Olędzki, Michał

Dojazdy pracownicze do Płocka w latach 1960-1965

Notatki Płockie 27/1-110, 25-35

1982

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych oraz w kolekcji mazowieckich czasopism regionalnych mazowsze.hist.pl.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MUZEUM HISTORII POLSKI

MICHAŁ OLĘDZKI

Dojazdy pracownicze do Płocka w latach 1960—1965

Część I artykułu Michała Olędzkiego została wydrukowana w nr 3/108 «Notatek Płockich»

(Część II)

Cechy demograficzne

Istotną cechą badanej zbiorowości jest zdecydowana przewaga płci męskiej (94,3%). Badania przeprowadzone przez GUS 1 X 1964 r. dały prawie taki sam wynik (93,4% dojeżdżających stanowili mężczyźni)[1]. Taki układ płci przemawia zwykle na rzecz celowości społecznej nakładów na podnoszenie kwalifikacji pracowniczych. Mężczyźni bowiem w odróżnieniu od kobiet z socjalnych i fizjologicznych względów nie przerywają aktywności zawodowej, a tym samym nie podlegają wynikającej z przerw w pracy dekwalifikacji. Są ponadto bardziej wytrzymali na zmęczenie dojazdami, bardziej skłonni do długiego przebywania poza domem i bardziej przystosowani do zmian w funkcjonowaniu przedsiębiorstw budowlanych czy transportowych.

Inną doniosłą dla polityki społecznej cechą jest młody wiek ponad 4/5 badanej zbiorowości. 81,6% nie osiągnęło w 1963 r. 38 lat, w tym 67,2% nie osiągnęło jeszcze 33 lat. Aktualny wiek wskazuje na pewne możliwości podnoszenia kwalifikacji przy istnieniu innych, sprzyjających warunków.

71,3% badanych znajduje się już w stanie małżeńskim, 28,1% w stanie wolnym. Odsetek pracowników nie mających dzieci na utrzymaniu wynosi 33,7%, a nie mających dzieci w wieku poniżej 14 lat nawet 36,9%. Ogólnie jednak należy pamiętać, że większość pracowników obarczona jest rodzinnymi obowiązkami (21% ma 3 i więcej dzieci w wieku do 14 lat), co wpływa na siłę odczuwania potrzeby pracy zarobkowej, jak i na stopień trudności podnoszenia kwalifikacji w czasie wolnym oraz na skutki społeczne długiego przebywania poza domem, ujawniające się w przebiegu życia rodzinnego pracowników migrujących.

Cechy środowiska pracy pozarolniczej

Aktualny stan kwalifikacji pracowników zatrudnionych jest wynikiem uprzednio istniejących możliwości kształcenia w sensie obiektywnym i subiektywnym, tzn. niezależnych i zależnych od woli i zdolności samych pracowników. Natomiast możliwości podnoszenia kwalifikacji i perspektywy ich zastosowania zależą od obecnej i przyszłej struktury środowiska pracy, tj. od systemu oświatowego i systemu działalności gospodarczej, który tworzy popyt na określone kategorie pracowników.

Wydaje się przeto, że możliwości podnoszenia kwalifikacji pracowników dojeżdżających i perspektywy ich wykorzystania uwarunkowane są generalnie obecną i przyszłą strukturą pozarolniczego środowiska pracy. Istniejące w mieście obecne środki i kadry niezbędne do kształcenia pracowników tam, gdzie są zatrudnieni, wyznaczają obiektywne ramy natężenia i zasięgu procesu zdobywania i podnoszenia kwalifikacji w trybie szkolnym, półszkolnym czy pozaszkolnym, przyzakładowym itp.

W przypadku Płocka, ogólnie rzecz biorąc, istnieją korzystne społeczne warunki pomyślnego przebiegu zdobywania i podnoszenia kwalifikacji, jeśli wziąć pod uwagę rozwój sieci szkolnej i sprawne dostosowywanie struktury szkolnictwa do perspektywicznej struktury zatrudnienia. Tradycje kulturalne miasta sprzyjają kształtowaniu korzystnego klimatu rozbudzenia zainteresowań i ambicji kulturalnych ludności miejscowej i zamiejscowej, związanej pracą z miastem. Wypada uznać, że środowisko społeczne Płocka może odgrywać względnie silną rolę w kształtowaniu potrzeb kulturalnych, poważania społecznego, wykształcenia i aktywnych postaw ludności w procesie zdobywania i podnoszenia kwalifikacji.

Jednocześnie budowa nowoczesnego kombinatu petrochemicznego pozwala już obecnie odnotować dominującą tendencję wzrostu zapotrzebowania na pracę wysoko i średnio wykwalifikowaną. Wśród zbiorowości kandydatów ubiegających się o pracę w kombinacie upowszechnia się świadomość potrzeby wykształcenia ogólnego i zawodowego. Kombinat, podobnie zresztą jak i inne zakłady pracy w ostatnich latach, narzuca pracownikom coraz skuteczniej wyższy poziom aspiracji zawodowych; wymaga od zatrudnionych uzupełnienia kwalifikacji, wiążąc je, co prawda nie zawsze konsekwentnie, z działaniem bodźców ekonomicznych i pozaekonomicznych.

Ogólną charakterystykę środowiska pracy pozarolniczej, oddziałującą na stan i dynamikę struktury kwalifikacyjnej zatrudnionych, konkretyzuje przede wszystkim układ społeczny stosunków produkcji, w jakim wykonują zawód. Fakt, że badana przez nas kategoria pracowników zatrudniona jest poza rolnictwem wyłącznie w układzie socjalistycznym (w przedsiębiorstwach państwowych i spółdzielczych) stwarza zupełnie inną perspektywę rozważań i ocen kwalifikacji pracowniczych niż w przypadku, gdyby badana zbiorowość rozkładała się między różne układy.

Pracownicy zatrudnieni w zakładach gospodarki uspołecznionej są ich współwłaścicielami — współgospodarzami. Pozycja ich w zakładzie

pracy niekoniecznie zależy od kwalifikacji zawodowych. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w czasie pracy w warunkach działania dużego zespołu jest do pogodzenia z nierytmicznym tokiem produkcji, zwłaszcza przy przerostach zatrudnienia. Podnoszenie kwalifikacji może nie napotkać na większe opory finansowe, bo może być finansowane z funduszów świadomie wydzielonych, wliczonych w koszty społeczne funkcjonowania przedsiębiorstwa. W ogóle funkcjonowanie gospodarki uspołecznionej pozwala swobodnie kształtować relacje między płacą a kwalifikacjami pracowników w zależności od skali preferencji centralnego organu planującego, ustalającego podstawowe ceny i ogólne systemy wynagradzania pracy [2].

Należy również przypomnieć, że w rozwoju gospodarki uspołecznionej w kraju o takim poziomie kwalifikacji ludności jak Polska (z wyniszczoną przez hitlerowskich okupantów inteligencją) w ciągu dłuższego okresu czasu o wzroście produkcji decyduje ilość a nie jakość pracy. Stąd też długotrwały etap polityki maksymalizacji zatrudnienia z trudem ustępuje obecnie miejsca nowej polityce racjonalnego zatrudnienia, opierającej wzrost produkcji na wzroście wydajności pracy. Ta zmiana orientacji polityki zatrudnienia jest funkcją znacznego wzrostu poziomu kwalifikacji pracowniczych dzięki wykształceniu w okresie powojennym wielkiej rzeszy dzieci robotniczych i chłopskich. Następuje okres wzmożonego nacisku na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i pełniejsze uwzględnienie czynnika kwalifikacji w stosowaniu prawa podziału według pracy [3], co odbija się na stosunku do pracowników niewykwalifikowanych, a za takich panujący stereotyp każe uważać pracowników dojeżdżających.

Z faktu, że badana zbiorowość zatrudniona jest wyłącznie w układzie socjalistycznym wynika przede wszystkim domniemanie, iż strukturalne, ustrojowe elementy środowiska pracy pozarolniczej są w istocie czynnikiem sprzyjającym podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, umożliwiającym podporządkowanie gospodarki humanistycznym celom budownictwa socjalistycznego, w zgodzie z zasadą długookresowej, społecznej rentowności.

Z faktu zaś, że większość badanych pracowników dojeżdżających zatrudniona jest w budownictwie i przemyśle można wnosić, iż podlegają oni impulsom środowiska pracy produkcyjnej, wytwarzającej dochód narodowy i wysoko społecznie cenionej w ustroju socjalistycznym. Z ogólnych informacji o poziomie technicznego uzbrojenia i poziomie organizacji tego środowiska, o poziomie kultury pracy i relacji wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych pracowników można wnioskować, że środowisko takie wymaga od zatrudnionych względnie wyższych kwalifikacji i sprzyja obiektywnie ich wykorzystaniu, uzupełnianiu i podnoszeniu.

Zmodernizowane stare zakłady przemysłowe (Fabryka Maszyn Żniwnych, Zakłady Mięsne, Zakłady Przemysłu Terenowego itd.), nowoczesne, zmechanizowane przedsiębiorstwa budownictwa przemysłowego i mieszkaniowego oraz rozrastający się nowoczesny kombinat petrochemiczny tworzą trzon płockiego środowiska pracy, w którego strefie wpływów znaleźli się badani pracownicy dojeżdżający. Można sądzić przeto, iż pracownicy zatrudnieni w nowoczesnym przemysłowym środowisku pracy, na zasadzie samego w nim przebywania, mają warunki rozszerzania horyzontów myślowych, nabycia nawyków pracowniczych odpowiadających wymogom tego środowiska; wydaje się więc, że społeczno-ekonomiczne uwarunkowania właściwe temu środowisku w znacznie większym stopniu stwarzają możliwości podnoszenia ogólnych i specjalnych kwalifikacji pracowniczych.

Nie bez istotnego znaczenia dla kształtowania się kwalifikacji pracowniczych jest wielkość zakładu pracy, określona ogólną liczbą zatrudnionych. Liczba ta, charakteryzująca syntetycznie potencjał ekonomiczny zakładu, orientuje zarazem o potrzebie i możliwościach wewnątrzzakładowych szkolenia zawodowego. Jak wiadomo, większe zakłady pracy mają możliwości organizowania szkół przyzakładowych, w których kształcą dla swoich potrzeb młodych pracowników i dokształcają starszych, ubiegających się o stopnie mistrzowskie w zawodzie.

W Płocku szkoły przyzakładowe istnieją zarówno w starych zakładach: Fabryce Maszyn Żniwnych, Zakładach Mięsnych, PKS, jak i w nowych, przy „Petrobudowie" i przy MZRiP („Petrochemia"). Szkoły te, kształcąc przeważnie młodzież robotniczego i chłopskiego pochodzenia mają zarazem ogólniejsze znaczenie. Przyczyniają się do wytworzenia w danych zakładach pracy klimatu aktywnego zainteresowania sprawą kształcenia pracowników ze strony dyrekcji i organizacji społecznych. Klimat ten w jakiejś mierze oddziałuje na całą załogę, zwracając jej uwagę na kwalifikacje zawodowe.

Otóż większość badanej zbiorowości zatrudniona jest w zakładach, w których istnieją obiektywne warunki wytwarzania klimatu aktywnego zainteresowania zdobywaniem i podnoszeniem kwalifikacji. Ponad 83% pracowników dojeżdżających zatrudniają zakłady o ogólnym stanie zatrudnienia przekraczającym dwieście osób, a prawie połowę skupiają cztery zakłady, zatrudniające ogółem powyżej 1 000 osób. Właśnie w tych zakładach istnieją szkoły przyzakładowe, a organizacje społeczne wykazują żywe zainteresowanie i polityczno-organizacyjną pomoc w zdobywaniu i uzupełnianiu kwalifikacji [4].

Dlatego też nie wydaje się uzasadniona hipoteza, że pracownicy dojeżdżający nie podnoszą kwalifikacji, bo zakłady pracy nie stwarzają odpowiedniego klimatu zachęcającego do wysiłku w tym kierunku. Podstawowej przyczyny należy dopatrywać się w strukturze

budżetu czasu tej kategorii pracowników i w poważnych zakłóceniach racjonalnego rozkładu dobowego cyklu funkcjonowania ludzkiego organizmu.

Nie umniejsza to jednak znaczenia i innych, obiektywnych składników sytuacji życiowej omawianej kategorii pracowników. Wielkość i charakter skupiska, w którym mieszkają, wielkość i charakter środowiska, w którym wykonują pracę główną — warunkują możliwości organizowania różnych form kształcenia zawodowego i możliwości korzystania z tych form nawet w ramach istniejącej struktury budżetu czasu.

Reasumując ogólną charakterystykę badanej zbiorowości z punktu widzenia potrzeb analizy kwalifikacji pracowniczych warto zwrócić uwagę na złożoność uwarunkowań społeczno-ekonomicznych zdobywania wykształcenia i doświadczenia zawodowego przez pracowników dojeżdżających, jak i na złożoność ich aktualnej sytuacji, zawierającej w sobie nierozdzielnie czynniki pobudzające do zdobywania i uzupełniania kwalifikacji oraz odpychające, utrudniające lub wręcz niweczące osobiste dążenia do awansu społeczno-zawodowego. Zasygnalizowane tutaj skrótowo elementy, które tworzą tło ogólne obecnego stanu kwalifikacji badanej kategorii pracowników spełniają swoją rolę, jeśli pobudzą do refleksji nad możliwościami i celowością wysiłku społecznego na rzecz podnoszenia ich kwalifikacji.

Wykształcenie ogólne i zawodowe pracowników dojeżdżających

Jak wynika z ustaleń socjologii [5], wykształcenie ogólne stanowi warunek pomyślnej aktywności zawodowej i społecznej. Obejmuje ono bowiem teoretyczne podstawy niezbędnego minimum wiadomości i umiejętności potrzebnych do wykonywania zawodu we współczesnym społeczeństwie. Można z niego wnosić o istnieniu wśród pracowników pewnego zasobu wspólnych postaw i przekonań, które zapewniają podobieństwo zachowań i podobieństwo systemów wartości. Wykształcenie ogólne jest więc niezbędnym środkiem przeciwdziałającym atomizacji społeczeństwa, umożliwiając porozumienie się i wspólne organizowanie dążeń całych wielkich zbiorowości. Ponadto daje ono zrozumienie sensu działań wyspecjalizowanych przez umieszczenie ich w całości określonej kultury. Jest to szczególnie istotna funkcja wykształcenia ogólnego, bowiem zrozumienie sensu wykonywanej pracy jest zasadniczym czynnikiem zadowolenia z pracy, podnoszenia morale pracowników, przeciwdziałającym zachwianiu równowagi osobowości.

Wykształcenie ogólne, co wynika również z uogólnień socjologicznych, zapewnia pracownikowi względnie łatwiejsze przystosowanie się do zmieniających się warunków pracy i życia, a przede wszystkim pozwala dokształcać się i zdobywać potrzebne kwalifikacje.

Jaki jest skład badanej zbiorowości według poziomu wykształcenia ogólnego? Ponad 90% zbadanych pracowników dojeżdżających reprezentuje poziom ogólnego wykształcenia określony granicą 7-klasowej szkoły; podczas gdy w r. 1958 w gospodarce uspołecznionej Polski było 78% pracowników o takim poziomie wykształcenia ogólnego [6].

Pracownicy dojeżdżający z niepełnym średnim wykształceniem, z pełnym średnim i wyższym stanowią ilościowo marginesowe kategorie badanej zbiorowości (łącznie 265 osób, w tym najwięcej jest pracowników z niepełnym średnim a najmniej — z wyższym wykształceniem). Taka struktura wykształcenia badanej zbiorowości zgodna jest z ogólnie przyjętym poglądem, że dojeżdżają codziennie do pracy niżej wykwalifikowani pracownicy, wykwalifikowani bowiem, zwłaszcza z wyższym wykształceniem, stabilizują się łatwiej w miejscu pracy, szybciej uzyskują mieszkania lub przynajmniej miejsca w hotelach robotniczych, nie są związani z gospodarstwem w tym stopniu, co niewykwalifikowani robotnicy-chłopi.

Wśród tych, którzy ukończyli szkołę podstawową, tj. 47,3% zbiorowości, są pracownicy o dość zróżnicowanym poziomie wiedzy ogólnej. Część z nich ukończyła bowiem zasadnicze szkoły zawodowe lub kursy, wielu już przedtem pracowało w innych zakładach, niekiedy na stanowiskach wymagających przewagi wysiłku umysłowego nad fizycznym. Proporcja tych, którzy ukończyli zasadniczą szkołę zawodową do tych, którzy mają niepełne zasadnicze wykształcenie zawodowe wynosi w przybliżeniu 1:3; wskazywać więc może, że mechanizm szkolnej selekcji ujawnił już granice osiągalnych kwalifikacji dla tej kategorii pracowników. Nie sposób jednak przyjąć takiej hipotezy jako jedynej, obserwacje bowiem dowodzą, że znaczna część młodzieży wybierająca szkoły zawodowe zmuszona jest do wczesnego podejmowania pracy zarobkowej, często więc nie kończy szkoły ze względów materialnych a nie jedynie z powodu braku zdolności.

W każdym bądź razie w ocenie kwalifikacji pracowniczych badanej zbiorowości należy uwzględnić, że wśród 47,3% osób z pełnym podstawowym wykształceniem jest również 14,4% takich, które mają za sobą 1-2 klasy szkoły zawodowej, a 5,2% ukończyło zasadniczą szkołę zawodową. Można więc uznać, że poziom wykształcenia ogólnego dla około 20% badanych pracowników dojeżdżających jest nieco wyższy od tego, jaki zapewnia tylko ukończenie 7-klasowej szkoły.

Wśród 3% grupy pracowników ze średnim i wyższym wykształceniem przeważają absolwenci techników, zatrudnieni w charakterze pracowników inżynieryjno-technicznych i administracyjno-biurowych. Zaś wśród 4% grupy pracowników z niepełnym średnim wykształceniem przeważają byli uczniowie szkół ogólnokształcących, bez zawodu wyuczonego, przyu-

czeni głównie do prac administracyjno-biurowych.

Przyjmując liczbę wykwalifikowanych pracowników 1 515 (około 40% badanej zbiorowości) za 100 struktura zawodowa przedstawia się następująco:

Tablica 3

Struktura zawodowa pracowników wykwalifikowanych wg zawodu wykonywanego

Nazwa grupy zawodowej	Liczba zatrudnionych	W odsetkach
Ogółem wszystkie zawody	1 515	100
w tym:		
zawody grupy mechanicznej	645	42,5
zawody grupy budowlanej i drzewnej	560	37,0
zawody grupy handlu i usług	138	9,2
zawody grupy elektrycznej	52	3,4
zawody grupy spożywczej	51	3,3
zawody grupy skórzanej	2	0,1
zawody grupy rolniczej	3	0,2
zawody grupy poligraficznej	9	0,6
zawody grupy telekomunikacyjnej	2	0,1
zawody grupy chemicznej	4	0,3
w innych zawodach	49	3,3

Porównanie zawodu wykonywanego i wyuczonego ujawniło wśród badanej zbiorowości dość częste odchodzenia od zawodu wyuczonego i podejmowania pracy w innych zawodach. Odnotowano odejścia od zawodów grupy rolniczej, odzieżowej, skórzanej i mechanicznej na rzecz grupy zawodów budowlanych, co można tłumaczyć atrakcyjnością zatrudnienia przy budowie kombinatu petrochemicznego [7].

Dla oceny struktury kwalifikacyjnej badanej zbiorowości istotne znaczenie ma nasilenie dokształcania się. Otóż spośród ogółu badanych dokształcało się 208 osób, tj. niecałe 6%.

W zakresie szkoły podstawowej dokształcało się tylko 35 osób, tj. ok. 2% ogólnej liczby osób z nieukończoną szkołą podstawową. Proporcja dokształcających się w średnich szkołach zawodowych i ogólnokształcących w stosunku do liczby pracowników z niepełnym średnim wykształceniem jest już znacznie wyższa, kształtując się na poziomie 30%.

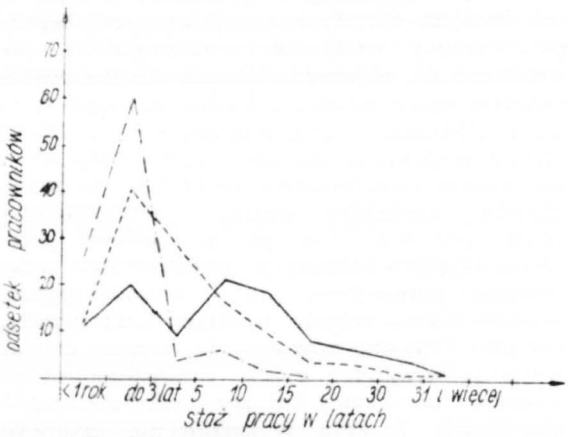
Porównanie proporcji dokształcających się na poziomie szkoły podstawowej i szkoły średniej prowadzi do wniosku, że natężenie dokształcania wydaje się być bardziej powiązane z poziomem już osiągniętego wykształcenia niż z jakimkolwiek innym czynnikiem.

Przy niskim poziomie wykształcenia ogólnego badanej zbiorowości nie można więc oczekiwać znacznego natężenia procesu dokształcania się pracowników, niezależnie od działania innych czynników hamujących ten proces. Jednakże okoliczności, w jakich odbywa się dokształcanie się pracowników dojeżdżających, nawet przy słabym jego natężeniu, sprawiają, iż jest ono cennym miernikiem społecznej wartości części pracowników zamiejscowych i nie pozwala operować stereotypem pracownika dojeżdżającego, któremu obce są ambicje podnoszenia kwalifikacji. Z faktu dokształcania się pracowników dojeżdżających można czerpać w jakimś stopniu siłę przekonania o zdolności przystosowania kwalifikacji części obecnej zbiorowości dojeżdżających do wymogów pracy w kombinacie petrochemicznym, jak i o ich możliwościach adaptacji do życia w miejskim środowisku przemysłowym.

Staż pracy

Doniosła rola stażu pracy w przystosowaniu człowieka do pracy w zawodzie i w konkretnym zakładzie, a także w uzupełnianiu i ugruntowywaniu wykształcenia zawodowego nie ulega wątpliwości [8]. Ten właśnie szeroki punkt widzenia przyjęto w interpretacji danych o strukturze zatrudnienia według trzech rodzajów stażu pracy: 1) stażu pracy w ostatnim zakładzie pracy, 2) stażu w zawodzie wykonywanym, 3) ogólnego stażu pracy wyznaczonego sumą lat pracy w różnych zakładach pracy i ewentualnie w różnych zawodach.

Syntetyczny obraz relacji trzech rodzajów stażu pracy dla badanej zbiorowości daje rys. 1.



Rys. 1. Pracownicy dojeżdżający wg stażu pracy
— ogólny staż pracy
---staż pracy w zawodzie wykonywanym
– – staż pracy w obecnym zakładzie

Dominanta stażu pracy w ostatnim zakładzie wypada na przedział od 1 do 3 lat. Wynika to z przewagi w badanej zbiorowości zatrudnionych w zakładach nowych, uruchomionych po r. 1960 w Płocku w związku z budową „Petrochemii". Taki staż pracy socjologowie

określają jako wstępny okres adaptacji do zakładu pracy. Można więc uznać, że większość badanych znajdowała się jeszcze w pierwszym, wstępnym okresie dostosowywania się do wymagań organizacji pracy w nowoczesnych przedsiębiorstwach budowlanych i przemysłowych. W okresie tym kształtują się więzy koleżeńskie i nieformalne grupy pracownicze, ugruntowują się kwalifikacje zawodowe.

W starych zakładach Płocka natomiast większy odsetek pracowników dojeżdżających ma już dłuższy staż pracy, chociaż i w nich dominują pracownicy o 1—3 letnim stażu. Wiąże się to z młodym wiekiem pracowników i fluktuacją zatrudnienia badanej kategorii.

Dominanta stażu w zawodzie wykonywanym jest z wymienionych względów również położona w przedziale 1—3 lat, ale układ krzywej na wykresie jest już bardziej wyrównany i zbliżony do krzywej ogólnego stażu pracy. Wskazuje to na stabilność zatrudnienia w zawodzie wykonywanym aktualnie, a także na znaczne doświadczenia zawodowe około połowy badanych pracowników. Można na tej podstawie wnosić, iż praca w zawodzie wykonywanym obecnie nosi już w istotnej mierze cechy pracy przystosowanej do wymogów kwalifikacyjnych poszczególnych zawodów. Pozwala to również twierdzić, że znaczna część pracowników dojeżdżających jest wartościowa z punktu widzenia nagromadzonego doświadczenia produkcyjnego i zasługuje na uważne traktowanie ze strony polityki zatrudnienia.

Układ krzywej ogólnego stażu pracy wyraźnie utwierdza w przekonaniu o wartości zawodowej większości badanych. Tutaj dominanta wypada już na przedział 6—10 lat. Znaczny jest również udział pracowników o dłuższym, ponad 10-letnim stażu (38,3%). Uwzględniając młody wiek większości badanych, staż 6—10 letni należy uznać za wyraz sporego doświadczenia pracowniczego i wnioskować o względnej łatwości przystosowania do pracy w obecnych zakładach i zawodach. Nie jest to element, jak widać, wzięty wprost z rolnictwa „bez żadnego obycia" w pracy zarobkowej, ale zespół ludzi z doświadczeniem produkcyjnym, zdobytym we wcześniejszych okresach industrializacji.

Można na tej podstawie utrzymywać, że jest to siła robocza trwale już zorientowana na pracę zawodową poza rolnictwem i kwalifikująca się do akcji adaptacyjnej. W tym świetle, wyrażona przez większość chęć definitywnego przesiedlenia się bliżej miejskiego zakładu pracy zasługuje jak najbardziej na rozwagę.

Zróżnicowanie pracowników dojeżdżających do starych i nowych zakładów Płocka [9].

W celu uchwycenia wpływu budowy kombinatu petrochemicznego na aktywizację zawodową ludności rejonu przez dojazdy do pracy oraz określenia ważniejszych cech struktury społeczno-zawodowej dojeżdżających pracowników budujących kombinat dokonano podziału badanej zbiorowości na pracowników starych i nowych zakładów. Pod pojęciem „nowych zakładów" mieszczą się wszystkie zakłady pracy powstałe w Płocku w r. 1960 i później, w związku z budową kombinatu; pod pojęciem „stare zakłady" mieszczą się zakłady pracy funkcjonujące już przed 1960 r.

W nowych zakładach pracy zatrudnionych było 62,3% badanych pracowników dojeżdżających. Byli oni skoncentrowani w dużych przedsiębiorstwach, głównie w „Petrobudowie" i przedsiębiorstwach podwykonawczych. Można więc uznać, że budowa kombinatu wywołała masowość dojazdów do pracy, czyniąc kategorię pracowników dojeżdżających jedną z podstawowych grup pracowniczych, którymi zajmuje się polityka społeczna.

W zakładach nowych zatrudnia się głównie mężczyzn. Kobiet jest proporcjonalnie czterokrotnie mniej niż w zakładach starych. Wynika to z faktu, że większość nowych zakładów to przedsiębiorstwa budowlane w znikomej mierze zatrudniające kobiety. Przyspieszona industrializacja Płocka w pierwszej fazie działa więc na strukturę zatrudnienia maskulinizująco: nie wchłaniając istniejących na lokalnym rynku pracy nadwyżek rąk kobiecych pogłębia deficyt męskiej siły roboczej. Stwierdzone w toku badań rezerw siły roboczej na wsi rejonu płockiego [10] liczne nadwyżki kobiet znalazły więc zatrudnienie w minimalnym tylko stopniu.

Zróżnicowanie pracowników dojeżdżających do starych i nowych zakładów według pochodzenia społecznego, określonego zawodem ojca, przedstawia tabl. 4.

Tablica 4

Pochodzenie społeczne pracowników dojeżdżających

Zawód ojca	Odsetek dojeżdżających do	
	zakładów starych	zakładów nowych
Ogółem	1 390=100,0	2 302=100,0
rolnik 0, 1—2 ha	2,0	3,2
rolnik 2—5 ha	12,4	17,2
rolnik 5—10 ha	25,5	28,5
rolnik 10—20 ha	3,9	4,4
rolnik 20 i więcej ha	0,3	0,4
rolnik o nieustalonej powierzchni gospodarstwa	5,2	5,7
Razem rolnicy	49,3	59,4
Robotnik niewykwalifikowany	30,9	29,9
robotnik wykwalifikowany	10,2	6,9
pracownik umysłowy	2,4	0,9
brak danych	7,2	2,9

Jak wynika z tabl. 4 w obu typach zakładów występują istotne różnice w społecznych źródłach rekrutacji pracowników. Nowe zakłady w szerszym stopniu skorzystały z chłopskiego rezerwuaru siły roboczej, w mniejszym stopniu zaś sięgnęły do rezerw rodzin robotników wykwalifikowanych i pracowników umysłowych. Ponieważ są to rodziny przeważnie zamieszkałe na wsi, można utrzymywać, że już we wcześniejszym okresie industrializacja wyczerpała te rezerwy tak, że na obecnym etapie trzeba było już aktywizować ludność rolniczą i to przede wszystkim z gospodarstw średniorolnych.

Społeczne źródła rekrutacji siły roboczej determinujące środowiska, w których ukształtowały się nawyki pracowników, oddziałują oczywiście na różny stopień trudności przebiegu procesów adaptacji do pracy w zawodach pozarolniczych w mieście. Z większym stopniem trudności, jak się wydaje, mają do czynienia nowe zakłady, chociaż i w starych odsetek pracowników pochodzenia rolniczego sięga 50 punktów.

Nowe zakłady zatrudniają również więcej niż stare, tzw. chłopów-robotników, tj. pracowników posiadających gospodarstwa rolne. Odpowiednie odsetki wynoszą 15,2 dla nowych zakładów oraz 10,5 dla starych. Są to przeważnie właściciele małych gospodarstw 2—5 ha, chociaż zdarzają się także przypadki gospodarstw ponad 10 ha. Odsetek tej kategorii pracowników jest, jak widać, niewielki. Większość dojeżdżających nie jest związana z rolnictwem posiadaniem ziemi, stąd, jak się wydaje, bierze się duża grupa kandydatów do migracji definitywnej ze wsi, jako miejsca zamieszkania.

Tylko około 14% zbiorowości związane jest pracą z rolnictwem. Związki z rolnictwem poprzez własność i pracę niewątpliwie stanowią przeszkodę w harmonijnej i pełnej adaptacji do pracy pozarolniczej w mieście. Dotyczą one jednak tylko grupy marginalnej badanej zbiorowości i nie podważają tezy o skłonności większości badanych do definitywnej migracji z rolnictwa.

Podział na kategorie zawodowe pracowników dojeżdżających do starych i nowych zakładów wykazał, że pracownicy starych zakładów reprezentują wyższy stosunkowo poziom kwalifikacji. Znacznie niższy w odsetkach jest udział grupy robotników niewykwalifikowanych (49,9% w starych zakładach, a 64,5% w nowych), za to zasadniczo wyżej kształtuje się udział robotników przyuczonych (40,7 wobec 27,2), wykwalifikowanych na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej (6,0 do 4,9) oraz pracowników ze średnim i wyższym wykształceniem, zatrudnionych na stanowiskach inżynieryjno-technicznych i administracyjno-biurowych (5,8 do 1,5).

W sumie stare zakłady skupiają elementy bardziej przygotowane do zawodowej pracy poza rolnictwem. Zbiorowość zatrudniona w nowych zakładach jest względnie bardziej prymitywna i trudniejsza w procesach adaptacji do zawodu i zakładu pracy.

Analiza liczby zmian zakładu pracy w okresie aktywności zawodowej wśród badanej zbiorowości wykazała, że pracownicy nowych zakładów są nieco bardziej ruchliwi zawodowo. Pracownicy starych zakładów są w większym stopniu ustabilizowani w jednym zakładzie pracy, a tym samym i bardziej przystosowani do swoich zakładów. Przy niedługim stażu pracy większości badanych ruchliwość zawodowa w sensie częstości zmian zakładu pracy jest znaczna. Ponad 59% badanych pracowników nowych zakładów i ponad 54% pracowników starych zakładów zmieniło 1—3 razy zakład pracy. Przy przeciętnym ogólnym stażu pracy dla całej zbiorowości, wynoszącym 9,7 lat, przeciętna liczba zmian wynosi 2,2. Jedna zmiana przypada więc na mniej więcej cztery lata pracy.

Inaczej przedstawia się ruchliwość zawodowa mierzona liczbą awansów w pracy w sensie podwyżek uposażenia i zmiany stanowiska pracy na wyżej wynagradzane w danym zakładzie. W zakładach starych awansowało około 30% pracowników dojeżdżających, zaś w zakładach nowych tylko 21,6%. Tak więc awanse w niewielkim stopniu przyczyniają się do stabilizacji w zawodzie i zakładzie pracy pracowników dojeżdżających, co związane jest z przeciętnie niskimi kwalifikacjami badanej zbiorowości i krótkim stażem pracy w nowych zakładach. Jednakże uwzględniając staż pracy w nowych zakładach można uznać, że awanse były względnie częstym środkiem pobudzania aktywności zawodowej pracowników; 16,5% pracowników awansowało przynajmniej jeden raz w dość krótkim okresie działania zakładów.

Uczestnictwo w istniejących na terenie zakładu pracy organizacjach zawodowych i polityczno-wychowawczych należy do czynników sprzyjających umocnieniu więzi z zakładem pracy i pracą pozarolniczą w ogóle. Dlatego też interesująca jest proporcja pracowników zorganizowanych wśród całej rzeszy pracowników dojeżdżających. Trudności dojazdu i redukcja czasu wolnego, charakterystyczne dla pracowników dojeżdżających, każą oczekiwać mniejszego stopnia ich uczestnictwa w formalnych organizacjach. Otóż okazało się, że w obu typach zakładów poziom upartyjnienia i przynależności do związków zawodowych pracowników jest wysoki (tylko ok. 10% nie należało do żadnej organizacji), co wskazywałoby na znaczne związanie z miejscem pracy poza rolnictwem. Do PZPR należało 13,2% dojeżdżających do nowych zakładów i 12,4 dojeżdżających do starych zakładów. Odsetek ten był wyższy od udziału członków partii wśród całej załogi budującej kombinat.

Znikomy był udział należących do ZSL, choć nieco wyższy dla nowych zakładów (1,5%), co jest wyrazem słabych związków pracowników ze wsią i rolnictwem.

Nieco wyższy udział zorganizowanych w ZMS i ZMW pracowników starych zakła-

dów (7,4%) wynika z większego udziału młodzieży wśród dojeżdżających do starych zakładów.

Wydaje się, że wskaźniki przynależności organizacyjnej pracowników również dowodzą, iż ich migracja do miasta ma charakter trwały, a procesy adaptacji do pracy poza rolnictwem wspierane są uczestnictwem w organizacjach pracowniczych typu miejskiego.

Tendencja do przesiedlania się i stabilizacji zatrudnienia w Płocku

Warunki mieszkaniowe i warunki dojazdu do pracy pozwalają domyślać się dużego naporu pracowników dojeżdżających na zakłady pracy zmierzającego do poprawy sytuacji mieszkaniowej. I tak jest rzeczywiście. Przy tym należy zaznaczyć, że pracownikom nie chodzi o tymczasowe paliatywne rozwiązanie, jakim jest przyznanie miejsca w hotelu robotniczym. Tylko 2,6% pracowników nowych zakładów stara się bowiem o przydział miejsca w hotelu; zaś wśród pracowników starych zakładów starających się o hotel robotniczy jest tylko 7 osób (0,5%). Pracownikom chodzi o rozwiązania trwałej natury, takie, jak przydział mieszkania służbowego i budowę nowych mieszkań przy ich współudziale finansowym. Starania o przydział mieszkania służbowego, jak i zadeklarowana gotowość budownictwa mieszkaniowego, położonego bliżej zakładu pracy są wyrazem tendencji do przesiedlania się. Jak silna jest ta tendencja?

Otóż o przydział mieszkania służbowego stara się 21,6% pracowników dojeżdżających do nowych zakładów i 11,3% pracowników starych zakładów. Odsetki te są miarą najostrzej wyrażonej tendencji do przesiedlania się i wskazują na dwukrotnie wyższe jej natężenie w zakładach nowych w porównaniu ze starymi, co tłumaczy się różnicą i sytuacji mieszkaniowej, i warunkami dojazdu pracowników nowych zakładów. Tendencja ta, mierzona odsetkiem starających się o zmianę miejsca zamieszkania i deklarujących określone sumy na budowę mieszkania, położonego bliżej zakładu pracy, jest znacznie silniejsza. Odpowiednie odsetki wynoszą dla zakładów nowych 58,4% i dla zakładów starych 39,6%. Odsetki te są zbliżone do proporcji pracowników dojeżdżających ze stref izochronicznych, liczących ponad dwie godziny w obie strony.

Nasilenie dążenia do przesiedlenia się jest dość zróżnicowane. Jest ono uwarunkowane realizmem sytuacji. Część pracowników chętnie widzi ofertę poprawy swojej sytuacji mieszkaniowej wyrażoną implicite w pytaniu kwestionariusza o gotowości finansowania budownictwa mieszkaniowego, ma zaś na tyle realistyczny pogląd na możliwość poprawy swojej sytuacji, że nie stara się praktycznie o zmianę miejsca zamieszkania.

Wydaje się, że badania rozbudziły u części ukrytą tendencję do przesiedlenia się, większość bowiem sum deklarowanych na budowę mieszkań mieści się w granicach kaucji mieszkaniowej wnoszonej przez pracownika przy przydziale mieszkania kwaterunkowego. Odsetek deklarujących sumy w wysokości zbliżonej do wyższej od wkładu na mieszkanie spółdzielcze (powyżej 10 tys. i 50 tys. zł) jest niewielki, wynosi on dla zakładów nowych 6,5, a dla zakładów starych — 4,6%. Mamy więc do czynienia u większości z gotowością do skorzystania z nowego budownictwa mieszkaniowego ludzi bez większych rezerw finansowych. Są to nie chłopi-robotnicy związani gospodarstwem rolnym ze wsią, ale synowie chłopów, robotników i pracowników umysłowych, gotowi uczestniczyć w finansowaniu budownictwa mieszkaniowego w wysokości, którą umożliwiają ich zarobki pracownicze. Część z nich być może mogłaby skorzystać z pomocy finansowej rodziców, jeśli dopuścić ewentualność spłat rodzinnych na te cele. Jednakże do pewnego twierdzenia w tej sprawie badania nie upoważniają. Niewątpliwa jest tylko żywotna tendencja do przesiedlania się i stwierdzenie to jest użytecznym sygnałem dla polityków, żeby w tej sprawie podjąć konkretne, praktyczne kroki [11].

Dlatego warto zbadać uwarunkowania tendencji przesiedleńczej, ustalając cechy pracowników skłonnych do zmiany miejsca zamieszkania [12].

Skłonność do przesiedlania się jest w zasadzie jednakowa dla obu płci. Większość badanych jest w stanie małżeńskim tak, że decyzja o przesiedlaniu się jest decyzją wspólną, stąd też zbieżność wskaźników natężenia tendencji przesiedleńczej w obu kategoriach płci.

Skłonność do przesiedlania się obu płci wyraźnie uwarunkowana jest młodym wiekiem badanych. Współczynnik korelacji dla wartości absolutnych między wiekiem a skłonnością do przesiedlania się dla mężczyzn wynosi — 0,52, a dla kobiet — 0,58.

Wśród skłonnych do przesiedlania się zdecydowanie przeważają pracownicy w stanie małżeńskim (77,3%). Skłonność do przesiedlania się wiąże się wyraźnie z młodym wiekiem współmałżonka. Współczynnik korelacji między skłonnością do przesiedlenia a wiekiem współmałżonka wynosi — 0,69.

Najczęściej skłonne do przesiedlenia się są rodziny 1 i 2-dzietne. Wraz ze wzrostem liczby dzieci w rodzinie, odsetki skłonnych do przesiedlenia się maleją w porównaniu z proporcjami pracowników ustabilizowanych.

Stosunkowo najczęściej skłonni do przesiedlenia się rekrutują się z rodzin małorolnych 2—5 ha i średniorolnych; w grupach większych obszarowo obserwujemy tendencję malejącą. Wyższe są również odsetki skłonnych do przesiedlenia się wśród pracowników pochodzących z rodzin robotników wykwalifikowanych i pracowników umysłowych.

Wśród robotników niewykwalifikowanych tendencja do przesiedlenia się jest słabsza niż tendencja stabilizacyjna. Odsetek skłonnych do

przesiedlenia się wynosi 56,4 a ustabilizowanych 59,6.

Wśród robotników wykwalifikowanych — przyuczonych przeważa tendencja przesiedleńcza.

Wśród pracowników inżynieryjno-technicznych ze średnim i wyższym wykształceniem oraz wśród pracowników administracyjno-biurowych tendencja przesiedleńcza góruje nad tendencją stabilizacyjną.

Skłonni do przesiedlenia się w mniejszym stopniu rekrutują się spośród właścicieli gospodarstw rolnych. Tylko 130 osób skłonnych do przesiedlenia się ma gospodarstwo rolne, podczas gdy wśród ustabilizowanych jest 332 właścicieli gospodarstw. Są to w 32,4% właściciele działek 0,1—2 ha, w 43,2% właściciele gospodarstw 2—5 ha i w 15,8% właściciele gospodarstw 5—10 ha.

Skłonność do przesiedlenia się maleje wraz ze wzrostem obszaru posiadanego gospodarstwa rolnego (im wyższa pozycja społeczna na wsi tym niższa tendencja migracyjna).

Skłonni do przesiedlenia się rekrutują się w większym stopniu spośród pracowników wykwalifikowanych. Spośród 804 pracowników wykwalifikowanych skłonnych do przesiedlania się 39,2% przypada na zawody grupy budowlanej i drzewnej, 42,5% na zawody grupy mechanicznej, 10,6% na zawody grupy handlu i usług, 4,2% na zawody grupy elektrycznej i 3,3% na inne.

Najsilniejszą tendencję przesiedleńczą reprezentują pracownicy grupy zawodów budowlanych i drzewnych, handlu i usług oraz elektrycznej.

Badania nasze potwierdzają tezę, że im wyższy poziom wykształcenia, tym silniejsza tendencja przesiedleńcza. 44,3% skłonnych do przesiedlenia nie ma jednak ukończonej szkoły podstawowej i bez uzupełnienia wykształcenia, naszym zdaniem, nie kwalifikują się do akcji przesiedleńczej.

Skłonni do przesiedlenia wyraźnie górują długością stażu pracy nad pracownikami ustabilizowanymi pod względem zamieszkania. Pracownicy o niepełnym podstawowym wykształceniu nadrabiają więc braki przygotowania teoretycznego dłuższą praktyką. Przy selekcji należałoby więc zastosować kryterium stażu pracy. Odsetek skłonnych do przesiedlenia się wzrasta względnie wraz ze wzrostem zarobków. Stwierdziliśmy również występowanie pozytywnej współzależności skłonności do przesiedlenia się z ruchliwością geograficzną pracowników, tj. zmianą miejsca zamieszkania w stosunku do miejsca urodzenia. Fakt zmiany miejsca zamieszkania w toku życia wydaje się mieć wpływ na skłonność do kolejnej zmiany miejsca zamieszkania.

Ruchliwość zawodowa, mierzona liczbą zmian zakładu pracy, wykazuje także pozytywną współzależność ze skłonnością do przesiedlenia się.

Ruchliwość zawodowa wyrażająca się ilością awansów w obecnym zakładzie zatrudnienia również wiąże się pozytywnie ze skłonnością do przesiedlenia się:

Na wartość znacznej części pracowników skłonnych do przesiedlenia się zwracają również uwagę niższe wskaźniki absencji w r. 1962.

Reasumując należy stwierdzić, że struktura społeczno-zawodowa pracowników skłonnych do przesiedlenia przemawia za celowością poparcia akcji przesiedleńczej wśród przeważającej części tych pracowników. Wyższe przeciętnie kwalifikacje, młody wiek i męski skład badanej zbiorowości, silne związki z pracą pozarolniczą i nikły udział właścicieli gospodarstw rolnych wskazują, że są to pracownicy trwale zorientowani na pracę poza rolnictwem, zasługujący na poparcie ich dążeń do stabilizacji mieszkaniowej w środowisku pracy, zwłaszcza że rekrutują się z dalszych stref odległościowych i więcej czasu zużywają na dojazd, a sytuację mieszkaniową mają o wiele gorszą niż pracownicy ustabilizowani.

Sytuacja mieszkaniowa jest podstawowym źródłem tendencji przesiedleńczej wśród pracowników dojeżdżających.

Do rozpatrzenia przez polityków zasługuje również stwierdzona w wyniku badań tendencja do stabilizacji zatrudnienia, wyrażona w odsetku chętnych do kontynuowania pracy w przemyśle petrochemicznym w Płocku.

95,7% pracowników dojeżdżających do nowych zakładów odpowiadało „tak" na pytanie, czy chcieliby w przyszłości pracować w „Petrochemii". Odpowiedni odsetek dla pracowników zatrudnionych w starych zakładach wynosi 38,2%. Odsetki powyższe odczytuję jako tendencję do stabilizacji zatrudnienia w zawodach pozarolniczych i jako wyraz popularności pracy w przemyśle petrochemicznym.

Nie przeceniając realności perspektywy zatrudnienia wszystkich deklarujących chęć pracy w „Petrochemii" wyrażona tendencja godna jest zastanowienia. Masa robotników uczestniczących w budowie Kombinatu zyskała pewne prawo do stałego zatrudnienia, gdyż zdobyła praktycznie znaczne kwalifikacje. Charakter pracy, jaką chcieliby wykonać w Kombinacie pracownicy dojeżdżający do nowych zakładów wskazuje na pewne możliwości ich zatrudnienia. 32,8% chciałoby pracować w charakterze robotników do różnych prac pomocniczych, 23,3% chciałoby pracować w zawodach grupy mechanicznej, 12,9% — w zawodach grupy budowlanej i drzewnej, 2,7% — w zawodach grupy elektrycznej, 2,0% w zawodach ekonomicznych, 20,5% zaś nie określiła charakteru pracy.

Myśl o zorganizowaniu akcji adaptacyjnej wśród części pracowników dojeżdżających w celu umożliwienia im pracy w Kombinacie nie wydaje się w świetle naszych badań wytworem fantazji, ale realistycznym postulatem polityki społecznej. Tendencji przesiedleńczej towarzyszy bowiem silna tendencja do stabilizacji zatrudnienia. 85,5% pracowników skłonnych do przesiedlenia się wyraża chęć pracy w „Petrochemii". Około 40% pracowników skłonnych

do przesiedlenia określa zawody, w jakich chcieliby pracować w Kombinacie. Wyciągnąć z tego należy wniosek, że tendencja przesiedleńcza zasługuje z pewnością w tej mierze na uwagę, w jakiej pociąga za sobą użyteczne zatrudnienie w Płocku. Co najmniej 40% pracowników dojeżdżających uzasadnia swoją skłonność do przesiedlenia przydatnością pracowniczą dla Kombinatu i różnych przedsiębiorstw budowlanych. Wskazuje to na realną możliwość akcji przesiedleńczej i w pewnej mierze na jej celowość.

Analiza ekonomicznej celowości przesiedlenia pracowników dojeżdżających musi uwzględnić panujące dotychczas wśród naukowców i działaczy społeczno-zawodowych przekonanie, że bardziej opłaca się dowozić pracowników niż przesiedlać do miasta, w którym znajdują pracę [13].

Ostatnio toruje sobie jednak drogę w opinii publicznej pogląd, że w długim okresie czasu bardziej dochodzą do głosu korzyści wariantu „budować" dla pracowników, a nie dowozić pracowników [14].

Bardzo uproszczony rachunek dla 30-letniego okresu aktywności zawodowej 1 500 pracowników dojeżdżających z dalszych stref i skłonnych do przesiedlenia się przedstawia się następująco:

A. Koszty przy dowozie pracowników w mln zł.
   1. Opłaty za bilety (900 zł rocznie dla 1500 osób w ciągu 30 lat) 40,5
   2. Dopłaty przedsiębiorstw do biletów (6000 zł rocznie × 1500 × 30) 270,0
   3. Straty w związku z niższą wydajnością pracowników dojeżdżających tylko w wyniku krótszego o 1 godzinę dziennej normy czasu pracy (300 godz. rocznie × 1500 × 30 × 10 zł za godzinę) 135,0

   Razem koszty wariantu „dowozić" 445,5

B. Koszty budownictwa mieszkaniowego (wielopiętrowego)
   1. 1500 mieszkań (50 m^2 × 2000 zł) m^2 150,0
   2. Koszty urządzeń komunalnych (30% kosztów budowy) 45,0

   Razem koszty wariantu „budować 195,0

Powyższe zestawienie kosztów dowozu pracowników w dłuższym okresie czasu z kosztami budownictwa mieszkaniowego w formie budynków wielopiętrowych wskazuje na istotną różnicę przemawiającą za opłacalnością wariantu „budować", nawet w wypadku przyjęcia bardziej kosztownego standardu mieszkaniowego i niezbędnych nakładów na konserwację budynków w ciągu 30 lat.

Ten oczywisty rachunek, przemawiający za celowością przesiedlenia, komplikuje jednak problem zatrudnienia w mieście rodziny towarzyszącej migrantowi. Brak kwalifikacji i brak miejsc pracy dla kobiet — żon pracowników dojeżdżających uniemożliwiałoby ich zatrudnienie w Płocku, gdzie są trudności zatrudnienia nawet miejscowych niewykwalifikowanych kobiet.

Nie sposób jednak nie liczyć się z takim elementem kosztów społecznych, jak strata zdrowia pracowników dojeżdżających z dalszych stref. Przy 4-godzinnej stracie czasu dziennie (na dojazd w obie strony) po 40 latach pracownik 20 lat stażu pracy traci na dojazd. Prawdopodobnie skraca się czas jego aktywności zawodowej i życia o kilka lat w wyniku redukcji czasu niezbędnego do regeneracji sił. Społeczeństwo więc ponosi stratę mierzoną produktem, jaki mógłby w tym czasie wytworzyć. Strata społeczna wynikająca z niższej wydajności pracy pracowników dojeżdżających i strata wynikająca ze skrócenia długości aktywnego życia jest tym większa, im wyższe są kwalifikacje pracowników. Z badań naszych wynika, że spora grupa pracowników dojeżdżających reprezentuje znaczne kwalifikacje, straty społeczne wynikające z uciążliwych dojazdów codziennych narastają więc w istotnej skali.

Utrata zdrowia i w konsekwencji skrócenie czasu trwania aktywności zawodowej mogą być dla polityki społecznej wystarczającą racją wyboru wyższego nawet kosztu budownictwa mieszkaniowego niż koszty dowozu. Człowiek jest bowiem dobrem najwyższym. Jednakże w warunkach rzadkości dóbr takich jak miejskie mieszkanie trzeba poszukiwać innych możliwości likwidacji uciążliwych dojazdów do pracy. Najprostszym sposobem jest stopniowa eliminacja pracowników dojeżdżających z oddalonych stref, zatrudnienia ich na bliżej położonych rynkach pracy i zastępowania ich narastającymi młodymi rocznikami w strefie podmiejskiej dogodnych dojazdów.

Przeszkolenie corocznej grupy 200—300 chłopców ze strefy podmiejskiej, w ciągu kilku lat może doprowadzić stopniowo do zastąpienia pracowników dojeżdżających z dalszych stref, którzy mogliby znaleźć zatrudnienie w budownictwie wiejskim i w innych ośrodkach pracy pozarolniczej.

Tak czy inaczej należy stopniowo rozwiązać kwestię uciążliwych dojazdów bądź popierając migrację przesiedleńczą, bądź zastępując pracowników dojeżdżających ze stref niedogodnych mieszkańcami miasta i strefy podmiejskiej.

Wnioski końcowe

W opracowaniu niniejszym starano się przedstawić dynamikę i strukturę migracji wahadłowej z punktu widzenia polityki społecznej i zatrudnienia.

Okazało się, że w konsekwencji lokalizacji kombinatu petrochemicznego w latach 1960—1965 Płock stał się środowiskiem pracy dla ludności regionu na skalę nienotowaną dotychczas w jego historii. Dojazdy pracownicze stały się procesem masowym, umożliwiając „[...] przenikanie elementów urbanistycznych do zamkniętych poprzednio parafialnych i party-

kularnych układów wiejskich" [15]. Rozwój migracji wahadłowej między Płockiem a jego zapleczem rolniczym jest jednak nie tylko przejawem pomyślnych społecznie skutków industrializacji. Rosnąca koncentracja dojeżdżających pracowników w dogodnych strefach dojazdu wskazuje na niebezpieczeństwo powstania deficytu siły roboczej z punktu widzenia potrzeb rolnictwa. Nowa aktywizacja objęła przede wszystkim rezerwy gospodarstw średniorolniczych, co również może być sygnałem grożącego im deficytu siły roboczej. Co prawda aktywizacja dotyczy w przeważającej mierze synów chłopskich, a nie głów gospodarstwa, ale w wielu wypadkach mogą to być właśnie kandydaci do objęcia gospodarstw po rodzicach.

Pracownicy dojeżdżający do nowych zakładów są stosunkowo niżej kwalifikowani niż pracownicy starych zakładów, mają niższe wykształcenie i krótszy staż pracy, co łącznie z rolniczym środowiskiem pochodzenia i zamieszkania sprawia, iż są trudniejszymi kandydatami do akcji adaptacyjnej. Jednak ponad połowa badanych, ze względu na co najmniej pełne podstawowe wykształcenie i młody wiek oraz znaczne doświadczenie zawodowe, kwalifikuje się do akcji adaptacyjnej, tj. przystosowującej do trwałej pracy poza rolnictwem. Podzielamy stanowisko Stefana Ignara, że nie można akceptować poglądu, iż „[...] po zbudowaniu Petrochemii chłopi pójdą do swoich gospodarstw i utracą pozycję robotnika przemysłowego, a do kombinatu przyjadą — ze ‚świata' fachowcy i urwie się nawiązana łączność między miastem a wsią" [16]. Bardzo uciążliwe dla większości warunki dojazdu do pracy, szkodliwa dla zdrowia redukcja lub całkowita utrata czasu wolnego oraz trudna sytuacja mieszkaniowa badanych przemawiają za tym, aby szukać wyjścia z obecnego położenia pracowników dojeżdżających do Płocka z dalszych odległości.

Sami pracownicy dążą do poprawy własnej sytuacji poprzez starania o mieszkanie położone bliżej miejsca pracy. Tendencja przesiedleńcza jest dość silna, szczególnie wśród pracowników nowych zakładów i wśród nierolników. Obserwacje te przekazaliśmy do wiadomości władz miejskich natychmiast po ustaleniu pewnych wyników badań. Od praktycznej polityki czynników oficjalnych zależy stworzenie warunków sprzyjających skupieniu dojeżdżających bliżej zakładów pracy przez udostępnienie im działek budowlanych, kredytów i usług przedsiębiorstw budowlanych.

Celowość przekształcenia migracji wahadłowej w przesiedleńczą ma za sobą istotne argumenty ekonomiczne i społeczne, zwłaszcza w długim okresie czasu. Jeśli jednak akcję przesiedleńczą można tylko organizować w ograniczonym stopniu (jak na to wskazuje los spółdzielni mieszkaniowej dla dojeżdżających), to w żadnym wypadku nie można godzić się na długą metę z marnującymi czas i niszczącymi organizm ludzki długimi dojazdami do pracy.

Wypowiadam się więc za stopniową eliminacją dojazdów do pracy trwających ponad dwie godziny w obie strony, bądź w formie akcji przesiedleńczej pracowników dojeżdżających z daleka, bądź przez zastąpienie ich młodzieżą miejscową i zamieszkałą w strefie dogodnych dojazdów, uwzględniając zapotrzebowanie rolnictwa na siłę roboczą.

Polityka stabilizująca zatrudnienie pracowników dojeżdżających powinna dokonać selekcji w oparciu o strukturę społeczno-zawodową, powinna sprzyjać tym pracownikom, którzy wykazują dążenie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, do przesiedlenia się bliżej zakładu pracy i stabilizacji zatrudnienia w Płocku. Ewentualnie organizowana akcja przesiedleńcza powinna preferować rodziny młodych pracowników wykwalifikowanych i zdolnych do przystosowania się do wymogów pracy w nowoczesnych zakładach, gdyż osadzenie ich w mieście gwarantuje długotrwałą aktywność zawodową w oparciu o niezmienne zasoby mieszkaniowe.

PRZYPISY

[1] Dane Powiatowego Inspektoratu Statystycznego w Płocku.

[2] Zob. J. Kordaszewski, *Płaca według pracy*. KiW: 1963, s. 79 i inne.

[3] Zob. J. Kordaszewski, *op. cit.*, s. 79 i inne.

[4] Zob. np. J. Karpiński, *Z działalności organizacji partyjnej przy budowie płockiej Petrochemii*, «Nowe Drogi» nr 12 : 1963, s. 94 i nast.

[5] Zob. J. Szczepański, *Zagadnienia wykształcenia ogólnego i zawodowego w szkolnictwie wyższym*, «Studia Socjologiczne» nr 3/10 : 1963, szczególnie s. 39—40.

[6] Zob. *Statystyka kadrowa 1958*. GUS. Warszwa 1960, s. 50.

[7] Zob. szerzej w tej sprawie M. Olędzki, *Kwalifikacje pracowników dojeżdżających do Płocka i możliwości ich podnoszenia*, «Biuletyn IGS» Nr 1 : 1965, s. 55—71.

[8] Zob. M. Jarosińska, *Adaptacja młodzieży wiejskiej do klasy robotniczej*. Ossolineum Wrocław, Warszawa, Kraków: 1964, Wyd. PAN, s. 176.

[9] Zob. szerzej M. Olędzki, *Zróżnicowanie pracowników dojeżdżających do nowych i starych zakładów Płocka*, «Wieś współczesna» nr 3: 1965, s. 32—41.

[10] Zob. K. Miękus, *Komunikat z badań rezerw siły roboczej w rejonie płockim*, «Zeszyty Badań Rejonów Uprzemysławianych» Nr 2: 1962, s. 39—55.

[11] Wiadomo nam, że pod koniec r. 1964 (informacje uzyskane w PMRN w Płocku) zorganizowano spółdzielnię mieszkaniową w Płocku z myślą o pracownikach dojeżdżających, skłonnych do przesiedlania się do domków jednorodzinnych. Natychmiast zgłosiło się około 400 kandydatów, spośród których wytypowano około 130 pracowników dojeżdżających. Spółdzielnia mogłaby mieć znacznie więcej

członków, niestety, do połowy r. 1966 nie udało się uzgodnić decyzji Ministerstwa Gospodarki Komunalnej z Ministerstwem Rolnictwa w sprawie wydzielenia terenu budowy. Dlatego plan uzbrojenia terenu nie został dotychczas wykonany i oczywiście rozwój spółdzielni został zahamowany, mimo ujednolicenia projektów zabudowy.

[12] Szerzej w tej sprawie M. Olędzki, *Uwarunkowania tendencji przesiedleńczej wśród pracowników dojeżdżających do Płocka*, «Biuletyn IGS» Nr 1: 1966.

[13] Zob. np. W. Herer, *Wpływ migracji z rolnictwa do przemysłu na wzrost dochodu narodowego* «Ekonomista» Nr 3, s. 583. J. Tepicht, *Doświadczenia i perspektywy rolnictwa*. Książka i Wiedza. Warszawa 1961, s. 39.

[14] Zob. J. Małysz, *Budować czy dowozić*, «Miasto» Nr 1: 1963.

[15] Zob. S. Ignar, *Rozwój industrializacji i jej wpływ na przemiany ekonomiczno-społeczne wsi w Polsce Ludowej*. «Ekonomista» Nr 2: 1964, s. 258.

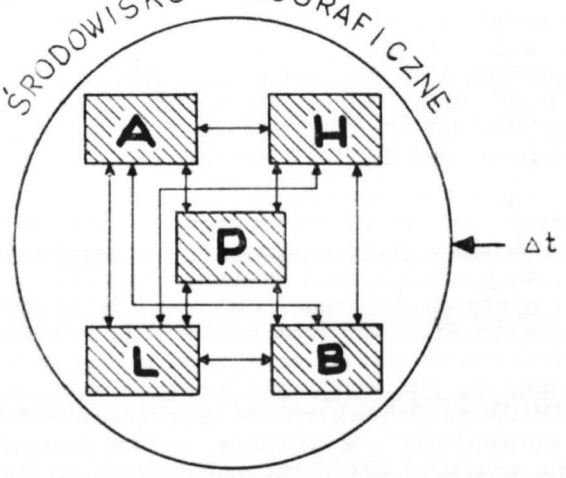
[16] Zob. S. Ignar, *Rozwój industrializacji i jej wpływ na przemiany ekonomiczno-społeczne wsi w Polsce Ludowej*, «Ekonomista» Nr 2: 1964 s. 258.

EDWARD TOMASZEWSKI

Środowisko geograficzne okolic Płocka obserwowane z satelity

«Notatki Płockie» w numerze 1/98 z 1979 roku zaprezentowały wyniki sesji naukowej o „Naziemnych badaniach środowiska geograficznego metodami teledetekcyjnymi" (Olędzki J., 1979). Ciekawe referaty podkreślały wagę badań naziemnych, stanowiących podstawę późniejszej analizy zdjęć lotniczych, czy też obrazów satelitarnych. Dlatego też nie bez znaczenia będzie poznanie okoliczności i warunków jakie powinny towarzyszyć sensownemu korzystaniu z obrazów satelitarnych. Możliwie wszechstronne wykorzystanie właściwości zarówno satelitów jak i elementów środowiska geograficznego winno być ułatwieniem i przyspieszeniem badań.

Środowisko geograficzne jest systemem samosterownym, na który składa się pięć podsystemów lub elementów, czy sfer: **A**tmosfera, **H**ydrosfera, **P**edosfera, **L**itosfera i **B**iosfera. Wszystkie one połączone są z sobą sprzężeniami zwrotnymi, zróżnicowanymi w czasie i działającymi z różną intensywnością, ale nieuchronnie. Owe sprzężenia zwrotne są procesami jakie znamy z normalnych obserwacji fizykalnych, ale nie zawsze zdajemy sobie sprawę z ich powszechnej obecności. W wyniku tak pojętego środowiska geograficznego człowiek jest całkowicie zależny od wymienionych pięciu sfer i może, umiejętnie je badając, ostrzegać innych przed ewentualnymi gwałtownymi zmianami (prognoza pogody, ostrzeżenia przed tajfunami, trzęsieniami ziemi, powodziami itp.). Ale uniknąć ich nie sposób. Dlatego cała wiedza człowieka zmierza w kierunku udoskonalenia procesów poznania, aby zaskoczenie sprzężeniami zwrotnymi środowiska geograficznego nie było zbyt gwałtowne. Najprościej przedstawia to schemat w postaci modelu, gdzie poszczególnym literom odpowiadają wymienione wyżej sfery, gdzie wektory przedstawiają sprzężenia zwrotne, a symbol Δt (delta t) odpowiada różnicy czasu. (ryc. 1).



Ryc. 1 — Schemat modelu środowiska geograficznego.

Aby odpowiednio wyobrazić sobie charakter, siły oddziaływania i szybkość zmian poszczególnych elementów środowiska geograficzne-