

Ewa ŁUSZCZUK

**Fluktuacja kadr młodych robotników
a ich adaptacja społeczno-zawodowa**

Текучесть молодых рабочих кадров и их социально-профессиональная
адаптация

Fluctuation in the Employment of Young Workers and their Socio-professional
Accommodation

Młoda generacja robotników jest przedmiotem zainteresowania wielu dyscyplin wiedzy, a zwłaszcza socjologii, psychologii, pedagogiki i ekonomii. Zakres i problematyka naukowych dociekań są w tej dziedzinie bardzo szerokie i złożone, zarówno w płaszczyźnie rozważań teoretyczno-metodologicznych, jak i konkretnych badań empirycznych. Szczególnie rozwinięty jest nurt badań nad robotniczą młodzieżą jako grupą pracowniczą, a w ramach tego nurtu badania nad płynnością kadr, stanowiącą obecnie istotny problem społeczno-ekonomiczny.

Zdania różnych autorów na temat genezy zjawiska fluktuacji oraz jego ujęcia metodologicznego nie są jednolite. Ich przegląd oraz próba sprecyzowania własnego stanowiska wobec niektórych kontrowersyjnych kwestii będą przedmiotem powyższych rozważań. Zanim jednak zostaną sformułowane pytania problemowe, należy uściślić bądź wyjaśnić podstawowe pojęcia i przyjąć określone ich rozumienie, które będzie stanowić podstawę dalszych rozważań.

Większość socjologów i pedagogów pracy badających różne zjawiska społeczne zachodzące wśród młodych robotników, traktuje ich „[...] jako kategorię robotników przemysłowych, którzy z racji swego wieku i co się z tym wiąże, krótkiego stażu pracy, z racji małych doświadczeń zawodowych, różnią się pod wieloma względami od robotników starszych”.¹ Wiek tej grupy ustala się najczęściej w przedziale 18—30 lat.

¹ A. Kostecka: *Socjologiczne badania nad młodymi robotnikami [w:] Młodzi robotnicy, kwalifikacje, postawy, aspiracje*, Warszawa 1975, s. 31.

Płynność kadr — to termin mniej lub bardziej szeroko rozumiany. Niemiecki badacz, Braunteiter, płynność siły roboczej (tj. kadr) określa jako „wszelkie zmiany miejsca pracy niezależnie od przyczyn, motywów, kierunków tych zmian”.²

Podobnie uważa polski socjolog Sarapata twierdząc, że „płynność kadr są to wszelkie zmiany w składzie osobowym załogi, wywołane przyjmowaniem lub zwalnianiem pracowników”.³

Piśmiennictwo radzieckie postuluje węższy zakres tego pojęcia. Płynność siły roboczej najczęściej określa jako część całego ruchu zatrudnionych. Jest ona zjawiskiem żywiołowym, którego nie można zaplanować i, jak stwierdza Aitow, dotyczy pracowników zmieniających pracę z powodu niezadowolenia z warunków panujących w przedsiębiorstwie, z powodu osobistych warunków życiowych mających związek z pracą, czy też na skutek niezadowolenia przedsiębiorstwa z danego pracownika.⁴

Jeszcze wężej rozumieją termin płynności kadr polscy badacze: Ziomek i Kulawczuk. Uważają oni, że do powstania tego zjawiska przyczyniają się jedynie pracownicy zmieniający pracę na własne żądanie. Proponują oni ograniczyć to pojęcie tylko do zwolnień pracowników, ponieważ przyjęcia do pracy są głównie konsekwencją zwolnień. Zatem według tych autorów „płynność załogi to część ogólnego ruchu zatrudnionych w pewnym okresie, obejmująca zwolnienia pracowników z własnej inicjatywy”.⁵ Powyższa interpretacja omawianego pojęcia znajdzie zastosowanie w niniejszym artykule, bowiem pozwala jednoznacznie określić interesujące nas zjawisko.

Ostatnim terminem, który należy wyjaśnić, jest adaptacja społeczno-zawodowa. W literaturze, zarówno polskiej jak i obcej, przyjęła się tradycja ujmowania etapu wchodzenia nowo zatrudnionych do środowiska pracy jako procesu adaptacji społeczno-zawodowej bądź przystosowania.

Słuszne jest twierdzenie, że „pojęcie przystosowania [...] używane było w tak wielu znaczeniach, że w istocie określa cały szereg różnych i nie związanych ze sobą mechanizmów i procesów”.⁶

Konieczne staje się dokonanie niezbędnego przeglądu stanowisk niektórych autorów literatury fachowej, by móc przyjąć bądź sformułować taką własną definicję, która możliwie wszechstronnie i szczegółowo wyjaśni istotę procesu adaptacji społeczno-zawodowej oraz da się odnieść do rozpatrywanego tu zjawiska fluktuacji.

² Por. A. I. Aitow: *Spoleczne aspekty płynności kadr* [w:] *Spoleczne problemy pracy i produkcji; polsko-radzieckie badania porównawcze*, Warszawa 1970, s. 63.

³ A. Sarapata: *Płynność i stabilność kadr*, Warszawa 1967, s. 118.

⁴ Por. Aitow: *op. cit.*, s. 119.

⁵ M. Ziomek, T. Kulawczuk: *Mierniki ruchu i płynności załóg* [w:] *Płynność załóg*, Warszawa 1972, s. 37.

⁶ R. Dubos: *Człowiek, środowisko, adaptacja*, Warszawa 1970, s. 282.

Adaptacja społeczno-zawodowa rozumiana jako adaptacja do zawodu i do środowiska pracy jest traktowana w socjologii jako jeden spośród kilku rodzajów adaptacji społecznej. Należy zaznaczyć, że częściej rozumiana jest jako proces, rzadziej jako stan, przy czym wyróżnia się takie jej aspekty, jak: socjologiczny, psychologiczny, pedagogiczny i ekonomiczny.⁷

Różne próby socjologicznych, o psychologicznym zabarwieniu, ujęć adaptacji społecznej, najlepiej reprezentuje definicja Szczepańskiego. Autor ten uważa, że omawiany proces polega na „świadomej i podświadomej modyfikacji społecznej nabytych cech tak, aby były zgodne ze wzorem cech uznawanych w danym środowisku za normalne, aby pozwalały na rozwiązywanie problemów współżycia w sposób możliwie bezkonfliktowy”.⁸

Przeniesieniem tego stanowiska na teren przystosowania do pracy jest definicja Jarosińskiej. Pisząc o adaptacji społecznej, ma ona na myśli „proces nabywania pracowniczego wyposażenia kulturowego, wchodzenia w stosunek pracy i osiągania odpowiednich postaw i zachowań w stosunku do wymogów i sytuacji pracy”.⁹

Dydaktyczne aspekty adaptacji społeczno-zawodowej ujawnia J. Nowak, który uważa, że „przystosowanie młodych pracowników do pracy sprowadzać się powinno do poznania, zorientowania się w środowisku społecznym, mechanizmach opanowania sposobów pracy, po to, by włączając się najsprawniej w życie zakładu pracy, mogli go wzbogacać wiedzą i umiejętnościami wyniesionymi ze szkoły, mogli ten zakład doskonalić własną praktyką w wyniku krytycznego stosunku do tego zakładu”.¹⁰

Ustosunkowując się do powyższych definicji, należy zauważyć ich jednostronność, ponieważ akcentują jedynie rolę i zadania adaptującej się do nowego środowiska jednostki. Poza tym, orzekanie w nich o przystosowaniu lub nieprzystosowaniu jednostki sprowadza się do wartościowania jej stosunków z bezpośrednim środowiskiem, nie ma natomiast najmniejszych uwag co do jakości, a zwłaszcza zadań tego środowiska. Wydaje się, że uwzględnianie brakujących treści jest konieczne przy formułowaniu wyczerpujących definicji.

Adaptacja społeczno-zawodowa jest to proces ukierunkowany wychowawczo na konkretny wynik w postaci pełnej integracji pracownika z za-

⁷ Por. S. Kosiński: *Problem adaptacji w socjologii polskiej*, „Studia Socjologiczne”, 1969, nr 3, s. 116.

⁸ J. Szczepański: *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa 1970, s. 474.

⁹ M. Jarosińska: *Przystosowanie młodzieży robotniczej do pierwszej pracy*, Warszawa 1972, s. 19.

¹⁰ J. Nowak: *Pedagogiczne problemy przystosowania młodych pracowników do pracy w przemyśle*, Wrocław—Warszawa—Kraków 1969, s. 27.

kładem, o przebiegu tego procesu decyduje dwóch partnerów, tj. człowiek rozpoczynający pracę oraz zakład pracy pojmowany jako środowisko wychowawcze; zaś wynik tego procesu jest w znacznej mierze uwarunkowany zaspokojeniem i kształtowaniem przez zakład słusznych potrzeb i aspiracji zawodowych, społecznych i materialnych pracownika, a także jego własnym dążeniem do stabilizacji.

Wyjaśniwszy podstawowe pojęcia, należy zastanowić się nad zależnością między fluktuacją młodych robotników a ich adaptacją społeczno-zawodową. Najbardziej przekonujący wydaje się sąd, że płynność kadr jest w głównej mierze rezultatem nieprawidłowości przebiegu ich adaptacji w danym zakładzie pracy.

Spośród wielu zagadnień związanych z poruszoną powyżej problematyką, dwa są szczególnie istotne zarówno z teoretycznego, jak i praktycznego punktu widzenia: 1) jaka ocena zjawiska płynności kadr wydaje się zasadna, czy jest to zjawisko jednoznacznie negatywne, czy też poniekąd pozytywne, 2) jaki schemat badania płynności kadr młodych robotników, jako zjawiska powiązanego i określonego przebiegiem ich adaptacji społeczno-zawodowej, może stanowić podstawę empirycznej weryfikacji.

Podejmując próbę odpowiedzi na pierwsze pytanie należy przeanalizować ideologiczno-społeczne, ekonomiczne i psychologiczne przesłanki stanowiące podstawę do sformułowania sądu.

Z założeń i celów naszego ustroju wynika postulat humanizacji pracy, nadrzędnie określający ramy celowego i planowego przebiegu adaptacji społeczno-zawodowej. W ujęciu klasyków marksizmu humanizacja pracy jest tym pełniejsza, im bardziej warunki jej wykonywania sprzyjają ujawnianiu się i zaspokajaniu specyficznemu ludzkich potrzeb oraz im częściej, mówiąc słowami Marksa, „[...] miejsce bogactwa ekonomicznego i nędzy zajmie bogaty człowiek i bogata potrzeba ludzka. Bogaty człowiek jest zarazem człowiekiem potrzebującym pełni przejawów ludzkiego życia, człowiekiem, w którym jego własne urzeczywistnienie istnieje jako wewnętrzna konieczność”.¹¹

Filozofia marksistowska spowodowała ogromną zmianę podejścia do istoty i sensu pracy. W naszych warunkach ustrojowych praca może i powinna: być elementem osobowościotwórczym, umożliwiać człowiekowi dobre samopoczucie, wiązać go ze społeczeństwem, słowem — tworzyć społeczną osobę jednostki i ukazywać jej wartość.¹² Występowanie na szeroką skalę płynności kadr, zwłaszcza młodych robotników, wskazuje na istnienie rozbieżności między ideałem a konkretną rzeczywistością.

Dyskusyjne są próby wytłumaczenia tego stanu rzeczy przez trakto-

¹¹ K. Marks: *Rękopisy ekonomiczno-filozoficzne z 1844 r.* [w:] K. Marks, F. Engels: *Dzieła*, t. I, Warszawa 1960, s. 58.

¹² T. Nowacki: *Wychowanie przez pracę*, Warszawa 1966, s. 8.

wanie go jako zjawiska obiektywnego, koniecznego, wywołanego między innymi występowaniem nowego typu alienacji pracy. Jeden z tych nowych rodzajów alienacji rozważa Szaniawski.¹³ Według niego, sama rewolucja naukowo-techniczna powoduje przewrót w dotychczasowym pojmowaniu zawodu i pracy produkcyjnej. Młodzi wykształceni robotnicy bez specjalnego trudu potrafią przestawić się z jednej pracy do drugiej. Prowadzi to do rozluźniania więzi etycznych, emocjonalnych i fachowych robotników z ich pracą, określanego jako zjawisko odmitologizowania pracy.

Można sądzić, iż doszukiwanie się wyjaśnień w tzw. obiektywnych trudnościach zaciemnia rzeczywiste powody, rozbieżności między teorią a praktyką. Przyczyny tego stanu rzeczy, jak się wydaje, mają charakter subiektywny, związane są z niewłaściwym wykorzystaniem struktury socjalno-organizacyjnej przedsiębiorstw oraz z niezrealizowaniem w sposób zadowalający zadań wychowawczych przez zakłady pracy. W treści tych zadań mieści się przecież kształtowanie pożądanych postaw zawodowych i pracowniczych. Jak wiadomo, zjawiska techniczne i ekonomiczne są splecione ze zjawiskami społecznymi.¹⁴ Jeżeli ideę coraz większego zhumanizowania pracy, zarówno w sferze materialnej jak i świadomościowej, realizowano by w skali kraju na jednakowo wysokim poziomie, wówczas płynność kadr zostałaby znacznie ograniczona. Nie można bowiem oczekiwać całkowitej likwidacji tego zjawiska, choćby z powodu dużego zróżnicowania siatki płac na tych samych stanowiskach w różnych branżach, uwarunkowanego konieczną polityką gospodarczą kraju. Płynność kadr można jednak istotnie zmniejszyć, zwalczając rozpowszechniony jeszcze w naszym kraju wąskozakładowy punkt widzenia, dobrze scharakteryzowany przez Sarapatę.¹⁵ Jest to spojrzenie na zwolnienia pracowników z własnej inicjatywy, jako szkodliwe jedynie dla ekonomicznego funkcjonowania zakładu. Zwolnienia te pojmowane są jako swego rodzaju zdrada, łamanie norm obywatelskich, wyraz niesocjalistycznego stosunku do pracy, a także jako przejaw wygodnictwa, nieliczenia się z interesem społecznym i dbania wyłącznie o własny interes indywidualny. Specyficzna orientacja na wykonanie planu rocznego wiąże się z powierzchownym zainteresowaniem problemami płynności załóg, traktowaniem jej jako zła koniecznego.

Coraz częściej jednak, pod wpływem słusznych decyzji politycznych, można spotkać nowy zakładowy punkt widzenia na omawiane zjawisko. Jego reprezentanci są już przekonani, że nowoczesna produkcja oraz na-

¹³ Por. J. Szaniawski: *Zawód i praca. Między diagnozą a prognozą*. Warszawa 1973, s. 87.

¹⁴ Szczepański: *op. cit.*, s. 46.

¹⁵ Sarapata: *op. cit.*, s. 6.

sze warunki ustrojowe wymagają uwzględniania w pracy z kadrami dwóch podstawowych parametrów społecznych: stosunku pracownika do pracy oraz do zakładu. Wiąże się z tym konieczność poznania i kształtowania jego indywidualnych potrzeb i ambicji. Takie podejście szczególnie jest ważne, gdy dotyczy młodzieży robotniczej. Młodzi robotnicy stanowią prężną siłę intelektualną, emocjonalną i fizyczną. Jest to jednak siła potencjalna. Jej aktualizacja, czyli przetworzenie w realne moce działania zależy od stworzonych dla niej warunków zarówno rozwoju indywidualnego, jak i warunków instytucjonalnego działania.¹⁶ Należy pamiętać, iż młodzież robotnicza jest dziś w naszym kraju najbardziej liczną i znaczącą grupą młodego pokolenia. Jej rola i ranga w społeczeństwie zdeterminowane są w dużej mierze pozycją klasy robotniczej. Młodzież ta stanowi jej nową zmianę. Robotnicy podejmujący dziś pracę zawodową będą stanowili do roku 2000 zasadniczy trzon polskiej klasy robotniczej. Teraz dla nich „[...] pierwsza praca zawodowa jest zawsze pierwszą szkołą samodzielnego życia, może nauczyć poszanowania porządku, dobrej organizacji pracy, uznania dla dobrej atmosfery wychowawczej i stosunków międzyludzkich w zakładzie, ale bywa także źródłem negatywnych doświadczeń”.¹⁷

Doświadczenia takie prowadzą często do zmiany zakładu pracy, rzucają równocześnie na postawę zawodową i pracowniczą młodych ludzi, osłabiają optymizm, wiarę we własne możliwości i twórczy stosunek do pracy. Poza tym wytwarzają tendencję do ucieczki od miejsc nie zapewniających zadowolenia. Jest to wysoce niekorzystna sytuacja.

Tak więc, z ideologiczno-społecznego punktu widzenia, z postulatu humanizacji pracy wynika celowość stwarzania przez zakłady pracy optymalnych warunków przeciwdziałających okolicznościom utrudniającym proces adaptacji i stabilizacji młodych robotników, a zwłaszcza tych, którzy tą stabilizacją są autentycznie zainteresowani.

Nie bez znaczenia są też racje ekonomiczne wskazujące na wagę stabilizacji młodych kadr we wszystkich przedsiębiorstwach. Osoby, które z jakichś powodów zmieniają zakład pracy, przez pewien czas w trakcie zmiany swego zatrudnienia nie pracują, czyli powstaje sytuacja kiedy nie wytwarzają, a z tego powodu społeczeństwo ponosi dodatkowe nakłady. Natomiast same przedsiębiorstwa ponoszą „[...] koszty związane z werbowaniem nowych pracowników, z przyjmowaniem ich do pracy, szkoleniem, niższą wydajnością w początkowym okresie ich pracy, większym

¹⁶ W. Wesołowski: *Problemy młodzieży robotniczej w perspektywie socjologicznej* [w:] *Młodzi robotnicy, kwalifikacje, postawy, aspiracje*, Warszawa 1975, s. 19.

¹⁷ VII Plenum KC PZPR. *Podstawowe dokumenty i materiały*, Warszawa 1973, s. 111.

niszczeniem narzędzi, wyższą awaryjnością, wyższą wypadkowością, przesto-
jem maszyn, dezorganizacją pracy, stratami w produkcji itd.”¹⁸

Ponadto występują również pewne ujemne psychologiczne skutki zmiany zakładu pracy, wyrażające się w trudności oderwania od środowiska, do którego pracownik się przyzwyczaił i trudności zżycia się z nowym zespołem.

Patrząc z punktu widzenia indywidualnego interesu pracownika zmiana zakładu pracy inicjowana przez niego jest w większości wypadków dla niego korzystna. Uzyskuje on często wyższy zarobek, lepsze stanowisko, większe uznanie za swoją pracę, wchodzi w korzystniejsze dla siebie stosunki społeczne. Oczywiście nie wszystkie składniki pracy zmieniają się wraz ze zmianą zakładu na korzyść, jedne poprawiają się, inne pozostają bez zmiany, a jeszcze inne ulegają pogorszeniu. Reasumując dotychczasowe rozważania, wydaje się, iż racje ideologiczno-społeczne i ekonomiczne przekonują o szkodliwości nadmiernej płynności kadr robotniczych. Potwierdzenie tego sądu można znaleźć u różnych polskich socjologów. Wypada tu jednak zaznaczyć, że są też tacy, co prawda nieliczni, badacze, którzy obok negatywnych dostrzegają również pozytywne skutki fluktuacji, traktując ją jako pewną formę mobilizacji społecznej, szukanie najlepszego sposobu realizacji swych aspiracji.¹⁹

Obecnie, konsekwentnie do przyjętego na wstępie toku naszych dociekań, analizowaną problematykę fluktuacji i adaptacji społeczno-zawodowej spróbujemy odnieść do odpowiednich badań empirycznych, zwłaszcza badań nad płynnością kadr młodych robotników.

Wspomniane badania w okresie powojennym były prowadzone przez wielu autorów. W 1958 r. na podstawie własnych analiz Sarapata stwierdził, że niezadowolenie z otrzymywanych zarobków jest wprawdzie istotnym, ale nie jedynym powodem podjęcia decyzji o zmianie pracy.²⁰ Według niego, ważną przyczyną jest niezadowolenie ze stosunków międzyludzkich, a zwłaszcza stosunkowo częste konflikty między przełożonymi a podwładnymi. W województwie katowickim Szud i Kuliński określili następujące przyczyny zwłoneń: niskie (rzekomo) zarobki, brak mieszkań, uciążliwy dojazd do pracy, powrót do gospodarstwa rolnego, zły stan zdrowia.²¹ Na znaczenie adaptacji społeczno-zawodowej zwrócili w r. 1964 uwagę Osińska i Łęgowski. Stwierdzili oni, że [...] „wśród wielu przyczyn, które powodują nadmierną płynność w ogóle, a pracowników młodych

¹⁸ Sarapata: *op. cit.*, s. 28.

¹⁹ Kostecka: *op. cit.*, s. 38.

²⁰ Por. A. Sarapata, K. Doktor: *Elementy socjologii przemysłu*, Warszawa 1962, s. 284.

²¹ Por. W. Szud, J. Kuliński: *Problemy płynności kadr siły robotniczej w przedsiębiorstwie przemysłowym*, „Nowe Drogi”, 1961, nr 7.

wiekami i stażem pracy w szczególności, dużą rolę odgrywa proces adaptacji w szerokim tego słowa znaczeniu, a więc w zawodzie, nowym środowisku oraz na nowym stanowisku".²² W zasadzie wszystkie późniejsze badania prowadziły do podobnych wniosków. W ciągu kilkunastu ostatnich lat badania nad płynnością kadr znacznie się rozwinęły. W większości są one jednak fragmentaryczne i dotyczą wąskiego terenu. Ujęcia poszczególnych autorów przejawiają dużą dowolność terminologiczną i metodologiczną w traktowaniu problemu, co stanowi poważną trudność dla opisu porównawczego.

Na podstawie literatury przedmiotu oraz doświadczeń zawodowych autorki związanych z pracą w przemysłowej Pracowni Analiz Społecznych nasuwa się wniosek, iż postawienie osobom odchodzącym z pracy pytania o przyczyny tej decyzji i podanie kafeterii otwartej, gdzie mają podkreślić, ewentualnie uszeregować i dopisać odpowiedzi, nie stanowi najwłaściwszej formy zbierania informacji. Pracownicy nie zawsze uświadamiają sobie powody niezadowolenia. Najczęściej jest to widoczne w sytuacjach, gdy szybko i jednoznacznie precyzują przyczyny, a dopiero szczegółowy wywiad wykazuje, że w rzeczywistości geneza decyzji jest odmienna i skomplikowana.

Biorąc pod uwagę ten stan rzeczy, interesujące wydaje się ustalenie: jakie są i czym zostały spowodowane okoliczności utrudniające adaptację społeczno-zawodową młodych robotników i powodujące płynność kadr. Propozycja schematu takiego badania zostanie obecnie przedstawiona.

Odpowiadając na postawione pytania konsekwentnie w stosunku do przyjętego na wstępie rozumienia adaptacji, należy w badaniu uwzględnić następujące warunki:

1. Udział dwóch partnerów występujących w procesie adaptacji, tj. pracownika oraz zakład pracy jako środowiska wychowawczego. Obie strony powinny udzielić potrzebnych informacji. Potwierdzeniem celowości zastosowania techniki ukierunkowanego wywiadu jest akcentowana ostatnio przez psychologię teza, iż dążenia i oczekiwania pracowników nie tylko są wynikiem deprivacji potrzeb, lecz że na ich zadowolenie wpływa dość istotnie subiektywna ocena własnej sytuacji społeczno-zawodowej.²³

2. Warunki powodzenia procesu adaptacji społeczno-zawodowej to: zaspokojenie przez zakład słusznych potrzeb i aspiracji zawodowych, społecznych i materialnych pracowników oraz czynne zainteresowanie ze strony zatrudnionych, ich własna stabilizacja w zakładzie.

²² W. Osieńska, J. Łęgowski: *Niektóre problemy adaptacji młodych pracowników w zakładzie przemysłowym [w:] Płynność załóg*, Warszawa 1972, s. 37.

²³ T. Stalewski: *Badania wartości preferencyjnych w grupie robotników przemysłowych*, „Studia Socjologiczne”, 1976, nr 2, s. 263.

Ponieważ mamy do czynienia z sytuacją niepowodzenia w realizacji celu, jakim byłoby zaadaptowanie się młodych pracowników w swoim zakładzie, jest wskazane wszechstronne zbadanie sytuacji osób, które zrezygnowały z pracy.

Społeczno-wychowawczy aspekt adaptacji, jak się wydaje, tworzą:

- a) stosunki młodych robotników z mistrzami,
- b) współzycie i współdziałanie z bezpośrednią grupą pracy,
- c) związek z organizacjami społeczno-politycznymi i kulturalnymi istniejącymi w zakładzie.

Na społeczno-zawodową problematykę adaptacji składają się:

- a) przygotowanie do pracy,
- b) zgodność pracy z wyuczonym zawodem,
- c) wdrażanie do pracy,
- d) dokształcanie i doskonalenie zawodowe w trakcie pracy,
- e) świadomość perspektyw zawodowych w zakładzie,
- f) zainteresowanie pracą.

Materiałne warunki robotników w trakcie ich adaptacji są określane przez: zarobki, sytuację rodzinną i mieszkaniową, dojazdy do pracy.

W badaniu należałoby zastosować metodę sondażu diagnostycznego, obejmującą takie techniki badawcze, jak:

- 1) wywiady z odchodzącym z pracy robotnikami połączone z obserwacją,
- 2) wywiady z kierownictwem, przedstawicielami zakładu pracującymi w organizacjach polityczno-społecznych i kulturalnych,
- 3) analizę odpowiedniej dokumentacji zakładowej.

Bardzo istotnym obowiązkiem przy układaniu kwestionariusza jest uwzględnienie zasady stopniowości, poprawności logicznej, dostosowania do struktury sytuacji i do układu odniesienia respondenta. Celowe jest stosowanie rozmaitych rodzajów pytań. Z merytorycznego punktu widzenia, kwestionariusz wywiadu z odchodzącymi z pracy powinien zawierać trzy grupy pytań: pytania dotyczące społeczno-zawodowych, społeczno-wychowawczych i materialnych warunków pracy. Korzystnym zabiegiem weryfikującym prawdziwość odpowiedzi byłoby ich potwierdzenie przez kolegów i bezpośrednich przełożonych respondentów.

Wywiady z przedstawicielami kierownictwa administracyjnego i politycznego można by zrealizować stosując identyczną dla wszystkich listę ewentualnych przyczyn fluktuacji. Zadaniem każdego badanego byłoby wybranie i uszeregowanie według ważności przyczyn aktualnie wstępujących. W drugiej części wywiadu, już nie skategoryzowanego, należałoby dowiedzieć się, jakie działania podejmuje respondent z racji zajmowanego stanowiska, w jakich działaniach uczestniczy, przeciwdziałając płynności

kadr młodych robotników. Tak przygotowany krótki wywiad może dostarczyć interesującego materiału porównawczego do określenia podobieństwa zdań, osób zawodowo bądź społecznie zainteresowanych sprawami adaptacji młodych pracowników.

Kolejną, ważną technikę badawczą powinna stanowić analiza dokumentacji zakładowej. Do interesujących dokumentów należą: rejestr zwolnionych pracowników, ankiety i opracowania zbiorcze Pracowni Analiz Społecznych (o ile taka istnieje w zakładzie), tekst Zakładowego Zintegrowanego Programu Wychowawczego oraz zarządzenia dyrekcji w sprawie zatrudnienia. Analiza powinna wskazać, jak przebiegała płynność kadr w poprzednich latach oraz jaki model adaptacji społeczno-zawodowej powinien funkcjonować w zakładzie.

Przedstawione wyżej założenia, metoda i techniki badawcze zostały szczegółowo opracowane i zastosowane na próbie stuosobowej w jednym z zakładów przemysłowych Lubelszczyzny w 1974 r.²⁴ Była to zbyt mała grupa, by wyciągnąć wnioski, które mogłyby stanowić podstawę do daleko idących uogólnień. Niemniej jednak, wspomniane badania potwierdziły zasadność i celowość poszukiwania przyczyn płynności kadr młodych robotników w kompleksie czynników decydujących o ich sytuacji społecznej, zawodowej i materialnej w zakładzie pracy. Dla ilustracji przedstawione zostaną tu niektóre wyniki.

Przedstawione wyżej założenia, metoda i techniki badawcze zostały wiodących zjawisko fluktuacji tkwiła w niedostatecznej pracy wychowawczej administracji zakładu oraz organizacji społeczno-politycznych i kulturalnych. One to, dobierając odpowiednie środki, powinny powodować aktywizację społeczną i zawodową młodych pracowników. Powinny też przestrzegać sprawiedliwego przydziału pracy, awansowania i wynagradzania. Tymczasem badania ujawniły, że większość respondentów miała bardzo małą orientację w społecznej strukturze zakładu pracy. Nie byli oni zapoznani z ośrodkami społecznego zarządzania na wydziałach, nie wiedzieli, do kogo mogą się zwrócić ze swoimi problemami, których nie zdołali rozwiązać w kontaktach z bezpośrednimi przełożonymi. Organizacja młodzieżowa ZMS sporadycznie kontaktowała się z badanymi robotnikami, wykazywała mało zainteresowania ich przeżyciami związanymi z pracą. Świadczy o tym fakt, że istnienie takich rozmów potwierdziło zaledwie 17% respondentów. Mężowie zaufania, reprezentujący organizację związkową na wydziałach, nie byli znani ogółowi młodych robotników. Większość badanych nie uczestniczyła w imprezach kulturalno-rekreacyjnych w czasie wolnym po pracy, bowiem nie zostali oni nawet po-

²⁴ E. Łuszczuk: *Andragogiczne aspekty płynności kadr młodych robotników*, praca magisterska wykonana pod kierunkiem doc. dra M. Marczyka w Instytucie Pedagogiki UMCS, Lublin 1974 r.

informowani o terminarzu tych imprez. Bezpośredni zwierzchnicy na ogół formalistycznie traktowali swoje obowiązki wychowawcze. Najczęściej ograniczali się jedynie do instruktażu pracy, zapominali (42%) o potrzebie przedstawienia nowego pracownika kolegom, nie interesowali się problemami i życiem osobistym młodych podwładnych (96%). Jedynie współzycie i współdziałanie respondentów ze współpracownikami układało się pozytywnie — taki pogląd wyraziło 96% osób.

Badania ujawniły, że szereg elementów składających się na sytuację zawodową młodych robotników spowodowało ich rezygnację z pracy. Zatrudnienie niezgodne z wyuczonym zawodem u 6% respondentów wpłynęło na brak zainteresowania wykonywaną pracą, a w związku z tym przyspieszyło decyzję o jej zmianie. Okazało się, iż niewłaściwie przebiegało wdrażanie tej grupy do wykonywania pracy. Jedynie 26% potwierdziło opiekę i pomoc mistrza w usuwaniu trudności. Na szczególne podkreślenie zasługuje fakt, że 98% badanych nie podnosiło swoich kwalifikacji w zorganizowanej formie. Przyczyną był brak zachęty i informacji o takich możliwościach. Siedemdziesiąt procent młodych robotników objętych badaniami nie orientowało się, jakie ma perspektywy awansu zawodowego, 53% uważało, że ich zarobki nie odpowiadają kwalifikacjom i stażowi pracy, są bowiem zbyt niskie. W badaniach nie znalazło potwierdzenia przekonanie wyrażone przez kierownictwo administracyjne i społeczno-polityczne, jakoby takie czynniki, jak trudna sytuacja rodzinna i mieszkaniowa oraz kłopoty związane z dojazdami do pracy stanowiły ważne przyczyny fluktuacji.

Przedstawiona skrótowa charakterystyka społecznej, zawodowej i materialnej sytuacji respondentów w przedsiębiorstwie wskazuje, że właśnie zakład pracy ma duże możliwości przeciwdziałania płynności kadr młodych robotników przez minimalizowanie lub likwidowanie trudności, z jakimi się oni spotykają w pierwszym etapie pracy zawodowej.

Reasumując zawarte w niniejszym artykule rozważania należy zauważyć niedoskonałość prób ujmowania i badania postawionych problemów. Są to jednak kwestie bardzo skomplikowane, stale dyskutowane na szerokim forum zarówno teoretyków nauk społecznych, jak i praktyków. Przedstawione przemyślenia i propozycje mogą być pomocne w rozwiązywaniu trudności w tej sferze życia społecznego, która ma pierwszorzędne znaczenie dla pomyślnego rozwoju naszej gospodarki, a także nie pozostaje bez wpływu na funkcjonowanie naszego społeczeństwa.

РЕЗЮМЕ

Текучесть молодых рабочих кадров, понимаемая как увольнение по собственному желанию, является, главным образом, результатом аномалий в их адаптации на данном предприятии. Нам кажется, что с общественно-идеологической и экономической точек зрения текучесть можно оценить как отрицательное явление. Социологические исследования текучести могут быть углублены тщательным анализом процесса социально-профессиональной адаптации. В ходе исследования общественно-воспитательных, социально-профессиональных и материальных аспектов адаптации, имеющих непосредственную связь с текучестью, следовало бы принять во внимание участие двух партнеров, т.е. увольняющегося работника и предприятия как воспитательной среды, ознакомиться с мнениями обеих сторон.

SUMMARY

Fluctuation in the employment of young workers, understood as the worker's quitting work on his own initiative, is largely a result of abnormalities in the process of their accommodation in a given plant. A number of ideologic, social and economic considerations compel to evaluate negatively the phenomenon of fluctuation. Sociological studies on staff fluctuation might become more profound if the process of socio-professional accommodation were accurately analysed. These studies should recognize the participation of two partners, i.e. the employee quitting work and the plant as his educational environment. It would also be useful to discover the opinions of the two parties, by investigating the socio-educational, socio-professional and material aspects of accommodation which may be directly connected with fluctuation.