	7,1	7,2	21,2 (14)
	k	41,8	62,9	60,8	37,1	26,9	3,8
W ₂ m	25,0	20,0	—	5,5	—	5,0	8,7 (8)
	k	9,4	30,2	24,0	15,1	10,0	25,0
W ₃ m	40,0	42,8	26,3	25,0	25,0	13,0	26,6 (25)
	k	41,7	58,8	41,7	40,0	30,4	41,7
S ₁ m	1,6	1,9	1,8	5,5	4,6	9,0	3,7 (25)
	k	1,8	4,2	6,8	6,7	5,4	6,6
S ₃ m	3,0	3,6	5,4	6,4	7,6	7,9	6,2 (100)
	k	2,4	4,1	7,1	5,8	9,2	9,3
E m	—	0,9	3,3	7,6	2,4	8,5	22,7 (48)
	k	—	2,8	5,7	7,6	6,6	3,8

Odnaczają się one również stosunkowo wysokim stażem — znacznie dłuższym niż mężczyźni (S₁—S₃). Wśród nich wyróżnić można dwie kategorie kobiet młodych: pracujących i zwolnionych, o przybliżonej długości stażu. Pewien odsetek pierwszych można określić jako ustabilizowany, zwłaszcza spośród pracownic po 24 roku życia, mieszkających na miejscu lub w pobliżu siedziby Zakładu i nie spodziewających się już zamążpójścia, lub takich, które wyszedłszy zamąż, przynajmniej do pewnego czasu zamierzają nadal pozostać w Zakładzie.

Druga kategoria, to element kobiecy mało stabilny. Pracownice tej kategorii opuszczają Zakład najczęściej z powodu zmian rodzinnych, zamążpójścia i macierzyństwa, albo z powodu zmiany miejsca zamieszkania — w przypadku odległego miejsca pracy małżonka, wreszcie z powodu braku mieszkania na miejscu oraz niedogodnego dojazdu do pracy. Część spośród tych pracownic, mieszkająca na miejscu, to potencjalne, przyszłe

pracownice Zakładu, które po pewnym okresie czasu i zmianie warunków osobistych wracają do pracy.

W ostatniej grupie wieku obserwujemy najniższy współczynnik fluktuacji mężczyzn, a jeden z najwyższych — kobiet (W_2 , W_3), co uwarunkowane jest m. in. ich wiekiem emerytalnym.

Porównanie prezentowanych przez nas wskaźników z różnych okresów czasu pozwala na stwierdzenie, że są one wyrazem nie tylko stopniowego wzrostu stabilizacji załogi kobiecej, będącej m. in. wynikiem selekcji i dążności Zakładu do obsadzania stanowisk pracownikami stałymi, lecz także procentowego zmniejszania się stanu załogi kobiecej w Zakładzie. Bardziej jednak uderzają występujące we wszystkich okresach następujące zależności: współczynnik odpływu z Zakładu jest odwrotnie proporcjonalny, a długość stażu wprost proporcjonalna do wieku pracowników (por. tabelę 4a: W_1 — W_3 , S_1 — S_3). Zależność pierwsza nie występuje jedynie wśród osób zwolnionych w wieku poniżej 20 lat, co spowodowane jest dużym odpływem grupy wieku 20—24 lat. Najwyższe współczynniki płynności grupa ta zawdzięcza z kolei przede wszystkim zamążpójściu kobiet i służbie wojskowej mężczyzn. Zależności drugiej — w pełni występującej w załodze z 1958 r. (S_2) — nie potwierdza wskaźnik stażu w grupie najstarszych z r. 1961 (S_3) oraz w grupie wieku 40—49 lat w ostatnim okresie zwolnień (S_1). Poza powyższymi zastrzeżeniami można stwierdzić, iż jest to zjawisko niemal powszechne oraz że występuje ono nie tylko w badanym Zakładzie¹³.

Jakie są uwarunkowania społeczne zjawiska wzmożonej płynności młodych kadr w ogóle, a w naszym zakładzie w szczególności? Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy zdać sobie sprawę, iż praca zarobkowa jest jednym z doświadczeń społecznych i to jednym z najważniejszych, jeśli się zważy czas poświęcany wykonywanej pracy i siłę oddziaływania społecznego stosunków międzyludzkich związanych z procesami produkcji, jak również siłę przemożnego wpływu techniki na osobowość ludzką. Jedną z elementarnych potrzeb ludzkich jest potrzeba uznania i poczucia własnej wartości, koniecznej do zachowania psychicznej równowagi. Jednak nie każda rola społeczna odgrywana w takich czy innych warunkach, nie każdy zawód może odpowiadać aspiracjom i oczekiwaniom pracownika.

Niewątpliwie słuszne jest twierdzenie Millera i Forma, że początkowy okres pracy jest dla każdego okresem próby własnych możliwości, okazją do skonfrontowania swoich uzdolnień, umiejętności i zainteresowań, co w sumie stanowi minimum doświadczeń społecznych, koniecznych do

¹³ Por. D. C. Miller, W. A. Form, *Industrial Sociology. An Introduction to the Sociology of Work Relations*, New York 1951, s. 635 i nast.; R. Turski, *Dynamika przemian społecznych w Polsce*, Warszawa 1961, s. 104; K. Żygułski, *Kultura na wielkich budowach socjalizmu*, Kultura 1964, nr 3; A. Sarapata, *Z badań nad fluktuacją załóg robotniczych*, w: *Jak człowiek pracuje*, Warszawa 1961, s. 264, 265.

osiągnięcia późniejszej stabilizacji. Jest to więc okres intensywnej ruchliwości zawodowej¹⁴. Sprzyja jej również nieprzywiązywanie wagi do ściśle określonej pracy, pragnienie przygód oraz tak charakterystyczna dla młodzieży postawa ryzyka, skierowująca ją na drogę nowych poszukiwań w różnym sensie tego słowa: ekonomicznym, towarzyskim, ambicjonalnym, prestiżowym etc.

Kategorie stanu cywilnego. Na przykładzie fluktuacji w latach 1958 do 1961 możemy stwierdzić, że współczynnik odpływu mężczyzn stanu wolnego opuszczających Zakład w pierwszym z analizowanych okresów jest sześciokrotnie, w drugim — prawie pięciokrotnie, a w ostatnim — niespełna^{1/3} wyższy od współczynnika żonatych (tabela 5: W₁—W₃).

Tabela 5

a) Współczynnik odpływu oraz długość stażu a stan cywilny

Wskaźniki	Stan			Razem
	wolni	małżonkowie	owdowiali	
Ilość osób zwolnionych ogółem	107	123	4	234
W ₁	34,3	47,8	20,0	39,8 (102)
W ₂	16,7	15,1	8,3	15,7 (41)
W ₃	30,8	45,7	10,0	37,0 (91)
S ₁	4,9	6,4	11,9	4,7 (91)
S ₂	3,3	5,2	6,7	4,5 (261)
S ₃	5,4	6,6	9,8	6,1 (211)
E	14,0	30,7	4,5	49,2 (104)

b)

Wskaźniki	Płeć							
	m		k		m		k	
W ₁	66,7	31,1	11,1	80,3	—	20,0	21,2 (47)	46,3 (187)
W ₂	17,1	16,5	3,5	30,9	—	8,3	8,7 (8)	19,5 (33)
W ₃	33,3	30,0	23,4	73,1	—	10,0	26,6 (25)	43,4 (66)
S ₁	3,2	5,5	6,2	4,6	—	11,9	3,7 (25)	5,1 (66)
S ₂	2,2	3,7	5,9	4,2	—	6,7	4,8 (92)	4,3 (169)
S ₃	4,1	6,1	7,0	5,9	—	9,8	6,2 (100)	6,1 (111)
E	1,5	12,5	21,2	9,5	—	4,5	22,7 (48)	26,5 (56)

Część spośród kawalerów opuszcza Zakład tymczasowo celem odbycia służby wojskowej, część po wyuczeniu się w wojsku nowego zawodu pozostaje w większych ośrodkach przemysłowych względnie na Wybrzeżu,

¹⁴ D. C. Miller, W. A. Form, op. cit., s. 635—637.

niektórzy wchodząc w związki małżeńskie przenoszą się do innych środowisk, gdzie układają sobie nowe warunki życia.

Stan małżeński i posiadanie rodziny wiąże z Zakładem¹⁵. Jeśli przyjmujemy tezę (potwierdzoną zresztą w naszych badaniach), że im dłuższy staż pracy i im mniejsza fluktuacja pracowników, tym większe są szanse i stopień występowania zjawisk adaptacji i integracji społecznej — wówczas stwierdzić wypada, iż mężczyźni żonaci stanowią jeden z najbardziej integratywnych elementów pracowniczych. Natomiast stan paniński i małżeński kobiet nie jest czynnikiem sprzyjającym stabilizacji.

Wprawdzie wśród kategorii osób stanu wolnego supremacją płynności charakteryzują się kawalerowie, równocześnie jednak obserwujemy bezkonkurencyjnie wysokie wskaźniki odpływu mężatek (ośmio- i dziesięciokrotnie większe od wskaźników odpływu mężczyzn żonatych w pierwszych dwu okresach i ponad trzykrotnie większe w okresie ostatnim — por. W_1, W_2, W_3). Jedną z przyczyn tego zjawiska jest fakt, że kobiety zamężne traktują pracę swą jako źródło dodatkowego zarobku. U tych, które mimo zamążpójścia nie odchodzą z Zakładu, widzimy paromiesięczne, a nawet kilkunastomiesięczne przerwy w pracy. Przerwy te powodowane są różnymi obowiązkami domowymi i rodzinnymi albo gospodarczymi, jeśli pracownice wywodzą się z rodzin rolniczych czy półrolniczych, co nie jest elementem wiążącym zarówno z Zakładem, jak i jego załogą¹⁶. Ogólnie jednak stwierdzić można (zarówno na podstawie analizy stażu pracy, jak i stopnia płynności) wyraźne tendencje do wyrównywania się jaskrawych różnic w poziomie stabilności kawalerów i żonatych oraz tych ostatnich i mężatek (por. tabelę 5b).

¹⁵ Powyższy wniosek, wynikający z danych badanego Zakładu, znajduje potwierdzenie m. in. w wywodach Z. Kowalewskiego (*Chemiczy w Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej*), Wrocław 1962, s. 96), który na podstawie odmiennej i specyficznej kategorii pracowniczej (wyłącznie chemiczy) stwierdza, że mężczyźni żonaci wykazują w większej liczbie pełną identyfikację z wykonywanym zawodem, niż samotni. Wydaje się z wielu względów, że nasze twierdzenie będzie aktualne w przeważającej liczbie przypadków, i to na terenie różnego typu zakładów i zawodów. Por. też M. Jarośnińska, *Pozafabryczne środowisko społeczne młodych metalowców pochodzenia chłopskiego*, Studia Socjologiczne 1964, nr 1, s. 86—93.

¹⁶ Porzucenie pracy w związku z małżeństwem i macierzyństwem było zjawiskiem częstszym przed wojną niż w okresie powojennym. Przyczyn zmiany należy dopatrywać się m. in. w zmienionych warunkach materialnych (świadczenia socjalne), w zmianie modelu rodziny, emancypacji kobiet. „Dawniej mężatki nie tylko częściej porzucały lub przerywały pracę, lecz przerwy te były znacznie dłuższe [...]. Jak silnie sytuacja rodzinna nadal oddziałuje na postawę kobiety wobec pracy, świadczy liczba kobiet, które zrezygnowały z niej w sprzyjających warunkach. Duża liczba dzieci zwiększa konieczność podjęcia pracy, z drugiej strony warunki domowe uniemożliwiają odejście z domu”. Robotnice z większą liczbą dzieci skłonne są zrezygnować z pracy z chwilą podwyższenia pensji męża. Por. G. Pomianowa, *Sytuacja zawodowa i rodzinna kobiet zatrudnionych w Fm*, w: *Struktura robotniczej załogi w jednej z fabryk warszawskich*, Warszawa 1961, s. 142.

Odminną funkcję w procesach integracji społecznej w Zakładzie spełniają związki małżeńskie zawierane pomiędzy pracownikami. W ciągu niewielkiego odcinka czasu, bo od stycznia 1958 r. do trzeciego kwartału 1961 r. małżeństw takich zawarto w Zakładzie 7, w tym 5 tzw. mieszanych, czyli zawartych pomiędzy pracownikami o różnym pochodzeniu regionalnym¹⁷. Pracownice, których mężowie są również członkami załogi, nawet w wypadku przerw w pracy czy traktowania jej jako zarobku dodatkowego, łączy silna więź z Zakładem. Fluktuacja kobiet tej kategorii nie pełni więc funkcji społecznie dezintegrującej, a badany Zakład, który odgrywa niemałą rolę w procesach integracyjnych środowiska miasteczka¹⁸, nie przestaje jej spełniać i w tym przypadku. Dodajmy, że z punktu widzenia omawianych przez nas wskaźników słabsza rola kobiety w stabilizacji załogi (w porównaniu z mężczyznami) nie oznacza równoczesnego braku jej wpływu na procesy adaptacji i integracji zróżnicowanego regionalnie i społecznie środowiska.

Okres kilkuletni, nawet dwuletni, wystarczał nie tylko, aby wejść w nową rolę społeczną pracownika Zakładu, zaadaptować się do nowych sytuacji, narzędzi i ludzi, lecz był wystarczający, aby żyć się, jeśli nie zawsze z narzędziami pracy lub swoim zawodem, to w każdym razie z pewną większą lub mniejszą liczbą ludzi o różnym pochodzeniu i zachowaniu, o różnych wzorach, normach postępowania i obyczajach. Dotychczasowe stereotypy zaczynały przedstawiać się w nowym świetle, zmieniały się lub zanikały. Zacierały się uprzedzenia regionalne i społeczne, będące nierzadko rezultatem dziedzictwa kulturowego. Praca kobiet w Zakładzie, choć stosunkowo niedługa, pozostawiała na nich trwałe ślady intensywnych styczności społecznych, niwelujących nieuzasadnione i nie poddawane uprzednio rewizji uprzedzenia regionalne lub obojętność, będącą wynikiem izolacjonizmu.

Istnieje jeszcze kategoria pracowników samotnych, w naszym przypadku w zdecydowanej większości kobiet (a więc zarówno takich, które nie wyszły dotąd za mąż, jak i wdów¹⁹), w wieku pełnej dojrzałości życiowej i społecznej, nie liczących już na założenie własnej rodziny. Wśród załogi Zakładu znajduje się kilka tego typu osób, świetnych fachowców, pracujących od dawna z pełnym zapałem i w zupełności identyfikujących się z własną funkcją zawodową²⁰. O ile z jednej strony czynnikiem de-

¹⁷ Małżeństw pracowników fabrycznych zawartych z osobnikami spoza Zakładu było w tym czasie 26, w tym 22 „mieszane”.

¹⁸ Por. J. Tomaszewski, *Z badań nad integracją społeczną na Ziemiach Zachodnich*, Przegląd Zachodni 1958, nr 2, s. 248, 257.

¹⁹ Jak wynika z powyższych danych, w badanym Zakładzie kobiety owdowiałe cechuje wszędzie najwyższy staż i jeden z najniższych współczynników odpływu (por. tabelę 5b).

²⁰ Nasze wnioski częściowo pokrywają się tu z twierdzeniem Z. Kowalewskiego

terminującym ich zachowania jest długoletnia praca w Zakładzie, to z drugiej strony bodaj jeszcze istotniejszy jest fakt, że nie liczą one zarówno na żadną pomoc ze strony osób drugih, jak i nie są absorbowane sprawami i troskami rodzinnymi, całą swoją energię i uwagę skierowując w jednym kierunku. W pracy zawodowej znajdują rekompensatę tych ról społecznych, których im już odegrać nie jest dane gdzie indziej. Pracownicy ci zintegrowani są bardzo silnie z samym Zakładem, widzi się tutaj pełną identyfikację zawodową. Nie jest to jednak jednoznaczne z integrowaniem się z resztą załogi. Jedynie część spośród nich jest wyraźnie związana nawet uczuciowo z pracownikami, część raczej tylko z podobnymi im dobrymi fachowcami i to nie wykraczając poza więź czysto zawodową w ramach obowiązków służbowych.

Pochodzenie ekologiczne. Jednym z czynników różnicujących stopień stabilności załogi jest również pochodzenie ekologiczne.

Tabela 6

Współczynnik odpływu oraz długość stażu pracowników pochodzenia wiejskiego i miejskiego²¹

a)

Wskaźniki	Pochodzenie		W tym z miast		Razem
	wiejskie	miejskie	do 10 tys.	ponad 10 tys.	
Ilość osób zwolnionych ogółem	173	61	46	15	234
W ₁	42,2	33,3	38,8	20,0	39,8 (102)
W ₂	15,9	15,3	13,2	21,0	15,7 (41)
W ₃	36,8	37,5	38,5	35,0	37,0 (91)
S ₁	4,7	4,7	4,3	5,8	4,7 (91)
S ₂	4,4	4,7	4,3	5,7	4,5 (261)
S ₃	6,2	5,8	6,0	5,4	6,1 (211)
E	36,0	13,2	9,5	3,7	49,2 (104)

b)

Wskaźniki	Pochodzenie			
	wiejskie		miejskie	
	m	k	m	k
W ₂	8,8 (6)	19,8 (24)	8,3 (2)	18,7 (9)
W ₃	22,7 (15)	45,4 (49)	35,7 (10)	38,6 (17)

(op. cit., s. 96): „Kobiety samotne, odwrotnie niż mężczyźni, wykazują w większej liczbie identyfikację pełną [...] niż zamężne [...]; cechą charakterystyczną kobiet zamężnych jest stosunkowo duża liczba o identyfikacji biernej”, tj. wyraźnie traktujących swój zawód jako jedną z ról społecznych, jako sposób osiągnięcia ekwiwalentu materialnego.

²¹ Ze względu na zbyt małą liczbę osób pochodzących z miast od 10 do 100 tys. i

Rozpatrując zagadnienie w tym aspekcie należy stwierdzić, że wyższy stopień fluktuacji cechuje osoby pochodzenia wiejskiego (tabela 6a: W_1 , W_2). W liczbach bezwzględnych ogółem przewaga ta jest niemal trzykrotna. Wprawdzie w ostatnim okresie (W_3) nieco wyższym współczynnikiem odznaczają się pracownicy pochodzący z miast, jest to jednak spowodowane jedynie wspomnianą likwidacją działu księgowości, a więc sytuacją wyjątkową. Przy podziale na miasta małe i duże większą płynność przejawiają na ogół przedstawiciele pierwszych (W_1 i W_3), legitymując się jednocześnie znacznie niższym stażem (S_1). Długość stażu osób urodzonych na wsi i w miastach jest natomiast wyjątkowo wyrównana (identyczne wskaźniki)²².

Jeśli uwzględnimy różnice w kategoriach płci, to najwyższy stopień płynności reprezentować będą kobiety wywodzące się ze środowisk wiejskich (tabela 6b: W_2 i W_3). Jedną z przyczyn tego zjawiska jest posiadanie zaplecza w postaci gospodarstwa rodziców. W takim przypadku praca zarobkowa poza domem rodzinnym nie zawsze jest koniecznością. Jeszcze powszechniejsze jest zamążpójście (poważny odsetek kobiet młodych) i pozostawanie (przynajmniej przez jakiś czas) w gospodarstwie domowym. Pewną rolę odgrywają tu także trudności adaptacyjne w zakładzie przemysłowym osobników wychowanych w środowisku wiejskim.

Dwukrotnie mniejszy wskaźnik odpływu obserwujemy w kategorii męskiej. Jakkolwiek chłopci nie traktują pracy w przemyśle od razu jako trwałego zaangażowania²³, to jednak spotykamy się tutaj z silniejszymi tendencjami do pozostania poza wsią i rolnictwem, tym bardziej że spora część spośród nich wywodzi się z gospodarstw małorolnych, które nie mogą stanowić podstawowego źródła utrzymania. Przede wszystkim jednak pracę poza rolnictwem traktują jako atrakcyjniejszą oraz jako swoisty awans zawodowy. Osobnicy pochodzenia wiejskiego cechują się również słabszą orientacją i obrotnością w do niedawna obcym dla nich środowisku przemysłowym, stąd większe niż u innych trudności w znalezieniu nowej pracy i porzuceniu dawnego przedsiębiorstwa²⁴.

Procesy obserwowane w badanym Zakładzie są odbiciem szerszego zjawiska — masowego odpływu ludności ze wsi do różnych działów gospodarki narodowej.

W miarę upływu lat załoga wiejska przejawia coraz to mniejszą płyn-

z miast powyżej 100 tys. mieszkańców, deformujących raczej wymowę wskaźników, połączono je, stosując dla miast podział dychotomiczny.

²² Nieco inaczej przedstawia się długość stażu wśród tych samych kategorii osób pracujących (por. tabelę 6a: S_2 , S_3).

²³ Por. W. Markiewicz, *Spoleczne procesy uprzemysłowienia*, Poznań 1962, s. 83—84.

²⁴ Motywów jest zresztą sporo. Na tym miejscu jednak nie możemy się nimi szerzej zajmować.

ność, a wskaźniki jej upodabniają się do miejskiej. Przyczyny tego zjawiska szukać należy w stopniowym odpływie osób dojeżdżających ze wsi, spowodowanym niedogodnością dojazdu, w przenoszeniu się pewnej liczby pracowników do miasteczka będącego siedzibą Zakładu, przede wszystkim zaś w adaptowaniu się zarówno do zastanej społeczności fabrycznej, jak i do czynności czysto technologicznych.

Pracownicy zamiejscowi. Zastanówmy się nad jednym jeszcze zagadnieniem, a mianowicie: jaka występuje zależność pomiędzy stopniem ruchliwości i długością stażu a miejscem zamieszkania pracownika? Otóż należy stwierdzić, że staż pracowników dojeżdżających do pracy jest dłuższy niż mieszkających na miejscu²⁵, szczególnie dojeżdżających ze wsi (tabela 7: S₁, S₃).

Tabela 7

Współczynnik odpływu oraz długość stażu pracowników miejscowych i dojeżdżających

Wskaźniki	Pracownicy		W tym dojeżdżający		Razem
	miejscowi	dojeżdżający	ze wsi	z miast	
Ilość osób zwolnionych ogółem	138	96	71	25	234
W ₁	36,7	44,0	42,3	50,0	39,8 (102)
W ₂	10,3	26,4	18,0	66,7	15,7 (41)
W ₃	34,4	46,3	44,0	75,0	37,0 (91)
S ₁	4,5	5,2	5,4	3,4	4,7 (91)
S ₂	4,5	4,5	4,4	4,8	4,5 (261)
S ₃	6,0	6,3	6,7	2,5	6,1 (211)
E	38,4	10,9	10,4	0,5	49,2 (104)

Dojeżdżający do pracy charakteryzują się we wszystkich okresach znacznie wyższą płynnością, zwłaszcza dojeżdżający z miast²⁶. Wyższy wskaźnik płynności personelu zamiejscowego poza niedogodnościami dojazdu spowodowany jest m. in. polityką kadrową Zakładu w ostatnich, analizowanych latach. Ponieważ jest to personel urodzony i wychowany przeważnie na wsi (z dominacją płci żeńskiej), pewne motywy fluktuacji będą analogiczne do omawianych przy zagadnieniu fluktuacji załogi o pochodzeniu wiejskim.

Na początku stycznia 1956 r. dojeżdża do pracy aż 42,5% załogi, w końcu 1957 r. — 35,7%, a 1 VI 1961 r. tylko 18,1%, natomiast spośród pracowników zwolnionych — 47,1% w pierwszym okresie, a tylko 27,5%

²⁵ Z wyjątkiem sytuacji w r. 1958 (S₂).

²⁶ Personel dojeżdżający urodzony jest przeważnie w tego samego typu osiedlach, które obecnie zamieszkuje.

w ostatnim. Z liczb tych wynika jasno, iż odsetek pracowników dojeżdżających, zarówno wśród pracujących, jak i zwalnianych, przejawia tendencję spadkową, która eo ipso jest jednym z czynników umniejszających płynność kadr.

Pochodzenie regionalne a fluktuacja. Mając na uwadze, że Zakład nasz znajduje się na Ziemiach Zachodnich, postawiliśmy sobie pytanie, czy pochodzenie regionalne może także oddziaływać na stopień ruchliwości pracowników. Bliższa analiza dała odpowiedź twierdzącą. Zarówno w liczbach względnych, jak i bezwzględnych, najwyższa płynność cechuje Wielkopolan, toteż liczba ich w Zakładzie zmniejszyła

Tabela 8

Współczynnik odpływu oraz długość stażu a pochodzenie regionalne

Wskaźniki	Pochodzenie regionalne						Razem
	autochtoni	Poznańskie	woj. centralne	repatrianci		reemigranci	
				północno-wschodni	połud.-wschodni		
Ilość osób zwolnionych ogółem	31	122	21	23	28	9	234
W ₁	27,3	45,4	30,4	52,6	42,3	16,7	39,8 (102)
W ₂	6,4	21,7	8,8	23,8	9,7	25,0	15,7 (41)
W ₃	34,8	42,4	31,5	33,4	33,4	40,0	37,0 (91)
S ₁	4,4	5,3	4,6	1,6	4,4	7,5	4,7 (91)
S ₂	5,0	4,6	3,8	4,0	3,9	5,9	4,5 (211)
S ₃	7,1	6,6	5,4	4,2	6,1	8,0	6,1 (211)
E	10,9	20,8	4,7	3,8	6,6	2,4	49,2 (104)

się poważnie — z 51,6% do 32,2% w okresie od 1 I 1956 r. do 1 VI 1961 r., po uwzględnieniu rotacji odpływających i nowo przybyłych. Ubytek ten wypełniają przede wszystkim przybyli w tzw. drugiej repatriacji przesiedleńcy z b. województw północno-wschodnich, których stan w okresie tym wzrasta. Następnie wymienić należy wysokie współczynniki odpływu reemigrantów i autochtonów. Najniższy natomiast współczynnik posiadają pracownicy pochodzący z województw centralnych (W₃)²⁷.

Najdłuższym przeciętnym stażem charakteryzują się kolejno: reemigranci, osadnicy z Poznańskiego, osadnicy z województw centralnych (tabela 8, S₁). Jak widzimy, duży współczynnik płynności nie zawsze idzie w parze z krótszym stażem pracy. Warto zwrócić uwagę, że reemigranci odznaczają się również najdłuższym stażem wśród niezwolnionych

²⁷ Niskie współczynniki cechują ich również w innych okresach (W₁, W₂).

pracowników, po nich zaś autochtoni i Wielkopolanie. Na przeciwległym krańcu ulokowali się natomiast repatrianci z dawnych województw północno-wschodnich (por. S_1 — S_3). Obserwowane tu wskaźniki długości stażu, poważnie schodzące poniżej przeciętnej innych populacji, spowodowane są jednym z najwyższych stopni ruchliwości tej kategorii repatriantów w okresie poprzednim (por. W_1 , W_2) oraz faktem, że znaczna ich liczba repatriowana była w terminie późniejszym.

Szczególne miejsce zajmują tutaj pracownicy z województwa poznańskiego i autochtoni. Pierwsi przy największej płynności wykazują się — jak to zdążyliśmy zauważyć — stosunkowo długim stażem. Za to znikomy jest ich udział w stażu ponad dziesięcioletnim. Tendencje fluktuacyjne wśród tej kategorii osób należy tłumaczyć m. in. możliwością łatwych kontaktów z własnymi rodzinami czy znajomymi, zamieszkującymi macierzyste ich tereny, których bliskość ułatwiała zmianę miejsca pobytu, mieszkania i samej pracy. Inna jest więc sytuacja tej populacji niż pozostałych migrantów, szczególnie zaś repatriantów. Ponadto poważna liczba zwolnionych w ostatnim okresie Wielkopolan (30,8%) dojeżdżała do pracy, a w latach 1956 do połowy 1959 r. liczba ta była jeszcze wyższa (aż 62,4%), co nie było okolicznością dogodną ani dla dojeżdżających, ani dla Zakładu. Dodajmy, że były to z reguły kobiety, w zdecydowanej przewadze dojeżdżające z osiedli wiejskich. O czynnikach płynności personelu tej kategorii pisaliśmy wyżej.

Stosunkowo znaczny odpływ ludności rodzimej uwarunkowany był jej wzmocnionymi wyjazdami w okresie tym na Zachód w ramach akcji łączenia rodzin. Pozostali autochtoni stanowią zbiorowość wysoce ustabilizowaną (por. W_1 , W_2). Jednym z czynników najbardziej stabilizujących ludność rodzimą jest jej szczególne przywiązanie do własności; prawie każdy autochton posiada domek z ogrodem i kawałkiem rodzinnego gruntu, na którym nierzadko gospodarował ojciec czy dziadek.

Mimo odpływu znacznego odsetka autochtonów, stan ich w Zakładzie w liczbach bezwzględnych zmniejszył się tylko nieznacznie, a w liczbach względnych nawet wzrósł. Ubytek ich zrekompensowano nowymi siłami autochtonicznymi, stanowiącymi wielce ceniony w Zakładzie element pracowniczy.

Porównując współczynniki wszystkich trzech okresów łatwo spostrzec można powtarzające się zjawisko — obserwowane również przy analizie niektórych innych poruszanych przez nas zagadnień — stopniowego zmniejszania się w miarę upływającego czasu ekstremalnych wskaźników i zacierania różnic pomiędzy ich skrajnymi wartościami.

Stanowiska pracy a fluktuacja. W poszczególnych działach najwyższa płynność występuje na stanowiskach robotników transportowych oraz niewykwalifikowanych, czy mało wykwalifikowanych robotników. Przyczynę tego zjawiska należy upatrywać w chętnym

przechodzeniu do pracy wymagającej mniejszego wysiłku fizycznego, gdzie pracę mięśni zastępuje maszyna i urządzenia techniczne. Nie mniejsze znaczenie posiada tu chęć poprawienia sytuacji życiowej oraz atrakcyjność pracy lepiej płatnej, a w wypadku młodszych robotników (którzy wśród niewykwalifikowanych stanowią poważny odsetek) — także powody wymienione już poprzednio.

Jednym z działów o najniższej płynności są warsztaty, gdzie stowiska rzemieślnicze, np. ślusarzy, mechaników, elektromonterów, tokarzy, konserwatorów maszyn i urządzeń technicznych należą do najbardziej atrakcyjnych w Zakładzie. W następnej kolejności wymienić należy robotników zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji, obsługujących aparaturę i urządzenia techniczne, jak np. gotowacze, klarowacze, namiarowi.

Inne czynniki fluktuacji. Większość przebadanych pracowników o dłuższym stażu pracy ocenia wykonywany zawód i przedsiębiorstwo pozytywnie, są do miejsca pracy przywiązani i nie noszą się z zamiarem odejścia. Niektórzy z nich zdradzają tendencję przeniesienia się w przypadku możliwości ulokowania się w większym ośrodku miejskim (z mieszkaniem włącznie). Jednym z najczęściej powtarzających się motywów ewentualnej czy faktycznej zmiany miejsca pracy jest możliwość otrzymania pracy lepiej płatnej, poprawienia warunków mieszkaniowych oraz warunków wykonywania pracy.

Wśród motywów wypowiedzenia pracy przez członków załogi wymienić można także złe stosunki istniejące w pracy na tle nieporozumień z współpracownikami, te zaś dość często, zwłaszcza we wcześniejszym okresie, były wynikiem uprzedzeń dzielnicowych, dalej — poczucia krzywdy lub urażonych ambicji w związku z wyższą grupą uposażenia koleżanek lub kolegów itp.²⁸ Można spotkać również takie wypowiedzi (robotnica lat 35): „Monotonna praca sprzykrzyła się, wciąż to samo robić [. . .], wolałabym iść do innej fabryki i do dużego miasta, chociaż koleżeństwo jest tu dobre i dyrektor też. Sprzykrzy się[. . .]”²⁹.

Motywy ruchliwości pracowników nie sprowadzają się do czynników jednorodnych³⁰. Ludzie odchodzą z Zakładu albo ze względu na pewne racje własne, zmuszające ich do wypowiedzenia pracy, albo też ze względu

²⁸ Reagowanie robotników przemysłowych na różnice płac za poszczególne prace omawia m. in. J. A. C. Brown, *Spoleczna psychologia przemysłu*, Warszawa 1962, s. 152.

²⁹ Wypowiedź pracownicy działu, w którym praca polega na powtarzających się i prostych czynnościach.

³⁰ Również nie wszystkie sprowadzalne są do ujęć ilościowych. Poszczególne czynniki często krzyżują się wzajemnie, ujawniając zewnętrznej obserwacji wypadkową mniej lub bardziej odległą od momentów, nie zawsze dających się jednoznacznie określić.

na rację samego Zakładu, które skłaniają kierownictwo do zwalniania określonej liczby swych pracowników. Jedną z przyczyn bywała np. zbyt wielka liczebność załogi w stosunku do aktualnych zadań produkcyjnych, dalej wzrost mechanizacji Zakładu, widoczny szczególnie na przełomie lat pięćdziesiątych i sześćdziesiątych, wreszcie brak surowców spowodowany nieurodzajem (znaczna liczba zwolnień w lutym 1960 r.), czy nieodpowiednie kwalifikacje pracowników, w związku z czym dokonywano selekcji ludzi najbardziej przydatnych dla produktywności Zakładu. Nie zawsze jednak posługiwano się tylko kryteriami produktywności; przy zwalnianiu pracownika odgrywały rolę różnorakie czynniki. Tak więc ze względu na trudności godzenia procesu produkcji z czasem przyjazdu pracowników dojeżdżających do pracy pociągami, Zakład zwalniał przede wszystkim zamiejscowych. Czyniono to jednak nie w sposób mechaniczny, lecz dopiero po przeanalizowaniu warunków rodzinnych pracownika (ilość osób pracujących, wielkość posiadanego gospodarstwa itp.). Lata 1958—1961 były okresem, w którym poddawano weryfikacji kwalifikacje pracowników, żądano podniesienia stopnia wykształcenia tam, gdzie ono nie odpowiadało zajmowanemu stanowisku (wśród pracowników inżyniersko-technicznych, i w ogóle umysłowych), lub schodziło poniżej 7 klas szkoły podstawowej (wśród kategorii pracowników fizycznych). Zasady tej jednak nie stosowano rygorystycznie i bezwzględnie w każdym przypadku, nie tylko zresztą ze względu na samych pracowników, ale i na niemożność zastąpienia ich nowymi kadrami. Zwalniano np. kobiety, zwłaszcza młode (chętniej przyjmując mężczyzn), nie zawsze jednak ze względu na złe kwalifikacje. Zwalniano je jednak albo nie przyjmowano takiej ich liczby, jak dawniej, właśnie ze względu na znaczną ich płynność.

Pomijając czynniki drugorzędne, jak sytuacja materialna czy rodzinna pracownika itp., które Zakład brał pod uwagę, ale które nie są ilościowo dominujące — w zasadzie eliminuje się pracownika z takich czy innych względów dla Zakładu mniej przydatnego. Jeśli dodamy, że nasze materiały wskazują na wyraźną zależność odpływu od określonych kategorii społecznych czy demograficznych, to stwierdzić możemy, iż ostatecznie istotnej i najczęstszej przyczyny eliminacji szukać należy nie w inicjującym zwolnienie Zakładzie, lecz w zwalnianym pracowniku, w jego określonych cechach i właściwościach.

Ogólnie biorąc należy stwierdzić, że wskaźnik fluktuacji załogi jest stosunkowo niski. Jak już uprzednio wspomniano, w okresie blisko 5,5 lat, od początku 1956 r. do 1 VI 1961 r. odeszło z Zakładu 234 pracowników, co stanowi 87,6% w stosunku do zatrudnionych w 1956 r., a 110,9% w stosunku do 1961 r., czyli w całym tym okresie zwolniono tylu pracowników, ilu mniej więcej przeciętnie zatrudniał Zakład w ostatnich analizowanych przez nas latach.

Wystarczy przyjrzeć się tabeli 9 oraz porównać ją z danymi GUS-u

Tabela 9

Przepływ pracowników zatrudnionych w latach 1956—1961

Lata	W Zakładzie				W Polsce*	
	ilość pracowników		współczynnik**		współczynnik	
	zwolnionych	przyjętych	zwolnienia	przyjęcia	zwolnienia	przyjęcia
1956	43	42	16,1	15,7	35,6	41,7
1957	35	37	14,0	14,8	34,1	37,8
1958	47	55	18,4	21,5	38,4	38,3
1959	34	29	13,5	11,5	37,9	36,9
1960	59	23	27,3	10,6	29,7	34,3
1961***	15	4	7,0	1,9	28,6	30,9
Razem	234	190	—	—	—	—

*W przemyśle państwowym — ob. Rocznik Statystyczny GUS 1962, s. 119.

**Współczynnik zwolnień i przyjęć — to liczba osób zwolnionych i przyjętych na 100 zatrudnionych przeciętnie w danym roku.

***W Zakładzie do 1 VI, w Polsce — do końca roku.

o ruchu zatrudnionych robotników grupy przemysłowej w przemyśle państwowym w latach 1956—1961, aby przekonać się, że współczynnik odpływu w Zakładzie jest daleko niższy od ogólnokrajowego. Różnica pomiędzy najniższym współczynnikiem wynosi 15,1, a pomiędzy najwyższym — 11,1, zaś przy porównaniu poszczególnych lat dochodzi do 24,4. Nadmienić należy, że dane o Zakładzie uwzględniają także pracowników umysłowych, których ruchliwość jest na ogół mniejsza niż robotników — nie na tyle jednak, aby wyrównać wspomniane różnice — oraz że kategoria pracowników umysłowych, jako znacznie mniej liczna, nie wpływa w poważnym stopniu na podniesienie się współczynnika.

Analogicznie kształtuje się współczynnik przyływu nowych pracowników do Zakładu.

Niski stopień płynności załogi widoczny jest szczególnie w zestawieniu z fluktuacją najbliższej położonego zakładu, lokalnego Państwowego Ośrodka Maszynowego, gdzie w okresie 5 lat (od 1954 do 1958 r.) nastąpiła trzykrotna wymiana załogi.

Przyczyna stosunkowo niskiej płynności załogi — poza już wymienionymi — tkwi w warunkach lokalnych. Mieszkańcy miasteczka trudnią się częściowo rolnictwem. Fabryka jest największym zakładem przemysłowym w powiecie. Warunki pracy w porównaniu z innymi zakładami (młyn, PGR i inne instytucje) są lepsze, praca w wielu działach lekka, bezpieczna i nieszkodliwa dla zdrowia. Ponadto ze względu na charakter produkcji (przemysł spożywczy), przedsiębiorstwo posiada czyste, higieniczne pomieszczenia. Praca jest zmechanizowana, a Zakład cieszy się dobrą opinią środowiska lokalnego i okolicznego. Również inne dodatkowe warunki, jak pomoc lekarska na miejscu (własny gabinet lekarski i stomatologiczny), nie są tutaj bez znaczenia. Przede wszystkim jednak

stosunkowo dobre zarobki i stały charakter pracy, stanowiącej główne źródło utrzymania większości tutejszych rodzin, czynią Zakład ten atrakcyjniejszym od pozostałych i przyczyniają się do stabilizacji załogi.

Konsekwencje fluktuacji. Następstwa fluktuacji, generalnie rzecz biorąc, są dla samego Zakładu niepożądane. Nowy pracownik wymaga szkolenia, a wdrażanie go w zadania robocze nie sprzyja oczywiście wysokiej wydajności pracy i jest niewątpliwie elementem dezorganizującym procesy produkcji.

Pracownikowi zmieniającemu po niedługim okresie pracę brak ustabilizowania przeszkadza w ukształtowaniu się pożądanego morale pracowniczego oraz w zdobyciu odpowiednich kwalifikacji zawodowych, zwłaszcza jeśli przechodzi do zakładu o odmiennym profilu branżowym, co w przypadku odchodzących z badanego Zakładu jest zjawiskiem najczęstszym, zwłaszcza wśród personelu nisko kwalifikowanego.

Fluktuacja jest jednak zjawiskiem nieuniknionym i koniecznym, a zarazem przynoszącym korzyści zarówno zakładowi, jak i pracownikowi, jeśli występuje w stopniu mniej lub bardziej umiarkowanym w zależności od konkretnej sytuacji środowiska. M. in. poprzez fluktuację załogi możliwe jest dokonywanie selekcji i doboru pracowników najbardziej przydatnych dla danego zakładu. Odływ pracowników o postawach antagonistycznych, dezorganizujących pracę i ludzi, sprzyja niewątpliwie procesom integracyjnym. Wreszcie możliwość wyboru i znalezienia przez pracownika odpowiedniejszej dla siebie pracy w innym zakładzie jest pewną postacią wolności zawodowej; sprzyja rozwojowi indywidualności pracownika poprzez bardziej wszechstronny rozwój uzdolnień i cech osobowych, chroni go przed frustracją i wyalienowaniem z pracy, jak również zapewnia respektowanie go ze strony pracodawcy.

Słusznie „niektórzy są zdania, że długotrwałe wykonywanie tej samej czynności na tym samym stanowisku, w otoczeniu tych samych ludzi powoduje niekiedy zanikanie nabytych umiejętności zawodowych, rutynizuje pracownika (w ujemnym tego słowa znaczeniu), osłabia inicjatywę pracownika. Zmiana zaś pracy rozszerza horyzonty pracownika, uczy go nowych rzeczy, wzmaga inicjatywę i jest szczególnie potrzebna w młodym wieku, w okresie zdobywania kwalifikacji zawodowych i życiowych. Warto tu też wspomnieć, że właśnie w ruchliwości pracownika upatrywano i widzi się po dziś dzień jeden z bardziej skutecznych środków przeciwko monotonii. Już Fourier polecał zmianę pracy jako środek przeciwko złym skutkom industrializacji”³¹.

Nie zawsze jednak nawet u nas uwzględnia się osobiste zainteresowania pracownika oraz chęć rozwijania kwalifikacji w tym właśnie kierunku. *A* przecież jest to — poza już wymienionymi — jeden z najważ-

³¹ A. Sarapata, *Fluktuacja załóg*, w: A. Sarapata i K. Doktor, op. cit., s. 275.

niej szych czynników, stwarzających odpowiednie warunki dla kształtowania identyfikacji zawodowej oraz wysokiego morale pracownika.

Fluktuacja wewnątrzzakładowa. Jednym z czynników umniejszających stopień nasilenia płynności załogi jest fluktuacja wewnątrzzakładowa. Trudno byłoby znaleźć robotnika pracującego przez kilka lat w Zakładzie bez zmiany stanowiska, a nawet działu pracy. Przesunięcia wewnątrz Zakładu są dość często stosowane. I tak np. w ciągu 3 lat dziewczyna mająca w chwili przyjęcia 17 lat pracowała w zawijalni ręcznej (przez 2 pierwsze miesiące), w zawijalni maszynowej (kilka tygodni), w pakowni (pół roku) i w hali maszyn formujących (2 lata). Owe przetasowania dają możliwość obserwowania tych samych pracowników na różnych stanowiskach, przy różnych funkcjach i co ciekawsze dla socjologa — wśród innego składu ludzi, różniącego się nieraz krańcowo pod względem wielu cech.

Mają również miejsce przesunięcia z kategorii pracowników fizycznych do umysłowych — rzadziej odwrotnie. Uwzględnia się także, w miarę możliwości, życzenia pracownika, jeśli ten z jakichś względów (nie odpowiadającej mu pracy czy niedobrania się współtowarzyszy) prosi o przeniesienie go na inne stanowisko pracy. Daje to obopólne korzyści: dla pracownika i dla Zakładu. Stwierdzono, że zadowolenie z wykonywanej pracy przyczynia się do bardziej aktywnych postaw wobec zadań roboczych oraz wzmacnia wydajność pracy. Bywają też przesunięcia spowodowane przewinieniami pracowników lub brakiem subordynacji³².

Tak czy inaczej — ruchliwość wewnątrz Zakładu najczęściej spełnia funkcję korzystną, rozładowując niekiedy sytuacje, które w przeciwnym przypadku mogłyby znaleźć rozwiązanie jedynie poprzez odejście pracownika z Zakładu. Zarazem jest ona czynnikiem wybitnie sprzyjającym wawiązywaniu bliższych znajomości nie tylko z węższym kręgiem pracowników danych stanowisk czy działów, lecz także z szerszą społecznością fabryczną, przyczynia się przy tym do ekstensyfikacji procesów adaptacji społecznej oraz scalania się personelu zakładowego.

STRUKTURA RANGOWA WSKAŹNIKÓW STABILNOŚCI ZAWODOWEJ

W powyższych rozważaniach rozpatrywano szereg czynników, z których każdy miał za zadanie w odmiennym aspekcie naświetlić zagadnienie i stopień nasilenia fluktuacji członków załogi. Posługiwano się równolegle kilkoma wskaźnikami liczebnie wymiernymi, a mianowicie:

³² „Zrób mu [majstrowi] coś na grandę, to on cię wygoni [...] do L. [...] [inny majster], a tam będziesz miał się lepiej” — wypowiedź jednego z robotników z zespołu podlegającego wymagającemu i dość surowemu majstrowi.

1. długością stażu aktualnie zatrudnionych pracowników;
2. średnimi (przeciętnymi) lat stażu zatrudnionych pracowników;
3. średnimi lat stażu zwolnionych pracowników;
4. tzw. współczynnikiem odpływu;
5. współczynnikiem ekstensywności stabilności.

Celem sprawdzenia, jakie zależności zachodzą pomiędzy zmiennymi dotyczącymi pracowników opuszczających Zakład i pracujących nadal, oraz usystematyzowania zależności lub prawidłowości w występujących tu zachowaniach członków załogi zastosowano, poza wymienionymi, dodatkowe wskaźniki. Uzyskano je sprowadzając analizowane powyżej odsetki, przeciętne i współczynniki (tabele 3—8) do cyfr uszeregowanych hierarchicznie według stopnia stabilności poszczególnych grup i kategorii osób. Kryterium stabilności lub jej braku jest tutaj długość stażu pracy i ruchliwość międzyzakładowa pracowników oraz różne, rozważane powyżej ich warianty. Wskaźniki te uwzględniamy we wnioskach, łącznie z uprzednio przedstawionymi współczynnikami i wskaźnikami.

W wyniku szeregu korelacyjnych i tabelarycznych operacji, których tutaj ze względu na szczupłość miejsca demonstrować nie możemy, opierając się na analizie struktury rangowej powyższych wskaźników stwierdzić można kilkanaście zależności.

1. Kategoria pracowników umysłowych jest w wyższym stopniu ustabilizowana niż pracowników fizycznych por. tabelę 3: $W_1—W_3$, $S_1—S_3$); natomiast odwrotnie rzecz się ma z ekstensywnością tego zjawiska (tabela 3: S)³³.

2. Stopień stabilności wzrasta wraz z kwalifikacjami członków załogi.

3. Analiza czynników stabilności w przekroju czasowym wskazuje na tendencje wzrastania i jednoczesnego wyrównywania się stopnia stabilności w obydwu kategoriach pracowników: umysłowych i fizycznych.

4. Stabilność załogi Zakładu jest wprost proporcjonalna do wieku jego pracowników (por. tabelę 4a; $W_1—W_3$, $S_1—S_3$).

5. Najliczniejszą „ustabilizowaną” grupę wieku stanowią pracownicy w wieku 30—39 lat oraz 50 lat i starsi (tabela 4a: E). Jeśli uwzględnimy różnice płci, najbardziej ustabilizowanymi — zarówno w sensie ilościowym (wskaźnik E), jak i jakościowym (wskaźniki W i S) — okażą się mężczyźni w ostatniej klasie wieku.

Istnienie dużej zależności pomiędzy kategorią wieku a stabilizacją zawodową (tak wśród zatrudnionych, jak i zwolnionych pracowników) wykazują również współczynniki korelacji rang Spearmana. Najsilniej

³³ Wskaźnik E (ze względu na odmienne kryteria obliczania współczynników — zob. objaśnienia do tabeli 3) tylko w pewnych przypadkach może korelować z wskaźnikami W i S. Przytaczamy go jednak obok tamtych dla zorientowania się i uewidnienia tych właśnie przypadków albo ich braku oraz wykazania obok nasilenia stopnia stabilności również zasięgu osób w niej uczestniczących.

skorelowani są przy tym opuszczający Zakład w pierwszym i trzecim okresie (W_1 , W_3) oraz ci ostatni — z zatrudnionymi w 1958 r. (W_3 , S_2). Współczynniki korelacji rangowej są tutaj bardzo wysokie i wynoszą w obydwu wypadkach po +0,943.

6. Z reguły bardziej ustabilizowani okazują się mężczyźni.

7. Najmniej ustabilizowani są kawalerowie i mężatki.

8. Stabilność jest wprost proporcjonalna do liczby pracowników żonaty i kobiet owdowiałych (tabela 5b). Te ostatnie jednak ze względu na nieduży ich odsetek nie mogą stanowić poważnego czynnika stabilności w Zakładzie (por. tabelę 5, wskaźnik E).

9. Współczynniki korelacji rangowej pozwalają stwierdzić wysoką zależność stopnia stabilizacji od określonej kategorii stanu cywilnego, szczególnie zaś wśród osób zwolnionych, gdzie współczynnik korelacji w okresach W_1 i W_2 wynosi +1,000, a w okresach W_1 i W_3 oraz W_2 i W_3 — po +0,900. Identycznie skorelowani są pracownicy zwolnieni w latach 1959—1961 z zatrudnionymi w 1961 r. Mniejszą zależność obserwujemy jedynie pomiędzy wskaźnikami odpływu a wskaźnikami długości stażu osób zwolnionych (współczynniki w granicach od +0,200 do +0,400).

10. Widoczne są wyraźne tendencje do wyrównywania się jaskrawych różnic w poziomie stabilności kawalerów i żonaty oraz tych ostatnich i mężatek.

11. Przy trychotomicznym podziale typów osiedli (wsie, miasta poniżej i ponad 10 tys. mieszkańców) największą stabilnością wyróżniają się pracownicy urodzeni w miastach średnich i dużych, następnie zaś pochodzący ze wsi³⁴. W ogóle urodzeni w miastach dominują nad wywodzącymi się ze środowisk wiejskich.

12. Można zauważyć, że najbardziej zbliżoną długość stażu reprezentują ludzie pochodzący z podobnych wielkością osiedli, a mianowicie ze wsi oraz małych miast, nie przekraczających 10 tys. mieszkańców. Podobnie, choć w mniejszym stopniu, jest z fluktuacją, która zarazem wzrasta odwrotnie proporcjonalnie do wielkości osiedli.

13. Największą ekstensywnością stabilności legitymują się osoby pochodzące ze wsi, najmniejszą — z miast ponad dziesięciotysięcznych (por. tabelę 6 — wskaźnik E).

14. Pracownicy dojeżdżający do pracy charakteryzują się dłuższym stażem niż miejscowi (szczególnie zaś dojeżdżający ze wsi), ale zarazem znacznie większą płynnością (z supremacją dojeżdżających z miast). Ogólnie zaś biorąc, priorytet posiada personel miejscowy, a wśród zamiejscowych — dojeżdżający ze wsi, w obydwu przypadkach korelując z wskaźnikiem E (por. tabelę 7).

15. W kategoriach regionalnych priorytet posiada ludność rodzima

³⁴ Wśród zwolnionych minimalnie tylko wyprzedzają urodzonych w miastach małych.

i reemigranci, a następnie przedstawiciele województw centralnych i Wielkopolskie. Na ostatnim miejscu znajdują się repatrianci z byłych województw północno-wschodnich.

16. Biorąc pod uwagę zarówno wskaźniki intensywności, jak i ekstenzywności stabilności stwierdzić należy, iż najpoważniejszym realnym czynnikiem stabilizacji w Zakładzie jest ludność rodzima i Wielkopolskie, najslabszym — repatrianci z byłych województw północno-wschodnich.

Zależność stopnia stabilności pracowników od uczestnictwa w określonych zbiorowościach regionalnych jest różna. Szczególną zależność lub zgodność wykazały załogi składające się z pracowników zatrudnionych w 1958 i 1961 r. (współczynnik korelacji rang wynosi +0,972) oraz z tych ostatnich i zwolnionych w latach 1956—1958 (współczynnik = +0,772). Zupełny brak związku zachowań z pochodzeniem regionalnym obserwujemy między pracownikami zatrudnionymi w obydwu analizowanych latach, a odchodzącymi w drugim i trzecim okresie zwolnień. Zjawiska te wytłumaczyć się dadzą okresami wzmożonych zwolnień, uwarunkowanych omawianymi już różnorodnymi wyznacznikami.

17. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż w miarę upływu czasu zmniejszają się różnice stopnia odpływu różnych zbiorowości regionalnych (tabela 8).

*

Reasumując stwierdzić należy, że w zachowaniach członków załogi, poddanych obserwacji w ciągu pewnego czasu (5,5 lat) i rozpatrywanych w różnych aspektach czy kategoriach społecznych, spostrzec można powtarzającą się stałą, ogólną tendencję: stopniowego zmniejszania się ekstremalnych wskaźników i zacierania różnic pomiędzy ich skrajnymi wartościami, stabilizowania się nawet najmniej stabilnych członków załogi oraz homogenizacji określonych zachowań i — czego w związku z tym należy się spodziewać — cech osobowości. Fakt ten zawiera ważną implikację społeczną, zważywszy, że dotyczy członków społeczności, którzy zaledwie parę lat temu stanowili wielce zróżnicowaną zbiorowość.

Rozważania nasze wykazały również występowanie pewnych prawidłowości w odpływie takiej, a nie innej, określonej socjologicznie i demograficznie kategorii osobników. Znajdują one swój wyraz m. in. w danych liczbowych, w wykazywanych przez nas wskaźnikach fluktuacji czy długości stażu, odzwierciedlających pewne zależności związane z kategoriami wieku, płci, stanu cywilnego, z pochodzeniem regionalnym czy warunkami ekologicznymi itp. Zależności te — rzecz oczywista — mają ważność zasadniczo w obrębie badanego zakładu pracy, środowiska społecznego i okresu czasu objętego badaniami. Nie wyklucza to jednak w dość częstych przypadkach ich równoczesnego występowania w skali szerszej, ponadlokalnej społeczności.

ASPECTS SOCIOLOGIQUES DE LA FLUCTUATION DU PERSONNEL
ET DE LA STABILISATION PROFESSIONNELLE

R é s u m é

L'article présente les résultats d'études sociologiques dans une entreprise représentant l'industrie alimentaire. Il forme un des fragments d'une étude monographique effectuée dans le terrain. Les observations, conduites surtout en 1958 et 1961, se sont appuyées sur une méthode d'observation directe et indirecte (en faisant usage de tout document écrit) ainsi que sur une enquête formelle et non-formelle. Elles incluent tous les employés congédiés entre 1956—1961 (234 personnes) ainsi que tous les employés actuels de l'entreprise et 1958 (261 personnes) et 1961 (211 personnes).

L'entreprise est située dans une petite ville. Autant le personnel de l'entreprise que la population de la localité sont, sous le rapport de leur provenance régionale, typiques comme représentants de la région totale des Terrains Occidentaux.

L'auteur analyse la longueur du stage de travail, la fluctuation des employés et les conditions sociales. Les chapitres successifs étudient la dépendance des fluctuations de: 1) la catégorie et des qualifications des employés; 2) leur âge; 3) sex; 4) état civil; 5) genèse écologiques; 6) lieu d'habitation; 7) provenance régionale; 8) poste comme employé de l'entreprise; 9) rémunération; 10) conditions dans l'exercice de leurs occupations, ainsi que relations réciproques des employés dans le cadre de l'entreprise; 11) mécanisation de la production. En plus furent analysées les conséquences de la fluctuation et du mouvement interne dans le cadre de l'entreprise.

Comme résultat de nombreuses corrélations et tableaux, ainsi que d'une analyse de la structure du rang des index de stabilité, autant que des facteurs impossibles à juger d'une manière quantitative, il fut démontré qu'il y a une certaine régularité du reflux d'une catégorie d'individus qui se laisse définir sociologiquement et démographiquement. Dans l'attitude des membres du personnel étudiés durant une période de 5¹/₂ ans et examinés sous divers aspects, on peut constater une tendance généralement stable et apte à se répéter: un graduel décroissement des index extrêmes et un effacement des différences entre les valeurs extrêmes, une stabilisation des membres, même les moins stables de l'équipe, ainsi qu'une homogénéisation de certains comportements. Ce fait implique une conclusion importante du point de vue social, si nous prenons en considération, qu'il s'agit de membres d'une communauté qui, il y a quelques années à peine, formaient une population hautement différenciée.