

Piotr Zawada

Prawo do pracy mieszkańców regionu : studium zrealizowanych inwestycji społeczno-gospodarczych, przeszłość, teraźniejszość, przyszłość

Saeculum Christianum : pismo historyczno-społeczne 19/1, 217-232

2012

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.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

PIOTR ZAWADA

PRAWO DO PRACY MIESZKAŃCÓW REGIONU – STUDIUM ZREALIZOWANYCH INWESTYCJI SPOŁECZNO-GOSPODARCZYCH, PRZESZŁOŚĆ, TERAŹNIEJSZOŚĆ, PRZYSZŁOŚĆ

W artykule badane jest znaczenie zrealizowanych inwestycji gospodarczych, których celem było przyspieszenie gospodarcze regionu, zmniejszenie różnic w rozwoju cywilizacyjnym z równoczesną interwencją w strukturze społecznej. Na podstawie danych zebranych w procesie badawczym przytoczono argumenty wskazujące na współczesne znaczenie postrzegania pracy jako dobra w zbiorze preferencji respondentów. Autor podejmuje próbę oceny znaczenia zapoczątkowanych zmian gospodarczych możliwych do zdefiniowania i zaobserwowania w funkcjonowaniu ludności zamieszkującej region powiatu leżajskiego. W pracy przyjęto założenie, że to społeczeństwo jest nie tylko inicjatorem zmian, ale co najważniejsze doświadcza we własnych strukturach ich pozytywne i negatywne skutki. Zaproponowany temat został opracowany w oparciu o dostępną literaturę i własne badania socjologiczne przeprowadzone w 2006 r. na próbie 330 respondentów wywodzących się z załóg 11 przedsiębiorstw, obecnie reprezentowanych w strukturze Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna S.A. w Nowej Sarzynie.

1. Zakłady Chemiczne Organika Sarzyna S.A. – geneza powstania

Autorem pomysłu powstania nowoczesnego centrum przemysłowego w 1936 r. był inż. Eugeniusz Kwiatkowski, budowniczy portu w Gdyni i innych przedsięwzięć gospodarczych. Na terenie gromad Ruda Łańcucka i Sarzyna na obszarze 300 ha stanowiących własność hrabiego Alfreda Potockiego w 1938 r. rozpoczęto budowę fabryki, która do dziś funkcjonuje pod nazwą Zakłady Chemiczne Organika Sarzyna S.A. Na początku planowano, aby fabryka zajęła się wytwarzaniem nitrozwiązków (kwasu pikrynowego i dwunitronaftalenu). Generalnym inwestorem, została firma posiadająca duże doświadczenie w branży chemicznej, Przemysł Chemiczny BORUTA Spółka Akcyjna w Zgierzu.

Pierwszym zarządzającym budową był radca inż. Wiktor Sommer, a naczelnym dyrektorem Biura Budowy inż. Stefan Raczyński. Na początkowym etapie realizacji projektu postanowiono wybudować instalację kwasu pikrynowego, elektrolizy ługów i produkcję nitro związków. W dokumentach często posługiwano się nazwą NIZET, dla określenia przedsiębiorstwa. W 1937 r. Rząd Polski otrzymał tzw. pożyczkę francuską na dobrojenie kraju, za którą kupiono technologię i urządzenia dla przemysłu zbrojeniowego i chemicznego¹. Dzięki tym inwestycjom uruchomiono w Sarzynie wydział przeponowej i rtęciowej elektrolizy soli kuchennej, zateżania i topienia ługu sodowego, skraplania i magazynowania ciekłego chloru, a także produkcję syntetycznego kwasu solnego i chlorobenzenu. W Nitrozie zatrudniano kadrę inżynierską z Zakładów Przemysłu Chemicznego BORUTA, z PIONEK i NIEDOMIC, która odpowiadała za założenia projektowe. Od 1939 r. produkowano pentryt, opanowano proces denitracji i zateżania kwasu siarkowego ponitracyjnego i syntezę kwasu azotowego w oparciu o licencje firmy Lair Liquide (Belgia). Rozruch instalacji zaplanowano na wiosnę 1939 r. i wszystkie instalacje miały osiągnąć maksymalną wydajność w połowie października 1939 r. Do wybuchu wojny oprócz instalacji chemicznych, infrastruktury pomocniczej, zaplecza logistycznego i osiedla mieszkaniowego wybudowano zaporę na Jandzie, kanalizację wodno-ściekową, szpital i wieżę ciśnień.

Od 1941 r. wytwórnia podlegała Chemische Industriæ „Boruta” A.G. Treuhandverwaltung w Zgierzu, pod nazwą „Baunternehmen Nitroprodukten – Verbindungsfabrik in Sarzyna”. Niemcy bardzo szybko zorientowali się, że Polacy sabotują pracę przymusową. Pierwszą ofiarą hitlerowskiego terroru w Sarzynie był Józef Gąsior. Autor kroniki zakładowej, która znajduje się w bibliotece przedsiębiorstwa w Nowej Sarzynie, wielokrotnie wspomina o niemieckich wartownikach, którzy maskowali ślady pobytu partyzantów, zaopatrujących się w broń i amunicję, aby uniknąć niebezpiecznego, karnego skierowania na front wschodni. W okresie powojennym (lata 1949-1950) to czas dużej niepewności w związku z planami rządu odnośnie dalszych losów fabryki (planowano uruchomienie młyna zbożowego, a także instalacje do produkcji farb). 15 VII 1949 r. Ministerstwo Obrony Narodowej ponownie oddało fabrykę w Sarzynie Zakładom Chemicznym Boruta w Zgierzu, potwierdzając w ten sposób zamiar uruchomienia ponownej produkcji chemicznej (barwników siarkowych i nitro związków). Od maja 1950 r. w ramach reorganizacji zakłady przeszły pod kontrolę ERG w Gliwicach i stały się Dyрекcją Budowy Wytwórni Chemicznej nr 10 w Sarzynie². Od 1954 r. maksymalną wydajność uzyskały wydziały

¹ I. Kostrowicka, Z. Landau, J. Tomaszewski, *Historia gospodarcza polski XIX i XX w.* Warszawa 1989, s. 349.

² Zarządzenie Ministra Przemysłu Chemicznego znak.OP2C-062

S 100, S – koncentracja, i S400. Zarządzeniem Ministra Przemysłu Chemicznego nr 5/S w sprawie zmiany nazwy przedsiębiorstwa z dniem 1 I 1959 r., znak OPIC-0669 został dokonany wpis w Rejestrze Przedsiębiorstw prowadzonym przez Ministerstwo Finansów, Dział A, wpis 5, numer 1411 z 24 XII 1958 r., zmieniając dotychczasową nazwę na Zakłady Chemiczne „Sarżyna” Sarżynie.

Już po upływie pięciu latach od wznowienia produkcji Zakłady zaczęły eksportować swoje wyroby do kilku krajów europejskich. W l. 1955-1960 uruchomiono produkcje acetanilidu i innych półproduktów organicznych np. paranitrochlorobenzenu, dwinitrofenolu, alfanitronaftalenu, i innych, a także produkcję tworzyw sztucznych polistyrenowych, żywic fenolowo-farmaldehydowych, barwników i stabilizatorów, hydrochinonu, tiosiarczanu sodu, bezwodnego siarczanu sodu. Pod koniec lat 60 – tych rozpoczęto prace badawcze, których celem było opanowanie technologii produkcji żywic poliestrowych i epoksydowych, w produkcji których upatrywano przyszłość fabryki. Zakłady Chemiczne „Sarżyna” odpowiadając w 1962 r. na potrzeby rynku na środki ochrony roślin, rozpoczęły produkcję Chwastoxu R-30. W 1963 r. uruchomiono w Sarżynie produkcję „Siarkolu”, a w 1964 r. produkcję utwardzaczy poliaminoamidowych do żywic epoksydowych i samych żywic epoksydowych, uzupełnionych o bardzo nowoczesną jak na początek lat 60-tych pełną ofertę żywic poliestrowych³. Od 1974 r. Zakłady Chemiczne Organika PP wytwarzają formy użytkowe środków ochrony roślin, współpracując z polskimi instytucjami badawczo rozwojowymi. 29 IV 1976 r. Zakłady Chemiczne Sarżyna otrzymały nową nazwę Zakłady Chemiczne „Organika Sarżyna” na podstawie zarządzenia Ministra Przemysłu Chemicznego nr EZ6D-01231, dokonano wpisu nr32 w Rejestrze Przedsiębiorstw Państwowych prowadzonym przez Ministerstwo Finansów, dział A nr 1411 z 8 VI 1976 r. W tym czasie stan załogi Zakładów to ok. 3 000 ludzi, zatrudnionych na wydziałach produkcyjnych i pomocniczych. Po okresie transformacji ustrojowej struktura Zakładów uległa zmianom (restrukturyzacja ilościowa), celem sprostania wymogom wolnego rynku, wszystkie wydziały pomocnicze zostały sprywatyzowane⁴.

Decyzją Ministra Skarbu Państwa Andrzeja Chronowskiego przekształcono Państwowe Zakłady Chemiczne „Organika Sarżyna” w Nowej Sarżynie w spółkę akcyjną, ze skutkiem od pierwszego dnia miesiąca przypadającego po wydaniu postanowienia o wpisaniu spółki do rejestru handlowego (postanowienie Sądu Rejonowego w Rzeszowie, wydział V Gospodarczy z 28 XII 2000 r. o wpisie spółki w RHB2413. 1 I 2001 r. Zakłady Chemiczne „Organika Sarżyna” rozpoczynają działalność w nowej formie prawnej- jako spółka akcyjna (status jedno-

³ W. Piłat, *Zakłady Chemiczne „Organika Sarżyna”, przeszłość, teraźniejszość, przyszłość – wizytówka Zakładów*. „Chemik” 1987, nr 4, s. 101.

⁴ H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*. Poznań 1989, s. 186.

osobowej spółki skarbu państwa). Sąd Rejonowy w Warszawie 15 IX 2005 r. dokonał rejestracji podwyższenia kapitału zakładowego Nafty Polskiej S.A. na dzień zbycia pierwszych akcji przez Skarb Państwa na zasadach ogólnych, co wiązało się z utratą statusu jednoosobowej spółki Skarbu Państwa. Ustabilizowanie sytuacji zatrudnieniowej nie oznaczało zaniechania koniecznych reform i zmian jakie wymuszały rynek⁵. Zadaniem tym został obarczony wieloletni dyrektor Zakładów, osoba z wielką charyzmą, Pan Władysław Piłat. Ścisłą kadrę kierowniczą z początku lat 90-tych stanowili: dyrektor d/s ekonomicznych Leon Stelmach, dyr. d/s handlowych Juliusz Chorzępa, dyr. d/s inwestycyjnych Waclaw Majewski, dyr. d/s produkcji Tadeusz Jakubas⁶. Ówczesna dyrekcja Zakładów stworzyła sprawną strukturę sztabowo-liniową, z wyraźnym układem specjalizacji funkcjonalnej⁷. Zakłady osiągnęły wówczas stadium dojrzałości organizacyjnej. Kierownictwo przedsiębiorstwa potrafiło zdiagnozować sytuację i realizować działania zmierzających do utrzymania wysokiego tempa rozwoju firmy⁸. Początkiem długiego procesu restrukturyzacji fabryki był 1994 r. kiedy to wspólnie z lokalnym samorządem dokonano restrukturyzacji majątku nieprodukcyjnego⁹. Współpraca ta była kontynuowana również w latach następnych czego doskonałym przykładem są działania w zakresie ekologii i ochrony środowiska naturalnego¹⁰. „Zakłady Chemiczne „Organika Sarzyna” P.P. uniknęły smutnego losu Zakładów, które skorzystały z oferty Programu Powszechnej Prywatyzacji i Narodowych Funduszy Inwestycyjnych¹¹. Uznano wówczas, że kapitalizacja kapitałowa będzie najkorzystniejszą dla Zakładów z jego ukształtowanym profilem produkcji¹².

Na początku okresu transformacji ustrojowej w przedsiębiorstwie dokonano skutecznych zmian w strukturze i systemie zarządzania, wprowadzono optymalizację procesów produkcyjnych, dostosowując asortyment wyrobów do potrzeb rynku z akcentem na aktywne działania w otoczeniu gospodarczym, koncentrując się na przedsięwzięciach poprawiających jakość i powtarzalność produkcji¹³.

⁵ T. Oleksyn, U. Szanderska, *Konsekwencje zachowań przedsiębiorstw państwowych w latach 1990-1992 dla tworzenia popytu na pracę*. Warszawa 1993, s. 10.

⁶ R. Przepióra, *Welcom to Rzeszów and Podkarpacie*. „Chemik” 1999, nr 4, s. 2.

⁷ E. Kozyra, *Formy organizacyjne spółek wyodrębnionych z Zakładów Chemicznych „Organika – Sarzyna” P.P. w Nowej Sarzynie*, mps, s.7.

⁸ A. Adamski, *Liczmy na siebie*. Nowiny z 30 III 1999 r.

⁹ J. Kida, M. Śliwa-Bala w ajder, *Jesteśmy jedna rodziną*. „Informator Gospodarczy Nowa Sarzyna” z 29 IV 1994 r., s. 1.

¹⁰ Z. Sołtys, *Z wielką pompą*. „Sztafeta” z 24 IX 1998, s. 9.

¹¹ K. Urbaneck, *Lider Ekologii*. „Nowiny” z 4 VII 1999 r.

¹² J. Lisiecki, *Gra z regułami*. „Super Nowości” z 12-14 XII 1997 r., s. 11.

¹³ E. Kozyra, *Formy organizacyjne spółek wyodrębnionych z Zakładów Chemicznych „Organika – Sarzyna” P.P. w Nowej Sarzynie*, mps, s. 6.

Podjęte działania dyrekcji posiadającej pełne poparcie załogi, która akceptowała założony plan restrukturyzacji, spowodowały, że firma znalazła się w cyklu dojrzałości, skutecznie opierając się fазie schyłkowej¹⁴. Dodatkowym elementem, stabilizującym sytuację w fabryce, był wcześniej wymieniany styl i forma zarządzania¹⁵. W ciągu 8 lat począwszy od 1991 r. zanotowano 6-cio krotny wzrost przychodów (Analiza ekonomiczna sytuacji Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna S.A. za lata 1991-1999, biuro Prezesa Zarządu, materiały wewnętrzne). W działalności Zakładów uwzględniono program bezpieczeństwa zatrudnionych, co znalazło swój wyraz w wynikach kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy, w maju i czerwcu 2003 roku¹⁶, a także dbałość o otoczenie przyrodnicze¹⁷. Rozpoczęcie przekształceń własnościowych w Zakładach posiadało głębokie przesłanki merytoryczne, choć wiązały się one z wieloma dramatami pracowniczymi. Program głębokich zmian rozpoczęto w 1993 r., a planowano zakończyć w ciągu 2 lat. Wszelkie decyzje dyrektora przedsiębiorstwa były konsultowane z organizacjami związkowymi jako zmiany dostosowawcze do gospodarki rynkowej. Następnie działanie to skupiono w szerszym planie, określonym jako „Program restrukturyzacji” przewidziany na l. 1995-2000 (Program restrukturyzacji Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna na lata 1995-2000, materiały wewnętrzne zarządu). Postanowiono wówczas o ostatecznym wydzieleniu pionów specjalistycznych nie zajmujących się bezpośrednio produkcją chemiczną, tworząc z nich samodzielne podmioty gospodarcze. Należy zaznaczyć, że nawiązywanie stosunków pracy z nowymi pracodawcami towarzyszył niepokój związany z niepewnością jutra. Każdorazowo decyzje organizacyjne były konsultowane ze związkami zawodowymi. Wykorzystywano wówczas, celem szerszych gwarancji dla pracowników, formę kontr-podpisu szefa Rady Pracowniczej, potwierdzającego pod dokumentami o powołaniu z wyodrębnionej części fabryki niezależnego podmiotu gospodarczego, a od 1995 r. przez Radę Nadzorczą Zakładów (Materiały wewnętrzne Zakładów Chemicznych „Organika Sarzyna”, Decyzja, Porozumienie i Uchwały Rady Pracowniczej, Rady Nadzorczej w latach 1993-2000, archiwum zakładowe sygnatura akt 0206,004,000). Postanowiono, że wyodrębniane ze struktur zakładowych wszystkie wydziały pomocnicze utworzą nowe samodzielne podmioty gospodarcze z formą prawną w postaci spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, zgodnie z zapisami *Kodeksu Handlowego* i innymi obowiązującymi w polskim prawie przepisami. Spółki

¹⁴ J. Lisiecki, *Gra z regulami*, s. 11.

¹⁵ L. Stelmach, *Zakłady Chemiczne Organika Sarzyna S.A. Folder informacyjny*. Nowa Sarzyna 2003, s. 2.

¹⁶ A. Hintz, *Zagrożenia istnieją ale możemy je wyeliminować*. Wywiad przepr. S. Siwa k. „Nowiny” z 29 V 2003 r., s. 14.

¹⁷ J. Chorzępa, *Niepospolita firma*. Wywiad przepr. A. Knieć. „Zagroda” 2001, nr 4.

z racji wielkości kwalifikowane były do grupy spółek małych i średnich w rozumieniu Prawa o Działalności Gospodarczej¹⁸.

Zarząd Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna S.A. zachował prawo do posiadania udziałów w nowo utworzonych spółkach, celem ich kontroli przez firmę macierzystą, pomimo posiadania mniejszościowego pakietu akcji. W wielu wypadkach spółki utworzone z byłych wydziałów w dalszym ciągu są w wysokim stopniu uzależnione od zamówień otrzymywanych z firmy macierzystej. Na początku 2011 r. w związku z trwającym procesem dezinwestycji kilka spółek wykupiło udziały, należące do Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna S.A. w ramach procesu zapoczątkowanego w Grupie kapitałowej Ciech S.A. W jednym przypadku udziały zostały sprzedane grupie dotychczasowych udziałowców, którzy powiększyli w ten sposób siłę swojego głosu w Zgromadzeniu Wspólników.

2. Czy można zauważyć w lokalnych społecznościach elementy wskazujące na ewolucje postaw pracowniczych?

Badanie ewolucji postaw pracowniczych, a w nich ewolucji postaw robotników w okresie zmian nie mogą ukierunkować pola obserwacji i naukowej aktywności do poszukiwania odpowiedzi na pytanie: co się podoba respondentom, a co nie, czyli sprawdzić opinie pracowników w poszczególnych aspektach życia gospodarczego¹⁹. Dotarcie do „wewnętrznych powiązań pomiędzy pożądanymi a odrzucanymi zasadami funkcjonowania gospodarki, wykrycie tego, co w obrazie dobrze urządzonej gospodarki jest spójne, i tego, co sprzeczne, ambiwalentne” wydaje się być najważniejszym zadaniem²⁰. W toku dalszych rozważań nad zjawiskiem ewolucji postaw pracowniczych postanowiono przywołać popularny paradygmat dychotomizujący i upraszczający świadomość społeczną, obecny w polskich naukach społecznych w latach 80-tych i początku 90-tych (tzw. paradygmat *transition to democracy*).

Począwszy od 1989 r. do 1994 r. obserwowano w Polsce głębokie przemiany ustrojowe²¹. Pogląd o gospodarce „dobrze urządzonej”, uległ szybkiemu zwerifikowaniu w sposobie postrzegania świata gospodarczego zwłaszcza w środowisku robotniczym (pojęcia tożsame „wskaźnik wizji gospodarki dobrze

¹⁸ *Prawo działalności gospodarczej*. Dziennik Ustaw z 17 XII 1999 r., nr 101, poz.1178, rozdz. 6.

¹⁹ W. K o z e k, J. K u l p i ń s k a, *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce, obraz zmian*. Warszawa 1998, s. 61.

²⁰ J. G a r d a w s k i, *Przyzwolenie ograniczone. Robotnicy wobec rynku i demokracji*. Warszawa 1996, s. 76.

²¹ M. Ł y s z c z a k, K. W i l k, *Kierunki transformacji społeczno ekonomicznej przestrzeni polski ze szczególnym uwzględnieniem obszarów metropolitalnych*. Wrocław 2005, s. 243.

urządzonej” lub „wskaźnik świadomości ekonomicznej” są używane zwłaszcza w publikacjach pracowników naukowych Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie). Zjawisko ewolucji postaw pracowniczych było dostrzegane przez wielu badaczy, ale najciekawszą zdaniem autora pracą naukową jest publikacja J. Gardawskiego, który badał postawy robotników m.in. w l. 1991-94 i prace L. Gilejki, który koncentrował się w swoich badaniach nad społecznym wymiarze wolnego rynku.

Analizując wyniki prac zwłaszcza J. Gardawskiego, należy zwrócić uwagę na tendencję idealizowania przez respondentów podstawowych instytucji makroekonomicznych, zwłaszcza w kwestii rosnącej konkurencji w walce przedsiębiorstw o utrzymanie dominujących pozycji na rynku jako czynników eliminujących przedsiębiorstwa w gorszej kondycji. Konsekwencją zmian w otoczeniu gospodarczym w Polsce początku lat 90-tych, pojawieniem się zapomnianych zjawisk takich jak bezrobocie i bankructwo przedsiębiorstw, towarzyszyła obawa o odrzucenie zasad gospodarki rynkowej i prywatyzacji, a w tym wychodzenie państwa z gospodarki na dużą skalę²². Dziś patrząc z perspektywy kilkunastu lat z większym respektem możemy podchodzić do wniosków płynących z publikacji J. Stiglitz’a. Autor ten stwierdził, że zgoda rządów wielu państw, w tym tych pochodzących z Europy Środkowo-Wschodniej, na szybkie bogacenie się wąskiej grupy koncernów uwolnionych od jakichkolwiek ograniczeń wywołały w społeczeństwach zmiany postaw. „W efekcie stworzono system, który przyniósł powodzenie tylko wąskiej grupie najbogatszych, powodując zubożenie reszty społeczeństwa, rodząc grabież publicznych funduszy na niespotykaną skalę i straty w gospodarce²³. Ograniczanie się państwa jedynie do pełnienia roli stróża gospodarki i pozostawienie wszystkiego wolnemu rynkowi, jest poglądem, który może obecnie zadowolić jedynie przedstawicieli neoliberalnej ekonomii. Z taką sytuacją mieliśmy do czynienia w okresie, który analizuje autor. W Polsce obowiązywała zasada szablonowego przenoszenia do gospodarki wzorców rozwiązań gospodarczych i prawnych z państw zachodnich. W efekcie czego okres ten obfitował w przedsiębiorstwach w zmiany o charakterze ilościowym, a nie jakościowym. Zmiany ilościowe reprezentowane zwłaszcza w procesach restrukturyzacji organizacji charakteryzowały się skracaniem okresu, kiedy to przedsiębiorstwo musiało uzyskać nadwyżkę finansową, najczęściej kosztem zatrudnionych. Podobna sytuacja miała miejsce w Nowej Sarzynie w 1994 r., kiedy zapoczątkowano zmiany mające na celu jak najszybsze pozbycie się niepotrzebnego obciążenia, przez mechaniczne wydzielenie wszystkich wydziałów pomocniczych, efektem czego było gwałtowne rozwarstwienie

²² D. Skrzypiński, *Organizacje pracodawców i przedsiębiorców w procesie kształtowania się stosunków przemysłowych w Polsce po 1989 r.* Toruń 2002, s. 81.

²³ J. Stiglitz, *Making Globalization.* London 2006, s. 78.

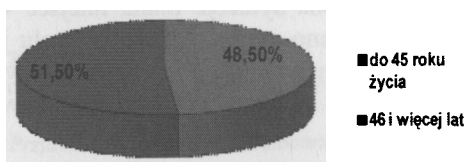
się ekonomiczne społeczności lokalnej. Również działania podejmowane na poziomie centralnym znalazły swoje odbicie w procesie ekonomicznego warstwienia społeczeństwa. Dziś pomimo upływu 21 lat obowiązywania w gospodarce reguł wolnego rynku, nadal widać coraz większe różnice w poziomie rozwoju regionów, które z racji swojego położenia geograficznego i wieloletnich zaniedbań gospodarczych nie są w stanie zbliżyć się do poziomu rozwoju tych najbogatszych. Również z tego punktu widzenia położenie Nowej Sarzyny, nie sprzyja pojawianiu się nowych partnerów biznesowych, poszukujących lokalizacji dla swoich inwestycji. Przykładem są nieudane próby uruchomienia specjalnych stref ekonomicznych w Leżajsku i Nowej Sarzynie. Pomimo przygotowania terenów inwestycyjnych grunty te w dalszym ciągu nie są atrakcyjne z ekonomicznego punktu widzenia dla potencjalnych inwestorów.

Wszystkie grupy społeczne mają prawo do podejmowania zatrudnienia, mają prawo do pracy, oddzielną kwestią pozostaje realizacja tego prawa. W przypadku analizowanego terenu (powiat leżajski) istnieje konieczność interwencji gospodarczej na wzór planów zapoczątkowanych przez Eugeniusza Kwiatkowskiego, których realizacja rozładowała przeludnienie agrarne, zmniejszyła dystans do najszybciej rozwijających się regionów i pokazała, że śmiałe, dobrze przemyślane pomysły gospodarcze mają głęboki sens, zwłaszcza w społecznym wymiarze.

3. Informacja o grupie respondentów

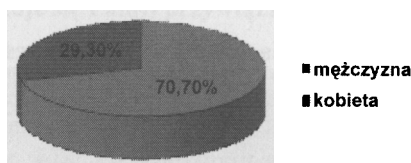
W Zakładach Chemicznych Organika-Sarzyna S.A. i w firmach zależnych (stan na styczeń 2006 r.) pracowało 1512 osób, z czego w samych Zakładach 715 osób. Założono, że uda się w procesie ankietowania uzyskać minimum 300 ankiet z odpowiedziami. Zebrano i zakwalifikowano jako ważne 328 ankiet. Cztery osoby zatrudnione w Zakładach Chemicznych Organika-Sarzyna S.A. odmówiły wzięcia udziału w przeprowadzanych badaniach, co stanowi 1.3% w ogólnej liczbie respondentów. Ważną informację o badanej populacji stanowi wiek respondentów. Zebrane dane na ten temat zamieszczono na wykresie 1.

Wykres 1. Wiek respondentów



Z pozyskanych danych wynika, że ponad połowa respondentów (51,50%), to starsi pracownicy, powyżej 46 roku życia. Młodszy od nich stanowią mniejszość (48,50%). Z powodu trudnych warunków pracy (kontakt z niebezpiecznymi substancjami chemicznymi) i specyfiki prowadzonej przez badane firmy działalności, najczęściej zatrudnieni zostają mężczyźni. Uzyskane dane prezentuje wykres 2.

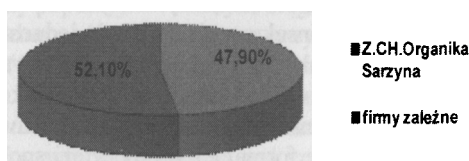
Wykres 2. Płeć respondentów



Powyższy wykres, obrazujący płeć badanych ujawnia, że ponad 2/3 respondentów to mężczyźni (71,70%), pozostała grupa to kobiety, tych podczas badań w Zakładach i Spółkach zależnych było zdecydowanie mniej (29,30%).

Z zebranych danych wynika także, że ponad połowa badanych (52,10%) było zatrudnionych w firmach zależnych od Z.Ch. Organika Sarzyna S.A., w powstałych podmiotach gospodarczych w oparciu o wcześniej przywoływane porozumienie zatrudnienie znaleźli przede wszystkim byli pracownicy wydziałów pomocniczych. W samych Zakładach zatrudnienie zadeklarowało 47,90% respondentów (wykres 3).

Wykres 3. Forma zatrudnienia



Analiza miejsca zatrudnienia wskazuje, że 47,90% respondentów to obecni pracownicy firmy macierzystej, Zakładów Chemicznych Organika Sarzyna S.A. Najliczniejszą grupą stanowili pracownicy wydziału środków ochrony roślin (prawie co 7-my), co dawało 14,9% ogółu badanych. Najmniejszą liczebnie grupę stanowili pracownicy biurowi – 1,5% badanych. Z kolei najliczniejszą grupę respondentów wśród pracowników firm zależnych stanowili zatrudnieni w Chemrem sp. z o.o. – 15,9% badanych, najmniej liczną grupą byli pracownicy Gumokor sp. z o.o. – 1,8% badanych. Powstałe spółki zależne w momencie

tworzenia struktur organizacyjnych przejęły stany osobowe byłych wydziałów. Naturalnym rozwiązaniem sposobu reprezentacji Spółek było zatrudnienie dotychczasowych kierowników, pracownicy ci podlegający dyrekcji Zakładów otrzymali uprawnienia do samodzielnego sprawowania kontroli nad podległymi sobie jednostkami w ramach *Kodeksu Handlowego*. Wielkości liczbowe uzyskane w procesie badania uznano za reprezentatywne, udzielenie odpowiedzi przez 328 osób, w stosunku do 1521 w ogóle zatrudnionych może oznaczać wysoki poziom wiarygodności.

4. Więź społeczna w badaniach wybranej grupy respondentów

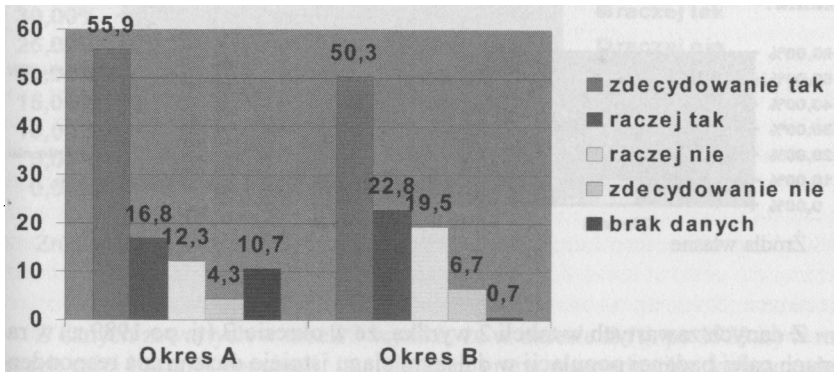
Jednostki rozwijając się identyfikują się z grupami, z którymi wchodzi w kontakt. W ten sposób stają się składową skomplikowanych zjawisk w ramach socjologii pierwotnej. Następnie jednostki uczestniczą w procesie profesjonalizacji, kiedy to również w sposób naturalny następuje partycypacja jednostek w funkcjonowaniu wtórnych grup społecznych (np. w zakładach pracy), które i tak niekoniecznie muszą pełnić funkcje dominujące²⁴. Ten element aktywności jednostek posiada odrębną nazwę jest nią socjalizacja wtórna. Przywołane formy socjalizacji stanowią nierozzerwalną całość w kształtowaniu postaw społecznych jednostek. Konsekwencją tego jest ogół stosunków, połączeń i zależności definiujących jednostkę w zbiorowości, funkcjonującej w ramach więzi społecznych²⁵. Aktywności te są platformą dla budowania więzi społecznych w ujęciu genetycznym, który dodatkowo możemy podzielić na: naturalny, stanowiący, zrzeszeniowy, a w zależności od sposobu przejawiania się danej więzi na: więzi małej grupy, dużej zbiorowości reprezentowanej przez naród i jego państwo, a także średniego zasięgu w postaci działających organizacji, zrzeszeń, stowarzyszeń i innych). Emocje i uczucia, satysfakcja i frustracja, duma i wstyd, sympatia i wrogość stanowią konsekwencje rozwoju jednostek i tworzenia się różnych form więzi społecznych. Formie zbiorowości towarzyszy powstania więzi społecznych, w postaci trwałych powiązań jednostek lub grup społecznych między sobą. Występowania pożądanej styczności między jednostkami jest więc sposobem na okazanie formalnej strony więzi społecznych, zbiorów wartości i wzorów zachowań. Konsekwencją takich zachowań (dzięki funkcjonującym więzom społecznym) są tworzące się organizacje, wyłaniający się liderzy, przywódcy itd. Warunki w jakich funkcjonuje zbiorowość odzwierciedla więź społeczną, tworzy trwałe związki występujące pomiędzy ludźmi. Celem prowadzonych badań było wskazanie na występujące więzi społeczne, możliwe do zaobserwowania i opisanie w formie tabelarycznej.

²⁴ L. Miłan, *Wprowadzenie do socjologii przemysłu*. Częstochowa 1994, s. 101.

²⁵ K. Iryk, *Socjologia pracy z elementami psychologii pracy*. Katowice 1994, s. 5.

W toku dalszych prac związanych z prezentacją otrzymanych wyników autor artykułu postanowił zaprezentować dane dotyczące postawy respondentów w kwestii przywiązania do miejsca urodzenia i obecnego miejsca zatrudnienia. Respondenci zostali również poproszeni o udzielenie odpowiedzi na pytanie dotyczące postrzegania obecnego miejsca pracy. W badaniach założono, że uda się pozyskać poglądy respondentów na wyżej wymienione tematy w podziale na dwa okresy: A – do 1989 r. i B – po 1990 r.

Tabela 1. Czy czuje się Pan(i) przywiązany do miejsca urodzenia?

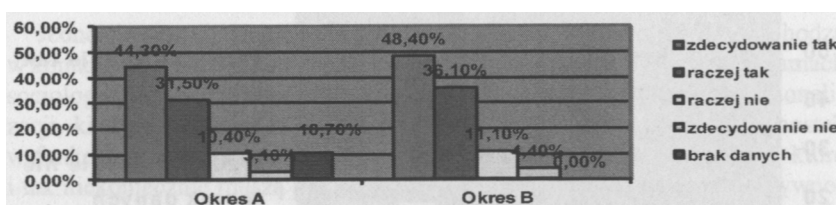


Źródła własne

Z danych zawartych w tabeli 1 wynika, że w okresie B (tj. po 1989 r.) w ramach całej badanej populacji w dalszym ciągu istnieje duża grupa respondentów, którzy zadeklarowali zdecydowane przywiązanie do miejsca urodzenia, co drugi badany (50,3%) i raczej przywiązanych, prawie co piąty pracownik (22,8%). Raczej nie i zdecydowanie nie był przywiązany do miejsca urodzenia co czwarty odpowiadający na zadane pytanie (26,2%). Dla porównania preferencji respondentów autor opracowania wskazał opinie respondentów w okresie A (tj. przed 1989 r.). Zaprezentowane deklaracje badanych różnicują istotnie statystycznie wszystkie zmienne społeczno-demograficzne ($p < 0,001$). Spośród nich największą siłę związku wykazują zmienne: wykształcenie i forma przedsiębiorstwa. Pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym częściej deklarują zmianę postaw wobec stopnia przywiązania do miejsca urodzenia w porównywalnych okresach czasu (różnica o 6,7%), przy równoczesnej deklaracji, że w okresie B czują się raczej nie związani z miejscem urodzenia (różnica o (5,3%), co może wskazywać na gotowość migracji badanej populacji w poszukiwaniu zatrudnienia.

Również respondenci zatrudnieni w firmach zależnych, którym po zmianach restrukturyzacyjnych znacząco obniżono zarobki w porównywalnych okresach, częściej deklarowali raczej nie przywiązanie do miejsca urodzenia (różnica o 4,1%). Jest to kolejny argument przemawiający za kryzysem postrzegania małych ojczyzn przez duże grupy społeczne. Spowodowanych on jest wykluczeniem, brakiem perspektyw, rosnącym bezrobociem i coraz większymi dysproporcjami w zarobkach.

Tabela 2. Czy czuje się Pan(i) przywiązany do obecnego miejsca zamieszkania?



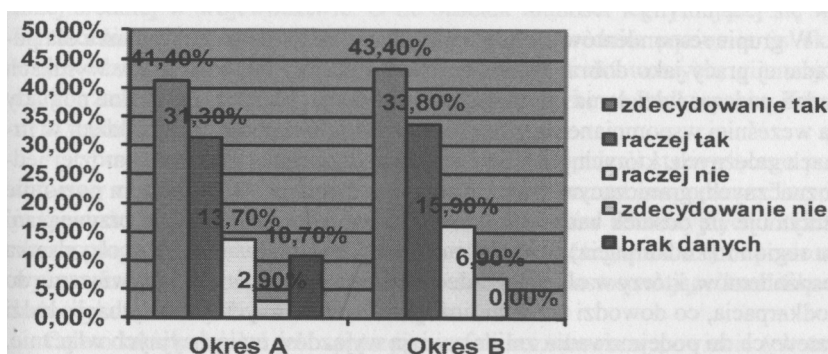
Źródła własne

Z danych zawartych w tabeli 2 wynika, że w okresie B (tj. po 1989 r.) w ramach całej badanej populacji w dalszym ciągu istnieje duża grupa respondentów, którzy zadeklarowali zdecydowane przywiązanie do miejsca zamieszkania, prawie co drugi badany (48,4%) i raczej przywiązanych, co trzeci badany (36,1%). Raczej nie i zdecydowanie nie, był przywiązany do miejsca urodzenia prawie co siódmy odpowiadający na zadane pytanie (15,5%). Dla porównania preferencji respondentów autor opracowania wskazał opinie respondentów w okresie A (tj. przed 1989 r.). Zaprezentowane deklaracje badanych różnicują istotnie statystycznie wszystkie zmienne społeczno-demograficzne ($p < 0,001$). Największą siłę związku wykazują zmienne „wykształcenie” i „wiek”. Tym razem pracownicy, którzy ukończyli szkołę średnią częściej deklarują zmiany postawy wobec stopnia przywiązania do miejsca zamieszkania (zdecydowanie tak i raczej tak) w porównywalnych okresach (różnica o 6,4%), nie zmienił się odsetek respondentów, którzy w okresie B w porównaniu do okresu A zadeklarowali, że są raczej i zdecydowanie nie są przywiązani do miejsca zamieszkania.

Pracownicy, którzy nie ukończyli 45 lat częściej deklarują zmiany postaw wobec stopnia przywiązania do miejsca zamieszkania w porównywalnych okresach (różnica o 5,1%), wzrósł odsetek respondentów raczej przywiązanych w okresie B do miejsca zamieszkania (różnica o 11,9%). Zaprezentowane wyniki mogą wskazywać, że badana populacja coraz częściej preferuje w swo-

ich systemach wartości miejsca, w których obecnie zamieszkuje i pracuje, potwierdzając gotowość populacji do ewentualnych zmian życiowych związanych z procesami migracyjnymi.

Tabela 3. Czy czuje się Pan(i) przywiązany do miejsca pracy?



Źródła własne

Z danych zawartych w tabeli 3 wynika, że w okresie B (tj. po 1989 r.) w ramach całej badanej populacji istnieje duża grupa respondentów, którzy zadeklarowali zdecydowane przywiązanie do miejsca pracy 48,4% i raczej przywiązanych co trzeci badany (33,8%). Raczej nie był przywiązany do miejsca pracy 15,9% co siódmy respondent i zdecydowanie nie był przywiązany do miejsca pracy prawie co czternasty odpowiadający na zadane pytanie (6,9%). Dla porównania preferencji respondentów autor opracowania wskazał opinie respondentów w okresie A (tj. przed 1989 r.). Zaprezentowane deklaracje badanych różnicują istotnie statystycznie wszystkie zmienne społeczno-demograficzne ($p < 0,001$). Wśród nich największą siłą związku wykazują zmienne „wykształcenie” i „forma” przedsiębiorstwa. Respondenci z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym znacznie częściej deklarują zmiany postawy wobec przywiązania do miejsca pracy w porównywalnych okresach (różnica o 5,4%), przy równoczesnej deklaracji, że w okresie B czują się częściej raczej związani z miejscem pracy (różnica o 2,7%) i zdecydowanie nie związani z miejscem pracy (różnica o 9,3%).

Na uwagę zasługują wyniki otrzymane podczas badania pracowników firm zależnych, w tej grupie respondentów zanotowano wzrost odsetka raczej nie związanych (różnica o 6%) i zdecydowanie nie związanych z miejscem pracy (różnica o 5,8%). Należy przypuszczać, że taka postawa związana jest z utratą dotychczas posiadanych przywilejów pracowniczych po

przejściu do pracy do firm zależnych, zmniejszeniem się wysokości zarobków, brakiem gwarancji zatrudnienia i pogorszeniem się warunków pracy u nowego pracodawcy.

Podsumowanie

W grupie respondentów zaobserwowano wyraziste postawy szacunku dla posiadanej pracy jako dobra. Podobne postawy zostały odnotowane w wynikach badań podczas udzielania odpowiedzi w okresie B. Bardziej radykalne poglądy na wcześniej wspomniane zagadnienia posiadają respondenci zatrudnieni w firmach zależnych, których postawy ewoluują w kierunku znacznie bardziej jednoznacznych, graniczącym wręcz z niezadowoleniem. Na podobnym poziomie utrzymuje się odsetek badanych, którzy są zdecydowanie i raczej przywiązani do regionu (Podkarpacia), zauważono równocześnie gwałtowny skok odsetka respondentów, którzy w okresie B zdecydowanie nie odczuwali przywiązania do Podkarpacia, co dowodzi wzrostu liczby niezadowolonych z ich sytuacji, ludzi gotowych do podejmowania zmian z wizją wyjazdów emigracyjnych włącznie. Listę respondentów niezadowolonych, gotowych do wyjazdów zarobkowych otwierają absolwenci szkół podstawowych i zawodowych, których odsetek w okresie B w porównaniu do okresu A wzrósł najbardziej, bo aż o 29,3%, podczas gdy absolwenci szkół pomaturalnych i wyższych zadeklarowali podobne postawy z wyraźnie wolniejszą tendencją wzrostową (wzrost o 11,4%). Można stwierdzić istnienie, zdecydowanej ewolucji postaw respondentów w grupie pracowników firm zależnych, znacznie bardziej wyrazistych niż te zaobserwowane wśród pracowników firmy macierzystej w kwestii modeli przywiązania do miejsca pracy. Związane jest to z utratą dotychczas posiadanych przywilejów pracowniczych tych grup zawodowych, z niezadowoleniem z obecnie posiadanych warunków pracy i płacy, a także z faktem przebywania załóg w ciągłym stresie spowodowanym trudną sytuacją firm. W trakcie badań zauważono istotne różnice w postawach przywiązania do współpracowników wśród respondentów pochodzących (obecnie mieszkających) ze wsi. Nawet załogi poszczególnych wydziałów firmy macierzystej, jakimi są Zakłady Chemiczne Organika Sarzyna S.A., nie potrafiły w nowej rzeczywistości gospodarczej stworzyć mechanizmów, które tak jak poprzednio (przed rokiem 1989) konsolidowały załogę w Nowej Sarzynie, tworząc trwałe związki oparte na przywiązaniu i identyfikacji z pozostałymi pracownikami, zauważono wyraźną barierę wiekową – 46 lat i więcej w wyrażanych poglądach. Wyraziste relacje zauważono jako formę ewolucji postaw pracowniczych w grupie respondentów z najwyższymi kwalifikacjami. Podniesienie poziomu wykształcenia i posiadanych kwalifikacji zostało uznane przez respondentów za najlepszy sposób promowania własnych dokonań, jest

to potwierdzenie ewolucji postaw pracowniczych, respondentów, którzy uznali opisane działania za najskuteczniejsze.

Z punktu widzenia potencjału ludzkiego rzutującego na potencjał społeczno-gospodarczy regionu w powiecie leżajskim w 2010 r. odnotowano stosunkowo niski poziom wykształcenia populacji, który lokalizował obszar, znacznie poniżej średniej w województwie. O ile odsetek ludności legitymującej się wykształceniem średnim i wyższym znajduje się na średnim poziomie (w skali województwa), o tyle liczba absolwentów szkół podstawowych, gimnazjów i szkół zawodowych znacząco przewyższała statystykę na Podkarpaciu. Zasadnym wydaje się stwierdzenie.

- Z powodu niskiego poziomu wykształcenia populacji stanowiącego podstawowy czynnik w rozwoju regionu „samoczynny wzrost gospodarczy” wydaje się mało prawdopodobny. Intensyfikacja programów edukacyjnych i skierowanie programów szkoleniowych do obszarów o szczególnie niskim poziomie wykształcenia ludności można uznać za działanie dostosowujące kwalifikacje ludności do obecnych potrzeb rynkowych.

Celem takich działań jest spłaszczenie fali bezrobocia w powiecie (obecnie ponad 18,5% zawodowo czynnej populacji pozostaje bez pracy) do rozmiarów, które zatrzymają demograficzną destrukcję społeczeństwa.

Niski poziom industrializacji regionu wskazuje na gospodarcze zacofanie powiatu w porównaniu do najszybciej gospodarczo rozwijających się regionów Polski. Do dziś w powiecie funkcjonują 3 zakłady zatrudniające ponad 250 osób, z czego 2 powstały w ramach programu COP. Brak ożywienia gospodarczego regionu z wyłączeniem lat 1937 – 1939, wskazuje na konieczność wdrożenia szerokiego inwestycyjnego programu koordynowanego przez rząd. Można w związku z tym wysunąć wniosek.

- Za niezbędne w opracowywanej strategii rozwoju regionu wydaje się skoordynowanie planów (w pełnej współpracy z rządowymi organizacjami jak ARP) rozwojowych i ukierunkowanie inwestycji na tereny dysponujące znacznymi rezerwami potencjału ludzkiego i posiadającymi znaczne zasoby taniej siły roboczej.

Sytuacja demograficzna (opisana w formie raportu z badań) związana z przywiązaniem do miejsca zamieszkania i miejsca pracy zmusza do poważnego potraktowania sytuacji migracji zarobkowej. Obecnie odnotowuje się ubytek liczby ludności co najmniej o 150 osób rocznie, którzy wyjeżdżają na stałe z powiatu. W ocenie autora można sformułować wniosek.

- Odwrócenie niekorzystnych tendencji demograficznych przez stworzenie korzystnych warunków do zakładania przedsiębiorstw i lokalizowania w regionie dużych przedsięwzięć gospodarczych jest optymalnym sposobem na zapobieżenie zjawiskom kryzysowym w tym fragmencie funkcjonowania społeczeństwa.

Prawo do pracy mieszkańców regionu musi być uznane przez zarządzających regionem za jeden z podstawowych celów w realizowanej strategii rozwoju. Sankcjonowanie obecnej sytuacji w postaci odpływu siły roboczej i inwestycji powoduje, że organizacje rządowe i samorządowe realizują jedynie funkcje administracyjne w stosunku do bezrobotnych. Ich aktywizacja przez świadomie realizowany plan ponownej industrializacji regionu w bliskiej perspektywie znacząco poprawi sytuację na lokalnym rynku pracy, wypełniając podstawowe prawo należne człowiekowi, prawo do pracy. Uznając wielowymiarowy aspekt zła jakim jest bezrobocie należy stwierdzić, że zjawisko pozostawanie bez pracy jest klęską społeczną i przejawem niedorozwoju społeczno-gospodarczego regionu. Za taki wymiar zła w postaci bezrobocia obserwowanego w powiecie leżajskim autor opracowania uznał pozostawanie ponad 18% populacji bez zatrudnienia. W ocenie autora zjawisko prawa do pracy jako wartości powinno być w dalszym ciągu badane w odniesieniu do jasno określonych grup ludności, zagrożonych w sposób szczególny zjawiskiem bezrobocia.

Right of region's inhabitants to work – a study of realized social and economic investment, past, present, future

Summary

In the paper there has been analysed the importance of realized economic investment whose objective was the economic acceleration of the region, decreasing differences in civilization development with simultaneous intervention into social structure. On the basis of the data collected in the research process there have been provided arguments focusing on modern meaning of work being perceived as good in the set of respondents' preferences. The author makes an attempt to evaluate the importance of commenced economic changes that are possible to be defined and observed in the functioning of population residing in the region of Leżajsk.

Transl. by Piotr Zawada