

Danuta Przybyłek\*

WYBÓR ZAWODU ODZIEŻOWCA

Wprowadzenia

Zawód odzieżowca wiąże się z rozwojem przemysłu odzieżowego, którego początki w Polsce sięgają drugiej połowy XIX w. Początkowo do przemysłu odzieżowego zaliczano: krawiectwo, bieliźniarstwo, kapelusznictwo, czapkarstwo, pralnictwo i farbiarstwo, wyrób galanterii, kuśnierstwo, obuwnictwo mechaniczne i obuwnictwo ręczne. Bliższy obecnemu pojęciu przemysłu odzieżowego był ówczesny "przemysł konfekcyjny", aczkolwiek w jego skład prócz krawiectwa i bieliźniarstwa wchodziły: przemysł guzikarsko-galanteryjny i kapeluszniczo-czapkarski.

Już przed I wojną światową przemysł odzieżowy w Polsce należał do rozwiniętych i liczących się gałęzi przemysłu. Oczywiście ówczesne metody produkcji, technika i technologia, różniły się znacznie od współczesnych. Nie należy jednak zapominać, że nie tylko przemysł odzieżowy, lecz w ogóle wszystkie istniejące wówczas gałęzie przemysłu wyglądały inaczej niż dzisiaj, co warunkowane było ówczesnym poziomem rozwoju sił wytwórczych, stosunkami produkcji, stanem techniki i poziomem wiedzy.

W opublikowanym w 1927 r. wydawnictwie "Przemysł konfekcyjny w Polsce" czytamy m. in.: "Przemysł konfekcyjny w byłym zaborze rosyjskim przed wojną był bardzo rozwinięty, ciesząc się bardzo wysoką ochroną celną, korzystając z bardzo taniej robocizny, zaspokajając potrzeby ogromnego rynku rosyjskiego oraz zatrudnia-

---

\* Magister, uczestniczka seminarium doktoranckiego w Instytucie Socjologii, kierownik Wydziału Kadr ZPO im. Próchnika w Łodzi.

jąc w Warszawie, Brzezinach i Ozorkowie pod Łodzią itd. kilkadziesiąt tysięcy robotników wyrobem ubrań męskich i dziecięcych, okryć damskich, spódnic, bluzek i kostiumów oraz bielizny męskiej i sztywnej, zwłaszcza męskiej, krawatów, szelek - głównie systemem chałupniczym. Wyrób kapeluszy wełnianych i filcowych był wielkim przemysłem fabrycznym. Istniały także nawet fabryki bielizny męskiej, krawatów i szelek. Natomiast nie było fabryk odzieży. Dość znacznie był rozwinięty przemysł odzieżowy w ówczesnym zaborze austriackim, zwłaszcza w Krakowie, Tarnowie i Bielsku<sup>1</sup>. Już w 1885 r. na terenach byłego zaboru austriackiego utworzono "Zgromadzenie Towarzyszy Krawieckich" reprezentujące czeładź krawiecką. Z kolei w Wielkopolsce przemysł odzieżowy przed I wojną światową był relatywnie słabiej rozwinięty, jednakże w 1908 r. w Poznaniu powstały duże, jak na ówczesne warunki, zakłady odzieżowe produkujące umundurowanie.

Po zahamowaniu rozwoju w okresie I wojny światowej przemysł odzieżowy w Polsce zaczął się znów szybko rozwijać. W produkcji odzieży w okresie międzywojennym nadal dominował system chałupniczo-rzemieślniczy, w zakładach przemysłowych zaś zatrudniano niewielki odsetek osób. Obok chałupnictwa i niewielkich na ogół fabryk prywatnych istniało w okresie międzywojennym stosunkowo duże przedsiębiorstwo państwowe pod nazwą "Państwowe Zakłady Umundurowania" w Warszawie. Już w 1921 r. w zakładach tych wprowadzono paczkowo-taśmowy system produkcji oraz zmechanizowano proces krojenia, w 1926 r. zaś zastosowano akordowy system pracy.

W przemyśle odzieżowym w okresie międzywojennym wyróżniono trzy zasadnicze rodzaje produkcji: odzież męską i chłopięcą, odzież damską i dziewczęcą oraz bielizniarstwo.

W okresie II wojny światowej i okupacji przemysł odzieżowy został poważnie zniszczony, a w obozach koncentracyjnych zginęło tysiące wykwalifikowanych pracowników.

Wraz z wyzwoleniem Polski położone zostały podwaliny organizacji państwowego przemysłu odzieżowego. W lutym 1945 r. w ramach Centralnego Zarządu Przemysłu Włókienniczego utworzono m. in. Dyрекcję Przemysłu Konfekcyjnego, a w trzy lata później podjęto

<sup>1</sup> R. Bałtęgla, Przemysł konfekcyjny w Polsce, Kraków 1927, cyt. za E. Naumowicz, 30-lecie działalności Zjednoczenia Przemysłu Odzieżowego, "Odzież" 1979, nr 7, s. 211-212.

decyzję o wyodrębnieniu przemysłu odzieżowego z ram organizacyjnych Centralnego Zarządu Przemysłu Włókienniczego i utworzono Centralny Zarząd Przemysłu Odzieżowego - obecnie Zjednoczenie Przemysłu Odzieżowego. Przesłankami do podjęcia tej ostatniej decyzji było dążenie do:

- poprawy zaopatrzenia rynku w odzież;
- zwiększenia udziału konfekcjonowania tkanin metodami przemysłowymi;
- przyspieszenia tempa uspołecznienia produkcji i sprzedaży odzieży;
- stworzenia nowych stanowisk pracy dla kobiet, zwłaszcza w tych okręgach, gdzie istniały duże potencjalne zasoby siły roboczej.

Od pierwszych lat powojennych w całym przemyśle odzieżowym zaczęto upowszechniać taśmowy system organizacji pracy, dotąd bowiem w wielu fabrykach wytwarzano odzież metodami rzemieślniczymi. Dlatego też do tego okresu trudno byłoby mówić o zawodzie odzieżowca w taki sposób, jak możemy o nim mówić w chwili obecnej, jako o zawodzie określonym przez rodzaj działalności zakładu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony. Dzisiaj każdego pracownika zatrudnionego w zakładzie odzieżowym posiadającego, niezależnie od konkretnej specjalności, odpowiednie przygotowanie z zakresu odzieżownictwa, możemy zaliczyć do szerszej grupy zawodowej odzieżowców.

Wraz z rozwojem przemysłu i stopniowym wdrażaniem postępu technicznego, technologicznego oraz organizacji pracy - co prowadzi do podziału pracy i specjalizacji uczestników produkcji - ukształtowały się w przemyśle odzieżowym zawody, które określa się ze względu na rodzaj i zakres konkretnych czynności wykonywanych przez pracującego. Naturalnie wiążą się z tym niezbędne dla ich wykonywania umiejętności, a także odpowiedni zasób wiedzy. W zakładzie przemysłowym czynności te lub ich zespoły stanowią bardzo często fragment szerszego, właściwego procesu produkcyjnego. Zawód jest w tym przypadku pewną wyodrębiającą się specjalnością, powstającą na gruncie podziału pracy powodowanego częstokroć przez urządzenia wytwórcze i fazy procesu technologicznego. W tym ujęciu w branży odzieżowej istnieją takie zawody, jak: krawiec, szwacz, prasowacz, wykrawacz, kompletowacz wykrojów itp. Wymienione, stanowią zawody podstawowe, najbardziej

charakterystyczne dla branży odzieżowej. Od pracy tych zawodów uzależnione jest w znacznym stopniu wykonanie planu produkcyjnego pod względem ilości i jakości.

W Zakładach Przemysłu Odzieżowego im. Próchnika, w których badaniem objęto 300 robotników bezpośrednio produkcyjnych struktura zatrudnionych według poszczególnych zawodów przedstawia się następująco:

- szwaczka (64,3%);
- krawiec (7,3%);
- kompletowacz wykrojów (5,0%);
- prasowacz (10,3%);
- wykrawacz (1,7%);
- inne zawody (11,4).

Przytoczone dane wskazują na fakt zatrudnienia w grupie robotników zdecydowanej większości szwaczek (64,3%), udział zaś pozostałych grup zawodowych łącznie stanowi 35,0% badanych. Zbliżoną do niniejszej strukturę zatrudnienia wg zawodów charakteryzują się także pozostałe zakłady odzieżowe.

Pracownicy zatrudnieni w omawianych zawodach muszą posiadać odpowiednie wiadomości teoretyczne i umiejętności praktycznego ich zastosowania na określonym stanowisku. Wiadomości te i umiejętności powinny dotyczyć zarówno materiałów i półfabrykatów, maszyn szwalniczych, prasowniczych i innych urządzeń produkcyjnych, zagadnień procesu technologicznego, jak również obejmować wiedzę dotyczącą wyrobu gotowego. Niektóre wiadomości i umiejętności są jednakowe dla kilku zawodów, oczywiście z zachowaniem cech specyficznych każdego z nich. Posiadając taki zakres wiedzy, robotnik winien umieć obsługiwać różne typy maszyn, wykorzystywać odpowiednio na stanowisku pracy wszystkie znane przyrządy pomocnicze i stosować je właściwie przy produkcji wyrobów. Niemniej jednak, obok wymienionych wiadomości i umiejętności wspólnych dla zawodów odzieżowych występują specyficzne cechy charakteryzujące dany zawód. Szczególną uwagę zwracają zawody krawca i szwaczki, wymagające oddzielnego omówienia. Czynności krawca pracującego w przemyśle odzieżowym są całkowicie odmienne od czynności szwaczki. Zadaniem krawca jest wykonanie wg wzorcowni całych sztuk wyrobów gotowych i ustalenie dla nich obróbki przemysłowej o technologii złożonej. Możemy więc powiedzieć, że jest to często, choć nie zawsze, praca o charakterze konstrukcyjnym.



Zawodem najbardziej popularnym w przemyśle odzieżowym, jednocześnie charakteryzującym się największą liczbą zatrudnionych w nim pracowników, jest zawód szwaczki. Praca szwaczki odbywa się w zespole produkcyjnym szwalni, gdzie dokonuje się montażu wyrobu gotowego (płaszcz, kurtki). Do podstawowych czynności szwaczki należy wykonywanie w zespole prac złożonych na maszynach podstawowych i specjalnych przy produkcji o technologii prostej i złożonej.

Przedstawiona wyżej charakterystyki dwóch podstawowych zawodów występujących w przemyśle odzieżowym wskazują na zasadnicze różnice istniejące pomiędzy zawodem krawca i szwaczki.

#### Wybór zawodu odzieżowca

Do wykonywania zawodu odzieżowca, podobnie jak do wykonywania szeregu innych zawodów, niezbędna jest wiedza i umiejętności w określonej dziedzinie. Wiedzę i umiejętności z zakresu odzieżownictwa można zdobyć w dwojaki sposób: poprzez naukę w szkole lub poprzez przyuczenie do zawodu. Wymienione formy zdobycia kwalifikacji w zawodzie odzieżowca stanowią jednocześnie dwie drogi wyboru zawodu, a mianowicie:

- poprzez wybór szkoły średniej lub zawodowej o kierunku odzieżowym;

- poprzez wybór zakładu pracy branży odzieżowej.

W warunkach współczesnego podziału pracy, powstawania nowych zawodów, szczególnie wyraźne znaczenie ma potrzeba należytego kształtowania zainteresowań zawodem odzieżowca. Młodzieży kończącej szkołę podstawową z pomocą w wyborze zawodu przychodzi preorientacja zawodowa prowadzona przez szkołę. Informatory dla nauczycieli coraz częściej zawierają szczegółowe informacje dotyczące zawodu odzieżowca oraz wymagania pod adresem kandydatów do pracy w przemyśle odzieżowym. Jednocześnie w informatorach zaczynają być akcentowane przemiany jakie zachodzą w przemyśle odzieżowym, a w szczególności obserwowany postęp techniczny, unowocześnianie fabryk, ograniczenie uciążliwości pracy, wzrost uprawnień i przywilejów pracowników, rozszerzenie urządzeń społecznych, rozwój działalności kulturalno-oświatowej. Podkreśla się także społeczną i gospodarczą rangę zawodu odzieżowca. Do rozwo-

ju działalności popularyzującej zawód odzieżowca przyczyniają się w szczególności same zakłady pracy poprzez organizowanie spotkań z młodzieżą stojącą przed wyborem zawodu, wykorzystywanie w tym celu środków masowego przekazu, propagowanie tradycji zawodu itp. W czasie organizowanych spotkań uczniowie ostatnich klas szkół podstawowych są zapoznawani z historią zakładów, rodzajem ich produkcji, urządzeniami i perspektywami rozwoju.

Zachęcanie młodzieży do świadomego wyboru zawodu odzieżowca jest pierwszym i ważnym ogniwem w procesie jej wychowania zawodowego. Zauważa się bowiem częstokroć, że pozytywne, chętne nastawienie do zawodu sprzyja opanowaniu sprawności i wiedzy, jakie się z nią łączą. Systematyczne kształcenie zawodowe (na podbudowie szkoły podstawowej) ma na celu wyposażenie młodzieży w gruntowniejszą wiedzę o treści zawodu, wyrabianie umiejętności posługiwania się świadomymi składnikami tej treści na każdym stanowisku roboczym, przygotowanie do łatwiejszego nadążania za przemianami w produkcji, a także do czynnego w nich udziału.

Podniesienie poziomu wykształcenia zmierza do podniesienia świadomości robotników w tym celu, aby mogli oni wnikać głębiej w cały proces produkcyjny i pojmować go w sposób całościowy. Obcy dla nie przygotowanego robotnika świat techniki staje się dla człowieka wykształconego bliższy, dostępny i podatny na jego wpływy, sama zaś praca jest bardziej interesująca. Wdrożenie do produkcji nowej techniki powoduje ograniczenie lub eliminowanie szeregu czynności ręcznych (takich jak np. fastrygowanie) stawiając przed robotnikami nowe, wyższe wymagania, bowiem obsługiwanie bardziej skomplikowanych urządzeń, w tym automatycznych wymaga gruntowniejszego przygotowania teoretycznego. Szkolnictwo zawodowe o kierunku odzieżowym można podzielić na dwie grupy - pierwsza z nich - to ta, w której uczniowie pobierają tylko naukę teoretyczną, natomiast praktyczną naukę zawodu odbywają w zakładach odzieżowych różnego typu, - druga zaś - to ta, w której zarówno naukę praktyczną jak i teoretyczną uczniowie pobierają w szkole.

Na uwagę zasługuje fakt, że utworzenie szkół przyzakładowych podyktowane było potrzebą zapewnienia kadr dla przemysłu w związku z wykruszaniem się starej załogi i zmierzało do lepszego niż miało to miejsce w szkoleniu wewnątrzzakładowym przygotowania młodzieży do pracy w charakterze wykwalifikowanych robot-

ników. W tej formie szkolenia zajęcia praktyczne odbywają się w wydzielonych na terenie zakładu warsztatach szkolnych i prowadzone są przez instruktorów praktycznej nauki zawodu, przygotowanych do pełnienia swej roli pod względem fachowym i pedagogicznym. Zarówno szkoła jak i zakład pracy winny zapewnić odpowiednio wysoki poziom nauczania teoretycznego oraz właściwą organizację zajęć praktycznych w fabryce, aby przy pomocy środków dydaktycznych przekazywać młodzieży określony zasób wiadomości o zawodzie, zwracać uwagę na jego ciekawe elementy, a w szczególności w celu kształtowania chętnego i samodzielnego poznania zawodu odzieżowca. Wychowawczy wpływ szkoły i zakładu na zainteresowanie zawodem odzieżowca może znaleźć wyraz m. in. w chęci dalszego kształcenia w średniej szkole odzieżowej.

Zdajemy sobie jednak sprawę z faktu, że nie wszyscy robotnicy zatrudnieni oraz podejmujący obecnie pracę legitymują się ukończeniem szkoły średniej lub zawodowej. Nie znaczy to, że kandydaci chętni do pracy w przemyśle odzieżowym nie mają możliwości i szans na zdobycie kwalifikacji do wykonywania odpowiedniego zawodu w przemyśle odzieżowym. Pracownicy nie posiadający wymaganego przygotowania zawodowego mają możliwość zdobycia kwalifikacji w czasie zatrudnienia poprzez przyuczenie do zawodu. Przyuczenie robotników wiąże się ściśle z potrzebą możliwie szybkiego ich przygotowania do obsadzania wolnych miejsc pracy. Istnieje przy tym duże zróżnicowanie w tej dziedzinie, w zależności od takich czynników, jak: doświadczenia poszczególnych zakładów, możliwość wyodrębnienia maszyn dla celów szkolenia, stosunek kierownictwa do spraw szkoleniowych itp.

W organizacji przyuczenia mamy do czynienia z dwiema formami: przyuczaniem indywidualnym i przyuczaniem zespołowym. Jak dotychczas najczęściej stosowana jest przyuczanie indywidualne. Przyuczaniem nowo przyjętych robotników zajmują się wykwalifikowani robotnicy - najczęściej brygadziści - w toku wykonywania swych normalnych czynności zawodowych. Nowo przyjęci robotnicy uczą się poprzez obserwację i naśladowanie. Z punktu widzenia metodycznego - ten sposób posiada z konieczności szereg niedomagań. Robotnicy wykonujący normalną pracę nie mają na ogół warunków do udzielania należytego instruktażu. Nie są przeważnie w stanie udzielać potrzebnych informacji i wyjaśnień, dotyczących działania poszczególnych elementów maszyn i urządzeń, kolejnych

faz procesu produkcyjnego, właściwości różnych surowców itp. Przebieg przyuczania nie posiada w zasadzie cech zorganizowanego procesu nauczania, ma raczej charakter dorywczy, zależy od postaw robotnika pełniącego funkcje instruktora. Ponadto należy zauważyć, że robotnicy, którym powierza się prowadzenie przyuczania do zawodu, nie są do tej poważnej roli przygotowani pod względem pedagogicznym. Dlatego też funkcje nauczających wypełniają na miarę swoich doświadczeń, kwalifikacji, wiedzy, pomysłowości i poczucie obowiązku.

Słabą stroną szkolenia indywidualnego jest to, że nowy robotnik uczy się niemal jedynie niezbędnych wykonywanych czynności i nie nabywa wiedzy teoretycznej wiążącej się z danym zawodem. Niedomaganie to jest szczególnie odczuwalne w warunkach postępu technicznego i zmian w organizacji pracy, w związku z potrzebą szerszego rozumienia przez robotnika zadań produkcyjnych i ekonomicznych zakładu pracy. Waga tego, nieraz niedocenianego, ogniw jest duża ze względu na dobro każdego przychodzącego po raz pierwszy do pracy robotnika jak również z punktu widzenia interesu zakładu. Chodzi o to, aby robotnik już w początkowym okresie swego startu zawodowego otrzymał wprawdzie wstępne, ale dość dobre przygotowanie, będące podstawą uzyskiwania przez niego właściwych wyników produkcyjnych oraz lepszego samopoczucia w nowym środowisku.

Krótkoterminowe przyuczanie, trwające od trzech do sześciu miesięcy, należy do tradycyjnych i niestety dość szeroko jeszcze stosowanych form przygotowania do zawodu. Na potwierdzenie powyższej tezy przytoczymy wyniki badań przeprowadzonych w ZPO im. Próchnika. W badanym zakładzie na 2518 robotników bezpośrednio produkcyjnych kwalifikacje poprzez przyuczenie do zawodu uzyskało 571 osób, tj. 22,6%. Znaczny udział robotników zdobywających kwalifikacje poprzez przyuczenie do zawodu świadczy o zainteresowaniu kandydatów do pracy takimi zawodami, jak: szwacz, krawiec, prasowacz itp. występującymi w zakładzie odzieżowym.

Dowodem popularności pracy w przemyśle odzieżowym, kształtowanej w dużej mierze przez środowiska rodzinne, koleżeńskie i sąsiedzkie, są - podawane przez respondentów - motywy podjęcia pracy w badanym zakładzie. Na postawione 300-osobowej grupie robotników bezpośrednio produkcyjnych pytanie: "Jak to się stało, że podjął(a) Pan(i) pracę w tym zakładzie?" uzyskaliśmy następujące odpowiedzi:



- dowiedziałem(am) się o wolnych miejscach pracy od rodziny (8,0%);
- dowiedziałem(am) się o wolnych miejscach pracy z pracy (5,3%);
- dowiedziałem(am) się o wolnych miejscach pracy od kolegów, przyjaciół (18,0%);
- interesowała mnie praca tylko w tym zakładzie (17,0%);
- mam blisko z domu do pracy w tym zakładzie (9,4%);
- w tym zakładzie pracował (pracuje) ktoś z mojej rodziny (2,0%);
- tu dostałem(am) skierowanie z wydziału zatrudnienia 24,4%);
- tu dostałem(am) skierowanie ze szkoły (12,0%);
- ten zakład oferuje lepsze warunki pracy i płacy niż inne (0,3%);
- nie mogłem(am) znaleźć innego miejsca zatrudnienia (1,0%);
- ukończyłem(am) szkołę zawodową kształcącą przy tym zakładzie (3,3%);
- z innych przyczyn (0,3%).

W świetle przedstawionych wyżej wielkości na podkreślenie zasługuje fakt, że wielu spośród pracowników podejmujących pracę w podanym przedsiębiorstwie podjęło ją pod wpływem opinii rodziny, kolegów, przyjaciół, czy najbliższego środowiska.

Jak już wspomnieliśmy wcześniej, preorientacja zawodowa prowadzona w ostatnich klasach szkoły podstawowej ma szczególnie duże znaczenie przy podjęciu decyzji o wyborze dalszego kierunku kształcenia. Nie tylko jednak szkoła, ale także środowiska rodzinne i sąsiedzkie oraz szeroka działalność zakładów pracy wpływają na wybór zawodu przez młodzież. Wynikiem wielokierunkowego oddziaływania na uczniów ostatnich klas szkół podstawowych jest m. in. podejmowanie decyzji o kontynuowaniu nauki w szkole odzieżowej średniej lub zawodowej. Wyrazem tego jest stan zatrudnienia we wspomnianym zakładzie, gdzie na ogólną liczbę robotników - 44% to absolwenci szkół zawodowych i średnich o kierunku odzieżowym. Ukończenie szkoły o kierunku odzieżowym uprawnia do korzystania z tytułu technika odzieżowca (dotyczy to absolwentów techników odzieżowych) albo krawca o specjalności odzieży ciężkiej lub lekkiej (jeśli chodzi o absolwentów zasadniczych szkół odzieżowych). Należy przy tym podkreślić, że absolwenci zarówno szkoły średniej jak i zasadniczej,

mimo iż nie są objęci obowiązkowym zatrudnieniem, tak jak to ma miejsce w przypadku absolwentów większości kierunków studiów, pracę zawodową podejmują zgodnie z kierunkiem ukończonej szkoły. Świadczy to o trafnym wyborze przez młodzież zawodu, zgodnym z jej zainteresowaniami.

Stosunkowo wysoki procent absolwentów technikum odzieżowego i zasadniczej szkoły odzieżowej zatrudnionych w bezpośredniej produkcji świadczy o wzrastających wymaganiach, jakie stawia się przed robotnikami. Istniejący postęp techniczny wymaga coraz wyższych kwalifikacji od robotników, zarówno pod względem teoretycznym jak i ogólnym. Należy przy tym podkreślić, że pewna część młodzieży ukończenie szkoły zawodowej, a zwłaszcza średniej, traktuje jeszcze jako drogę awansu zawodowego, a dla niektórych grup młodzieży stanowi to także awans społeczny.

Mówiliśmy już, że wybór zawodu odzieżowca jest dokonywany albo poprzez wybór szkoły o kierunku odzieżowym, albo poprzez wybór zakładu pracy. Wydaje się, że niezwykle interesująca byłaby informacja, kto wybiera zawód odzieżowca. Jednym z kryteriów oceny, kim są osoby wybierające jako miejsce pracy zakład odzieżowy, jest pochodzenie społeczne. Informacje na ten temat uzyskaliśmy zadając respondentom pytanie: "Jaki zawód wykonywał Pana(i) ojciec wówczas, gdy miał(a) Pan(i) 14 lat?". Oto uzyskane odpowiedzi:

- robotnik (62,1%);
- rolnik (31,5%);
- rzemieślnik lub właściciel sklepu (1,3%);
- pracownik umysłowy (4,0%);
- wykonywał inną pracę (1,0%);
- brak danych (0,1%).

Wyniki przeprowadzonych badań potwierdzają tezę, że zawody szwaczki, krawca, prasowacza itp., które są typowymi zawodami robotniczymi, wybiera młodzież pochodzenia robotniczego (62,1%), a także pochodzenia chłopskiego (31,5%). Dla tych ostatnich przejście do pracy w przemyśle stanowi awans społeczny.

Początkowy okres pracy w zakładzie odgrywa ważną rolę dla każdego człowieka, a w szczególności dla pracowników podejmujących pracę po raz pierwszy, zarówno absolwentów szkół, jak i pracowników przyjmowanych na przyuczenie do zawodu. Stosunek do pracy młodych ludzi w pierwszym okresie pracy kształtuje się pod

wpływem wielu czynników, takich jak: oczekiwania, wyobrażenia, aspiracje i wartości, które były ukształtowane w procesie poprzedzającym podjęcie pracy, a więc w szkole i rodzinie. Do drugiej grupy czynników należy zaliczyć sytuację, jaką nowo przyjęty pracownik zastał w zakładzie, pozwalającą na dokonywanie pewnych wyborów związanych z wymaganiami grupy i formalnymi wymaganiami zakładu. Od tego, jak młody człowiek zostanie potraktowany w czasie pierwszego kontaktu z zakładem, jak zostanie przyjęty przez przełożonych i współtowarzyszy, zależy będzie jego stosunek do zakładu i do pracy. Jak więc widzimy, efektem konfrontacji wyobrażeń wyniesionych z domu i ze szkoły z realiami środowiska pracy jest późniejszy stosunek do zawodu i do pracy, który możemy określić poprzez ocenę zadowolenia z pracy badanych pracowników. Spośród badanej grupy robotników około 92,0% stwierdziło, że są zadowoleni z pracy. Nie jest zadowolona z pracy tylko niewielka mniejszość (8,0%). Upoważnia nas to do stwierdzenia, że znaczna większość pracowników w sposób trafny wybrała zawód, z którego jest zadowolona i który stał się dla niej atrakcyjny.

Poziom posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz umiejętność wykonywania powierzonych zadań ma szczególnie istotne znaczenie w okresie wprowadzenia zmian technicznych i technologicznych w zakładzie. Zmiany te, polegające na wymianie maszyn i urządzeń, jak również na zastępowaniu jednych procesów technologicznych - innymi, pociągają za sobą zmiany w poziomie wymagań wobec pracowników, przez co wpływają bezpośrednio na strukturę zawodową oraz na treść i organizację działań przygotowujących pracowników do obsługi nowoczesnych urządzeń. W tej sytuacji, na skutek wprowadzanych zmian pracownicy niejednokrotnie muszą uzupełnić swoje kwalifikacje poprzez przyuczenie do wykonywania innych czynności na nowych, bardziej nowoczesnych maszynach i urządzeniach według zmienionego procesu technologicznego.

Również w badanym zakładzie część pracowników po wprowadzeniu nowych maszyn przyuczała się do pracy na nich. Spośród 191 pracowników, którzy udzielili odpowiedzi na pytanie "Czy praca na nowej maszynie wymagała przyuczenia?" - 26,2% stwierdziło, że dalsze wykonywanie pracy nie byłoby bez tego możliwe. Jako najczęstszą formę przyuczenia pracownicy wymieniali samodzielne opanowanie maszyny oraz instruktaż udzielany przez mistrza lub

brygadziście. Jeśli chodzi o pozostałą część badanych (73,6%) - wprowadzenie nowych maszyn i urządzeń nie pociągało za sobą konieczności uzupełnienia kwalifikacji. W bardzo zbliżony sposób przebiegało przyuczenie robotników do nowego sposobu obróbki surowców i materiałów - 21,4% wśród nich uzupełniało swoje dotychczasowe kwalifikacje, zbyt niskie w stosunku do istniejących potrzeb, a pozostali (78,6%) nie potrzebowali tego czynić.

Z uwagi na powyższe możemy powiedzieć, że wszelkie zmiany podejmowane dla usprawnienia funkcjonowania zakładu, a więc zmiany techniczne, technologiczne, organizacyjne itp.: wymagają od pracowników podniesienia kwalifikacji, a także odmiennego zachowania. Zmiany te są także źródłem nowych treści w stosunkach między pracownikami oraz przyczyniają się do ogólnego podniesienia życia społeczeństwa.

#### Zakończenie

Podsumowując, należy stwierdzić, że artykuł nie obejmuje całej problematyki związanej z zawodem odzieżowca, lecz tylko wskazuje na sposoby jego wyboru.

W początkach rozwoju przemysłu odzieżowego umiejętności potrzebne do pracy w tym przemyśle były zdobywane systemem rzemieślniczym, poprzez przyuczenie do zawodu w zakładach prywatnych, obecnie zaś, w dobie wzrastającego postępu technicznego i coraz nowocześniejszych metod produkcji, pociągających za sobą wzrost wymagań w stosunku do pracowników, zmieniły się sposoby zdobywania kwalifikacji w zakresie odzieżownictwa.

Zainteresowanie pracą w przemyśle odzieżowym jest kształtowane dzięki szeroko prowadzonej działalności szkół podstawowych i zakładów pracy. Niemały wpływ mają tutaj także środowiska rodzinne i sąsiedzkie. Wielokierunkowe oddziaływania powodują, że wybór zawodu odzieżowca dokonuje się bądź poprzez wybór szkoły odzieżowej, bądź też poprzez wybór miejsca pracy, którym jest zakład odzieżowy. Szeroko rozwinięty system szkolny, umożliwiający zdobycie zawodu - z jednej strony, z drugiej zaś zwiększające się w odniesieniu do robotników wymagania zakładów pracy sprawiają, że obecnie wybór zawodu jest dokonywany częściej poprzez wybór szkoły. Wyrazem powyższego jest stopniowy wzrost za-



trudnienia absolwentów szkół średnich i zawodowych na stanowiskach robotniczych w zakładach odzieżowych. Analiza przyczyn podejmowania wyboru zawodu odzieżowca wykazała, że nie decydowały tu elementy przypadkowe, lecz zainteresowanie pracą w zawodzie, jego pozytywna ocena wyrażona przez rodziny, kolegów, przyjaciół itp. Możemy więc sądzić, że w następstwie trafnie dokonanego wyboru zawodu odzieżowca oraz podjęcia pracy zgodnej z kierunkiem zainteresowań pracownicy będą zadowoleni z wykonywanej pracy.

W tym miejscu możemy pokusić się o stwierdzenie, że im wyższy poziom kwalifikacji reprezentują pracownicy, tym częstsza jest pozytywna ocena zawodu i tym wyraźniej występują w niej elementy autoteliczne i samorealizacyjne (praca interesująca, można się czegoś nauczyć). Na uwagę zasługuje ponadto fakt, że wyboru zawodu odzieżowca dokonują najczęściej osoby pochodzenia robotniczego, które kontynuują w ten sposób ukształtowane od wielu lat w środowisku łódzkim tradycje.

Danuta Przybyłek

#### SELECTION OF CLOTHES-MAKING PROFESSION

The article starts with presentation of development of the clothing industry in Poland between the 19th century and the present time. The author characterizes next the basis professions in the clothing industry with special attention devoted to professions of tailor and seamstress. The next part of the article discusses ways of obtaining qualifications in the field of clothes-making profession. The author points out two forms of selecting the profession in clothing industry:

- through selection of secondary-technical or vocational school - preparing for work in the clothing industry;
- through selection of job in a clothing mill.

The author underlines also positive and negative features of both forms of obtaining the necessary professional skills and performs an analysis of harmony between the selected profession and expectations as well as aspiration of the interviewed workers in Próchnik Clothing Mill.