

1-2. Front Radomski



**biuletyn
kwartalny
radomskiego
towarzystwa
naukowego**

Tom XIII

Radom 1976

Zeszyt 3

BIULETYN KWARTALNY

RADOMSKIEGO TOWARZYSTWA NAUKOWEGO

TOM XIII

ZESZYT 3

RADOM 1976

KOMITET REDAKCYJNY

Jan Boniecki, Stanisław Cieśliński, Aleksander Czaplicki, Marek Gawlik, Helena Kisiel (sekretarz), Stanisław Ośko, Leon Skowroński, Marian Sołtyk (przewodniczący), Stanisław Zieliński, Czesław Tadeusz Zwolski.



00A: 94(438) A/2 (05)

Konsultant

Prof. dr Jan Pazdur

Redaktor Zeszytu

dr Stanisław Ośko

Korektor

Stanisław Zieliński

Zeszyt wydano z zasiłku

Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych w Radomiu

Wydawca: RADOMSKIE TOWARZYSTWO NAUKOWE

26-600 RADOM, RYNEK 1

S P I S T R E Ś C I

Strona

1. Trzeciak Mieczysław	-	Obszary badawcze socjologii pracy	5
2. Ośko Stanisław	-	Z badań badań nad stosowaniem polityki społecznej w radomskich zakładach pracy	17
3. Otto Helena	-	Warunki socjalne w zakładzie pracy	33
4. Witkowski Stefan	-	Kształtowanie się ośrodka naukowego w Radomiu	43
5. Gerlach Elżbieta	-	Z doświadczeń zakładowego socjologa pracy	49
6. Paduszek Jerzy	-	Przemiany społeczne w rejonie Elektrowni "Kozienice"	59
7. Rakowski Witold	-	Przestrzenna struktura napływu i odpływu ludności Kozienic i Pionek	69
8. Ślizak Jan	-	Ekonomiczna efektywność za stosowania potokowo-taśmowej organizacji produkcji w Radomskiej Wytwórni Telefonów	93
9. Szadkowski Mirosław	-	Prace i badania naukowe z zakresu socjologii pracy w rejonie radomskim	103
10. Pintal Weronika	-	Działalność Ośrodka Badań Psychologicznych Zakładów Energetycznych Okręgu Wschodniego w Radomiu	111
11. Protokół z sympozjum socjologii pracy			115
12. Uczestnicy sympozjum socjologii pracy			127
13. Klub Wiedzy o Pracy Ludzkiej w Radomiu			131

Z inicjatywy i staraniem Radomskiego Towarzystwa Naukowego, przy współpracy Wydziału Ekonomicznego Politechniki Świętokrzyskiej a pod patronatem Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych w Radomiu, odbyło się w dniu 15 grudnia 1975 roku w Radomiu, w Domu Kultury Zakładów Metalowych, seminarium socjologii pracy.

Uczestnikami jego byli reprezentanci zakładów pracy województwa radomskiego /dyrektorzy, pracownicy komórek analiz społecznych, działów kadr/, socjologowie, psychologowie i pedagodzy zakładowi, ludzie nauki i członkowie naszego Towarzystwa.

Plon symposium, w postaci wygłoszonych na nim referatów i komunikatów, wypowiedzi w dyskusji oraz nadesłanych materiałów, zamieszczamy w niniejszym "Biuletynie".

Z symposium tym łączymy nadzieję zapoczątkowania systematycznych badań społecznych zagadnień pracy w województwie radomskim. Pewnym krokiem naprzód jest powstanie Klubu Wiedzy o Pracy Ludzkiej przy WRZZ w Radomiu, dzięki wysunięciu takiego postulatu na wymienionym symposium. Do działalności tego Klubu, grupującego ludzi nauki i praktyki, przywiązujemy dużą wagę.

Zdajemy sobie również sprawę ze złożoności problemu, ale waga zagadnienia jest tak wielka, że nie można go pominąć.

Mieczysław Trzeciak

OBSZARY BADAWCZE SOCJOLOGII PRACY

Współczesne społeczeństwo wyznaczyło wielorakie funkcje socjologii pracy, a co ważniejsze, zadań przed nią stawianych jest coraz więcej. Przede wszystkim stawiane są przed nią wymagania, jako przed nauką teoretyczną-empiryczną i w tym zakresie spełnia ona istotną rolę w programach nauczania. W środowiskach akademickich jako dział socjologii ogólnej stanowi ona ważny przyczynek o charakterze ideologicznym wpływający z polityczno-ideologicznych funkcji socjologii marksistowskiej. Z drugiej zaś strony w programach kształcenia studentów staje się w coraz większym stopniu przedmiotem zawodowym, bez którego liczne rzesze fachowców z wyższym wykształceniem obejść się nie mogą. Wprowadzona też została do naszych fabryk i przedsiębiorstw jako nauka stosowana i wywiera coraz większy wpływ na motywację i efektywność pracy.

Zagadnienia które ją interesują są liczne toteż i definicja a zarazem obszary badawcze nie łatwe do sformułowania i rzec można dyskusyjne. Nie wdając się zatem w subtelności sformułowań skoncentrujemy naszą uwagę na głównych problemach badawczych co do których istnieje powszechna zgodność. Klasyfikację tych problemów przedstawił szeroko Jan Szczepański¹ w

swoich opracowaniach toteż przyjmiemy ją jako punkt odniesienia do naszych rozważań.

Za autorem tym wyróżnimy przede wszystkim dwa podejścia t. j. makro i mikrospołeczne. Z punktu widzenia makrospołecznego socjologia pracy bada istotę i formę pracy oraz skutki czy też konsekwencje społecznego podziału pracy².

Zagadnienia te łączą się co prawda z prakseologią, teorią naukowej organizacji pracy itp., tym niemniej socjologia pracy ma tu duże pole do działania. Wykorzystując dociekania badawcze w zakresie poszczególnych rodzajów pracy socjologia stara się w oparciu o wyjaśnienia i uzupełnienia innych dyscyplin naukowych pokazać społeczne aspekty pracy ludzkiej i jej powiązania z pragmatyką zawodową i systemem społecznym. Badania w tym zakresie są niezbędnym elementem stale zachodzących w społeczeństwie zmian doprowadzających do co raz to innych przewartościowań zawodów i ról społecznych. Potrzebne są więc odpowiednio dale aktualne stawiane pytania dotyczące charakteru poszczególnych prac.

Mówiąc inaczej musimy dać odpowiedź nie tylko na pytanie co to jest praca, lecz wyjaśnić jaka ona jest w stosunku do konkretnych jej rodzajów. I tak np. jazda autobusem w określonych warunkach będzie pracą w innych nie, czynność śpiewu czy tańca nastrozczać będzie podobne kłopoty, jeśli brać pod uwagę czysto fizjologiczne czy techniczne aspekty tych czynności. Socjologia pracy musi zatem rozpatrywać pracę w powiązaniach jednostek i grup, musi ukazywać jej społeczny sens i w tym jest ona niezaprzętną dyscypliną wiedzy, choć na pozór wydawałoby się, że jest domeną filozofii zajmującej się przeciwieństwem sensem życia społecznego i rolą pracy w procesach zbiorowego życia. W tym jednak wypadku socjologia pracy jest dziedziną wyodrębnioną i specjalizującą się w badaniach nad charakterem i stosunkami pracy,

co pozwala na to, że stała się ona dziedziną odpowiadającą na szereg pytań dotyczących różnic poszczególnych rodzajów prac.

Tak np. chcemy wiedzieć co to jest praca umysłowa i fizyczna, praca abstrakcyjna i konkretna itp. We wszystkich tych przypadkach socjologia pracy przeprowadzić musi każdorazowo specjalne badania, pozwalające zdefiniować z punktu widzenia społeczeństwa jako całości charakter poszczególnych prac. Tak więc socjologia pracy jako nauka stosowana obejmuje swoim przedmiotem zainteresowań zagadnienia definicji pracy w jej społecznym uwarunkowaniu, stwarzając tym samym przesłanki do sprawnego wykonywania pracy. Sprawność ta wiąże się z faktem określania przez socjologa charakteru pracy, jej podporządkowania ogólniejszym celom działania oraz określania powiązań czynników i postaw mających określone znaczenie dla wykonywania poszczególnych rodzajów pracy. Rzecz jasna, że w badaniach swych socjolog pracy musi współpracować i korzystać z wyników uzyskanych przez innych specjalistów zainteresowanych pracą, a głównie z dorobku fizjologów i psychologów pracy.

Nie mniej ważnym dla socjologa pracy z makrospołecznego punktu widzenia jest problematyka społecznych konsekwencji pracy, skutków społecznego podziału pracy i rodzaju narzędzi pracy³. Problematyka ta była przedmiotem najwczesniejszych zainteresowań socjologów w XIX wieku. Znajdujemy ją w dziełach Marksa i Engelsa analizujących wpływ pracy i rodzaju narzędzi na mechanizm przemian ustrojowych, przedstawionych w zasadach materializmu historycznego. Tych właśnie problemów dotyczy marksistowskie stwierdzenie, że jedna epoka różni się od drugiej nie, tym co, lecz jak i przy pomocy czego się produkuje.

To globalne stwierdzenie prawidłowości rozwoju histo-

rycznego socjologia pracy rozpatruje w związku z mikrostrukturami społecznymi. Mikrostruktura społeczeństwa oznaczająca jego podział na różnorodne małe grupy jest istotnym elementem badań socjologii pracy, ponieważ właśnie w małych grupach wytworzą się podstawowe cechy osobowości społecznej oraz opinie i poglądy na podstawie których dokonuje się identyfikacja jednostki ze społeczeństwem. Mechanizm tej identyfikacji prowadzi więc od małych grup /brygada robocza/ do wielkich /klasa robotnicza, naród, państwo itd./.

Nie oznacza to rzecz jasna, że socjologia współczesna nie docenia analizy procesów zachodzących w makrostrukturze społecznej. Wprost przeciwnie, rozwija się np. socjologia przemysłu, badająca ogólne przeobrażenia społeczne pod wpływem industrializacji. Oczywistym jest fakt, że tylko to połączenie mikro i makrostrukturalnej analizy współczesnego społeczeństwa pozwolić może na wyjaśnienie charakteru przeobrażeń w procesie pracy, występujących tu konfliktów i napięć. Chodzi jednak o to, że procesy zachodzące w makrostrukturze społecznej, jak np. przeobrażenia klasowe w określonym społeczeństwie nie rozwiązują automatycznie wszystkich problemów, konfliktów i napięć występujących w małych grupach. Stąd też socjologia pracy stara się powiązać badania nad mikrostrukturami z procesami zachodzącymi w makrostrukturze społeczeństwa.

W ramach mikrostruktur bada ona przede wszystkim zakład pracy jako pole występowania zjawisk i procesów społecznych⁴. Zakład pracy stanowi szczególną ilustrację procesów społecznych i można bez przesady stwierdzić, że jest on swego rodzaju mikrospołeczeństwem. Znaczy to, że zakład pracy nie jest izolowany od globalnego społeczeństwa i systemu w którym funkcjonuje, lecz stanowi jedynie jego konkretyzację. W tym sensie w zakładzie pracy spotykamy interesujące przypadki zachowań i po-

staw zarówno jednostek jak i grup właściwych dla danego społeczeństwa.

Badając zakład pracy możemy obserwować konflikty i napięcia, których rozwiązanie pozwala na integrację jednostki z grupami o mniejszym i większym zasięgu, pozwala na większą intensyfikację pracy i realizację celów przedsiębiorstwa. Zakład pracy nie jest jednakże celem samym w sobie, lecz jedynie formą do realizacji określonych celów społecznych, stąd też podporządkowany on jest pewnej ogólniejszej całości za pomocą najrozmaitszych więzi i stosunków ze światem zewnętrznym. Badając zatem zakład pracy mamy na uwadze jego dwie podstawowe strony, a mianowicie jego wewnętrzny system czy mechanizm funkcjonowania oraz stosunki zewnętrzne czyli całościowość ze środowiskiem społecznym.

Zarówno jedna jak i druga strona funkcjonowania zakładu pracy posiada istotne znaczenie. Specjaliści od przedsiębiorstw zachodnich coraz większą uwagę przywiązują do zewnętrznej strony funkcjonowania przedsiębiorstw. Uważają oni, że co najmniej 50% sukcesów przedsiębiorstwa współczesnego zależy od jego dobrych stosunków zewnętrznych, a co najwyżej 50% od jego wewnętrznej inercji⁵.

Tak więc zakład pracy, jako jednostka wyodrębniona pod względem ekonomiczno-organizacyjnym, tworzy pewien system przy pomocy którego łączy się w jednolitą całość nie zrywając lecz wręcz przeciwnie rozwijając swoje stosunki ze światem zewnętrznym⁶. Analiza tego systemu z punktu widzenia interesów i zachowań społeczności tego zakładu oraz charakteru powiązania jej ze społeczeństwem posiada olbrzymie znaczenie społeczne. Oświetla ona przeszkody ograniczające rozwój społecznego systemu zakładu pracy, ułatwiając realizację zarówno celów społecznych jak i jednostkowych. To zadanie stanowi istotny element badań socjo-

logii pracy zajmującej się zakładem pracy w szerokim tego słowa znaczeniu.

W ramach mikrostruktur socjologia pracy bada również stosunek pracownika do "grupy odniesienia". Każda jednostka jak wiadomo należy równocześnie do wielu grup, które w niejednakowym stopniu wywierają na nią wpływ i z którymi to jednostkami identyfikuje się w wyniku wzajemnego oddziaływania w mniejszym lub większym stopniu. Wynika stąd wniosek, że nie wszystkie grupy są dla jednostki jednakowo ważne i tylko w określonych sprzyjających warunkach oddziaływania grupy na jednostkę i wzajemnie są tak silne, że grupa ta staje się dla jednostki tak ważną, że stanowi pewnego rodzaju "grupę odniesienia", to znaczy taką grupę do której jednostka przymierza jak gdyby wszystkie inne wartości powstające w kontaktach z innymi grupami. Jeśli taką grupą staje się grupa pracy to wtedy mamy do czynienia z identyfikacją pracownika nie tylko z grupą roboczą i zakładem pracy lecz system w ramach którego funkcjonuje określona grupa pracy. Nie jest to jednak akt mechaniczny i dokonanie takiej identyfikacji stanowi niejednokrotnie skomplikowany proces społeczny wywołujący daleko idące konsekwencje społeczno-gospodarcze.

Liczne badania eksperymentalne i różnorodne obserwacje świadczą o tym, że identyfikacja z zakładem pracy stanowi podstawę do wydajniejszej pracy robotnika i odwrotnie. Wiadomym jest, że pracownik wyizolowany, a więc czujący się samotnie, obco, w zakładzie pracy ustawia się konfliktowo do pracy i otoczenia, staje się podatnym dla niskiego morale i słabej wydajności pracy. Ten moralny aspekt pracownika, grupy odniesienia i całego kolektywu przedsiębiorstwa nabiera coraz większej roli. Społeczność przedsiębiorstwa stanowić musi scharmonizowaną całość podporządkowaną realizacji ogólnego celu przedsię-

siębiorstwa. To zgranie wszystkich pracowników i grup w jednolite funkcjonującą całość stanowi zasadniczy warunek należytego funkcjonowania zakładu pracy. Socjologia pracy stara się zatem uchwycić najważniejsze czynniki wpływające na zadowolenie pracownika z pracy, trudności adaptacyjne w grupach odniesienia i warunki identyfikacji pracownika z zakładem pracy.

Następnym ważnym działem badań socjologii pracy, są zjawiska i procesy dezorganizacji społecznego systemu zakładu pracy⁷. Wprawdzie zniknęły w ustroju socjalistycznym antagony klasowe powodujące nastroje "wybuchowe" w postaci buntów, strajków i napięć rewolucyjnych, tym niemniej pozostały pewne zjawiska, które mogą powodować stan dezorganizacji zakładu pracy. Do takich zjawisk należy np. nadmierna płynność załóg lub absencja, wysoka fala wypadkowości przy pracy, wzmożone marnotrawstwo surowców i czasu pracy oraz różnego rodzaju konflikty społeczne prowadzące do zaostrzenia atmosfery pracy.

W szczególności podkreślić wypada, że konflikty nie rozwiązywane na czas prowadzić mogą do poważnych napięć i o ile przenoszą się z konfliktu pomiędzy pracownikami na konflikt pomiędzy załogą a kierownictwem przynieść mogą poważne zakłócenia w stanie organizacji zakładu pracy, a więc spowodować stan dezorganizacji społecznego systemu zakładu pracy. Z powyższego wynika, że socjologia pracy musi badać zakład pracy jako system, w którym podporządkowane są i zgrane w jednolitą całość wszystkie elementy, a więc interesy poszczególnych jednostek i grup. Niezadowolenie z pracy, jednostek i grup stanowi bowiem istotną pożywkę dla konfliktów i napięć przynoszących tak niepożądane wyniki zarówno dla przedsiębiorstwa jak i państwa. Przedsiębiorstwo jest bowiem podstawowym elementem systemu społecznego państwa socjalistycznego. Dlatego też socjologia pracy wiele uwagi w tych badaniach poświęca stosun-

kom pomiędzy załogą a kierownictwem⁸.

Kierowanie przedsiębiorstwem wymaga obecnie wysokich kwalifikacji. Przy czym chodzi tu nie tylko o kwalifikacje techniczne i ekonomiczne lecz także w zakresie wiedzy o człowieku. Rzecz jasna, że już opanowanie procesu produkcji pod względem technicznym jest we współczesnym przedsiębiorstwie nie łatwym zadaniem. Proces techniczny przejmując od człowieka czynności pracy ciężkiej i nużącej, pozostawia mu wzamian za to skomplikowane czynności nadzoru i kierownictwa, związane z ogromnym napięciem nerwowym i psychicznym, co rzutuje na postawy i stosunki międzyludzkie.

Równie skomplikowane są we współczesnym przedsiębiorstwie problemy ekonomiczne. Nie łatwo jest ustalić rentowność pracy i urządzeń technicznych, zważywszy rosnący udział w produkcji finalnym pracy uprzedmiotowionej. Stąd tak dużą wagę kierownictwo przedsiębiorstwa przywiązuwać musi do wychowania ekonomicznego. Chodzi bowiem o to, że jeśli np. szewcy robią cztery zamiast dwóch par butów, to wcale nie oznacza, że mamy wzrost wydajności pracy pod względem społecznym. W warunkach gdy do wyprodukowania tych dwóch dodatkowych par butów zużyto trzy razy tyle surowców, albo kosztowniejszych maszyn, efekty pracy mogą być dla społeczeństwa ujemne.

Przy ciągle rosnącym udziale pracy uprzedmiotowionej sprawa "ekonomizacji" naszych przedsiębiorstw wymaga szczególnej troski ze strony kierownictwa i całej załogi⁹. Wiąże się ona z rozwojem socjalistycznych form wychowania zmierzającego do wyrobienia w pracowniku poczucia współodpowiedzialności i wciągnięcia każdego pracownika do współzarządzania swoim zakładem pracy. W tym sensie funkcja kierownika wiąże się z opanowaniem pewnego zasobu wiedzy o człowieku a m. in. problematyki socjologicznej.

Problematyka socjologiczna w tym wypadku obejmuje bada -

nia niezadowolenia i konfliktów powstających w stosunkach pomiędzy załogą a kierownictwem, pokazywaniu sposobów i metod rozwiązywania tych konfliktów i kształtowania właściwych socjalistycznych stosunków między ludźmi. W stosunkach tych szczególną uwagę socjologa pracy zwraca na stosunki mistrza z załogą, który jest bezpośrednim zwierzchnikiem a zarazem nosicielem całego społecznego systemu zarządzania w przedsiębiorstwie w stosunku do podległych mu pracowników. W tej sytuacji na mistrza zwrócone są zarówno oczy załogi jak i kierownictwa.

Ważną dziedziną badań socjologii pracy są również badania nad zinstytucjonalizowanymi formami kierowania pracą¹⁰. Chodzi tu o coraz bardziej aktualny we współczesnych społeczeństwach problem udziału różnych grup społeczno-zawodowych, a przede wszystkim robotników, w zarządzaniu przedsiębiorstwami i gospodarką narodową. Do takich form należy szeroko pojęta biurokracja, rozumiana w sensie socjologicznym jako metoda sprawnego zarządzania. Literatura i badania nad biurokracją są ogromne. Powstały one już w ustroju kapitalistycznym na skutek rozwoju przemysłu i wielkich przedsiębiorstw, w których zarządzanie związane zostało z procesami depersonalizacji. Nie małą uwagę temu problemowi poświęciliśmy w naszych badaniach oświetlających różne formy biurokracji i jej wypaczenia.

Do zinstytucjonalizowanych form kierowania pracą zaliczamy również tak ważne we współczesnym społeczeństwie przemysłowym instytucje jak związki zawodowe, które w zależności od ustroju społecznego spełniają różnorakie funkcje. Podobnie jest i z innymi formami organizacyjnymi tworzonymi przez robotników bądź inne grupy społeczno-zawodowe. W naszych warunkach istotną uwagę socjologów przyciąga samorząd robotniczy.

Samorząd robotniczy powołany w naszych przedsiębiorstwach w 1958 r. jest formą umożliwiającą załogom przedsię -

biorstw bezpośredni udział w zarządzaniu. Odgrywa on szczególnie doniosłą rolę w kształtowaniu wśród robotników postaw współgospodarzy, stając się prawdziwą szkołą w zakresie praktyki w zarządzaniu. Rzecz jasna, że tak ważne zadania i to z punktu widzenia postaw ustrojowych naszego państwa, powodują, że badania naszych socjologów pracy nad powstawaniem i rozwojem samorządu robotniczego w Polsce interesują zarówno naukowców z krajów socjalistycznych jak i zachodnich, co znajduje odpowiedni wyraz w literaturze z tego zakresu.

Szczególnie wyraźnie problemem tym interesuje się Instytut Gospodarstwa Społecznego, w którym powołana została już od początku powstania samorządu robotniczego specjalna pracownia zajmująca się badaniem nad samorządem robotniczym w naszych przedsiębiorstwach. Dorobek tej pracowni ukazuje ważne miejsce samorządu robotniczego, jako zinstytucjonalizowanej formy kierowania pracą i stanowi przykład zaangażowania naszych socjologów sprawami klasy robotniczej i całego narodu.

Ostatnim wreszcie z najważniejszych działów socjologii pracy jest badanie wpływu pracy na tworzenie się typów osobowości, typów zawodowych i przemian w pragmatyce zawodowej¹¹. Ten dział socjologii pracy rozwija się bardzo szybko pod wpływem intensyfikacji procesów społeczno-ekonomicznych w naszym kraju. Likwidacja prywatnej własności środków produkcji i związana z tym likwidacja klas eksploatorskich nie oznacza automatycznego zlikwidowania wszystkich innych przedziałów i podziałów społeczeństwa. Szczególnie wyraźnie utrzymywany jest w okresie budownictwa socjalistycznego podział na zawody i grupy społeczno-zawodowe, co dla socjologa pracy stanowi szeroką płaszczyznę badawczą. Chodzi tu o wyjaśnienie roli podziałów społeczno-zawodowych w społeczeństwie, jej uzasadnienie oraz wyjaśnienie czynników kształtujących zawód i selekcję

zawodową. Badania w tej dziedzinie wchodzą szerokim frontem do szkolnictwa i całej struktury społeczno-ekonomicznej naszego kraju.

Skoro zawód stał się czynnikiem kariery społecznej, przed socjologią pracy staje ważne zadanie określenia jakie są warunki do realizacji egalitaryzmu zawodowego a w szczególności jakie zachowania i postawy a więc typy osobowości wiążą się z określonym zawodem¹². Tak więc obok warunków obiektywnych do opanowania określonego zawodu niezbędne jest wyjaśnienie czynników subiektywnych, związanych z powstawaniem i kształtowaniem się określonych zawodów i powiązanych w bardziej lub mniej ukształtowanych grupach. Generalnie jednak biorąc, już rozwój przemysłu wytworzył dość charakterystyczny dla współczesnego społeczeństwa typ osobowości, co w związku z dalszymi procesami industrializacji wymaga coraz intensywniejszych badań.

Badania te powinny w przyszłości dać odpowiedź zarówno na pytania dotyczące "globalnego człowieka pracy" jak i na bardziej szczegółowe zagadnienia związane ze stratyfikacją społeczeństwa, jak np. jakie typy osobowości dominują wśród robotników, a dalej wśród robotników wykwalifikowanych itp. Tego rodzaju pytania już dziś stawiane są socjologom pracy. W miarę jednak dalszych przeobrażeń naszego społeczeństwa stawiane będą coraz mocniej i coraz szerzej. Warto więc podkreślić potrzebę perspektywicznego punktu widzenia jaki musi reprezentować socjolog pracy badający szybko rozwijające się społeczeństwo współczesne. W badaniach tych nie jest jednak osamotniony i korzysta z dorobku wszystkich nauk bezpośrednio pracą zainteresowanych jak też i tych które co prawda w tytule swoim nie zawierają dodatku "praca", jednak w sposób pośredni wartości pracy kształtują. Ten szeroki punkt odniesienia socjologii pracy do dorobku i spuścizny wszystkich nauk gwarantuje jej karierę, którą już dzisiaj bez trudu zauważyć można.

- 1 J. Szczepański: Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy. W.: Jak pracuje człowiek. Wwa 1961 s. 174-183.
- 2 Badanie pracy. Wwa 1961.
- 3 G. Friedman: Praca w okrucinach. Wwa 1967.
- 4 Socjologiczne problemy przedsiębiorstwa przemysłowego. Red. A. Sarapata. Wwa 1965 s. 395.
- 5 J. Marston: The nature of public relations. New York 1963.
- 6 M. Trzeciak: Stosunki środowiskowe przedsiębiorstwa przemysłowego. Wwa 1973 s. 282.
- 7 H. Szostkiewicz: Socjologiczne problemy konfliktów społecznych w przemyśle. W.: Socjologiczne problemy przedsiębiorstwa przemysłowego. Red. A. Sarapata. Wwa 1965 s. 320-339.
- 8 M. Jarosz: Samorząd robotniczy w przedsiębiorstwie przemysłowym. Wwa 1967 s. 290.
- 9 M. Trzeciak: Kultura ekonomiczna w zakładzie pracy. "Humanizacja pracy". 1973 s. 15-20.
- 10 M. Trzeciak: Historyczne aspekty samorządu robotniczego. "Biul. IGS" 1969 z. 3 s. 65-82.
- 11 R. Turski: Między miastem a wsią. Wwa 1965.
- 12 Z. Sufin: Zawód - praca - kariera. Wwa 1965.

Stanisław Ośko

Z BADAN NAD STOSOWANIEM POLITYKI SPOŁECZNEJ
W RADOMSKICH ZAKŁADACH PRACY

Radom stanowi jeden z prężnych ośrodków przemysłowych w Polsce, w którym obok tradycyjnie rozwijanych gałęzi przemysłu skórzanego i odlewniczego coraz większą rolę i znaczenie odgrywał przemysł metalowy, maszynowy, konstrukcji metalowych oraz elektryczny.

Wiele z istniejących zakładów pracy zostało po wojnie gruntownie rozbudowanych a inne zbudowano i wyposażono od podstaw. Zostały rozbudowane i unowocześnione Zakłady Metalowe im. Waltera, Radomskie Zakłady Materiałów Ogniotrwałych /dawny "Marywil"/, Radomska Fabryka Farb i Lakierów oraz Radomska Wytwórnia Papierosów; zbudowano natomiast całkowicie: "Termowent", Wytwornię Części Zamiennej oraz Bazę Prefabrykacji Materiałów Budowlanych. Należy dodać, że na bazie byłych drobnych zakładów produkcyjnych, stanowiących wcześniej własność prywatną, powstały spółdzielnie pracy lub zakłady przemysłu terenowego. Zostały one także w późniejszych latach w większości rozbudowane.

Znaczny rozwój inwestycji przemysłowych w mieście nastąpił w ostatnim 15-leciu t.j. w latach 1961-1975. Nakłady inwestycyjne w tym okresie przeznaczono bądź na rozbudowę i

modernizację istniejących zakładów przemysłowych, bądź na budowę nowych. I tak w latach 1961-1971 wybudowano i oddano do użytku Radomską Fabrykę Łączników w Potkanowie, garbarnię "Radokóru" na Gołębiowie, Okręgową Spółdzielnię Mleczarską, Zakłady Naprawcze Autobusów oraz Zakłady Remontu Maszyn Budowlanych "Zremb".

Ważnym czynnikiem, który wpłynął na rozwój przemysłu w Radomiu w tym czasie, było przeniesienie do Radomia w wyniku deglomeracji Warszawy, kilku zakładów pracy, a wśród nich m.in. Przedsiębiorstwa Budowy Pieców Przemysłowych oraz Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń.

Wysokie nakłady inwestycyjne na rozwój i modernizację przemysłu radomskiego utrzymano także w planie 5-letnim obejmującym lata 1971-1975. Niektóre spośród zakładów pracy podjęły w tym czasie budowę swoich filii w mieście i poza nim: Zakłady Metalowe im. Gen. Waltera produkcji maszyn do pisania i zakład w Zwoleniu, Radomska Fabryka Telefonów - zakład taras numerowych a Zakłady Energetyczne Okręgu Wschodniego bazę remontową urządzeń ciepłno-mechanicznych. Wszystkie wymienione tu inwestycje zbudowano w dzielnicy Gołębiów¹.

Przemysł stanowi główną funkcję miasta i dlatego też poświęciliśmy mu tych kilka uwag. Wywiera on w dużej mierze wpływ na życie ludności jak również na aktywizację społeczną wsi podradomskich. Dla przykładu podaję, że zatrudnieni w przemyśle radomskim w 1974 r. stanowili 56% ogółu zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej. Stąd też nasze rozważania odnoszące się do stosowania w praktyce zasad polityki społecznej skoncentrujemy głównie na zakładach przemysłowych.

Ograniczone ramy referatu uniemożliwiają wszechstronne jej omówienie. Z konieczności więc przedstawimy jedynie niektóre jej aspekty. Do nich zaliczymy przede wszystkim polity-

kę zatrudnienia i szkolenia kadr pracowniczych, zjawisko fluktuacji i absencji oraz problemy poprawy warunków socjalnych w zakładach pracy. Rozważania nasze oparte zostały na materiałach analizy społeczno-ekonomicznej i protokołach pokontrolnych Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Urzędu Miejskiego a także sprawozdaniach statystycznych i analizach Miejskiej Komisji Planowania Gospodarczego oraz b. Miejskiego Urzędu Statystycznego.

Jednym z podstawowych warunków wpływających na stabilizację zakłogi w przedsiębiorstwie oraz na jego efekty produkcyjne jest prawidłowo prowadzona polityka zatrudnienia. Pracownik zatrudniony zgodnie ze swoim przygotowaniem zawodowym, właściwie oceniany, nagradzany a następnie awansowany przez kierownictwo zakładu, oszuje się na trwale z nim związany. Przedstawimy te ważne problemy społeczne na przykładzie radomskich zakładów pracy.

Pod koniec 1974 r. w gospodarce uspołecznionej 170-tysięcznego miasta zatrudnionych było łącznie 95 654 osób, t.j. o 3,3% więcej niż w roku 1973. Stanowi to dowód wysokiej dynamiki zatrudnienia, którym objęto około 57% ogółu mieszkańców. Największa liczba zatrudnionych pracowała w przemyśle /56%/, w następnej zaś kolejności znalazło się budownictwo /10,7%/ a po nim handel /9,8%/.

Podstawowymi, głównymi problemami w polityce zatrudnienia na przestrzeni minionego 30-lecia był problem zatrudnienia kobiet oraz absolwentów szkół, w tym głównie szkół zawodowych. Poświęcały mu wiele uwagi władze polityczne i administracyjne miasta. Radom wyróżniał się zawsze spośród innych ośrodków przemysłowych w kraju wysokim odsetkiem pracujących kobiet, np. wśród ogólnej liczby zatrudnionych 77,8 tys. w 1970r. kobiety stanowiły 42,8%. Dla porównania podaję, że średnio zatrudnio -

nych było wówczas w Polsce 37,5% kobiet. Mimo tych osiągnięć, na początku lat 70-tych wystąpiły na terenie miasta znaczne nadwyżki siły roboczej, szczególnie wśród kobiet. Spotęgowane one zostały wchodzeniem w wiek produkcyjny roczników powojennych. W 1970 r. na jedno zwolnione przez zakłady miejsce pracy przypadało aż 43 kobiety w różnych grupach wieku. Wśród poszukujących wówczas zatrudnienia znajdowało się aż 70% kobiet przystępujących po raz pierwszy do pracy, z których większość nie posiadała kwalifikacji.

Trudna sytuacja w tej dziedzinie zmusiła władze miasta do opracowania szczegółowego programu działania, który uwzględniał: 1/ wymianę miejsc pracy, zajmowanych dotąd przez mężczyzn tam, gdzie to było możliwe, na miejsce pracy dla kobiet, 2/ tworzenie nowych, t.zw. "szybkich" i "tanich" miejsc pracy przez niektóre spółdzielnie pracy /otrzymały na ten cel specjalne środki inwestycyjne/, 3/ szkolenie zawodowe kobiet, poszukujących pracy, z tzw. funduszu interwencyjnego. Szkolenie to, rzecz jasna, obejmowało kandydatki nie posiadające przygotowania zawodowego. Zatrudniano je następnie m. in. w Fabryce Łączników w Potkanowie, Radomskiej Fabryce Telefonów oraz Spółdzielni Pracy "Radomianka". Niezależnie od szkolenia, organizowanego przez Wydział Zatrudnienia organizowały je także z własnej inicjatywy niektóre przedsiębiorstwa. Zgodnie z przyjętym planem działania, Wydział Zatrudnienia dokonywał systematycznie wymiany stanowisk pracy z zajmowanych dotąd przez mężczyzn na stanowiska dla kobiet. Ponadto w latach 1971-1973 skierowano do pracy 1 341 kobiet w miejsce zgłoszonych przez przedsiębiorstwa zapotrzebowań na mężczyzn. Sprawy te nie były łatwe, bowiem zakłady pracy niezbyt chętnie wyrażały zgodę na taką wymianę.

Konsekwentne przestrzeganie ustalonej polityki zatrudnienia kobiet sprawiło, że już na początku 1974 r. 70% zakła-

dów pracy w mieście zrealizowało nałożone na nich w tej dziedzinie zadania. Pozostałe 30% zakładów nie było w stanie ich zrealizować w związku z trudnymi warunkami lub specyficznym profilem produkcji wymagającym zatrudnienia mężczyzn. Dzięki wspólnym wysiłkom władz oraz zakładów pracy, zadania planu 5-letniego na odcinku zatrudnienia kobiet zostały już wykonane w końcu 1974 r. osiagając 45,1% czynnych zawodowo kobiet w stosunku do ogółu zatrudnionych. Należy podkreślić, że w omawianym tu czasie nie występowały większe kłopoty z zatrudnieniem mężczyzn. Ważny natomiast problem w polityce zatrudnienia stanowi od wielu lat zapewnienie miejsc pracy absolwentom szkół ponadpodstawowych.

Radom stanowi ważny ośrodek kształcenia młodzieży w zakresie różnych specjalności zawodowych. Każdego więc roku znaczna liczba absolwentów ubiega się o zatrudnienie w zakładach pracy. Dzięki temu ulega systematycznej poprawie struktura zawodowa szóstego pracowniosych. W ten sposób liczba pracowników z wykształceniem ponadpodstawowym wzrosła w latach 1972-1974 o 15,5%. Poważną liczbę absolwentów szkół ponadpodstawowych, włącznie z absolwentami liceów ogólnokształcących, wynoszącą 1 970 osób rocznie w tym 1 158 dziewcząt /t.j. ok.59%/ wchłonęły radomskie zakłady pracy w drugiej połowie 1975 r.

Zjawiskiem zaobserwowanym ostatnio i przejawiającym tendencje wzrostu, jest zarysowujący się coraz wyraźniej brak siły roboczej, świadczący o wyczerpaniu się jej zasobów. Potwierdza go sporządzony ostatnio przez Wydział Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Urzędu Miejskiego bilans siły roboczej. Jak wynika z planu zatrudnienia, sporządzonego na podstawie zgłoszonych przez zakłady pracy zapotrzebowań, rok 1975 zamknięcie się niedoborem w zatrudnieniu 822 mężczyzn oraz nieznaną nadwyżką kobiet ubiegających się o pracę. W ostatnich miesiącach 1975 r. Wydział Zatrudnienia dysponował wolnymi

miejscami pracy zarówno dla mężczyzn jak i kobiet.

W warunkach wyczerpania się nadwyżek siły roboczej, należy bardziej racjonalnie gospodarować kadrami pracowniczymi. W pierwszym rzędzie trzeba przeanalizować i poddać weryfikacji dotychczasowe kierunki kształcenia w szkołach zawodowych celem wyeliminowania z nich specjalności, na które nie ma zapotrzebowania ze strony zakładów pracy a uruhościć względnie rozszerzyć tzw. deficytowe specjalności. Szczególną rolę mają tu do spełnienia przyzakładowe szkoły zawodowe, które kształcą młodzież dla swych zakładów i mają w związku z tym większe możliwości praktycznego przygotowania jej do zawodu.

Pożądanym modelem dzisiejszej szkoły zawodowej wydaje się więc taki, w którym można byłoby w sposób elastyczny dokonać zmiany profilu kształcenia w toku trwania nauki. Gruntowna rewizja dotychczasowych kierunków kształcenia w radomskich szkołach zawodowych wydaje się tym pilniejsza, że już dzisiaj występują nadwyżki absolwentów niektórych specjalności zawodowych jak: cholewkarz, futrzarz, kuśnierz, garbarz, odzieżowiec, technik ogólnobudowlany, budownictwa sanitarnego i technik energetyk oraz kucharz, kelner, mechanik samochodowy i krawiec. Poważny problem w zatrudnieniu sprawiają również absolwenci liceów ogólnokształcących, którzy z kończącymi wymienione tu tzw. "nadwyżkowe" specjalności kierowani są z konieczności często na pracowników fizycznych w obcych im zawodach, gdzie muszą przejść doraźne przeszkolenie. Istnieje natomiast zapotrzebowanie ze strony zakładów pracy w mieście na absolwentów techników względnie szkół pomaturalnych następujących specjalności: mechanicy odlewnicy, metalurzy oraz technicy budowlano-sanitarni.

Zjawiskiem szkodliwym społecznie i dezorganizującym w poważnym stopniu proces produkcji w zakładach pracy jest fluktu-

acja kadr. Powoduje ona ogromne straty ekonomiczne i społeczne w gospodarce narodowej i stąd walka z nią stanowi pilne zadanie. Warto wspomnieć, że tylko w obecnych granicach woj. Radomskiego na ogólną liczbę zarejestrowanych w czerwcu 1975 roku 3 548 wolnych miejsc, w tym 1 411 dla kobiet, aż 2 986 wynikało z fluktuacji, co stanowi 84,2%, a tylko 562 wolne miejsca pracy wynikały ze wzrostu zatrudnienia.² Zjawisko fluktuacji występuje również w samym Radomiu. Z każdym rokiem znaczna ilość pracowników zmienia swoje dotychczasowe miejsce pracy, wędrując do innych zakładów. I co gorsza, nie czynią to tylko pracownicy młodzi, początkowi, którzy nie zaadoptowali się do istniejących w zakładzie warunków pracy, ale zmieniają też pracę ludzie legitymujący się długoletnim stażem i posiadający ogromne doświadczenie w pracy.

Z protokołów pokontrolnych Wydziału Zatrudnienia i Spraw Społecznych Urzędu Miejskiego w 15-tu zakładach pracy wynika, że największa fluktuacja wystąpiła w Wytwórni Części Zamiennych - 40,2%, Radomskich Zakładach Naprawy Samochodów - 33,8%, Zakładach Przemysłu Odzieżowego "Modar" - 26,8%, Fabryce Łączników w Potkanowie - 25,0% i Radomskim Przedsiębiorstwie Budowlanym - 23,7%. Niższy nieco procent fluktuacji, kształtujący się w granicach od 20 do 15%, występował w przedsiębiorstwach: Zakłady Sprzętu Grzejnego - 18,8%, Odlewnie Radomskie - 18,2%, Spółdzielnia Pracy "Radomianka" - 18,0%, Spółdzielnia Pracy "Radomet" - 17,1%, Zakłady Płytek i Wyrobów Sanitarnych - 16,4%, Kombinat Budownictwa Miejskiego - 16,3%. W grupie zakładów, w których odsetek płynności kadr kształtował się od 14 do 10% znajdują się: Radomska Wytwórnia Telefonów - 13,4%, Zakłady Metalowe im. Gen. Waltera - 12,3%, Spółdzielnia Pracy "Wspólnymi Siłami" - 11,6%, Radomskie Zakłady Przemysłu Skórzanego "Radoskór" - 11,2%.

Trudno na podstawie lakonicznych stwierdzeń, znajdujących się w protokołach pokontrolnych, dociec istoty przyczyn i źródeł płynności kadr. Najczęściej powtarzają się w nich trudne warunki pracy dla zdrowia ludzkiego, trudności dojazdowe do pracy /Fabryka Łączników w Potkanowie, Odlewnie Radomskie/, brak urządzeń socjalnych, w tym głównie stołówek pracowniczych, żłobków i przedszkoli przyzakładowych. Warto podkreślić, że duży procent fluktuacji w niektórych zakładach pracy miał miejsce w grupie pracowników nowozatrudnionych. Występował on głównie w następujących zakładach: Zakłady Metalowe im. Gen. Waltera - 60%, Kombinat Budownictwa Miejskiego - 35,3%, Spółdzielnia Pracy "Radomianka" - 29,6%, Fabryka Łączników - 26,0%, Radomskie Przedsiębiorstwo Budowlane - 25,6%, Zakłady Sprzętu Grzebnego 25,0%, Wytwórnia Części Zamiennej - 24,7% i Radomskie Zakłady Naprawy Samochodów - 24,7%.

Prześledzenie przyczyn powodujących nadmierną fluktuację wśród pracowników nowo przyjętych ma ogromne znaczenie społeczne. Jakże są cechy społeczno-demograficzne porzucających pracę, jakże oni mają przygotowanie zawodowe oraz w jakim stopniu prowadzona jest z tą grupą praca społeczno-wychowawcza - oto podstawowe problemy, które należałoby bliżej zbadać, aby podjąć środki zaradcze ograniczające rozmiary tego zjawiska.

Szczególne rolę w stabilizacji załogi odgrywają właściwie układające się stosunki międzyludzkie. Obiektywna ocena pracowników, przydzielony zakres czynności zgodnie z posiadanymi przez niego kwalifikacjami, okazane ze strony przełożonego zainteresowanie jego warunkami domowymi, oto podstawowe czynniki mobilizujące go do wydajnej i systematycznej pracy oraz wiążące na stałe z zakładem. Wielu, niestety, pracowników czuje się skrzywdzonych niesłuszną oceną i decyzją ze strony swoich zwierzchników. Dowodem tego są m. in. liczne stosunkowo odwoływania napływające do Terenowej Komisji Odwoławczej do Spraw

Pracy oraz do Terenowej Komisji Rozjemczej. W ciągu 11 miesięcy 1975 r. do pierwszej z wymienionych wyżej komisji napłynęło 330 odwołań a do drugiej 50. Odwołania te świadczą o naruszeniu Kodeksu Pracy ze strony zakładów, jak również świadczą o słabym zainteresowaniu sprawami pracowniczymi ze strony niektórych rad zakładowych, które nie analizują przyczyn powstawania niezadowolonych i konfliktów między pracownikami a kierownictwem przedsiębiorstwa. Nie trzeba dodawać, że rozgoryczenie pracownika powstałe w wyniku niesłusznej względem niego decyzji, jest najczęściej przyczyną opuszczenia przez niego zakładu, w którym przepracował nieraz dłuższy okres czasu i położył zasługi dla jego rozwoju.

Troska o pracownika i systematyczną poprawę warunków jego pracy staje się tym bardziej konieczna, z powodu braku poddaży siły roboczej na rynku pracy i występowania zjawiska odchodzenia zatrudnionych osób do innych przedsiębiorstw oferujących dogodniejsze warunki pracy i płacy.

Innym niepokojącym zjawiskiem społecznym, powodującym ogromne straty społeczne i ekonomiczne, to absencja w pracy. Chciałbym zająć się absencją nieusprawiedliwioną, powstałą z winy pracownika. Składają się na nią spóźnienia do pracy, niezasadnione opuszczenia stanowiska w ciągu dnia roboczego, częste, przedłużające się przerwy na papierosa czy herbatkę połączone z pogawędką towarzyską a także samowolnie opuszczone dni robocze przez pracownika. Temu społecznie szkodliwemu zjawisku przeciwdziałają wszystkie zakłady pracy, jak m. in. ostatnio w sposób systematyczny i planowy Zakłady Metalowe im. Gen. Waltera. Formy i metody tego przeciwdziałania oraz uzyskane w związku z tym efekty winny być upowszechnione wśród innych zakładów w mieście.

Z niepokojem należy stwierdzić, że wykorzystanie czasu pracy na 1 robotnika grupy przemysłowej w 1974 r. uległo po-

gorzeniu w porównaniu do roku poprzedniego. Udział robotniko-godzin przepracowanych w czasie normalnym obniżył się z 91,2% nominalnego czasu pracy /po wyeliminowaniu urlopów wypoczynkowych/ w roku 1973 do 90,7% w roku 1974. Jednocześnie wzrósł w tym czasie udział robotniko-godzin nie przepracowanych z 8,8% w 1973 roku do 9,3% w 1974 roku. Udział zaś absencji chorobowej w nominalnym czasie pracy wzrósł z 5,6% w 1973 roku do 6,0% w 1974 roku a urlopów macierzyńskich z 1,4% w 1973 roku do 1,6% w 1974 roku; natomiast udział czasu nie przepracowanego z tytułu nieobecności nie usprawiedliwionych wynosił w tym czasie 0,18% nominalnego czasu pracy³.

Z dążeniem do systematycznej poprawy efektywności produkcji związany jest nierozdzielnie problem poprawy warunków pracy oraz wypoczynku i ochrony zdrowia mas pracujących, jak również problem rozszerzenia ich praw socjalnych. Sprawy te znalazły swoje odzwierciedlenie w uchwałach VI Zjazdu PZPR i były realizowane w okresie między VI a VII Zjazdem Partii. Mówił także o nich I Sekretarz KO PZPR, Edward Gierek, w referacie programowym Biura Politycznego na VII Zjeździe: " W tysiącach zakładów pracy wydatnie poprawiły się warunki pracy, bezpieczeństwo, higiena i estetyka. Powstał dla tych spraw korzystny klimat. Duże znaczenie ma utworzenie i wprowadzenie we wszystkich działkach gospodarki zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego. Szersze są dziś możliwości wypoczynku dla pracowników i ich rodzin. Dwukrotnie wzrosła liczba dzieci i młodzieży korzystających z kolonii i obozów wypoczynkowych".

Są to bezprzecnie ważne zdobycze ludzi pracy w Polsce Ludowej, które mają również swoje pełne odzwierciedlenie w polityce społecznej zakładów pracy w Radomiu. Uwidaczniają się one m. in. w dalszym rozwoju wczasów pracowniczych dla pracowników i ich rodzin, szerokiej rozbudowie obozów i ko-

lonii letnich dla dzieci a także poprawie w dziedzinie ochrony zdrowia ludzi pracy.

Mimo niewątpliwych osiągnięć w tej dziedzinie należy stwierdzić, że niektóre zakłady pracy nie wykorzystwały w 1975 roku środków funduszu socjalnego. Jak wynika z protokołów pokontrolnych Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Urzędu Miejskiego, zakładowego funduszu na poprawę warunków socjalnych załogi nie wykorzystano w 1975 roku w następujących zakładach: Zakłady Piwowskie, Zakłady Sprzętu Grzejnego, Zakłady Płytek i Wyrobów Sanitarnych, Spółdzielnia Pracy "Swit" oraz Ośrodek Elektroniczny GUS, a funduszy zakładowych na wczasowypoczynkowe i kolonie dla dzieci nie wykorzystwały w pełni: Wytwórnia Części Zamiennej, Odlewnie Radomskie, Zakłady Sprzętu Grzejnego i Wojewódzka Spółdzielnia Usług Wielobranżowych. Zdziwienie musi wywołać również fakt zmniejszenia w 1975 roku wydatków na poprawę warunków BHP w Wytwórni Części Zamiennej i Spółdzielni Pracy "Mechanik".

Innym ważnym problemem społecznym jest wykorzystanie zakładowego funduszu mieszkaniowego. Nie przedstawia on większych trudności w dużych zakładach pracy, gdzie środki finansowe przeznaczone na ten cel są odpowiednio wysokie. Jak wykazuje praktyka, zakłady te inwestują w własne budownictwo a także udzielają pożyczek na budowę domków jednorodzinnych. Gorzej natomiast przedstawia się sytuacja w małych zakładach pracy, gdzie fundusz mieszkaniowy jest bardzo niski. Np. w Spółdzielni Pracy "Radomiańska" zatrudniającej 171 pracowników, zamknął się on kwotą 37 tys. zł. Jak w takim przypadku zaspokoić potrzeby mieszkaniowe pracowników?

Poważny pdsetek czynnych zawodowo kobiet w radomskich zakładach pracy, w tym matek posiadających małe dzieci, wymaga uruchomienia przez pracodawcę odpowiedniej liczby żłobków. Na-

leży na wstępie zauważyć, że pod względem liczby żłobków i przedszkoli nasze miasto jest poważnie niedoinwestowane. Radom posiada ogółem 26 przedszkoli, w tym 8 przyzakładowych, z ogólną liczbą 3 340 dzieci, w tym 840 w przedszkolach przyzakładowych. Przedszkola przyzakładowe posiadają: Zakłady Metalowe Grn. Waltera - 2 przedszkola, RZFS "Radoskór" - 3 przedszkola, Radomskie Zakłady Przemysłu Tytoniowego - 1 przedszkole i Radomska Wytwórnia Telefonów - 2 przedszkola. Nakłady inwestycyjne na tego typu placówki nie nadążają za potrzebami w tej dziedzinie. W ostatniej 5-letce oddano do użytku trzy przedszkola przyzakładowe, a mianowicie jedno Radomskiej Fabryki Telefonów i dwa Radomskich Zakładów Przemysłu Skórzanego "Radoskór". W 1976 roku nowe przedszkole uruchomią Zakłady Metalowe im. Gen. Waltera. Sytuacja w przedszkolach radomskich jest w chwili obecnej niezwykle ciężka. Na 100 miejsc przypada średnio aż 160 dzieci. Wychowaniem przedszkolnym w roku szkolnym 1975/76 objęto tylko 30% dzieci w wieku od 3 do 6 lat t.j. mniej o 2% w porównaniu z rokiem szkolnym 1973/74.

Podobnie trudna sytuacja przedstawia się z miejscami w żłobkach. Obecnie w Radomiu jest czynnych 7 żłobków z ogólną liczbą 777 dzieci. W liczbie tej jest 5 żłobków zakładowych / RZFS "Radoskór" - 2 zaś Zakłady Metalowe im. Gen. Waltera, Radomskie Zakłady Przemysłu Tytoniowego i Radomska Wytwórnia Telefonów po jednym/ oraz 2 dzielnicowe. We wszystkich występuje nadmierne zagęszczenie a stan etatowy wszystkich żłobków, wynoszący 520 dzieci, przekroczono do liczby 777 dzieci.

Dowodem zwiększonego zapotrzebowania na miejsca w żłobkach jest odmowa przyjęcia do nich w 1975 roku aż 290 podań matek pracujących. Oddanie do użytku 2 nowych żłobków w ostatniej 5-letce, w tym 1 przyzakładowego, stanowi przyszłość -

wiową kroplę w morzu potrzeb⁴. W tej sytuacji koniecznym jest pilne zwiększenie budownictwa żłobków i przedszkoli przez zakłady pracy. Mniejsze przedsiębiorstwa i instytucje użyteczności publicznej winny łączyć swoje środki finansowe celem wybudowania międzyzakładowych placówek opiekuńczo-wychowawczych.

Kończąc omówienie niektórych dziedzin polityki społecznej realizowanych przez zakłady pracy pragnę jeszcze omówić ankietę, którą na przełomie 1974/1975 roku Radomskie Towarzystwo Naukowe przesłało do 50 większych zakładów pracy w mieście. Pytania miały na celu uzyskanie odpowiedzi o posiadanych przez zakłady etatach socjologa, psychologa względnie pedagoga pracy lub też komórki ergonomicznej. Dotyczyły również badań naukowych na terenie zakładu, jakie placówki naukowe je prowadziły i jakiej problematyce były poświęcone. Pytaliśmy również o problemy, które należałoby objąć badaniami naukowymi w zakładach, kolejno według hierarchii potrzeb i ważności. Celem ankiety było wysondowanie opinii zakładów pracy jakie badania należy podjąć, aby przyjść im z konkretną pomocą. Jak na naszą ofertę w sprawie podjęcia badań naukowych zareagowały zakłady pracy? Ogółem zwrócono 24 ankiety na 50 wysłanych /część z nich dotarła do RTN dopiero w odpowiedzi na naszą ponowną prośbę/, co stanowi 48%. Jakich informacji dostarczyły nam ankietowane zakłady?

1. Tylko jeden zakład posiadał socjologa pracy /"Zreab"/, a 3 zakłady - psychologów pracy /"Zreab", RZFS "Radoskór" oraz Zakłady Metalowe im. Gen. Waltera/.
2. 5 zakładów pracy: Radomska Fabryka Farb i Lakierów, W S S "Społem", Radomskie Zakłady Materiałów Ogniotrwałych, Radomska Fabryka Telefonów i Zakłady Metalowe stwierdziły, że prowadzone są na ich terenie badania ankietowe przez instytuty i placówki naukowe.
3. Część zakładów widzi potrzebę badań z następujących dziedzin:

- nauka o pracy i ergonomia: RWT oraz RZPS "Radoskór";
 - ekonomia - PZGS "Samopomoc Chłopska",
 - organizacja pracy przedsiębiorstw: Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Przemysłu Piekarskiego,
 - technologia produkcji: Kombinat Budownictwa Miejskiego,
 - psychologia pracy: Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Tekstylno-Odzieżowe O/Radom,
 - socjologia pracy: Zakłady Metalowe im. Gen. Waltera, Zakłady Przemysłu Tytoniowego, Radomska Fabryka Wyrobów Emaliowanych, Radomska Fabryka Farb i Lakierów, WSS "Spółka" oraz Spółdzielnia Pracy Chemiczno-Wytwórcza "Spoiwo" ogółem 7 zakładów,
- Spośród wymienionych tu zakładów 6 z nich odczuwa potrzebę badań przyczyn i źródeł powstawania fluktuacji, 1 problem absencji nieusprawiedliwionej pracowników /Zakłady Przemysłu Tytoniowego/ oraz 1 - problem adaptacji pracowników nowo przyjętych /Zakłady Metalowe im. Gen. Waltera/.

4. 9 spośród 24 zakładów ankietowanych nie zgłosiło żadnych potrzeb i propozycji badań oświadczając jednocześnie, że na ich terenie nie są prowadzone żadne badania naukowe. Są to następujące zakłady: Rejonowe Przedsiębiorstwo Melioracyjne, Wytwórnia Części Zamiennych, Radomskie Przedsiębiorstwo Robót Instalacyjnych, Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Handlu Obuwem, Kieleckie Zakłady Przemysłu Owocowo-Warzywnego - Zakład w Radomiu, Rejonowy Urząd Telekomunikacyjny, Zakłady Przemysłu Drzewnego, RZMB "Zremb" oraz Radomskie Przedsiębiorstwo Obrotu Surowcami Włókienniczymi i Skórzanymi.

Żałować należy, że przeszło połowa zakładów objętych ankietą nie nadesłała odpowiedzi. Zebrany tą drogą materiał byłby z pewnością ciekawy i pozwoliłby na właściwe zaprogramowa-

nie badań naukowych z uwzględnieniem zakładowych socjologów i psychologów pracy.

Przedstawiając w niniejszym referacie niektóre dziedziny polityki społecznej i ich realizację przez zakłady pracy w Radomiu żywię głębokie przekonanie, że uczestnicy dzisiejszego sympozjum w swoich wypowiedziach w dyskusji uzupełnią i rozszerzą poruszone problemy przykładami z ich zakładów pracy.

Głosy w dyskusji wskażą z pewnością potrzebę zapoczątkowania badań w tej dziedzinie poprzez nawiązanie ścisłej współpracy zakładów pracy z Instytutem Ekonomiki Produkcji Politechniki Świętokrzyskiej w Radomiu oraz z Radomskim Towarzystwem Naukowym, a to się wiąże z głównymi celami jakie sobie założyli organizatorzy dzisiejszego sympozjum.

¹ Przemysł radomski doczekał się kilku opracowań, jak: Witkowski S.: Struktura współczesnego przemysłu radomskiego. W: Radom. Szkice z dziejów miasta. Pod red. J. Jędrzejewicza. Wwa 1961 s. 137-144; Witkowski S.: Przemysł. W.: Rozwój Radomia 1945-1964. Radom 1964 /1965/s.53-76; Przemysł Radomia. Pod red. S. Witkowskiego. Lublin 1970; Witkowski S.: Rozwój przemysłu Radomia /1945-1972/. "Biul.kwart.RTN" T.11:1974 z.1/2 s. 39-52.

² Informacja o ważniejszych zadaniach gospodarczych w województwie radomskim za I półrocze 1975 r. Radom 1976 - Woj. Urząd Statystyczny.

³ Sprawozdanie statystyczne z wykonania planu oraz sytuacji gospodarczej miasta Radomia za 1974 rok. Radom 1975. Miejski Urząd Statystyczny.

Helena Otto

WARUNKI SOCJALNE W ZAKŁADZIE PRACY

Produkcja i jej rozmiary są ściśle związane z oszczędnością i jego pracą. Ta jedność zawarta jest w polityce społeczno-ekonomicznej, której celem jest podnoszenie stopy życiowej ludności. Zmiana jakiegokolwiek elementu polityki ekonomicznej powoduje zmiany w polityce społecznej, a niewłaściwa polityka społeczna wpływa ujemnie na gospodarkę, ponieważ oddziaływanie ich jest sprzężone zwrotnie.

Podstawowym podmiotem polityki społecznej jest państwo. Realizowanie polityki społecznej przez państwo następuje przez spełnienie funkcji socjalnej i zagwarantowanie obywatelom prawa do życia, wolności i bezpieczeństwa oraz uprawnień do pracy, stopy życiowej, równej płacy, nauki, uczestnictwa w życiu kulturalnym, urlopu i wypoczynku. Wymienione funkcje spełniane są przez powołane do tego podmioty: a/ ministerstwa i urzędy centralne, które zajmują się zagadnieniami pracy i spraw społecznych, b/ organizacje społeczne, o/ związki zawodowe, d/ zakłady pracy, e/ samorządy mieszkańców.

Zakłady pracy obok swoich funkcji produkcyjnych lub usługowych mają obowiązek spełniać funkcję socjalną w stosunku do swoich pracowników i ich rodzin. W zakresie tych funkcji

wchodzi organizowanie różnego rodzaju urządzeń ułatwiających życie pracowników i ich rodzin, a mianowicie: stołówki pracownicze, bufety przyzakładowe, przychodnie lekarskie, żłobki i przedszkola, ośrodki wczasowe i rekreacyjne wypoczynku świątecznego, urządzenia sportowo-rekreacyjne, zakładowe i międzyzakładowe domy kultury, kolonie dziecięce. Prócz tych podstawowych urządzeń prowadzone są przez niektóre przedsiębiorstwa szkoły przyzakładowe lub kursy doskonalenia zawodowego, hotele robotnicze a nawet budownictwo przyzakładowe, lub udział w mieszkaniowym budownictwie miejskim.

Działalność socjalna zakładu pracy finansowana jest z zakładowego funduszu socjalnego¹, który od 1 stycznia 1974 r. kumuluje środki finansowe wpływające dotychczas z kilku kanałów oraz przyjął charakter powszechny przez swoją konstrukcję jednolitą dla wszystkich uspołecznionych zakładów pracy /państwowych, spółdzielczych, społecznych/.

Trzonem funduszu socjalnego, obok gromadzonych na nim środków własnych wpływających np. z odpłatności za usługi socjalne, jest odpis 2 %-owy w stosunku do osobowego funduszu płac, zaliczanego do kosztów działalności podstawowej zakładów pracy². Zakłady, które tych 2 % nie realizują w pełni, w myśl jednolitych zasad dotyczących funduszu zakładowego, mają to uczynić do 1978 r. Jest to stopniowe likwidowanie dysproporcji poziomu środków na zakładową działalność socjalną. Środki nie wykorzystane w roku bieżącym przechodzą na następny rok.

Fundusz socjalny służy finansowaniu określonych świadczeń socjalnych pracownikom i ich rodzinom, a mianowicie potrzebom rekreacyjnym, jak: wczas, wypoczynek sobotnio-niedzielny, wypoczynek dzieci i młodzieży /głównie kolonie letnie/, rozrywki kulturalno-oświatowe, sport i turystyka, ogród-

ki działkowe. Inne świadczenia o charakterze socjalnym a powiązane z warunkami pracy, stanowią element ogólnych kosztów działalności podstawowej zakładów pracy. Są to wydatki na bezpieczeństwo i higienę pracy, dopłaty do zbiorowego żywienia /stołówki/, do zakwaterowania /hotele robotnicze, domy mieszkalne/, do leczenia zdrowotnego /przemysłowa służba zdrowia/, szkoleniowa sawodowego, internatów.

Równoległe z działalnością socjalną zakładu pracy działa związek zawodowy poprzez radę zakładową, która obok udziału w zakresie produkcji posiada następujący zakres pracy:

- a/ nadzór nad warunkami pracy i kontrola BHP,
- b/ opieka nad matką i dzieckiem,
- c/ opieka nad młodzieżą, zwłaszcza pracującą,
- d/ prowadzenie kas zapomogowo-pożytkowych oraz przejęcie od zakładów akcji ogródków działkowych.

Ważną rolę w działalności socjalnej zakładu pracy pełni też samorząd robotniczy, który podejmuje uchwały w sprawie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, regulaminów pracy, zakładowego budownictwa mieszkaniowego, urządzeń socjalnych i kulturalnych itp.

Działalność socjalna zakładu pracy objęta jest planem społecznym, który jest częścią planu społeczno-ekonomicznego zakładu. Planowanie społeczne ma za zadanie stworzenie w zakładzie pracy warunków bezpiecznych, zdrowych i kulturalnych a na tym tle scementowanie załogi w związku z miejscem pracy kolektyw.

Plan wieloletni powinien obejmować rozwiązania długofalowe, jak:

- zmiany struktury kwalifikacyjno-zawodowej załogi,
- niwelowanie płynności kadr,
- zabezpieczenie uprawnień zatrudnionych młodocianych i kobiet,

- polepszenie warunków płacowych i mieszkaniowych.

W planach rocznych systematyczne rozwiązywanie etapów, postawionych w planach wieloletnich zadań, doprowadzi do celu jakim jest zintegrowanie załogi, polepszenie jej warunków pracy i bytu i osiąganie optymalnych wyników produkcyjnych.

W swych rozważaniach chcę skoncentrować się na warunkach pracy podkreślając jednocześnie wpływ warunków pracy i poza pracą na postawę człowieka, obywatela, pracownika. Trzeba zaznaczyć, że aby precyzować lub też uogólniać uwagi dotyczące warunków pracy potrzebne są systematyczne badania warunków w jakich następuje proces pracy prowadzone przez zespoły teoretyków i praktyków /ekonomistów, socjologów, lekarzy itp./.

Kierownictwo i załoga często nie zauważają złego stanu warunków pracy a nawet przyzwyczajają się do niego i mimo powszechnego narzekania nic się ten stan nie polepsza, lub polepsza minimalnie, chociaż w rezultacie wymaga radykalnych zmian. Samorząd robotniczy i rada zakładowa niejednokrotnie zatapiają się w codziennych obowiązkach i są mało operatywni w egzekwowaniu prawidłowych warunków pracy, reprezentując interesy nie załogi, ale kierownictwa dążącego do wykonania planowej produkcji za wszelką cenę. O ile w zakładzie pracy występuje płynność kadr, możemy zdecydowanie powiedzieć, że warunki pracy są złe i muszą ulec jak najszybciej poprawie.

Pierwsza sprawa to potrzeba polepszenia warunków sanitarno-higienicznych. Brudne, zaniedbane i ciasne ubikacje, lepiące się od brudu klamki i drzwi, zepsute krany, brak pryszniców i gorącej wody, chroniczny brak papieru toaletowego. Kierownicy administracyjni zamiast biegać po zakup firanek i dywanów do pomieszczeń biurowych, powinni codziennie sprawdzać czystość w tych miejscach, a sprzątanie tych pomieszczeń, przez które przewijają się setki pracowników powinno odbywać się 3 razy dziennie, a nie raz. Są to sprawy traktowane jako wstydlive, ale z punktu widzenia higieny społecznej niezmiernie waż-

ne. Łączy się z tym sprawa stałego utrzymywania w czystości pomieszczeń wspólnych, gdzie znajdują się stanowiska pracy, co zobowiązuje załogę do utrzymywania jej.

Rozpatrując dalej, niezmiernie ważną sprawą jest przestrzeganie i egzekwowanie zasad ergonomii, tj. dostosowanie maszyny a nawet całego stanowiska pracy do człowieka, wygodne krzesła, stoły, obuwie, odzież ochronna jak też oprzyrządowanie.

Zmniejszenie wypadkowości może nastąpić tylko przez skrupulatne przestrzeganie zasad BHP przez załogę i dopilnowanie przez służbę BHP stosowania na codzień tych zaleceń. Zdarza się bardzo często, że pracownicy nie wkładają ubrań ochronnych, rękawic, lub okularów jak też, co jest nagminne, nie stosują ochraniaczy na uszy, wyjaśniając, że są niewygodne. Wata dźwiękochłonna, nota bene importowana, też jest niechętnie stosowana. Ten upór prowadzi dosyć szybko do utraty sprawnego słuchu, a w dalszej kolejności do inwalidztwa.

Dla podniesienia zdrowotności załogi duże znaczenie ma włączenie przyzakładowej służby zdrowia do badania przyczyn zachorowalności, szerokiego stosowania profilaktyki i zmniejszania zachorowalności zawodowej i ogólnej. Praca służby zdrowia nie powinna być oceniana według najmniejszej liczby udzielonych zwolnień, ale według stopnia wykrywania przyczyn i leczenia chorób zawodowych i ogólnych. Badania naukowe wykazują, że 1/3 absencji chorobowej w polskim przemyśle spowodowana jest złymi warunkami pracy.

Do warunków pracy zalicza się też urządzenie otoczenia stanowiska pracy, odpowiedniego oświetlenia, temperatury, wentylacji itp. Wiele trudności w przestrzeganiu wymienionych warunków dla stanowiska pracy mają stare zakłady, ale niejednokrotnie źle dzieje się i w nowych zakładach, gdzie nie dopil-

nowane jest szybkie reperowanie zepsutych urządzeń. Niepostrzeżenie więc następuje dewastacja sprzętu, urządzeń i otoczenia stanowiska pracy. Bardzo istotną sprawą jest miejsce do przebierania się w ubrania robocze, a mianowicie wygodne szafki, jasne pomieszczenia na spożycie posiłku. Te zakłady pracy, które posiadają już pokoje śniadaniowe powinny jeszcze bardziej za-troszczyć się o ich wygląd i urządzenie. Trzeba tu zaznaczyć, że słyszy się o wykorzystywaniu przez majstrów i kierowników przerw śniadaniowych na krótkie operatywne narady robocze. Zagwarantowane umowami zbiorowymi przerwy są pomyślane na regenerację sił w połowie dnia pracy, ponieważ dowiedziame, że po czterech godzinach intensywność pracy spada, a po krótkim odpoczynku powraca do poprzedniej normy. Dlatego procedura na-rad w przerwach na regenerację jest niedopuszczalna ze wzglę-dów społecznych i ekonomicznych.

Stołówki, bufety i posiłki regeneracyjne w miejscu pra-cy mają duże znaczenie dla załogi, bez względu na to czy pra-ca jest na jedną, czy więcej zmian.³ Stołówki zdejmują z ko-biet obowiązek gotowania obiadu, czynności pracochłonnej, szcze-gólnie gdy weźmiemy pod uwagę uciążliwość naszych codziennych zakupów, wystawanie w kolejkach i czekanie na przywiezienie mięsa i wędlin. Jeśli chodzi o zakupy to zbyt małą rolę spek-niają bufety zakładowe, które powinny być minisklepami spo-żywczymi dla załogi. Pracownicy powinni w nich kupować wyreby garmazeryjne, wędliny, nabiał i ciasta dla domu codziennie o-raz w końcu tygodnia w większych ilościach na zasadzie ran-nych zamówień pozostawionych na kartce⁴ w bufecie, odbiera-nych po zakończeniu pracy.³

Pomoc kobiecie w zakładzie pracy jest sprawą bardzo wa-żną. Kobiety stanowią 42% zatrudnionych w gospodarce uspołecr-nionej i przyczyniają się do tworzenia i wzrostu dochodu na-

rodowego, a oprócz tego stanowią trzon rodziny. Niezależnie od podejmowanych decyzji na szczeblu centralnym, dotyczących pod-wyżki zasiłków rodzinnych, rozszerzenia uprawnień macierzyń - skich, urlopowych i chorobowych, w zakładach pracy największe znaczenie ma opieka nad przyszłą matką i matką posiadającą ma-łe dzieci. Te sprawy są w zakładach pracy stosunkowo nieźle or-ganizowane, jednak zdarzają się przypadki niewłaściwego trak-towania kobiety ciężarnej w pracy np. nie udzielanie należącego awansu ze względu na zbliżające się rozwiązanie. Zbyt małe przywiązuje się u nas wagi do pracy kobiet na pół etatu, która pozwoliłaby wielu kobietom nie przerywać pracy zawodowej cał-kowicie, gdy mają małe dzieci. Przerwanie pracy powoduje dużą wyrwę w budżecie rodziny, a zarobki na pół etatu wyrwą tę szą-godziłyby.

Dla dzietnych kobiet bardzo uciążliwa jest praca na trzy zmianie. Chciałabym więc postulować stosowanie w pracy 3-zmia-nowej na nocnej zmianie brygad składających się z kobiet nie posiadających małych dzieci, ponieważ te osoby mogą po nocnej zmianie odpocząć.

Osobnym zagadnieniem jest sprawa organizowania żłobków i przedszkoli, ponieważ zabezpieczenie dzieci daje możliwość spo-kojnej pracy matce. Jestem zdania, że zakłady pracy, szcze-gólnie w miastach i miasteczkach, nie powinny budować własnych żłobków ani przedszkoli, bo i tak nie są w stanie objąć tą ak-cją wszystkich dzieci, ale powinny partycypować w budowie i u-trzymaniu tych urządzeń w osiedlach i zabezpieczać umieszcze-nie tam dzieci swoich pracowników. Codzienne dowożenie dzieci z domu do miejsca pracy jest uciążliwe dla matek i dzieci, tym bardziej, że komunikacja miejska pozostawia wiele do życzenia. Chyba, że zakład pracy ma własne rzeczowe koncepcje dowożenia dzieci do własnych żłobków i przedszkoli. Inaczej nieco przed-stawia się sprawa, gdy zakład stoi w pustej okolicy, a infra-

struktura okoliczna nie jest rozwiązana. Wówczas żłobek lub przedszkole zakładowe daje pewne rozwiązanie i zachęca do podejmowania pracy przez kobiety. Działać tu więc musi zdrowy rozsądek.

Do warunków pracy należą też warunki dojazdu do zakładu pracy. W tym przypadku braki komunikacji miejskiej musi uzupełniać zakład pracy we własnym zakresie oraz zabiegać, aby rozkład pociągów podmiejskich był zsynchronizowany z czasem rozpoczynania i kończenia pracy /szczególnie wielozmianowej/, lub odwrotnie - zakład pracy musi wziąć pod uwagę rozkład pociągów dowożących do pracy jego pracowników. Uciążliwe dojazdy wpływają na porzucanie pracy⁵.

Bardzo istotną sprawą dla oceny warunków pracy jest możliwość korzystania ze zorganizowanego wypoczynku i rekreacji. Wyjazdy urlopowe są na ogół dosyć dobrze organizowane przez zakłady pracy w przypadku własnych domów wypoczynkowych, lub przez rady zakładowe z puli związków zawodowych. Ciężar zagadnienia polega głównie na wypoczynku sobotnio-niedzielnym. Ludzie często nie potrafią wypoczywać, trzeba więc nimi nieco kierować, dając im różne propozycje do wyboru.

Według badań na sposoby spędzenia wolnego czasu ma wpływ wykształcenie, im ono wyższe tym większe upodobanie do teatru i kina; stan cywilny i wiek - młodzi chętniej wyjeżdżają a żonaci wolą być blisko domu; płeć - kobiety poświęcają soboty na prace domowe; wysokość dochodów - jeśli są niskie to w wolnym czasie podejmowane są dodatkowe prace zarobkowe; warunki mieszkaniowe - złe powodują, że człowiek spędza chętniej czas poza domem; stan zdrowia i tradycje rodzinne. Właśnie ta wielka liczba motywacji korzystania z wolnego czasu stwarza potrzebę obok zorganizowanej rekreacji przygotowanej przez zakład pracy, jak dojazdy do własnego ośrodka, wycieczki tury-

styczne, spartakiady pracowników itp. - objęcie tego zagadnienia przez władze terenowe. Zakład pracy ma istotnie obowiązek zaproponowania pracownikom różnych form spędzenia soboty-niedzieli, ale uważam, że główny obowiązek organizacyjny powinien ciążyć na władzach terenowych.

Radom ma niewiele zieleni i urządzeń sportowo-rekreacyjnych zakładowych i publicznych. Brak jest dobrze zagospodarowanego parku kultury i wypoczynku ze ścieżką zdrowia. Powinna zostać wybudowana jak najszybciej / w latach 1976-80/ kryta pływalnia w śródmieściu i co najmniej dwie pływalnie otwarte oraz wesołe miasteczko, które byłoby magnesem dla turystów, a stałą rozrywką dla mieszkańców. Potrzebny jest program imprez i rozrywek nie tylko na lato, ale i na zimę. Jeśli chodzi o sporty zimowe to trzeba upowszechnić szerzej łyżwiarstwo / zobowiązać szkoły do urządzania lodowisk/ i narciarstwo nizinne, tym bardziej, że sprzęt jest stosunkowo tani.

Zakłady pracy powinny angażować na prace zleczone nauczycieli wychowania fizycznego, jako instruktorów rekreacji sportowej, dopóki nie będzie wykształcona w tym kierunku kadra specjalistyczna. Jeśli chodzi o wycieczki, konieczny jest szerszy udział PTK, a w radach zakładowych powinny być wyznaczone osoby, które będą wymieniały miejsca wycieczkowe między zakładami pracy. Trzeba bowiem podkreślić, że pracownicy często woląjechać z obcym zakładem pracy lub organizacją społeczną np. "Gromada", aby nie być w tym samym otoczeniu jakie mają w miejscu pracy.

Wydaje się, że powinien być ponownie rozpatrzony przez władze terenowe plan rozwoju ogródków działkowych pod kątem powiększenia ilości, ponieważ objęte planem przestrzennego zagospodarowania Radomia wielkości są zbyt niskie w stosunku do potrzeb.

Z przedstawionych rozważań wynika, że problemów jest bardzo wiele do rozwiązania w trybie szybkim niezależnie od planów długofalowych. Są one kompleksowe i powiązane z obecną i przyszłą wydajnością pracy, wymagają więc optymalnych rozwiązań tak w gospodarce terenowej jak i w każdym zakładzie pracy.

¹ Ustawa z 23 czerwca 1973r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego /Dz. U. 1973 nr 27 poz. 150/ oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z 2 listopada 1973 r. w sprawie zakładowego funduszu socjalnego i zakładowej działalności socjalnej /Dz. U. 1973 nr 43 poz. 260/.

² Pomijam w swoich rozważaniach zakładowy fundusz nagród, którego odpis z funduszu płac wynosi 3% rocznie /do 1981r. dojdzie do 8,5%/ i zakładowy fundusz mieszkaniowy o odpisie 1% rocznie.

³ W Związku Radzieckim bardzo rozpowszechniła się, obok stołówek przyzakładowych, forma stołówek osiedlowych, w których jada młodzież, mieszkańcy osiedla, a szczególnie emeryci.

⁴ W NRD w dużych zakładach pracy kobiety pracujące dają rano w sklepach przyzakładowych spisy potrzebnych produktów spożywczych, a po pracy odbierają przygotowany towar, płacą i bez wystawiania w kolejkach jadą do domu.

⁵ W końcu 1974 r. w b. woj. białostockim przeprowadzono badanie motywacji porzucania pracy. Obok sprawy zarobków i złych dojazdów podawano złe warunki socjalno-bytowe, t.j. złe warunki pracy /niebezpieczne i niehigieniczne/, brak możliwości rekreacji i wypoczynku, brak możliwości umieszczenia dziecka w żłobku lub w przedszkolu zakładowym lub innym.

Stefan Witkowski

KSZTAŁTOWANIE SIĘ OSRODKA NAUKOWEGO W RADOMIU

Od roku 1965, kiedy po raz pierwszy przedstawiłem stan badań regionalnych dotyczących Radomia i regionu radomskiego, można obserwować znaczny postęp tak w organizacji tych badań jak i w uzyskanych efektach.

W przeszłości regionalne badania naukowe prowadzone były głównie z motywów wynikających z indywidualnej twórczej potrzeby badaczy. Do tej grupy badaczy należą m. in. ks. Józef Gacki², ks. Józef Rokoszyński³, ks. Jan Wiśniewski⁴, Kazimierz Mróz⁵. Stworzyli oni podstawy regionalnych badań historycznych tego terenu, a przez opublikowanie źródeł, które zaginęły w dwóch wojnach światowych, zabezpieczyli dla nauki i kultury bezcenny materiał naukowy. Działalność tych badaczy regionalnych jest typowym przykładem prowadzenia badań naukowych tylko z motywów własnej pasji badawczej i inspirowała wielu ich naśladowców.

Następny etap badań, który zjawiał się w okresie powojennym to badania traktowane instytucjonalnie, często wykonywane na zamówienie a dotyczące planowania przestrzennego, przemysłu, rolnictwa, turystyki oraz warunków bytowych ludności. W badaniach tych zatracą się dotychczasowy priorytet badań hi -

storycznych na rzecz osiągnięcia potrzebnych informacji o warunkach środowiska geograficznego, stosunkach społecznych i gospodarczych miasta i regionu. Informacje te stają się niezbędne wobec przechodzenia władz terenowych od prostych do coraz bardziej skomplikowanych form decyzji, tak o charakterze operatywnym jak i o charakterze planistycznym. Coraz częściej zjawia się zapotrzebowanie na różnego rodzaju informacje i ekspertyzy naukowe, które potrzebne są do podejmowania decyzji na różnych szczeblach i etapach. Jest to następstwem przechodzenia kierownictwa zarządzania jednostkami regionalnymi w ręce osób lepiej przygotowanych do swej roli kierowniczej tak pod względem praktycznym jak i teoretycznym, i posiadających umiejętność wykorzystywania nauki dla procesu zarządzania i podejmowania decyzji.

Zakres popytu na badania naukowe wzrasta i wychodzi zarówno od wielkich organizacji jak i od mniejszych jednostek społecznych i gospodarczych. Sprzyjającym zjawiskiem dla rozwoju tych badań są zapotrzebowania wynikające z form normatywnych, z których do najważniejszych należy zaliczyć wprowadzony od 1971 r. w procesie planowania we wszystkich działach gospodarki narodowej i resortach obowiązek prognozowania.

Popyt na badania naukowe przedstawione w formie informacji lub analiz problemowych dla celów gospodarki regionu kształtuje się w następujących głównych kierunkach uwzględniających t.zw. "czynniki regionalne":

- dla celów planowania regionalnego /przestrzennego i gospodarczego/ w szerokim zakresie problematyki badawczej,
- dla celów planowania postępu organizacyjnego i technicznego w produkcji i usługach, obejmujących różne działy gospodarki jak: przemysł, rolnictwo, handel, usługi komunalne, turystyka itp.

Dla zaspokojenia określonego poprzednio popytu musi istnieć odpowiedni potencjał naukowo-badawczy. Na terenie woj. radomskiego potencjał ten reprezentują następujące instytucje:

1. Radomskie Towarzystwo Naukowe,
2. Politechnika Świętokrzyska,
3. Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Kielcach,
4. Branżowe instytuty przemysłowe.

Powstałe w 1963 r. Radomskie Towarzystwo Naukowe określiło swą rolę w ogólnej strukturze potrzeb regionu. a program jego prac obejmuje szereg zadań, które rozszerzają zakres informacji o regionie radomskim i przedstawiają szereg analiz naukowych problemów regionalnych z różnych dyscyplin naukowych.

Szczególnie ważną rolę odegrało RTN w opracowaniu informacji regionalnych o charakterze monograficznym. Podstawowymi publikowanymi opracowaniami monograficznymi są: "Rozwój Radomia 1945-1964". /Radom 1965/, "Przemysł Radomia". /Lublin 1970/, "Rocznik statystyczny miasta i powiatu Radom 1964", "Powiat Lipski" /Łódź 1972/. Opracowano do wydania: "Monografię miasta Radomia", "Monografię miasta Starachowice" oraz "Monografię powiatu radomskiego", która ukaże się w najbliższym czasie. W "Biuletynie Kwartalnym RTN" ukazało się wiele cennych prac o charakterze problemowym i analitycznym. Na plan pierwszy wysuwają się studia dotyczące urbanistyki, architektury i ochrony zabytków. Należy tu wymienić wiele artykułów Wojciecha Kalinowskiego oraz dwie prace Stefana Witkowskiego: "Struktura przestrzenna miasta na przykładzie Radomia". /Warszawa 1967/ oraz rozprawa habilitacyjna p.t.: "Dziedzictwo urządzeń trwałych w miastach /woj. kieleckie/. /Radom 1969/.

Dość poważnie zostały zaangażowane prace naukowo-badawcze nad przemysłem Radomia. Wiele materiałów analitycznych dotyczących lokalizacji, zatrudnienia, stanu zainwestowania itp. znalazło się w wymienionym tu dziele "Przemysł Radomia". Ponad-

to wykonano wiele szczegółowych opracowań, m. in. monografie zakładów przemysłowych: Radomskiej Wytwórni Telefonów, Spółdzielni Pracy "Sport", Spółdzielni Pracy "Spoiwo". Na zlecenie Instytutu Urbanistyki i Architektury RTN wykonało opracowanie studialne dzielnicy przemysłowej Borki, na zlecenie Wojewódzkiego Komitetu Wychowania Fizycznego i Turystyki prognozę zagospodarowania turystycznego woj. kieleckiego a na zlecenie Prezydium MRN w Radomiu studium prognostyczne p.t.: "Program rekonstrukcji usług w m. Radomiu w latach 1966-1985.

Znaczne osiągnięcia ma RTN w zakresie badań środowiska naturalnego i problemów jego ochrony. Zagadnieniom ochrony środowiska zostały poświęcone dwa zeszyty "Biuletynu Kwartalnego RTN".

W zakresie badań socjologicznych brak było dotychczas skoordynowanych badań. Badania te miały raczej charakter sporadyczny. Należy wymienić prace publikowane w "Biuletynie Kwartalnym RTN", jak: Zygmunta Pióro "Wstępne studium ekologii społecznej m. Radomia", Jana Jagusiaka: "Migracje w procesach urbanizacji m. Radomia" oraz Stefana Witkowskiego "Warunki mieszkaniowe w Radomiu".

Wielkim osiągnięciem RTN jest stałe opracowywanie i publikowanie bibliografii dotyczącej m. Radomia i regionu radomskiego. Prace te prowadzone przez Stanisława Zielińskiego stworzyły pełną bazę informacji bibliograficznej dla badań regionalnych.

Obecnie poważnymi ośrodkami badań problemów regionalnych są wyższe uczelnie: Politechnika Świętokrzyska i Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Kielcach.

W Radomiu działają trzy Wydziały Politechniki Świętokrzyskiej: Wydział Ekonomiczny, Wydział Transportu oraz Wydział Technologii Obuwia i Tworzyw Sztucznych. Szczególne role dla badań regionalnych zaczyna odgrywać Wydział Ekonomiczny. Trzeba przyznać, że dotychczas brak było dla naszego regionu odpowiednich opracowań ekonomicznych, które charakteryzowałyby bazę e-

konomiczną miasta Radomia i regionu radomskiego.

Na Wydziale Ekonomicznym Politechniki Świętokrzyskiej wykonano szereg prac magisterskich i dyplomowych na temat zagospodarowania regionalnego /seminarium doc. Mieczysława Trzeciaka/, socjologicznych i stosunków pracy w radomskich zakładach pracy, /seminarium doc. Mieczysława Trzeciaka/ handlu i usług w Radomiu i regionie /seminarium doc. Stefana Witkowskiego/, i działalności ekonomicznej zakładów przemysłowych, /seminaria prof. prof. Leszka Pasiecznego i Jerzego Więckowskiego/ oraz postępu technicznego /seminarium doc. Juliana Gordona/. W ramach tematów węzłowych Polskiej Akademii Nauk zespół pod kierunkiem doc. Stefana Witkowskiego opracował planowanie sieci handlowej w regionie na przykładzie woj. radomskiego.

Obok tych prac dużą rolę mają badania naukowe ekonomiki regionu prowadzone w ramach prac doktorskich pracowników naukowych Wydziału Ekonomicznego Politechniki Świętokrzyskiej. Inne wydziały techniczne Politechniki Świętokrzyskiej prowadzą badania naukowo-badawcze w ramach współpracy z regionalnymi zakładami przemysłowymi. Wyniki tych badań są wdrażane do praktyki w poszczególnych zakładach przemysłowych.

Również Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Kielcach prowadzi badania naukowe nad regionem radomskim pod kierunkiem doc. Stanisława Cieślińskiego, doc. Juliana Bartosika i dra Stanisława Ośki.

W polityce gospodarczej kraju następne lata będą odznaczały się coraz większym priorytetem badań w zakresie postępu technicznego i organizacyjnego, a więc również większym zapotrzebowaniem na takie badania naukowe. Zapotrzebowania te będą rosły również w skali gospodarki regionalnej. Stworzenie instytucjonalnej bazy tych badań dla Radomia i regionu radomskiego zapewni na przyszłość możliwość realizowania znacznej ilości badań naukowych o charakterze ekonomicznym, socjologicznym i technicznym w lokalnych instytucjach naukowych.

- 1 S. Witkowski: Stan zaawansowania prac badawczych nad miastem i regionem Radomia. "Biul. kwart. RTN" T.2:1965 z.1 s.31-38. Ze względu na charakter sympozjum autor nie uwzględnił badań historycznych dotyczących Radomia i regionu radomskiego, prowadzonych w znacznej mierze pod patronatem Radomskiego Towarzystwa Naukowego. Autor ma nadzieję, że podsumowania osiągnięć w tym zakresie zostaną dokonane w najbliższym czasie.
- 2 R. Kaczmarek: Gacki Józef /1805-1876/:"Polski Słownik Biograficzny" T.7. Kraków 1948-1958 s. 196-197/przypis redakcji/
- 3 W. Wójcik:Ks. Józef Rokoszyński /1870-1931/ "Archiwa, Biblioteki i Muzea Kościelne" T.10:1965 s. 281-293 /przypis redakcji/.
- 4 W. Wójcik: Ks. Jan Wiśniewski /1876-1943/ "Archiwa, Biblioteki i Muzea Kościelne" T.6:1963 s.279-294/przypis redakcji/.
- 5 S. Zieliński: Bibliografia prac Kazimierza Mroza."Biul.kwart. RTN" T.2:1965 z. 3/4 s. 71-78 /przypis redakcji/.

Elżbieta Gerlach

Z DOŚWIADCZEN ZAKŁADOWEGO SOCJOLOGA PRACY

Kilka lat temu moda na pracownię psychologiczno-socjologiczne w zakładach przemysłowych sprawiła, że ambicją dyrekcji wielu zakładów pracy stało się posiadanie takiej komórki. Najczęściej bez żadnych doświadczeń ani wytycznych w tym zakresie zatrudniano - i niestety na tej zasadzie zatrudnia się nadal - socjologów w przemyśle. Przede wszystkim zatrudniają ludzi młodych, bezpośrednio po studiach, a to ze względów finansowych /niższe płace/ i ze względu na trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników z praktyką. Z kolei socjologowie z praktyką niechętnie podejmują pracę w przemyśle znając trudności tej pracy z doświadczeń własnych lub kolegów. Tak więc przemysł zasilany jest głównie w kadrę świeżo upieczonych socjologów, psychologów, pedagogów i specjalistów dziedzin pokrewnych. Zadaniem ich, zaraz po podjęciu pracy, jest najczęściej organizowanie placówki służącej badaniom społecznym, bądź uzupełnienie już istniejącej pracowni. Jak wykazały badania wśród socjologów występuje bardzo wysoka fluktuacja. W zależności od vacatów w schemacie organizacyjnym przedsiębiorstwa socjolog trafia do różnych komórek organizacyjnych, podlega różnym szefom i co za tym idzie stawia się mu różne wymagania.

Niniejsze refleksje oparte są na doświadczeniach, jakie zdobyłam pracując cztery i pół roku jako socjolog zakładowy w dużym zakładzie przemysłowym. Podejmując swą pierwszą pracę zawodową - pracę socjologa zakładowego - zostałam "przydzielona" Działowi Kadr, który otrzymał dwa etaty: dla socjologa i psychologa, jakiego też chcieli zatrudnić. Od początku byłam przedstawicielką Sekcji Humanizacji Pracy, podległą kierownikowi Działu Kadr i dalej - pośrednio Dyrektorowi d / s Pracowniczych i Dyrektorowi Naczelnemu. Z doświadczeń moich koleżanek i kolegów zatrudnionych w innych zakładach wiem, że socjolog bywa umiejscowiony w zakładach w następujących komórkach organizacyjnych: Dział Kadr, Dział BHP /podległy bezpośrednio Dyrektorowi d/s Technicznych/, Dział Zatrudnienia i Płac /podległy Dyrektorowi d/s Ekonomicznych/, Dział Organizacyjno-Prawny, Redakcja Gazety Zakładowej, Pracownia Psychologiczno-Socjologiczna. W najlepszym wypadku, i rzadko, podlega bezpośrednio Dyrektorowi Naczelnemu jako asystent d / s społecznych. W zależności od umiejscowienia w schemacie organizacyjnym przedsiębiorstwa socjolog spełnia swą rolę w oparciu o innych przełożonych, co automatycznie ukierunkowuje jego działanie na dziedzinę, z jaką jest związany przynależnością służbową. Socjolog w komórce BHP jest zobowiązany przede wszystkim śledzić przyczyny wypadków przy pracy, socjolog w Dziale Zatrudnienia wgłębia się w tajniki rozmieszczenia etatów i wysokości płac, wreszcie socjolog w kadrach - jakim i ja byłam - zdobywa całą wiedzę związaną z przyjmowaniem, zwalnianiem, karaniem, nagradzaniem i szkoleniem pracowników. Trudno stwierdzić, gdzie spośród wymienionych komórek organizacyjnych socjolog ma największe pole do działania. Gdzie umieścić go należy, by jego wiedza zawodowa była najlepiej wykorzystana? Pewne jest, że gdy zakład zatrudnia tylko jednego socjologa na około 10 000 pracowników, to jego rola jako badacza

jest bardzo trudna i mozolna. Jednakże jeśli dyrekcja przedsiębiorstwa zakłada, że przyjmie socjologa - cudotwórcę od uzdrawiania stosunków społecznych i tenże cudotwórca zostanie doczepiony do jednego z licznie wymienionych tu działów, bo jest tam akurat wolne biurko lub ktoś uzna to za najwłaściwsze, to niedługo czeka na rozczarowanie. Młody stażysta mający umysł pełen teorii i pojęcie o zakładzie przemysłowym z nielicznych praktyk i hospitacji odbytych na studiach / i to najczęściej są zakłady o odmiennym profilu niż ten, w którym podejmuje pracę/ stara się usilnie przekonać wszystkich, a więc całą hierarchię przełożonych, kolegów z macierzystego działu, i co najważniejsze - wielotysięczną załogę, o konieczności prowadzenia badań socjologicznych, które zdecydowanej większości wydają się zbędną pisaniną, i oczywiście stają się nią wkrótce, jeśli wnioski socjologa nie są wykorzystywane w praktyce.

Inaczej to wygląda w Pracowniach Socjologiczno-Psychologicznych, które istnieją przy niektórych zakładach. Tam nowy socjolog zastaje plan działania na najbliższy, a nawet wieloletni okres i jego zadaniem jest włączyć się do realizacji tych badań. W pracowni takiej jest co robić od razu, ale efekty tej pracy nierzadko dzieją los badań indywidualnych socjologów, czyli skrzętnie są chowane do szuflady, a w razie jakiejś kontroli, sprawozdania czy wizyty redaktorów prasy lokalnej - z dumą wyciągane i relacjonowane. Bowiem sprawą dumy i honoru wielu dyrekcji zakładów przemysłowych jest posiadanie socjologa, możliwość pochwalenia się nim w zjednoczeniu, w WRZZ, w innych zakładach pracy.

Przez cały okres mej pracy reprezentowałam swój zakład na wszystkich konferencjach, organizowanych przez różne instytucje i organizacje a dotyczących szeroko pojętej humanizacji pracy, często z socjologią i naukami społecznymi mających

bardzo luźny związek. I trzeba przyznać, że w tej działalności nigdy nie miałam najmniejszych przeszkód ani trudności - wprost przeciwnie - mile były widziane moje wystąpienia i dwalenie swego zakładu na zewnątrz.

Co należało do zakresu moich obowiązków służbowych?

Po pierwsze, organizowanie upragnionej przez przełożonych pracowników do badań socjo- i psychotechnicznych. W tym celu zabiegałam o aparaty do badań psychologicznych, testy i ankiety, sporządzałam plany wyposażenia pomieszczenia na pracownię i plany pracy.

W badaniach socjologicznych miałam obowiązek kłaść szczególnie nacisk na badania fluktuacji pracowników, adaptacji nowych pracowników oraz stosowania tzw. bodźców pozamaterialnych. Oprócz tego sporadycznie wykonywałam prace zastępcze, w razie urlopów lub chorób pracowników kadr i szkolenia, lecz trzeba lojalnie przyznać, że zdarzało się to rzadko. Natomiast najwięcej kłopotu sprawiały mi wszelkie sprawozdania, analizy, referaty i notatki służbowe, które ustawicznie musiałam sporządzać bądź do jednostki nadrzędnej, bądź do organizacji społeczno-politycznych. Była to nudna pisanina i powielanie tych samych materiałów pod "innym kątem", w zależności od adresata.

Do zadań moich również należała stała współpraca z organizacjami społeczno-politycznymi na terenie zakładu w formie doradztwa i przeprowadzania badań na potrzeby organizacji. Współpraca ta nie nastroczała mi większych trudności. Ponadto utrzymywałam stały kontakt z gazetą zakładową starając się poprzez prasę popularyzować i informować o potrzebie stosowania nauk społecznych w przedsiębiorstwie przemysłowym.

W okresie mojej pracy w zakładzie przeprowadziłam szereg badań empirycznych. Były to badania sondażowe - przeprowadzane na próbie nie przekraczającej 3-5% ogółu zatrudnionych, albo badania wybranej grupy pracowników /badania stosun-

kowo najłatwiejsza/. Wydawać by się mogło, że mając tak dużą grupę społeczną można przeprowadzać dużo różnorodnych badań. Istnieje jednak szereg barier istotnie ograniczających zakres działalności socjologa w wielu aspektach. Np. bodranie odpowiedniej próby do badań, albo badania pilotażowe. Te ostatnie zresztą kończą się zwykle na samym pilotażu, bo różne względy przemawiają za zaniechaniem szerszych badań. Tak było z badaniami nad konfliktami w zakładzie pracy, które przeprowadzałam w 1971 roku. Badania te były dużo wcześniej przygotowane do realizacji, lecz zmuszona byłam je odwlekać przez długie miesiące z powodu różnych sytuacji uniemożliwiających ich przeprowadzenie. W końcu zaczęłam realizować badania na pięciu wydziałach wybranych stosując różne metody rozdania ankiet, by wybrać najwłaściwszą metodę, gwarantującą największą ilość zwrotów. Ankiety rozprowadzane były przez: kierownictwo wydziału, mężów zaufania, organizację ZMS i przede mną. Największą ilość zwrotów otrzymałam od przedstawicieli organizacji ZMS. Niestety, badania nie dały oczekiwanych rezultatów. Wypowiedzi były bardzo skąpe, mimo, że ankieta była anonimowa.

Z ciekawszych badań, jakie przeprowadziłam były badania nad stażystami po wyższych studiach. Badania te, muszę przyznać, były właściwie wykorzystane i szybko doczekały się realizacji. Stażyści - młodzi inżynierowie i ekonomiści, zatrudnieni niezgodnie z kierunkiem wykształcenia, zostali przesunięci do komórek organizacyjnych związanych z ich specjalnościami.

Od początku zatrudnienia w zakładzie prowadziłam badania nad fluktuacją pracowników. Polegały one na stałym przeprowadzaniu wywiadów z pracownikami zwalnającymi się na własną prośbę, interweniowaniu w wypadku nieuzasadnionych zwolnień, pomoc w przesunięciach pracowników na inne wydziały, czy stanowiska pracy. Analizy fluktuacji były przeprowadzane co-

rocznie, a wyniki przedstawiane dyrekcji.

Problemem adaptacji pracowników zajmowałam się również dość szczegółowo i wnikliwie. Pieczołowicie opracowywane i wielokrotnie analizowane programy działalności w zakresie krzewienia humanizacji pracy, wieloletnie programy adaptacji młodzieży i nowo przyjętych, potrafił przecieżyć jednak zła wola brygadzysty, brak ciepłej wody w umywalni czy niesprawiedliwy podział nagród. Dlatego, i szczerze, problemem adaptacji w moim zakładzie zajmowało się wiele osób i chyba największym sukcesem w powodzeniu i efektach tej działalności była znaczna poprawa warunków socjalnych zakłogi. Podkreślałam ten fakt dlatego, że nie wszystkie problemy tzw. społeczne są do załatwienia przez socjologa w zakładzie. Trzeba dobrej woli i zrozumienia problemu przez dyrekcję przedsiębiorstwa, by podstawowe założenia socjologii pracy były właściwie stosowane w praktyce.

Największe badania, jakie podjęłam w zakładzie to okresowe oceny pracowników. Oceny pracowników przeprowadzało i przeprowadza wiele zakładów, pisze o tym od czasu do czasu prasa, lecz o ile mi wiadomo socjologowie nie są zgodni co do formy i metody przeprowadzania tego rodzaju badań. Oceny były przeprowadzane etapami. Najpierw, tytułem próby, na dwóch wydziałach. Powodzenie tych ocen sprawiło, że podjęto badania w roku następnym - już całej zakłogi. Przed badaniami wszystkich pracowników przeprowadziłam ankietę pt. "Pozycja i rola mistrza w zakładzie", po której przeprowadzono ocenę kadry mistrzowskiej, a następnie całej zakłogi. Była to bardzo żmudna praca. Dziś, z perspektywy kilku lat, oceniam te badania zdecydowanie negatywnie. Terminy i masowość badań sprawiły - co zresztą jest nieuchronne w takich sytuacjach, że oceny przeprowadzane były nie zawsze zgodnie z zaleceniami. Np. przez niekompletne komisje

co stwarzało możliwość subiektywnego podejścia do ocenianego, a także traktowanie ocen zbyt pobieżnie i ogólnikowo.

Po przeprowadzeniu ocen całej zakłogi przeszliśmy do oceny kadry kierowniczej. Zapowiadały się one najbardziej interesujące od strony badawczej. Miały być przeprowadzone w trzech etapach: 1. ocena kierowników, 2. ocena na arkuszu dla kadry kierowniczej przeprowadzana przez przełożonych, 3. badania psychologiczne.

Badań tych nie udało się dokończyć, ze względu na odejście z zakładu.

Dotychczas przedstawiłam swój dorobek badawczy skrętnie omijając przeciwności, jakie napotykałam, a było ich, szczerze mówiąc, na początku pracy bardzo dużo. Najtrudniejszą przeszkodą, jaką musi pokonać socjolog w zakładzie jest zdobycie zaufania przełożonych, następnie zyskanie popularności i autorytetu wśród ludzi. Nie mam tu na myśli, rzecz jasna, całej zakłogi. Nawiązanie przyjaznych kontaktów z kierownictwem wydziałów - to już bardzo wiele. Przyznaję, że umiejscowienie socjologa w "kadrach", gdzie przewija się wiele osób sprzyja takim kontaktom. Prowadzenie badań pod patronatem działu kadr stwarza pewien rodzaj przymusu administracyjnego, czego rezultatem jest duża ilość zwrotów i terminowość wszelkich przedsięwzięć, zarazem jednak przykładowe, pozytywne odpowiedzi, nieszczerze, sformalizowanie materiałów.

Wprost przerażający i dalece zniechęcający do pracy dla początkującego socjologa jest brak zaufania ze strony przełożonych. Po pewnym czasie okazało się jednak, że jestem pracownikiem godnym zaufania, czego dowodem było pozwolenie mi prowadzenia rozmów z gośćmi z zewnątrz, przeważnie dziennikarzami.

Pracę socjologa zakładowego oceniam jako bardzo trudną

i niewdzięczną. Z przemysłu odeszłam bez żalu i myślę, że na ten rodzaj pracy trudno mnie będzie kiedykolwiek namówić. Uważam, że rola jednego socjologa w wielkim zakładzie jest znikomą. Rola duetu socjolog-psycholog sprowadza się również do garstki badań, które są mniej lub więcej zakładowi potrzebne. Najbardziej prawidłowe wydaje mi się tworzenie dużych międzyzakładowych pracowni socjologiczno-psychologicznych, które przeprowadzają kompleksowe badania w kilku zakładach o pokrewnej specyfice. Skład osobowy takich pracowni powinni stanowić pracownicy z pewnym doświadczeniem zawodowym oraz młodzi absolwenci nauk społecznych, co stwarza dogodny grunt do wymiany doświadczeń i pogłębiania wiedzy praktycznej. Samotny socjolog nie tylko nie ma możliwości kontaktowania się na co dzień z kolegami po fachu, ale odcięty od dużych ośrodków akademickich pozbawiony jest /przynajmniej zanim zorganizuje biblioteczkę socjologiczną/ nawet literatury fachowej.

Kontakty socjologów-empiryków przemysłu są sporadyczne, organizowane przez Polskie Towarzystwo Socjologiczne. Na takich spotkaniach jest zwykle burzliwa dyskusja, wymiana doświadczeń, zaczerpnięcie rad od naukowców, i wszyscy z tymi samymi problemami - za trudnymi do rozwiązania w czasie jednej rozmowy - wracają do swojego zakładu. Tym bardziej wydaje mi się celowe organizowanie dużych komórek przeznaczonych do prowadzenia badań społecznych. Moim zdaniem praca socjologa w zakładzie pracy, zresztą nie tylko przemysłowym, nie może i nie powinna ograniczać się tylko do badań empirycznych, i nie z ilości takich badań powinno rozliczać się socjologa. W końcu przez ile lat można maltretować swoje poletko badawcze ankietami, sondażami, wywiadami? Czy załoga nie poczuje się wreszcie zmęczona? Socjologowie pracy mają bardzo szerokie możliwości wykorzystania swej wiedzy zawodowej i bezsprzecznie są bardzo potrzebni w różnych dziedzinach gospodarki. Niekoniecznie jako jedyni uzdrowiciele stosunków międzyludzkich.

Jerzy Paduszek

PRZEMIANY SPOŁECZNE W REJONIE ELEKTROWNI "KOZIENICE"

Rejon elektrowni "Kozienice" obejmuje obszar w promieniu kilkunastu kilometrów, po obydwu brzegach Wisły, wokół Swierży Górnych, w których zbudowano elektrownię. Naturalna przeszkoda, jaką jest Wisła powoduje, że po jej wschodniej stronie jest on mniejszy i ogranicza się do najbliższych miejscowości w promieniu 7 km. Na zachodnim brzegu sięga zaś znacznie dalej wzdłuż górnych tras komunikacyjnych: do Warki na północ, do Radomia na południowy zachód i do Dębina na południowy wschód.

Przedmiotem naszego zainteresowania będzie wpływ tej inwestycji na dokonywujące się procesy geograficzne, ekonomiczne, społeczne i inne. W rejonie tym wyróżniłam dwa podregiony: jeden bezpośrednio otaczający Swierże Górne, drugi stanowiący tzw. Powiśle.

Okolice Swierży Górnych stanowią obszar wyżynno - leśny z północno-wschodnią częścią Puszczy Kozienickiej. Przeważają tu wsie rozlokowane wśród lasów z ludnością gospodarującą tradycyjnie na roli. Z powodu niskiej klasy gleb dodatkowe zatrudnienie stanowi praca w lesie. Standard życia jest tu niski i wyraża się w istniejącej kulturze materialnej: rozmieszczeniu wsi, ubogiej zabudowie, tradycyjnym rzemiośle wiejskim i określonej samowystarczalności w zaspakajaniu potrzeb materialnych. Kul-

ture duchową stanowią kulturowane tu przyśpiewki, obyczaje i zwyczaje.

Powiat ciągnie się po obu stronach Wisły. Przeważają tu dobre gleby pszenno-buraczane, które umożliwiły traktowanie pracy na roli jako podstawowego, a nawet jedyne zajęcie mieszkańców tych wsi. Również większa zamożność Powiatu wyraża się bogatszą kulturą materialną i zanikiem tradycyjnej kultury duchowej.

Ogólnie można powiedzieć, że ludność tych okolic, podobnie jak i sąsiednich, zajmowała się rolnictwem. Nawet w samych Kozienicach ludność w większości utrzymywała się z rolnictwa a do dzisiaj obok budynków mieszkalnych znajdują się tu budynki gospodarcze /stodoły, obory, komórki/.

Teren ten jest znany z wielu wydarzeń historycznych, które to czynnik wpłynął na kształtowanie się postaw i typ zachowań miejscowej ludności.

Puszcza Kozienicka stanowiła odwieczną własność królewską a potem rządową, gdzie ludność korzystała ze znacznych swobód i samorządu znanego tu jako tzw. prawo obelne. W Kozienicach przed bitwą grunwaldzką zbudowano most żyłkowy, który służył po Czerwińsk posłużył do przeprawy przez Wiszę wojsk polskich. Tu również często przebywali Jagiellonowie z dworem, w pobliskiej Jedlni uchwalono w 1430 roku znany statut, w Kozienicach w 1467 roku urodził się król Zygmunt I zwany Starym. Stefan Czarniecki stoczył pod Kozienicami a następnie pod Warką w 1656 roku zwycięskie bitwy.

W czasie potopu znany jest czynny udział chłopów z Puszczy Radomskiej /obecnie Kozienickiej/ z najeźdźcą szwedzkim. Podobnie było w Powstaniu Kościuszkowskim, które w pobliskich Maciejowicach zakończyło się ostatnią przegraną bitwą. Również powstania 1831 i 1863 roku zaznaczyły się tu wyraźnie, nie bez wpływu miejscowej ludności. Podczas I wojny światowej pod

Dęblinem rozegrały się ciężkie boje Legionów. Dokładnie w miejsce dzisiejszych kominów elektrowni zbudowano dwa mosty na Wiśle, raz przez Niemców, drugi przez Rosjan, które zostały zniszczone. Podobnie było ze zbudowanym tu mostem, na krótko przed wybuchem II wojny światowej, który, zgodnie z planami operacyjnymi, znajdował się na szlaku armii Prusy i w pierwszym tygodniu wojny został zbombardowany i spalony przez Niemców. Teren ten sprzyjał również w czasie II wojny światowej ruchowi partyzanckiemu. Działały tu oddziały: Armii Krajowej, Batalionów Chłopskich i Armii Ludowej. Niemcy pacyfikowali miejscową ludność w odwecie za działania partyzanckie. W samych Świerżach okupant urządził duże gospodarstwo rolne, którego zarządzający "baor" odznaczał się szczególnym okrucieństwem. Wielokrotnie dochodziło do aktów dywersji antyniemieckiej i do krwawych rozpraw z mieszkańcami. W 1942 roku Świerże zostały spalone. Ocalało zaledwie kilka domostw. Wieś ta już nigdy nie odbudowała się. Dalsze zniszczenia Świerży i okolicy nastąpiły w czasie ofensywy od sierpnia 1944 roku do stycznia 1945 roku. Granica przyczółka na lewym brzegu Wisły, po bitwie pod Studziankami w sierpniu 1944 roku, przebiegała wzdłuż istniejącego do dziś rowu, obok drogi dojazdowej do elektrowni od strony północnej. Ludność została wysiedlona przed rozpoczęciem działań wojennych, a cały majątek trwały zniszczony lub rozebrany na budowę schronów i umocnień wojennych. Pola były zaminowane a po wojnie jeszcze w latach pięćdziesiątych znajdowało się tu wiele zniszczonego sprzętu wojennego. Od min i niewypałów zginęło prawie w każdej wsi po kilkanaście osób.

Ślady tych wydarzeń pozostały do dziś w postaci cmentarzy wojennych oraz nowopostawionych pomników walk i męczeństwa.

W pierwszych latach po wyzwoleniu ludność wracała do od-

budowy swych gospodarstw. Tryb życia i struktura społeczna pozostały o charakterze przedwojennym. Chłopi małorolni ciągnęli się do służby do właścicieli kilkuhektarowych gospodarstw. Dostarczycielami taniej siły roboczej, przeważnie dla Powiśla, były wioski położone wyżej i mające słabsze gleby, jak: Świerże, Wilczkowice, Ryczywół, Kłoda i inne. Zmiany następowały powoli. Zaczęto wyjeżdżać na Ziemię Zachodnie. Od początku lat pięćdziesiątych wielu ludzi znalazło zatrudnienie w Pionkach, Radomiu i Warszawie. Byli to pracownicy niewykwalifikowani. Dojeżdżali samochodami zakładowymi lub samochodami PKS. Często do przystanków dochodzili po kilka kilometrów, podróż odbywali z przesiadkami. Wychodzili z domów wczesnym rankiem a powracali późnym wieczorem.

Inną formą migracji były szkoły, po ukończeniu których młodzież za wszelką cenę zatrzymywała się w miastach. Rodzinne strony odwiedzano jednak z okazji niedziel i świąt, urlopów, wszelkich okazji. Więzy lokalna i rodzinna była jeszcze zbyt silna. Wracano z tych odwiedzin z pakunkami żywności, o którą wtedy w miastach było trudno, przynoszono tu zmieniający się tryb życia, zwyczaje miejskie i poglądy.

Duże miasta jak Warszawa i Radom dawały większe możliwości pracy, zarobków, mieszkania, wyżycia kulturalnego i towarzyskiego od miejscowych Kozienic. Było to bowiem miasto na poły rolniczo-administracyjne z kilku małymi zakładami przemysłowymi i usługowymi, zniszczone wojną i niedoinwestowane po wojnie. Na rozwój miasta w całym powojennym 25-leciu do 1969 r. wydatkowano tylko około 50 milionów złotych. Dla porównania na dziesięciolecie 1969-1978 przeznaczono po 130 milionów rocznie, czyli 65 razy więcej.

Zmiany gospodarcze i społeczne znajdują odbicie w pa-

miętnikach miejscowej ludności, zebranych w wyniku konkursu ogłoszonego przez elektrownię.

"Kozienice przed budową elektrowni - pisze autor pamiętnika Nr 1 - liczyły około 7 tys. mieszkańców. Zaliczano je powszechnie do małych miasteczek rolniczo-przemysłowych. Ludność miasta i okolic w przeważającej grupie zajmowała się działalnością rolniczą, prowadząc własne gospodarstwa rolne, pracując w drobnym miejscowym przemyśle i handlu. Nierzadko ci, to pracowali w drobnych przedsiębiorstwach, uzupełniali swoje zarobki innymi zajęciami np. chowem trzody chlewnej. Mówię o tym dlatego, że ojciec mój pomimo iż był pracownikiem "większego" miejscowego zakładu - Fabryki Kalafonii i Terpeniny - zmuszony był jednak dorabiać przez tucz trzody chlewnej bądź pracą u chłopów-rolników. Matka nie pracowała, bowiem o pracę dla kobiet było bardzo trudno. Mieszkaliśmy na Borakach w starym, drewnianym budynku rodziców matki. Mieliśmy tylko jedną izbę spełniającą funkcję pokoju sypialnego, gościnnego, kuchni, łazienki itd. Takie warunki życia miała przeważająca grupa ludności miasta. Miasto nie posiadało żadnych urządzeń higieniczno-sanitarnych, wodociagowych i ciepłych. W mieście przeważała parterowa zabudowa drewniana. Życie w naszym środowisku toczyło się ciągle podobnym trybem. Młodzi często migrowali do innych miast i ośrodków przemysłowych, aby tam szukać pracy i przyszłości. Niedostateczny rozwój miasta wynikał z braku funduszy, zresztą skąd je można było czerpać, jeśli głównym dostawcą funduszy może być przemysł, a jego było brak. W takim oto środowisku żyła moja rodzina i ja. Dopiero w roku 1957 w życiu mojej rodziny zaszły spore zmiany, które należy określić na in plus. Otrzymaliśmy mieszkanie w zakładowym budynku mieszkalnym, wybudowanym ze środków socjalnych Fabryki Kalafonii. Był to 6-cio rodzinny budynek posia-

dający własny wodociąg, centralne ogrzewanie i szambo. To był pierwszy w Kozienicach "wielki blok", pamiętam do dziś jak ludzie z Borek schodzili się do nas, zazdrościli nam, a i byli tacy, co zamawiali sobie kąpiele w wannie i to prawdziwej!".

Decyzją Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z kwietnia 1968 r. w rejonie Kozienic rozpoczęto budowę elektrowni ciepłej o mocy 2600 MW, budowanej w latach 1968-78 za łączną sumę 13 mld złotych. Tak wielka inwestycja na tym terenie musiała wywołać duże zmiany nie tylko na mapie geograficznej, gospodarczej ale także w strukturze społecznej w tym regionie.

Ludność miejscowa zaczęła żywo interesować się tą wiadomością. Docierała ona najpierw w formie plotki, następnie z oficjalnych komunikatów. Ogólnie stwierdzić należy, że lokalizacja jej spotkała się z pozytywną oceną wszystkich mieszkańców tego regionu. Z rozmów jakie przeprowadziłem z mieszkańcami tego regionu wynika, że nawet ci, którzy oddali uprawianą przez siebie ziemię, albo musieli być wysiedleni z tego obszaru, wyrażali swoje zadowolenie. Wynikać to może, jak sądzę z tego, że dla ludności tej owa inwestycja wiązała się właściwie tylko z dużymi możliwościami zarobkowymi i rysującą się perspektywą większej stabilizacji życiowej. Perspektywa ujemnych następstw dużych porcji trujących tlenków siarki oraz innych form niszczenia środowiska naturalnego, a także zmian tradycyjnego modelu życia społecznego - była, a nawet jest dla tej ludności odległa. Początek prac przy budowie elektrowni powitano z entuzjazmem. Ludność miejscowa, pracująca dotąd poza rolnictwem zaczęła przenosić się do pracy w elektrowni. Uczynili tak prawie wszyscy. Wystąpił też proces reemigracji tej ludności, która

w przeszłości wyemigrowała z tych terenów, a nie urządziła się trwale w innym środowisku, zachęconej magnesem przeobrażeń gospodarczo-społecznych rodzimych stron i dobrymi zarobkami. Ludność, która powracała tu, wyróżniała się posiadaniem kwalifikacji robotniczych /operatorzy sprzętu budowlanego, transportowego, średni a nawet wyższy personel techniczny/. Załogę budującą elektrownię można podzielić na trzy kategorie: specjalistów z zewnątrz, głównie inżynierów, brygadzystów, mistrzów, nazywanych też "cyganami", którzy przenoszą się z jednej budowy energetycznej w Polsce na inną; miejscową ludność miejską, głównie z Kozienic; wreszcie chłopów i chłopo-robotników, którzy rozpoczęli pracę w elektrowni i próbują zamieszkać w blokach, bądź w hotelach robotniczych. Każda z tych grup wniosła coś specyficznego i odgrywa określoną rolę w istniejącej na budowie a także w mieście strukturze społecznej.

Oto co mówi na ten temat autor pamiętnika nr 1:

"Do Kozienic przybyło wielu budowniczych z Turoszowa, Kozłowa, innych budów, ludzie ci przybyli z większym bądź mniejszym bagażem doświadczeń zdobytych na omawianych budowach. Przybył też tacy, co żyli na wsi i dopiero tutaj, w Kozienicach, stawiają pierwsze kroki jako nowa klasa robotnicza. Bardzo ciekawym zjawiskiem jest to, że do Kozienic wracają dawni migranci-tubyłcy. Chcą oni na bazie zmian zachodzących w Kozienicach zbudować nowe życie, pogodzić karierę zawodową z lokalnym patriotyzmem."

Dochody ludności uległy wyraźnemu zwiększeniu na skutek wysokich zarobków w elektrowni. Niestety, spore nadwyżki tych środków są trudne do zbycia na skutek słabego ogólnego zapotrzebowania. Co atrakcyjniejsze towary zbyt często są sprzedawane spod lady. Najczęściej wtajemniczeni są w tej sprzedaży miejscowi. Na tym tle wytworzył się niemiły klimat wzajemnego

oskarżania się ludzi. Miejscowi twierdzą, że gdy nie było przybyszów to i kupić można było więcej. Na targowicy ceny były o wiele tańsze. Przyjezdni mają fundusze więc przepłacają. Przyjezdni z kolei nazywają miejscowych "kongresiakami".

Trzeba stwierdzić, że słabość handlu jest przyczyną tych niesnasek. Handel nie zaspakaja w dostatecznym stopniu klientów, bez względu na to skąd oni są i to jest główną przyczyną niesnasek. Konkludując zagadnienie handlu stwierdzić należy, że jego rozwój jest opóźniony przynajmniej o 5 lat w stosunku do potrzeb".

• Kozienice zyskały na znaczeniu - z tym stwierdzeniem zgadzamy się powszechnie. Tempo budowy elektrowni oraz umiejętna propaganda jej przyniosła rozgłos Kozienicom, budownictwem elektrowni, a szczególnie dyrektorowi naczelnemu inżynierowi Józefowi Zielińskiemu.

Obserwuje się wzrost rangi także niektórych właściwości Kozienic i regionu, które dawniej powoli upadały. Przykładem jest stadnina koni w Kozienicach, do której dla przejażdżki wierzchowcem /zarodową klaczą/ zgłaszają się przedstawiciele różnych instytucji miejscowych a nawet centralnych. Podobnie jest z Fabryką Mebli. Zestaw mebli z Kozienic są obecnie najmodniejsze i najbardziej poszukiwane.

Kozienice i okolice przeżywają najazd turystów i to przez okrągły rok. Zimą - kuligi po Puszczy Kozienickiej, latem i jesienią wycieczki autokarowe, głównie z Warszawy do Puszczy Kozienickiej na grzyby. Wspomnieć jeszcze wypada o organizowanych tu corocznie rajdach samochodowych, a także o ulubionym miejscu wędkowania przez wędkarzy z Radomia, Warszawy i innych miejscowości. Nigdy nad brzegami Wisły w tym rejonie nie przebywało latem tylu wczasowiczów i wędkarzy.

Kozienice stają się znaczącym ośrodkiem krajowej ener-

getyki. Lokalizacja elektrowni w rejonie Kozienic obok zdecydowanego wpływu aktywizującego gospodarzo na region, oddziałuje bezpośrednio na rozwój miasta. Dopiero od pojawienia się tej inwestycji można mówić o rozwoju miasta. W Kozienicach wypadło od podstaw tworzyć nowy ośrodek przemysłowy, nowe środowisko robotnicze. Energetyka posiada właściwości "magnetyczne" przyciągające inne, nowe zakłady przemysłowe. Dziś wiadomo, że zakłady te będą już za dwa lata zatrudniały około 4 000 osób. W rezultacie szybko wzrośnie liczba mieszkańców miasta.

Według ogólnego planu zagospodarowania miasto Kozienice będzie liczyło w przyszłości około 40 tysięcy mieszkańców. Proces przemian społecznych zachodzący w tym rejonie - proces tworzenia się tam nowej społeczności - jest celem moich dalszych badań.

Elektrownia wraz z jej wzrostem i górującymi kominami nad równiną nadwiślańską - skupia na sobie uwagę ludności. Po uruchomieniu turbogeneratorów jest także słyszalna /z wiatrem/ w odległości 10 km. Stanowi więc niejako część naturalnego środowiska człowieka, tyle, że wytworzonego świadomie przez człowieka.

Istnieje jej zmienia tradycyjny model życia rodziny wiejskiej tego regionu. Rodzina ta staje się chłopo-robotniczą, ze wszystkimi konsekwencjami wielokrotnie opisanymi w badaniach socjologicznych. W wypadku elektrowni chłopo-robotnicy czują nieco zagrożeni. Na to zagrożenie wpływa świadomość sezonowości budowy: "Gdzie będę pracował jak zbudujemy elektrownię?".

Ostatnio po decyzjach o budowie w bezpośrednim sąsiedztwie elektrowni dalszych zakładów przemysłowych, jak: Zakładu Betonów Komórkowych, Zakładu Prefabrykatów Betonowych Energetyki i Zakładu Konstrukcji Stalowych zagrożenie to wygasa.

Elektrownia zmieniła tradycyjny wiejski model życia, wyrażający się w społecznym uznaniu rolnika. Coraz mniej jest na

wsiach rodzin, z których nikt nie pracowałby na budowie elek -
trowni lub w elektrowni. Zauważa się u rolników nowy typ gospo -
darowania. W pasie nadwiślańskim - w oparciu o sprzęt zmecha -
nizowany, dobre nawożenie i kontraktację - obserwuje się wzrost
zainteresowania uprawami przemysłowymi, warzywnictwem i sadow -
nictwem. Na glebach lżejszych wznoszą uprawy truskawek i ma -
lin. Rolnicy traktują jednak pracę w elektrowni z reguły jako
dodatkowe źródło dochodu. Uzyskany dochód lokują w rozwój swe -
go gospodarstwa rolnego, w kupno sprzętu zmechanizowanego, w za -
budowę gospodarczą.

Zniknęły tradycyjne podziały społeczne w tych wsiach, po -
działy na biednych i bogatych, bowiem standardem życia i możli -
wościami konsumpcyjnymi, a także stopniem zamożności rodziny
chłopskie wyrównały się. Bez przesady można powiedzieć, że w re -
zultacie ludność wiejska zatrudniona w elektrowni pracuje zna -
cznie wydajniej, gdyż oprócz pracy w zawodzie wykonuje zajęcia
w gospodarstwie rolnym. Rezultatem wydajniejszej pracy jest
wzrost stopy życiowej i ogólnie rzecz biorąc - wzrost stopnia
zamożności społeczeństwa tego regionu.

Powoli giną też typowo wiejskie tradycyjne zwyczaje i o -
byczaje, których bliżej w tym miejscu nie będę analizował. Ży -
cie człowieka od urodzenia wygląda inaczej niż to było dawniej.
Postawy zawadiackie, lekkomyślne - ustępują miejsca powadze, od -
powiedzialności.

Trzeba pamiętać, że region ten należał, z uwagi na swoje
położenie geograficzne, do najbardziej zacofanych w Polsce. Je -
szcze 20 lat temu nie dojeżdżał do Świerży żaden samochód, nie
było przejezdnych dróg, nie było elektryczności. Wisła była o -
sią, ku której koncentrowało się życie tego regionu, statek był
do połowy lat pięćdziesiątych środkiem komunikacji z Warszawą.

Witold Rakowski

PRZESTRZENNA STRUKTURA NAPŁYWU I ODPIYU LUDNOSCI KOZIENIC I PIONEK

W S T Ę P

Migracje są zjawiskiem codziennego życia ludności. Szcze -
gólnym zainteresowaniem nauk ekonomiczno-geograficznych cieszą
się migracje wahadłowe /dojazdy do pracy¹, szkół/ oraz stałe .
Te ostatnie przemieszczenia ludności prowadzą do zmiany miej -
sca zamieszkania. Niniejsze opracowanie będzie poświęcone mi -
gracjom stałym ludności dwóch miast. W literaturze geograficz -
no-demograficznej stosunkowo dobrze rozpoznano kierunki prze -
mieszczeń ludności między dużymi jednostkami terytorialnymi²,
natomiast słabiej poznane są migracje ludności poszczególnych
jednostek osadniczych, w tym małych i średnich miast. Migracje
ludności mogą wpływać stymulująco lub hamująco na rozwój eko -
nomiczno-społeczny poszczególnych jednostek osadniczych. Czło -
wiek jest czynnikiem decydującym o tym jak będzie przebiegać
proces ekonomiczny, toteż kształtowanie odpowiedniej struktury
demograficznej i społecznej ludności poszczególnych jednostek
osadniczych ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia stawia -

nia celów i ich realizacji. Migracje ludności, które są procesem samoczynnym, w niewielkim stopniu, regulowanym, doprowadzają z jednej strony do niewykorzystanego kształtowania się struktur demograficznych na określonych obszarach kraju /np. starzenie się ludności rolniczej przy jednoczesnym bardzo niskim poziomie wykształcenia ludności młodej zatrudnionej w rolnictwie/ z drugiej zaś wpływają na zbyt dużą koncentrację ludności o wysokich kwalifikacjach w niektórych miastach. Zjawiska takie nawet z punktu widzenia całej gospodarki nie są korzystne, albowiem opóźniają modernizację pewnych działów gospodarki narodowej lub jednostek osadniczych przy jednoczesnym niewykorzystaniu wysokokwalifikowanych kadr w ośrodkach koncentracji, gdzie część stanowisk jest obsadzona ludźmi o kwalifikacjach, które nie mogą być należycie wykorzystane. Zatem w tym zakresie musi być sporządzany bilans społecznych strat i korzyści, aby umiejętnie kierować procesami migracyjnymi w taki sposób by nadmierny napływ czy odpływ nie doprowadzał w ostatecznym rachunku do strat gospodarczych. Rozwój ekonomiczny na ogół wzmacnia przestrzenną ruchliwość ludności, ale dysproporcje w rozwoju regionalnym i mikroregionalnym doprowadzają do niekorzystnie kształtującego się bilansu migracyjnego ludności na obszarach słabiej gospodarczo rozwiniętych. Przestrzenny zakres napływu i odpływu ludności poszczególnych miast jest bardzo zróżnicowany terytorialnie.

Celem niniejszego opracowania jest analiza przestrzenna migracji ludności Kozienic i Pionek. Miasta te charakteryzują się odmiennymi funkcjami i tempo ich rozwoju w czasie przebiegało zgoła inaczej. Pionki należą do ośrodków o wybitnie wykształconej funkcji przemysłowej. Na ogólną liczbę 9 182 zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej w 1973 r. w przemyśle pracowało 61%. Kozienice są natomiast miastem o funkcjach mieszanych. W gospodarce uspołecznionej w tym mieście pracowało

w 1973 r. 5 135 osób z tego w przemyśle 32%. Co prawda część funkcji przemysłowych miasta spełnia gmina Kozienice, gdzie zlokalizowano elektrownię i dokąd dojeżdża do pracy znaczna liczba mieszkańców Kozienic. Dzięki zlokalizowaniu elektrowni w Świerżach Górnych Kozienice stały się głównym ośrodkiem rozwoju. Jeśli w latach 1950-70 przyrost rzeczywisty ludności w Kozienicach wynosił 2 400 osób, to w okresie następnych czterech lat 3 700. W Pionkach z kolei główny przyrost rzeczywisty ludności nastąpił w latach 1950-60 i wynosił 6600 osób, podczas gdy w następnych 10 latach już tylko 1500 osób.³ Pionki są nadal jeszcze pod względem ludności większym miastem /15 600 w 1974 r./ niż Kozienice /11 700/, ale różnica ta w stosunku do 1960 r. znacznie się zmniejszyła.

Materiałem wyjściowym do badań były karty zgłoszenia zmiany miejsca zamieszkania ludności, udostępnione przez były urząd powiatowy w Kozienicach⁴. Z uwagi na to, że badania prowadzono przed reformą administracyjną wprowadzoną z dniem 1 czerwca 1975 r. przy omawianiu kierunków odpływu i napływu ludności będziemy posługiwać się byłymi powiatami i województwami. Podział na gminy przyjęto według stanu z 1 stycznia 1976 r.

Kierunki napływu ludności

Z teoretycznego punktu widzenia można założyć, że wielkość napływu ludności do poszczególnych ośrodków miejskich zależy będzie od ich pojemności ekonomicznej i społecznej oraz od potencjału demograficznego bliższego i dalszego zaplecza. Przy dużej chłonności ekonomicznej miast pole migracji ludności może być bardzo rozległe. Z kolei mała chłonność miast może wpływać hamująco na ruchliwość przestrzenną ludności lub też nawet z najbliższego zaplecza mieszkańcy będą emigrować do innych ośrodków szybciej się rozwijających. Zatem można domniemywać, że przy zrównoważonym wzroście ekonomicznym miast i

przy proporcjonalnym do ich wzrostu przyroście naturalnym ludności, zdecydowana większość migrantów przemieszczać się powinna do ośrodków najbliższej położonych. Część ludności, która w tych najbliższych ośrodkach nie jest w stanie zaspokoić swoich aspiracji, będzie wędrować na dalsze odległości. W związku z tym, że miasta małe, do których zaliczamy Pionki i Kozienice, mają do zaoferowania ludności ograniczoną liczbę i strukturę miejsc pracy oraz stosunkowo skromną bazę usług, toteż zasięg ich oddziaływania z punktu widzenia werbunku zasobów ludzkich nie może być rozległy. Ze względu jednak na to, że badane miasta charakteryzowały się w analizowanych latach odmiennym rytmem rozwoju, mianowicie w Kozienicach w 1974 r. nastąpił wyraźny przyspieszony wzrost, dlatego też najbliższe zaplecze demograficzne nie zawsze może zaspokoić popyt na siłę roboczą o określonej liczbie i strukturze kwalifikacji. Stąd też pole migracji przy przyspieszonym rozwoju ekonomiczno-społecznym bywa na ogół poszerzone. W 1965 r. do Kozienic z dwóch gmin najbliższych napłynęło 20% ogółu imigrantów, zaś w 1974 r. 18%. Z dalszych 6 gmin powiatu kozienickiego przybyło odpowiednio 9 i 14% imigrantów. Napływ z woj. kieleckiego w 1965 r. stanowił 22% zaś w 1974 r. 18%. Z dwóch regionów najbliższych położonych Kozienic to jest z warszawskiego i lubelskiego napłynęło w 1965 r. 12% i w 1974 r. 20%. Z innych województw przybył prawie jednakowy odsetek imigrantów mianowicie 30% w 1965 r. i 28% w 1974 r. W 1974 r. do Kozienic napływała ludność ze wszystkich powiatów woj. kieleckiego oraz z bliżej położonych powiatów woj. warszawskiego, a także ze wszystkich pozostałych województw. W 1965 r. połowa ludności przybyłej z woj. kieleckiego wywodziła się z m. Radomia i pow. zwoleńskiego. Nie było prawie napływu z pow. radomskiego oraz 4 powiatów woj. warszawskiego, najbliższych leżących Kozienic. Z wie-

lu powiatów woj. kieleckiego w 1965 r. oraz innych województw ludność nie napływała wcale. W 1974 r. w stosunku do 1965 r. napływ wzrósł nie tylko siedmiokrotnie⁵ ale powiększyła się liczba kierunków napływu, co by świadczyło o rosnącej atrakcyjności Kozienic. Należy sądzić, że znaczna liczba ludności, która napłynęła do Kozienic wywodzi się z tych terenów. Można je traktować jako powroty osób wcześniej wybyłych na inne obszary. Świadczyć może o tym duża liczba osób napływających z regionu wrocławskiego, poznańskiego a także z katowickiego i krakowskiego. Z tych ostatnich dwóch województw napływała także ludność przenoszona służbowo, jako personel pbszki elektrowni.

Należy zwrócić uwagę na to, że z gmin powiatu kozienickiego na 100 przybyłych mężczyzn do Kozienic przypadało 136 kobiet /dotyczy osób samodzielnie się meldujących, a więc bez dzieci zapisywanych po drugiej stronie karty zmiany miejsca zamieszkania/, podczas gdy z woj. kieleckiego liczba mężczyzn i kobiet była prawie jednakowa, a z pozostałych regionów Polski na 100 zameldowanych mężczyzn przypadało 116 kobiet. Szczególnie dużo kobiet w stosunku do mężczyzn przybyło w 1974 r. z dwóch najbliższych gmin Kozienice i Głowaczów oraz w mniejszym już stopniu z woj. rzeszowskiego, poznańskiego i katowickiego. Zdecydowana przewaga napływu mężczyzn nad kobietami była z woj. olsztyńskiego i strefy podmiejskiej Warszawy.

Napływ ludności do Pionek, w porównaniu z Kozienicami, z uwagi na inne funkcje i dynamikę rozwoju tych miast, był bardziej skoncentrowany, o czym świadczy fakt, że w 1965 r. z gminy najbliższej wywodziło się aż 25% imigrantów zaś w 1974 r. 29%. Z pozostałych 7 gmin napłynęło odpowiednio do Pionek w analizowanych latach 13 i 23%. Z porównania tych liczb wynika, że w 1965 r. z gmin powiatu kozienickiego pochodziło mniej imigrantów Pionek niż w 1974 r. /38% i 52%/. Podobna tendencja wystąpiła i w Kozienicach, ale różnica ta

nie była tak duża /28 i 32%/ . Dalszych 33% imigrantów do Pionek w 1965 r. i 18% w 1974 r. przybyło z woj. kieleckiego oraz 6% i 10% z lubelskiego i warszawskiego. Z pozostałych województw przybyło do Pionek 19% imigrantów w 1965 r. i 17% w roku 1974. Zatem rejonizacja napływu ludności do Pionek według powiatów i województw w sposób zasadniczy przedstawia się inaczej niż do Kozienic. Miasto Pionki z uwagi na wyższy poziom uprzemysłowienia, ukształtowany już od wielu lat, wykazuje większe powiązania migracyjne z najbliższym terenem. Wykształcona funkcja przemysłowa o dużym stopniu specjalizacji i raczej wyrównanym tempie rozwoju zawęży napływ ludności pod względem kwalifikacji. Ponadto duża część ludności wiejskiej z zaplecza tego ośrodka dojeżdża tu do pracy. W końcu 1973 r. dojeżdżało do Pionek 3 359 osób /czyli 37% ogółu zatrudnionych w mieście/, z tego zatrudnionych w przemyśle było 2 140. Wyjeżdżało z Pionek do pracy zaledwie 439 osób⁶. W związku z tym, że dojazdy do pracy do Pionek trwają od zarania powstania zakładu, część ludności dojeżdżającej przenosi się tu na stałe. Do Kozienic co prawda w 1973 r. dojeżdżało do pracy 2 043 osoby /40% ogółu zatrudnionych w mieście/ ale w przemyśle z dojeżdżających pracowało tylko 719 osób. Jednocześnie z Kozienic wyjeżdżało do pracy 2 080 osób. Dojazdy do pracy ludności do Kozienic nie mają tak trwałych tradycji jak do Pionek. Ponadto z uwagi na przyspieszony rozwój miasta wystąpił pewien brak kadr kwalifikowanych, które można było ściągnąć tylko przez zapewnienie im mieszkań. Dlatego też władze miasta musiały w przydziale mieszkań preferować osoby z dalszych terenów, skąd nie ma możliwości dojazdów do pracy.

Struktura płci imigrantów osiedlających się w Pionkach w 1974 r. była bardziej wyrównana niż w Kozienicach, zarówno osób przybywających z terenów najbliższych jak i dalszych. Wrozbiciu na mniejsze jednostki podziału terytorialnego struktur

napływającej ludności już nie była tak wyrównana. Przykładowo w gminie Głowaczów i m. Kozienic przybyło dwukrotnie więcej mężczyzn niż kobiet. Z kolei z m. Radomia przybyło dwukrotnie więcej kobiet niż mężczyzn podobnie i z pow. radomskiego.

Kierunki odpływu ludności

Nawet w przypadku zastoju ekonomicznego zawsze pewna część ludności będzie migrować. Zróżnicowanie osobowości ludzkich, struktury wykształcenia, kwalifikacji, wieku, aspiracji i możliwości ich zaspokojenia, wreszcie istnienie więzi rodzinnych i społecznych przyczyniają się do wielokierunkowych przesłuszczeń ludności⁷. Podobnie jak kierunki napływu tak i strumienie odpływu ludności z Kozienic były bardzo rozproszone, zwłaszcza w 1974 r. Najwięcej ludności z Kozienic przeniosło się do gminy Kozienice. Z liczby migrujących dzieci widać, że między miastem a gminą przepływ ludności miał charakter rodzinny. Podobnie zresztą jak między Kozienicami a Pionkami. Taki charakter przemieszczeń z Kozienic miał miejsce do pow. Busko, Staszów, m. Radomia, Kielc, do woj. szczecińskiego, wrocławskiego, w mniejszym stopniu do katowickiego. W niektórych kierunkach przemieszczała się tylko ludność dorosła bez dzieci np. do Warszawy, woj. rzeszowskiego, olsztyńskiego. Łącznie na terenie powiatu kozienickiego osiedlała się co trzecia osoba opuszczająca Kozienice w 1974 r. i co piąta osoba w 1965 r. Zwiększenie się przemieszczeń na krótkie odległości wynika z uprzemysłowienia gminy Kozienice i rozwoju na jej terenie uspołecznionego i indywidualnego budownictwa mieszkaniowego. Dlatego przemieszczanie się ludności z Kozienic do gminy ma podłoże materialne. Poza miastem Radomiem i Kielcami na pozostałym terenie woj. kieleckiego osiedliła się niewielka liczba ludności pochodzącej z Kozienic. Na obszarze innych województw najwięcej emigrantów z Kozienic osiedliło się w regionie szczecińskim i wrocławskim.

Do regionów katowickiego i lubelskiego przeniosło się już znacznie mniej ludności, pomimo ich bliższego położenia od poprzednio wymienionych regionów. Sprawą interesującą jest, że do Warszawy z Kozienic odpłynęło mniej ludności niż do Kielc. Spowodowane to jest istniejącymi ograniczeniami meldunkowymi w Warszawie. W swym odpływie ludności z Kozienic poza jedną gminą, jest bardzo rozproszony co w dużej mierze wynika z wcześniej u kierunkowanych migracji. Podobnie jak w napływie tak i w odpływie osób samodzielnie się przemeldowujących przeważały kobiety /130 na 100 mężczyzn/, przy czym do gmin pow.kozienickiego odpłynęło mniej kobiet niż mężczyzn /76 na 100/. Do powiatów woj. kieleckiego na 100 mężczyzn wyjeżdżających z Kozienic przypadło 125 kobiet, a do pozostałych województw Polski nawet 207 kobiet. Takie ukształtowanie kierunków przemieszczeń ludności w głąb wynika z położenia Kozienic względem lepiej rozwiniętych regionów gospodarczych, które znajdują się stosunkowo daleko. Zwłaszcza dużo więcej kobiet niż mężczyzn z Kozienic osiedliło się w Kielcach, Radomiu, Warszawie, woj. lubelskim, katowickim i rzeszowskim.

Rejonizacja przemieszczeń ludności z Pionek kształtowała się nieco inaczej. Najważniejszym ośrodkiem osadnictwa w 1974r. dla emigrantów z tego miasta był Radom, zaś w 1965 r. gm. Pionki. Do Radomia przeniosło się tyleż ludności co do pozostałych powiatów woj. kieleckiego /bez pow. kozienickiego/. Drugim ośrodkiem osadnictwa w 1974 r. było m. Kozienice. Zarówno rola Radomia jak i Kozienic w 1974 r. była większa w odbiorze emigrantów z Pionek niż w 1965 r. Do gminy Pionki przeniosło się z m. Pionki niemal tyleż samo ludności w 1965 r. co i w 1974. Są to przemieszczenia typowo lokalne, wynikające z imigracji i istniejących więzi rodzinnych. Zastanawiającą jest sprawą, że z Pionek ludność emigrowała na bliższe odległości niż z Kozienic

Na taki układ wpłynęło stosunkowo bliskie położenie Pionek względem Radomia, dokąd część ludności dojeżdża do pracy a według A. Gawryszewskiego wpływa to na migracje przesiedleńcze⁸. Do Warszawy i innych dużych miast więcej ludności emigrowało z Pionek niż z Kozienic. W sumie w powiecie kozienickim osiedliło się 29% emigrantów z Pionek, w woj. kieleckim 35,5% i na pozostałym obszarze kraju również 35,5%. Liczba odpływających kobiet w przeliczeniu na 100 mężczyzn wynosiła 115, przy czym więcej kobiet przeniosło się do powiatu kozienickiego / 132 na 100 mężczyzn/ a znacznie już mniej do woj. kieleckiego /108/.

Migracje dzieci

W badaniach ruchów migracyjnych ludności na ogół pomija się dzieci⁹ lub też traktuje się je łącznie z osobami samodzielnie się przemeldowujących, jak to uczyniono powyżej przy omówieniu napływu i odpływu ludności Kozienic i Pionek. Migracje dzieci /zapisywane na odwrotnej stronie druków meldunkowych/ można traktować jako przemieszczenia wymuszone przez rodziców lub opiekunów. Decyzje o migracjach podejmują osoby dorosłe, dzieci natomiast, jako osoby niezdolne do czynności prawnych, towarzyszą im. Sprawą interesującą jest czy badane ośrodki różnią się natężeniem migracji dzieci¹⁰ i czy występują różnice przestrzenne w kierunkach ich napływu i odpływu. Otóż w przeliczeniu na 100 osób samodzielnie się meldujących w Kozienicach w 1974r. napływ dzieci wynosił 46 zaś w Pionkach 34. Z danych tych wynikało, że do Kozienic napływ ludności w związku z etapem uprzemysłowienia miał charakter w większym stopniu rodzinny niż do Pionek. Dla porównania można podać, że w tym samym roku do Świecia nad Wisłą wskaźnik napływu dzieci wynosił 38, dla Chełmna 31, Wąbrzeźna 23, Nowego Miasta Lub. 29, Radzyna Chełmińskiego 21. Zatem wskaźnik napływu dzieci do Kozienic był wyższy niż do silniej uprzemysławianego Świecia. W porównaniu do miast regio-

nu bydgosko - toruńskiego również wysoki był wskaźnik napływu dzieci do Pionek. Największe natężenie napływu dzieci do Kozienic było z najbliższych terenów /powiaty: kozienicki, radomski, rycki, garwoliński, woj. lubelskie/. Również dużo napłynęło dzieci z woj. poznańskiego, olsztyńskiego i wrocławskiego. Nie było napływu dzieci z kierunków, z którymi Kozienice wykazywały minimalne powiązania migracyjne /woj. białostockie, łódzkie/. W sumie z wyróżnionych 54 kierunków nie było napływu do Kozienic z 7, podczas gdy do Pionek z 25. Również nasilenie napływu dzieci do Pionek według odległości nieco różni się od Kozienic. Mianowicie, z pow. kozienickiego przybyło 38 dzieci na 100 osób samodzielnie się meldujących /do Kozienic 49/, z woj. kieleckiego 42 /do Kozienic 41/, z pozostałych województw odpowiednio 25 i 45. Nasilenie odpływu dzieci było już znacznie niższe niż napływu, albowiem w 1974 r. wskaźnik ten dla Kozienic wynosił 29, zaś dla Pionek 21, podczas gdy dla Świecia odpowiednio 35, Chełma 29, Wąbrzeźna 20, Nowego Miasta Lub, 33 i dla Radzyna Chełm. 36. Trudno jest orzec jaka część osób dorosłych przybyła z dziećmi do miast jednocześnie w tym samym roku, opuściła badane ośrodki. Analizując odpływ dzieci według odległości to z Kozienic ta grupa emigrantów osiedlała się przede wszystkim na terenie gminy Kozienice /54 dzieci na 100 osób dorosłych/ a z miasta Pionki w Radomiu oraz na obszarze woj. szczecińskiego i wrocławskiego. Zauważyć przy tym należy, że tylko do woj. szczecińskiego, pow. Busko, m. Kielce, pow. Staszów więcej dzieci wyjechało z Kozienic niż stamtąd przybyło. Ze wszystkich innych kierunków do Kozienic przybywało znacznie więcej dzieci niż tam wyjeżdżało.

Z Pionek największe natężenie odpływu dzieci zanotowano do Kozienic /6 dzieci na 10 osób dorosłych/ i Radomia /4 na 10/. Natomiast znikomy był odpływ do gmin leżących w powiecie kozienickim i na tereny rolnicze. Odpływ dzieci tak z Kozienic jak i z Pionek, według liczby kierunków przemieszczenia się, był mniej

liczny niż napływ. Nie ulega też wątpliwości, że z terenów wiejskich napływ rodzin z dziećmi do badanych miast był większy niż z ośrodków miejskich. Z kolei z Kozienic i Pionek dużo rodzin z dziećmi przemieszcza się do większych miast. Wyjazdy te podejmowane są też często z uwagi na przyszłość dzieci¹¹. Z tych samych względów czyni to ludność wiejska, dla której miasto takiej wielkości jak Kozienice czy Pionki stwarzają duże perspektywy dla ich potomstwa. Wydaje się też, że brak informacji w zakresie zamiarów kierunków migracji ludności uniemożliwia eliminowanie pewnych zbędnych przepływów mieszkańców między różnymi ośrodkami. W związku z tym, że władze miast często preferują w przydziale mieszkań ludność przybywającą z dalszych terenów tym samym zmuszają część ludności rodzimej do emigrowania do innych ośrodków, która spodziewa się tam poprawy swoich warunków socjalnych.

Przestrzenny bilans migracji ludności Kozienic i Pionek

Tak do Kozienic jak i Pionek w 1974 r. przeważał napływ ludności nad odpływem. Kozienice w 1974 r. posiadały dodatni bilans migracyjny niemal ze wszystkimi jednostkami podziału terytorialnego kraju. Wyjątkiem były tylko Kielce, pow. Busko, Staszów, Grójec, woj. szczecińskie. Szczególnie wysokie dodatnie saldo Kozienice miały z woj. lubelskim, wrocławskim, gminą Kozienice, Głowaczów, pow. Zwoleń. Nawet z miasta Radomia więcej osób przybyło do Kozienic niż tam wyjechało co by świadczyło, że ludność nie tylko preferuje duże miasta ale także w grę wchodzi między innymi możliwość poprawy warunków mieszkaniowych czy materialnych. Otóż w latach 1950-1970 przyrost netto izb mieszkalnych w Kozienicach wynosił 2 926 zaś w następnych czterech latach aż 4 456. W przeliczeniu na 1000 mieszkańców z 1970 r. wskaźnik przyrostu izb mieszkalnych w latach 1971-74 wynosił w Kozienicach 557, w Pionkach 197 zaś w Radomiu zaledwie 142¹².

wynoszą: dla Kozienic 10% i 14% w 1965 r. oraz dla Pionek 18% i 9%.

W 1965 r. do Kozienic spośród mężczyzn przybyło tylko nieco więcej pracowników fizycznych niż umysłowych, zaś w 1974 roku przewaga pracowników fizycznych nad umysłowymi była przeszło dwukrotna. Wśród zameldowanych kobiet czynnych zawodowo w 1965 r. zdecydowaną większość stanowiły pracownice umysłowe, w 1974 r. przeważały pracownice fizyczne. W ogólnej liczbie przybyłych kobiet dorosłych w 1965 r. przeważały osoby nie pracujące a w 1974 r. proporcje między pracującymi i nie pracującymi były wyrównane. Odsetek pracowników umysłowych przybywających do Pionek w 1974 r. w ogólnej liczbie zawodowo czynnych był wyższy niż w Kozienicach.

Ciekawie kształtowała się struktura wieku ludności¹⁵. W 1965 r. do Kozienic najwięcej mężczyzn przybyło w wieku 30-39 lat i nieco mniej liczna była grupa 20-24 lat. W 1974 r. najliczniejsza była grupa mężczyzn 25-29 lat i znacznie mniejsza grupa w wieku 30-39 lat i prawie o połowę mniejsza grupa 20-24 i 40-49 lat. Spośród kobiet w 1965 r. przybyła prawie jednakowa grupa w wieku 20-24, 25-29 i 30-39 lat. W 1974 r. najliczniejsza była grupa w wieku 20-24 lat i nieco mniejsza 25-29 a o połowę mniejsza w wieku 30-39 lat.

Do Pionek zarówno w 1965 r. jak i w 1974 r. najwięcej przybyło mężczyzn w wieku 25-29 lat oraz nieco mniej w dwóch grupach sąsiednich. Struktura wieku kobiet przybyłych do Pionek w 1965 r. była podobna jak mężczyzn, natomiast w 1974 r. grupa kobiet w wieku 20-24 lat była dwukrotnie liczniejsza niż 25-29 lat. Dane te potwierdzają nadal, że do Kozienic imigranci przybywali częściej całymi rodzinami niż do Pionek.

Zatem prócz możliwości otrzymania pracy magnesem przyciągającym ludność do Kozienic była szansa szybkiego otrzymania mieszkania. Takie możliwości oczywiście stworzył przemysł i odpowiednie preferowanie miasta w zakresie inwestycji, które były konieczne dla zaktywizowania ekonomicznego Kozienic.

Pionki również z większością jednostek terytorialnych miały w 1974 r. dodatni bilans migracyjny ludności, ale nie tak wysoki jak Kozienice. Ponadto Pionki wykazały wysokie ujemne saldo nie tylko z Radomiem lecz także z Kozienicami i Warszawą. Pionki głównie korzystne saldo migracyjne uzyskały z najbliższej leżącymi gminami oraz z woj. lubelskim. Salda z pozostałymi jednostkami były niewielkie dodatnie lub zerowe. Kozienice zwiększały swój potencjał ludnościowy nie tylko kosztem najbliższych gmin lecz także terenów dalszych zaś Pionki przede wszystkim kosztem najbliższego zaplecza.

Struktura społeczno-zawodowa i demograficzna napływającej ludności

Przeważającą grupą ludności napływającej pod względem stanu cywilnego stanowiły osoby będące w związkach małżeńskich¹³. Żonatych mężczyzn wśród osób dorosłych¹⁴ zameldowanych w Kozienicach w 1974 r. było 84% a w 1965 r. 67%, zaś w Pionkach odpowiednio 78 i 69%. Zatem różnice te w Pionkach w okresie 10 lat były mniejsze niż w Kozienicach, co wynika głównie z innej dynamiki rozwoju tych ośrodków w poszczególnych okresach czasu. Kobiety zamężnych zameldowało się w Kozienicach w 1974 r. 75% i w 1965 r. 63% a w Pionkach 66 i 51%. Dane te potwierdzają wcześniej wysunięte wnioski, że imigracja do Kozienic obejmowała w większym stopniu całe rodziny niż do Pionek. Świadczy o tym zwłaszcza charakter przybycia osób. Otóż do Kozienic spośród mężczyzn główni lokatorzy stanowili 72% w 1974 r./w 1965 r. 47% / zaś w Pionkach 54% /w 1965 r. 25%/. Odpowiednie dane dla kobiet

Rola Kozienic i Pionek w odbiorze emigrantów z zaplecza

Rolę miast jako miejsc stałego osadnictwa dla ludności wiejskiej najbliższego zaplecza można przedstawić poprzez odniesienie liczby emigrantów z poszczególnych gmin przemieszczających się do tych ośrodków w stosunku do ogółu osób wymeldowujących się z danej gminy. Do Kozienic najwyższy odsetek emigrantów w 1974 r. odpłynął z gminy Kozienice bo aż 55,4%. Dla porównania można podać, że do Świecia n/Wisłą z gminy Świecie przeniosło się 33% ogółu osób opuszczających tę gminę w 1974 r. Podobnie z gminy Chełmno również do Chełmna przeniosło się 33%. Oba te ośrodki są znacznie większe od Kozienic, a ich siła przyciągania była mniejsza. Sytuacja ta powodowana jest chłonnością ekonomiczno-społeczną poszczególnych ośrodków, a przede wszystkim liczbą oddawanych do użytku izb mieszkalnych a także możliwością emigracji do innych miast. Ponadto poziom rozwoju społeczno-gospodarczego poszczególnych regionów jest zróżnicowany. Wieś radomska znajduje się na niższym poziomie rozwoju niż teren Pomorza. Dlatego też dla mieszkańców wsi radomskiej nawet takie miasto jak Kozienice jest atrakcyjnym miejscem osadnictwa. Mieszkańcy wsi z zaplecza Świecia mają duże możliwości emigracji do aglomeracji bydgosko-toruńskiej czy gdańskiej, podczas gdy z gmin powiatu kozienickiego najbliższym jest do Warszawy, ale przepisy meldunkowe ograniczają tam napływ ludności. Dodać należy, że w 1965 roku z gminy Kozienice do miasta przeniosło się 27% ogółu emigrantów. Zagadnieniem interesującym jest, że z ogółu kobiet, które opuściły gminę Kozienice w 1974 r. do Kozienic przeniosło się 54%, z ogółu mężczyzn 45% a z ogółu dzieci aż 73%. Z gminy Głowaczów, leżącej też stosunkowo blisko miasta, osiedliło się w Kozienicach już znacznie mniej emigrantów w 1974 r. bo 22%, ale kobiet 18,5%, mężczyzn 14%, dzieci aż 40,6%. Z tych

dwoch przykładów widać, że na bliskie odległości przenosi się do miast przede wszystkim ludność obciążona dziećmi i ona też jest preferowana w przydziale mieszkań.

Z dwóch gmin położonych na północ od miasta, leżących bliżej Warki, do Kozienic przeniosło się odpowiednio z Magnuszewa 18% /w tym dzieci 31%/, z Grabowa zaledwie 6%/ mężczyzn 2%, kobiet 4%, dzieci 16%/ to jest prawie trzykrotnie mniej niż do Warszawy. Z gminy Sieciechów w Kozienicach osiedliło się 14% emigrantów /dzieci 18%/, to jest dwukrotnie więcej niż w Pionkach, z gminy Gniewoszków 18%, Garbatki 17% /dzieci 19%/ i z gm. Pionki tylko 8% /dzieci 11%/. Zatem z dwóch gmin /Grabów i Pionki/, które położone są blisko innych miast do Kozienic napływał minimalny odsetek osób opuszczających te tereny. Atrakcyjność Kozienic jest więc względna i wynika z istniejących więzi społeczno-ekonomicznych jakie istnieją między ludnością wiejską a miastem oraz brakiem możliwości emigracji do innych bardziej rozwiniętych ośrodków.

Siła przyciągania emigrantów z terenów wiejskich przez Pionki była w 1974 r. znacznie już mniejsza niż przez Kozienice i ujawniała się głównie względem gminy otaczającej, stąd w Pionkach osiedliło się 38,6% ogółu osób opuszczających gminę Pionki w 1974 r., przy czym z ogółu dzieci opuszczających gminę w Pionkach osiedliło się 52%, zaś z ogółu mężczyzn i kobiet 33%. Z gminy Garbatka, leżącej nieco bliżej Pionek niż Kozienic, przeniosło się do tego pierwszego ośrodka nieco tylko więcej osób. Z pozostałych gmin byłego powiatu kozienickiego więcej osób osiedlało się w Kozienicach niż w Pionkach, co wynika poniekąd z bardziej centralnego położenia Kozienic w powiecie jak też i z uwagi na funkcje jakie pełniły oraz z przyspieszonego rozwoju. Przykładowo z gminy Głowaczów i Gniewoszków osiedliło się pięciokrotnie więcej osób w Kozienicach niż w Pion -

kach, z gm. Sieciechów dwukrotnie. Z pozostałych gmin do Pionek przemieszczał się minimalny odsetek emigrantów.

Zakończenie

Pomimo, że migracje ludności są pozornie procesem żywiołowym to jednak w przestrzennym kształtowaniu się napływu i odpływu istnieje pewna logika. Wyrazem jej jest duży napływ ludności do małych miast: 1. z najbliższych terenów wiejskich, 2. z obszarów o niższym poziomie rozwoju społeczno-ekonomicznego, 3. z terenów, które były poprzednio miejscem osadnictwa dla ludności wywodzącej się z badanych ośrodków lub ich zaplecza, 4. z miast, które mają pewne nadwyżki kwalifikowanych kadr a są one niezbędne dla przyspieszenia rozwoju terenów, dotychczas uważanych za opóźnione, które przez długi okres czasu ponosiły koszty reprodukcji zasobów ludzkich.

Z kolei w odpływie z ośrodków małych znaczna część ludności przemieszcza się do miast większych, gdzie istnieją szersze możliwości wyboru miejsca pracy, rozrywki, kształcenia. Małe miasta pośredniczą zatem w pewnym stopniu w przemieszczaniu się ludności do ośrodków o wyższym stopniu organizacji życia ekonomiczno-społeczno-kulturalnego. Małe miasta pełnią rolę w dużym stopniu ośrodków adaptacyjnych dla znacznej części ludności wiejskiej. Stąd też wydaje się sprawą interesującą w przyszłości zbadanie jaka część ludności wiejskiej jak i miejsce wej wędruje do innych większych ośrodków oraz jakie są tego przyczyny i czego ona tam oczekuje.

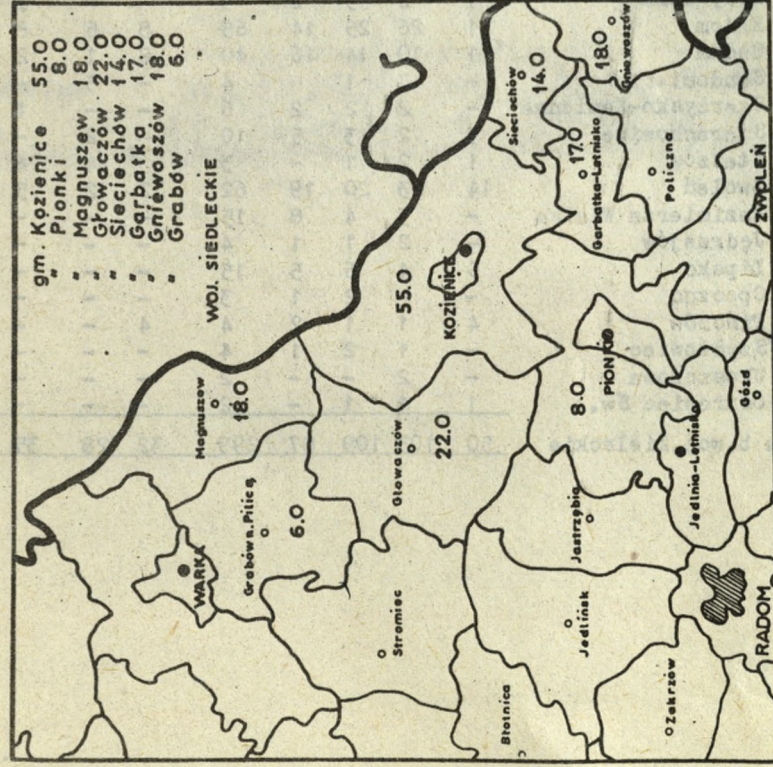
¹ Migracjom wahadłowym ludności poświęcono wiele prac. Najszerszej to zagadnienie omawia T. Lijewski w książce "Dojazdy do pracy w Polsce". Wwa 1967.

² Por. M. Latuch: Migracje wewnętrzne w Polsce na tle industrializacji/1950-1960/. Wwa 1970 oraz zawartą tam bibliografię.

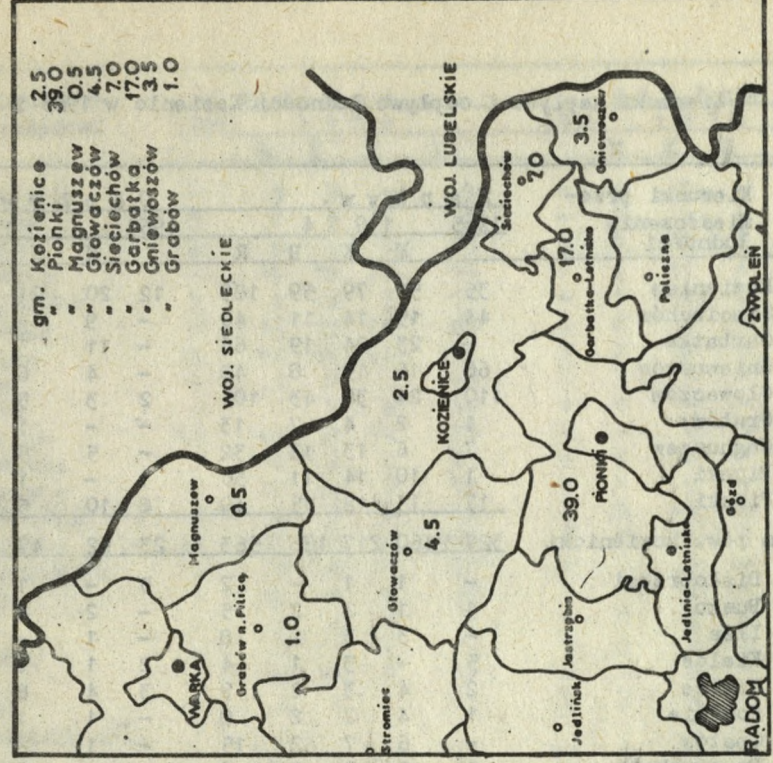
- ³ Ludność i zasoby mieszkaniowe w latach 1946-1974. Wwa 1976 s. 265.
- ⁴ Badania te prowadziła członkini Studenckiego Koła Naukowego Geografów SGPiS w Warszawie pod kierunkiem autora. Segregacji materiału dokonała Maria Smolarczyk.
- ⁵ Według własnych badań. Dane GUS nieco różnią się od liczb uzyskanych z analizy kart zmiany miejsc zamieszkania.
- ⁶ Spis kadrowy w 1973 r. Wwa 1975 GUS.
- ⁷ Por. Modele migracji. "Przegląd Zagraniczny Literatury Geograficznej" 1972 z. 3/4.
- ⁸ A. Gawryszewski: Związki przestrzenne między migracjami stałymi i dojazdami do pracy oraz czynniki przemieszczeń ludności. Wwa 1974.
- ⁹ Por. A. Żurek: Struktura przestrzenna przepływów ludności miast województwa kieleckiego. Wwa 1975, W. Izyk: Ruchy migracyjne w rejonie uprzemysławianym. Wwa 1975, W. Rakowski, K. Kuciński: Przestrzenna struktura ciążenia migracyjnych ludności w regionie warszawskim. Wwa 1976
- ¹⁰ Pominęta tu zostanie nieliczna grupa dzieci, dla których wypełniano osobne karty zgłoszeń zmiany miejsca zamieszkania /np. dzieci przemieszczające się do domów dziecka/.
- ¹¹ Por. w tej sprawie również: M. Kopyj, W. Rakowski: Rozwój małych miast województwa zielonogórskiego w opinii ich mieszkańców. "Rocznik Lubuski" T.7:1971 s. 219 i dalsze.
- ¹² Obliczenia własne na podstawie: Ludność i zasoby mieszkaniowe w latach 1946-1974. Wwa 1976 GUS.

Emigranci z gmin bytego powiatu kozienickiego osiedlający się na stałe w 1974 roku
(w procentach)

W KOZIENICACH



W PIONKACH



Kierunki napływu i odpływu ludności Kozienice w 1965 i 1974 r.

Kierunki prze- mieszczania ludności	N a p ły w				O d p ły w					
	1965		1974		1965		1974			
	M	K	D	R	M	K	D	R		
gm. Kozienice	35	51	79	59	189	12	20	21	22	63
" Sieciechów	44	15	14	11	40	-	9	-	-	9
" Garbatka	-	23	24	19	66	-	11	3	-	14
" Gniewoszków	66	16	19	8	43	-	4	6	1	11
" Głowaczów	110	24	38	43	105	2	3	5	-	8
" Grabów	1	2	4	7	13	-	-	1	1	2
" Magnuszew	7	6	13	13	32	-	5	5	-	10
" Pionki	1	10	14	11	35	1	-	1	1	2
m. Pionki	17	13	12	15	40	8	10	5	7	22
Razem pow. kozienicki	327	160	217	186	563	23	62	47	32	141
pow. Białołęka	-	1	1	-	2	5	-	1	-	1
" Busko	1	1	2	2	5	-	2	2	4	8
" Iłża	-	3	3	2	8	-	1	-	-	1
" Kielce	5	-	3	1	4	2	1	1	-	2
m. Kielce	2	4	3	2	9	3	4	8	5	17
pow. Końskie	1	4	2	2	8	-	1	1	2	4
" Opatów	-	6	7	2	15	-	1	-	-	1
" Przysucha	1	2	5	2	9	-	-	2	-	2
m. Radom	11	26	25	14	65	8	6	8	9	23
pow. Radom	1	10	14	16	40	8	1	2	-	3
" Sandomierz	-	3	1	-	4	-	3	-	-	3
m. Skarżysko-Kamienna	-	2	2	2	6	-	-	1	-	1
m. Starachowice	3	2	3	5	10	-	2	-	2	4
pow. Staszów	1	2	1	-	3	-	4	4	3	11
" Zwoleń	14	23	20	19	62	2	2	5	1	8
" Kazimierza Wielka	-	3	4	8	15	-	-	-	-	-
pow. Jędrzejów	-	2	1	1	4	-	-	-	-	-
" Lipsko	5	4	6	5	15	-	-	-	-	-
" Opoczno	-	-	2	1	3	-	-	-	-	-
" Pińczów	4	1	1	2	4	4	-	-	-	-
" Szydłowiec	-	1	2	1	4	-	-	-	-	-
" Włoszczowa	-	2	-	-	2	-	-	-	-	-
m. Ostrowiec Św.	1	1	1	-	2	-	-	-	-	-
Razem b.woj.kieleckie	50	103	109	87	299	32	28	35	26	89

Kierunki prze- mieszczania ludności	N a p ły w				O d p ły w					
	1965		1974		1965		1974			
	M	K	D	R	M	K	D	R		
woj. białoostockie	-	3	2	-	5	-	-	1	-	1
" bydgoskie	3	2	3	3	8	-	2	-	-	2
" gdańskie	2	5	5	5	15	2	5	5	1	11
" katowickie	-	15	19	12	46	7	4	11	4	19
" koszalińskie	3	4	4	3	11	-	1	2	2	5
" krakowskie	-	13	13	14	40	3	2	3	1	6
" lubelskie	11	51	64	52	167	7	2	14	2	18
" łódzkie	1	5	6	-	11	1	3	3	-	6
" opolskie	-	3	6	9	18	1	1	-	-	1
" poznańskie	11	17	24	32	73	5	-	2	1	3
" olsztyńskie	2	10	6	8	24	5	1	2	-	3
" rzeszowskie	1	10	15	9	34	1	1	5	-	6
" szczecińskie	6	2	5	4	11	4	8	13	11	32
" wrocławskie	18	37	50	52	146	6	9	13	9	31
" zielonogórskie	-	5	8	10	23	-	-	3	-	3
pow. Garwolin	-	12	9	9	30	-	1	-	-	1
" Grójec	-	2	1	2	5	-	3	3	2	8
" Piaseczno	-	7	1	2	10	9	2	2	-	4
" Ryki	-	17	15	10	42	-	-	2	-	2
m.st. Warszawa	2	4	4	5	13	16	2	9	-	11
pozostałe powiaty woj. warszawskiego	11	21	15	8	44	37	4	13	4	21
zagranica	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-
Razem województwa	92	258	278	240	776	79	51	106	37	194
O g ó ł e m	223	521	604	513	1638	139	141	188	95	424

Jan Slizak

EKONOMICZNA EFEKTYWNOŚĆ ZASTOSOWANIA POTOKOWO-TAŚMOWEJ
ORGANIZACJI PRODUKCJI W RADOMSKIEJ WYTWORNI TELEFONÓW

Potokowo-taśmowa organizacja pracy

Produkcja potokowo-taśmowa jest najbardziej rozpowszechnioną formą pracy o wyznaczonym rytmie w nowoczesnym przemyśle i czyni nieustanne postępy. Tego rodzaju produkcja przemysłowa wynika z potrzeby uproszczenia "drogi pracy". Za pomocą różnych urządzeń, jak taśmy, łańcuchy, czy pochylnie, dostarcza się robotnikowi metodycznie rozłożone elementy pracy zamiast przesuwać robotnika z miejsca na miejsce do tych elementów. Z punktu widzenia organizacji fabryk zaleta pracy systemem taśmowym polega na jej przejrzystości, uporządkowaniu, równomiernym wykorzystaniu sił ludzkich, skoncentrowaniu pracy na minimalnej powierzchni i szybkim przesuwaniu się części przez fabrykę¹. Wśród warunków technicznych najważniejsza jest niewątpliwie szybkość podajnika taśmowego, decydująca o zsynchronizowaniu poszczególnych operacji. Ujemne strony produkcji potokowej dostrzega się szczególnie z punktu widzenia fizjologii i psychologii - t.j. występowania monotonii pracy i tzw. "nerwic przemysłowych". W wielu gałęziach przemysłu, praca systemem taśmowym zdaje się być historycznym przełomem w zakresie podziału pracy na drodze ku mechanizacji i automatyzacji czyn-

ności. Potokowa organizacja produkcji jako jedna z form organizacji pracy określana jest " jako pewien ciąg kolejnych operacji postępujących w przestrzeni w określonym czasie w sposób nieprzerwalny"².

Warunki zastosowania potokowej organizacji produkcji można podzielić na warunki typu organizacyjno-technologicznego i osobowego. Do warunków typu organizacyjno-technologicznego zaliczyć można:

- ustawienie stanowisk roboczych w linii wg procesu technologicznego i przydzielenie im jednej lub kilku operacji,
- ciągłość i rytmiczność produkcji /wprowadzenie taśmy i taktu/
- zsynchronizowanie pracy wydziału montażu z pozostałymi wydziałami produkcyjnymi i kooperantami,
- zabezpieczenie sprawnej obsługi stanowisk pracy i całej linii oraz przyuczenie robotników do zastępstw na poszczególnych operacjach,
- zsynchronizowanie przebiegu procesu poprzez zrównanie lub doprowadzenie do wzajemnej krotkości czasu trwania kolejnych operacji z taktem,
- przystosowanie stanowiska pracy do możliwości psychofizycznych robotnika poprzez organizację obszaru ruchów i wzorową organizację stanowiska pracy - przejrzystość, porządek, odpowiednie rozmieszczenie detali i narzędzi,
- ścisłe przestrzeganie dyscypliny technologicznej.

Do warunków osobowych wpływających na wprowadzenie i zastosowanie produkcji potokowej zaliczamy zdolności organizacyjne kierownictwa oraz uzdolnienia załogi do wykonywania powtarzalnych prac charakteryzujących się w mniejszym lub w większym stopniu przymusowym rytmem pracy. Warunkiem niezakończonym rytmu potoku jest odpowiedni dobór ludzi pracy w liniach potokowych. Istnieje konieczność łączenia w nich robotników o wyrównanej wydajności, kwalifikacjach, sprawności i zdyscyplinowa-

niu. Powszechnie uważa się, że do pracy potokowej należy dobierać robotników spokojnych, opanowanych, odpornych nerwowo i psychicznie, zręcznych manualnie, umiejących pracować w kolektywie i bez specjalnej inicjatywy. Stosowanie produkcji potokowej wpływa na wzrost wydajności pracy, oszczędność miejsca, przyspieszenie procesu produkcyjnego, zmniejszenie stanu zapasów, podniesienia jakości wyrobów, obniżkę kosztów własnych i ułatwienie pracy. Do wad produkcji potokowej zaliczyć można ujemne skutki zastosowania przenośnika, monotonia pracy, zaburzenia psychiczne i nerwice oraz fizjologiczne uciążliwości pracy wynikające z warunków pracy potokowej. Wady te można jednak złagodzić lub w ogóle wyeliminować poprzez odpowiednią troskę o zdrowie i odpowiednie warunki pracy: zapewnienie klimatyzacji, dobrego oświetlenia, likwidację hałasu, stosowanie gimnastyki rekreacyjnej itp.

Taśmowa organizacja procesu produkcji aparatu telefonicznego

Radomska Wytwórnia Telefonów jest jedynym producentem aparatów telefonicznych w kraju i poważnym eksporterem tych aparatów za granicę. Zakład ten jest w zasadzie wytwórcą wszystkich części i podzespołów do aparatu telefonicznego. W strukturze produkcyjnej tego przedsiębiorstwa kluczową rolę odgrywa wydział montażu, który jest odbiorcą wszystkich elementów części i podzespołów wchodzących w skład wyrobu gotowego oraz wytwórcą produktu finalnego. Formą organizacyjną montażu aparatu telefonicznego jest montaż ruchomy, w którym składany aparat w procesie montażu kolejno przechodzi od jednego robotnika do drugiego w sposób ciągły bez przerw. Montaż gotowego wyrobu-aparatu telefonicznego oraz głównych podzespołów takich jak: dzwonek, mikrotelefon, przełącznik, podstawa aparatu - odbywa się systemem taśmowym z wymuszonym taktem robo-

czym. Proces montażu gotowego wyrobu jak i poszczególnych podzespołów realizowany jest na stanowiskach ręcznych usytuowanych przy przenośnikach taśmowych. Zespoły główne dostarczone są do stanowisk nakładania na taśmę, znajdujące się w rozdzielni wydzielonej, a elementy złożone i części drobne do poszczególnych stanowisk montażowych przez transport wydzielony. Stanowiska montażowe pobierają częściowo zmontowane aparaty i zespoły podstawowe z taśmy, a elementy złożone i części drobne z pojemników na stanowiskach, które są uzupełniane przez transport lub brygadzystę. W wyniku realizowanego procesu otrzymuje się aparaty sprawnie działające odłożone luzem na taśmę ze stanowiskiem kontroli tłumienia na nadawanie i odbiór w ilości 1 059 szt/8 godz. Aparaty spływają rytmicznie w takcie 0,42 min jedna sztuka, czyli co 25,2 sek schodzi z taśmy jeden gotowy aparat telefoniczny. W trakcie procesu eliminuje się wadliwe elementy, które są przekazywane do komórek, z których zostały dostarczone do montażu. Proces produkcji aparatu może być rozpoczęty po skompletowaniu gotowych elementów /części zespołów lub podzespołów/ w pojemnikach na stanowiskach i w rozdzielni wydzielonej. Podstawowym wyposażeniem linii montażowej są stanowiska montażowe ręczne /stoły montażowe i krzesła/ oraz przenośnik taśmowy o płynnej regulacji przesuwu taśmy. Wyposażenie stanowisk montażowych stanowią pojemniki na detale i uniwersalne narzędzia ręczne /wkrętaki, szczypce, kolby, praski/ oraz nowoczesne przyrządy kontrolno-pomiarowe.

W przebiegu procesu linii montażowej można wyodrębnić cztery grupy operacji: montaż aparatu, regulacja, kontrole i naprawy. Tempo pracy na poszczególnych stanowiskach jest wymuszone przesuwem taśmy, przystosowanym do stanowisk o najniższej przepustowości z wyjątkiem stanowisk naprawczych, których praca zależna jest od ilości wykrytych wad. Operacje mon-

tażowe taśmy na ogół są bardzo proste i z wyjątkiem operacji regulacji kontroli i napraw ograniczają się do łączenia części i podzespołów wkrętakami. W związku z wymuszonym taktem pracy dla taśmy montażu aparatu i innych podzespołów przewiduje się w ciągu dnia pracy jedną przerwę 15 minutową oraz jedną 10 minutową na czynności fizjologiczne i odpoczynek a także dwie pięciominutowe przerwy na początku i końcu zmiany dla przygotowania i sprzątnięcia stanowisk pracy. Ważnym elementem w procesie produkcyjnym montażu aparatu telefonicznego systemem taśmowym jest właściwa organizacja stanowisk roboczych.

Stanowiska taśmy można podzielić na 3 grupy stanowisk: montażowe, kontrolne i naprawy. Podstawowym wyposażeniem tych stanowisk są stoły montażowe, i krzesła, pojemniki na drobne detale oraz specjalne i uniwersalne narzędzia ręczne. Wyposażenie stanowisk na taśmie jest uzależnione od ich charakteru, np. stanowiska kontrolne taśmy wyposażone są w przyrządy elektryczne i aparaturę kontrolno-pomiarową. Stanowiska pracy są na ogół prawidłowo zorganizowane i rozplanowane wzdłuż przenośnika taśmowego z jednej i drugiej strony. Stoły montażowe posiadają wystarczającą powierzchnię montażową przy tego rodzaju montowanych detalach z wyjątkiem stołów przy stanowiskach napraw, gdzie zbyt duże ilości podzespołów i detali utrudniają prawidłowe ich rozłożenie. Krzesła mają pewne cechy krzeseł fizjologicznych i są regulowane wysokością siedziska oraz odchyleniem od pionu oparcia. Robotnik siedząc na krześle przy stole montażowym ma wszystkie detale umieszczone w pojemnikach i na stole oraz podzespoły zdejmowane z przenośnika w zasięgu ręki. Warunki pracy na poszczególnych stanowiskach są na ogół korzystne: niewielka ilość detali i narzędzi na stanowiskach, istniejąca swoboda ruchu oraz ład i porządek. Jak wykazały badania ergonomiczne przeprowadzone

w tym zakładzie przed kilkoma laty, warunki pracy zewnętrzne nie są najlepsze ze względu na duże zagęszczenie hali produkcyjnej w taśmy montażowe, co wiąże się z dużym hałasem wahającym się w granicach 70-80 dB. Monotonie pracy i wysiłek psychiczny pracowników we wspomnianych badaniach oceniono na poziomie średnim, a przystosowanie ludzi do stanowisk waha się w granicach 17,5-28,5%. Głównymi przyczynami nieprzystosowania zatrudnionych są zbyt mało rozwinięte cechy, jak: spostrzegawczość wzrokowa, koncentracja uwagi, precyzja, szybkość i koordynacja ruchów³.

Stan zdrowotny pracowników taśmy, jeśli chodzi o t.zw. "schorzenia pospolite", nie wykazuje różnic w porównaniu z pracownikami innych działów. Natomiast skarżą się oni na dolegliwości nerwowe. Przyczyną dość dużego napięcia nerwowego pracowników taśmy jest wysokie obciążenie stanowisk pracy wahające się od 75 do 95%, przy średnim współczynniku obciążenia wynoszącym 84%. Zmusza to pracowników do utrzymania stałego napięcia, wynikającego z konieczności wykonania operacji w ustalonym tempie pracy. Załogę taśm montażowych aparatu telefonicznego i innych podzespołów stanowią w większości kobiety w wieku od 18-45 lat. Znamienny jest fakt braku przy taśmie pracowników w wieku powyżej 50 lat. Z jednej strony świadczy to, że na stanowiskach tych dokonuje się naturalna selekcja, z drugiej zaś strony, że praca na taśmie jest w znacznym stopniu uciążliwa.

Ekonomiczna efektywność zastosowania potokowej organizacji produkcji

Efektywność działania danego układu ocenia się na podstawie stosunku między wynikami a nakładami nieodzownymi do osiągnięcia tych wyników. Miarą efektywności ekonomicznej jest produktywność zasobów materialnych oraz wydajność pracy. Efek-

tywność pracy odnosi się do wszelkich sposobów mierzenia i wyrażania efektów pracy ludzkiej zaangażowanej w procesie produkcji. Miarą efektywności działania może być: wielkość wyników, poziom oszczędności, zmiana stosunków efektów do nakładów lub odchylenia różnicy między nakładami a efektami oraz wykonanie zadań przy danych środkach⁴.

Główne efekty ekonomiczne stosowania linii potokowej na wydziale montażu aparatów telefonicznych można przeanalizować na taśmie ruchomej montażu przełącznika do aparatu telefonicznego CB i sekretarsko-dyrektorskiego. Montaż tego przełącznika przed wprowadzeniem taśmy montażowej odbywał się w brygadzie na indywidualnych stanowiskach pracy i składał się z trzech operacji - klejenia zestyku, montażu i regulacji. Organizacja pracy tych stanowisk była niewłaściwa - pracownicy sami pobierali detale i indywidualnie zdawali zmontowane przełączniki. Ilość pracowników przy montażu była niestała i regulowana była przez brygadzystów w zależności od dziennego zapotrzebowania. Średnie zatrudnienie w brygadzie w 1972 r. wynosiło 26 osób. Wprowadzona do montażu przełącznika ruchoma zsynchronizowana taśma montażowa wyeliminowała dotychczasowe mankamenty organizacyjno-produkcyjne. Włączenie w rytm pracy taśmy nakładania detali i zdejmowania z taśmy gotowych przełączników oraz wykonywanie w rytmie taśmy poprawek powstających nie z winy pracownika, uporządkowało system organizacyjny montażu przełącznika. Najbardziej jednak widoczne są efekty zastosowania taśmy do zwiększenia wydajności pracy i zmniejszenia powierzchni produkcyjnej oraz zmniejszenie pracochłonności podzespołu. Pracochłonność podzespołu po wprowadzeniu taśmy zmniejszyła się z 11 614 godz/100 szt. do 10 800 godz/100 szt., co przyniosło roczne efekty w ilości 5 406 godzin na ogólną sumę 56 816 zł. Wzrosła również wydajność pracy z 1 728 szt. przełączników montowanych przez 26 pracowników w ciągu 8 godzin do 2 225 szt.

przełączników schodzących z taśmy w czasie dnia pracy przy zatrudnieniu 30 pracowników produkcyjnych na taśmie. Tym samym wzrosła ilość montowanych przełączników na jednego pracownika z 66,5 sztuk do 74,1 sztuk a wydajność pracy na jednego pracownika o 12,8%. Nakłady poniesione na uruchomienie taśmy przełącznika zwrócone zostaną w ciągu 4 lat przy wielkości produkcji na poziomie 1973 roku. W rzeczywistości nakłady te zostaną zwrócone jeszcze szybciej, gdyż produkcja aparatów telefonicznych wzrasta z roku na rok.

Przełącznik do aparatu telefonicznego jest ostatnim podzespołem do montażu, dla którego wprowadzono w RWT ruchomą taśmę montażową. Pozwoliła ona uporządkować i usprawnić organizację pracy wydziału montażowego, zaoszczędzić powierzchnię produkcyjną, zsynchronizować ilość wykonywanych operacji, wprowadzić wiele elementów postępu technicznego, co uczyniło pracę przyjemniejszą i zorganizowaną. Uzyskane efekty ekonomiczne i organizacyjne nie pozbawiły trudności i niedomagań przy produkcji przełączników i aparatów telefonicznych systemem taśmowym. Wprowadzenie produkcji taśmowej spowodowało trudności natury psychologiczno-socjologicznej i fizjologicznej. Biorą się one z dotychczasowych przyzwyczajeń robotników do pracy w tradycyjnym systemie indywidualnego montażu przełączników. Innymi trudnościami są nadal: warunki pracy, wyrażające się dużym zagęszczeniem powierzchni montażowej taśmami produkcyjnymi, słaba wentylacja oraz wysoka temperatura, zwłaszcza latem. Wszystko to powoduje nadmierny hałas i szum, które utrudniają pracę i przeciągają za sobą rozdrażnienie i przemęczenie pracowników. Obserwować można także dużą monotonię pracy na taśmie przełącznika, spowodowaną bardzo prostymi operacjami, powodującymi małą zmienność i dużą powtarzalność czynności. Wymienione tu wady systemu taśmowego produkcji aparatu telefonicznego i jego podzespołów eliminuje się stosowaniem zmian operacji robotni

ków pracujących na taśmie, odpowiednim doбором ludzi do pracy, przyuczeniem ich do wykonywania kilku operacji, systematyczną troską o warunki socjalne i zdrowotne oraz wprowadzeniem przerw w pracy taśmowej.

Doświadczenie wynikające z techniczno-produkcyjnego i gospodarczego rozwoju ostatnich 50 lat uczy, że produkcja potokowa realizowana w praktyce przedsiębiorstwa w sposób świadomy i oszczędny, dzięki ekonomicznym skutkom swych zalet organizacyjnych, technicznych i w zakresie techniki pracy, umożliwia masowy przerób i tym samym masową produkcję. Stąd wnioski, aby tam, gdzie występują techniczne i organizacyjne przesłanki, wprowadzać produkcję potokową i tak ją doskonalić, by doprowadziła ona do pełnej mechanizacji i automatyzacji produkcji.

-
- ¹ G. Friedmann: Maszyna i człowiek. Wwa 1966 s. 153.
 - ² K. Pentzlin: Racjonalizacja pracy. Wwa 1967 s. 170-171.
 - ³ K. Jankowski, M. Starki: Ergonomia w badaniach praktycznych. Wwa 1968 s. 11.

Mirosław Szadkowski

PRACE I BADANIA NAUKOWE Z ZAKRESU SOCJOLOGII PRACY
W REGIONIE RADOMSKIM

Działalność socjologów w przemyśle polega na prowadzeniu systematycznych badań i studiów o charakterze poznawczym wśród załogi, umożliwiających kierownictwu orientację w zmianach dokonujących się w jej strukturze i na tej podstawie przeciwdziałanie zjawiskom nieprawidłowym np. odpływowi pracowników. Badania te mogą również dotyczyć adaptacji kształtowania się postaw pracowniczych, motywacji pracy itp.¹ Kierunki tych badań podyktowane są specyfiką produkcji i środowiska społecznego oraz aktualnymi potrzebami zakładu pracy.

Przedstawiony komunikat stanowi omówienie wyników badań prowadzonych przez socjologów w radomskich przedsiębiorstwach przemysłowych. Socjologię do przedsiębiorstw radomskich zaczęto wprowadzać około 10 lat temu. Przy tym socjologów jest niewiele, dosłownie kilka osób. Ponadto obserwuje się dość dużą częstotliwość zmian pracy przez socjologów, dlatego w wielu przypadkach badania socjologiczne znajdują się ciągle we wstępnej fazie, chociaż temat fluktuacji kadr znajduje się w planach pracy wszystkich pracowni psycho-socjologicznych. Takie ciągle rozpoczynanie "od nowa" może przyczyniać się do ugruntowywania się opinii dyrekcji przedsiębiorstw o niewielkiej

przydatności socjologów. Potrzebne jest dokładniejsze poznanie przyczyn tego stanu rzeczy.

W Zakładach Metalowych im. "Waltera" pracownia psychologiczno-socjologiczna istnieje około 5 lat. Tematem głównym jest fluktuacja załogi. W latach 1971-75 prowadzono stałą analizę tego zjawiska, ponieważ odczuwa się stały wzrost fluktuacji. Szczególnie intensywny wzrost w omawianym okresie obserwuje się wśród kadry inżyniersko-technicznej. Odnotowano zwiększenie się ilości zwolnień na mocy wypowiedzenia dokonanego przez pracownika, gdyż zgodnie z nowym Kodeksem Pracy ta forma zwolnienia nie powoduje utraty przywilejów pracowniczych w takim stopniu jak poprzednie. W tym przypadku badania nie mogły ograniczyć się do jednego zakładu, w którym bez ograniczeń można co najwyżej badać fluktuację wewnętrzną - istnieją bowiem atrakcyjniejsze i gorsze wydziały. Należałoby podjąć badania sytuacji tych osób, które już pracują w nowym miejscu i porównać np. wysokość zarobków... Niezależnie od istniejących umów międzyzakładowych, z "Waltera" odeszło wielu pracowników, szczególnie spośród młodych i kadry inżyniersko-technicznej. Ich zarobki i nowe warunki pracy nie są aż tak atrakcyjne, stąd też potrzebne są działania prowadzące do stabilizacji załogi. Tym bardziej, że trwa rozbudowa zakładu i potrzeba przyciągnąć młodych. W tym celu opracowano program adaptacji społeczno-zawodowej w zakładzie, na który złożyły się:

1. Szkolenie kadry kierowniczej,
2. Przyjmowanie pracowników do pracy,
3. Rekrutacja pracowników do zakładu,
4. Praca z młodzieżą,
5. Dokształcanie pracowników,
6. Wyróżnienia i uznanie dobrej roboty,
7. Popularyzacja zagadnień społeczno-wychowawczych,
8. Procedura zwalniania z pracy.

Tak szeroko pojęte zagadnienie adaptacji może w efekcie przynieść poprawę w prawidłowym procesie czynnego przystosowania się człowieka do środowiska społeczno-zawodowego

i fizycznego w zakładzie pracy. Nad wdrożeniem tego programu czuwa zakładowa organizacja ZMS, Rada Zakładowa, Rada Robotnicza itp.

Badaniami objęto również konflikty międzyludzkie. Jest to temat z pogranicza socjologii i psychologii, bowiem nie wszystkie konflikty mają podłoże społeczne, często zależą od cech osobowości. W zasadzie konflikty międzygrupowe nie występują. Obiektem obserwacji były więc głównie konflikty międzypracownicze. Nasuwa się tutaj uwaga, iż najczęstszą przyczyną konfliktów jest dezinformacja pracownika, który nie wie co mu się należy i do kogo ma pójść ze swoim "żalem". Szczególnie przejawia się to w okresach zmian zasad wynagradzania, w stosunku do których rodzą się podejrzenia i pretensje oraz w przypadkach zmiany rodzaju pracy /znajomość prawa pracy dotyczy również prowadzącego badania!/. Z pomocą przychodzi tutaj kolektyw oddziaływały, związki zawodowe. Czasem wystarczy zmiana pracy lub nawet awansowanie pracownika. Zasadą jest, że nie stosuje się kar. Działanie zmierza też w kierunku dopasowania osobowości do warunków pracy, np. niektórzy nie nadają się do pracy w sytuacjach powodujących stresy /hałas, praca "rwana" itp./. Stresy mogą być również spowodowane zagrożeniem niewykonania zadań.

Atmosfera badawcza w zakładzie jest dobra. Kierownicy już wiedzą z jakimi problemami można do pracowni przychodzić a załoga przyzwyczaiła się do "manipulacji" ze strony psychologów i socjologów. Chyba dlatego, że badania prowadzi się w interesie nie tylko przedsiębiorstwa, ale również i w interesie pracowników np. jeśli chodzi o świadczenia socjalne. Życzyć by tylko należało by przy tym nawale zadań w pracowni zatrudniono co najmniej 5-6 osób.

W Zakładach Energetycznych Okręgu Wschodniego badania psycho-społeczne prowadzone są od blisko dziesięciu lat przez

2 osoby w Radomiu oraz jedną w Połańcu, filii ośrodka.

Z bogatego dorobku pracowni wybraliśmy jedynie te zagadnienia, które mieszczą się w zakresie socjologii pracy. Istotę otwiera temat wiodący, długofalowy - badanie przyczyn fluktuacji kadr /od 1970r./. Badania socjologiczne były konieczne, ponieważ w niektórych SOWI /Samodzielne Oddziały Wykonawstwa Inwestycyjnego/ na 100 zatrudnionych w ciągu roku odchodziło 80 osób! Badania zapoczątkowane w Zakładach Remontowych ZEOW w Lublinie. Powody zwolnień: praca terenowa, ciężkie warunki mieszkaniowe, niskie płace, słabe zainteresowanie kierownictwa sprawami pracowników. Środki zaradcze: częściowa poprawa sytuacji mieszkaniowej /zainstalowano baraki i przydzielono mieszkania służbowe/, właściwa polityka zatrudnienia - zwrócono większą uwagę na dobór nowych pracowników, szczególnie w odniesieniu do absolwentów szkół przyzakładowych, którzy do tej pory rozpoczynali pracę od najniższych stawek i byli traktowani jak ludzie zupełnie niewykwalifikowani. Począwszy od 1972 roku sytuacja poprawiła się w tych zakładach, gdzie wprowadzono zalecenia z badań /Stalowa Wola/, natomiast podobne kłopoty pojawiły się w nowych zakładach /np. początkowo w Kozienicach/, gdyż z konieczności przyjmowano tu bez żadnej selekcji. W latach 1972-74 badano przyczyny wypadkowości /w tym analiza wypadków śmiertelnych/. Zalecenia dotyczyły eliminacji zagrożeń związanych z prądem elektrycznym oraz właściwego przygotowania miejsca pracy. Stwierdzono bowiem naruszenia zasad dyscypliny i fachowości pracy: brak uzziemienia, niesprawdzone bądź niewłaściwe narzędzia. Często zaważył brak kwalifikacji pracownika lub brak skutecznego nadzoru względnie brak odpowiedzialności pracowników za powierzony im sprzęt i wykonywane prace. Kolejnym tematem była adaptacja młodych pracowników z wyższym wykształceniem. Udział osób z wyższym wykształceniem dla każdego przedsiębiorstwa jest sprawą niezwykle istotną. Należy więc

stworzyć odpowiednią /ludzką/ atmosferę, aby młody człowiek nie został sam. Chodzi o należyte wprowadzenie ludzi do środowiska. Z innych tematów na podkreślenie zasługuje jeszcze analiza stanowisk pracy i właściwy dobór do stanowisk pracy na podstawie badań psychologicznych.

W Radomskich Zakładach Przemysłu Skórzanego "Radoskór" pracownia humanizacji pracy powstała w 1966 r. jako zespół w składzie: socjolog, psycholog, pedagog i fizjolog /lekarz przemysłowy/. W latach 1968-71 przeprowadzono zespołowe badania wypadkowości poprzez wywiady z osobami, które uległy wypadkowi. Badania te zostały omówione na naradzie psychologów i socjologów przemysłu lekkiego w Radomiu w 1969 roku. W przedsiębiorstwie utworzono oddział pracy chronionej /dla osób po dłuższych zwolnieniach lekarskich/, ale próba nie powiodła się. Na zlecenie Prokuratury Generalnej w wybranych kombinatach przemysłu skórzanego /"Radoskór" wiodącą grupą badawczą/ przeprowadzono badania stosunku robotników przemysłu skórzanego do dyscypliny pracy i ochrony mienia państwowego. Wnioski zostały przedstawione dyrekcji bezpośrednio przez Prokuraturę.

Studentki-praktykantki z Uniwersytetu Łódzkiego, w oparciu o ankietę prof. A. Sarapaty, przeprowadziły badania sytuacji kobiet w zakładzie pracy. Pytania dotyczyły: 1. Opinii kobiet o warunkach środowiska pracy i warunkach domowych, 2. Stosunku do pracy młodych kobiet i ich przystosowania do pracy. Do chwili obecnej są to badania wybranych aspektów studiów dla pracujących /na zlecenie i przy współpracy Międzyuczelnianego Zakładu Badań nad Szkolnictwem Wyższym w Warszawie/ oraz badanie zatrudnienia inżynierów w aspekcie pełnego wykorzystania kwalifikacji. Wnioski z tego ostatniego świadczą właśnie o złym wykorzystaniu kwalifikacji i niewłaściwym obsadzeniu stanowisk, jednakże dyrekcja przedstawiła konkurencyjną ocenę tego stanu /nota bene bardzo niskiego wówczas zatrudnienia inżynierów/ i to przesądziło na jakiś czas

o losie pracowni... Na podkreślenie zasługuje utrzymywanie kontaktów z katedrą socjologii przemysłu Uniwersytetu Łódzkiego oraz organizowane przed paru laty wykłady z zakresu socjologii organizacji i kierownictwa przez pracowników Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.

Przykładem prawidłowej koncepcji pracy komórki badawczej i stworzenia jej właściwych warunków i atmosfery może być niedawno zorganizowana pracownia w "Łącznikach". Na podstawie rozmów indywidualnych i badań ankietowych osób odchodzących przeprowadzono analizę fluktuacji za rok 1974. Wyodrębniono dwie główne przyczyny: niskie zarobki i zły dojazd. Na wniosek socjologa zmieniono tabelę płac - robotnicy uzyskują wyższe zarobki oraz w pewnym stopniu rozwiązano sprawę dojazdów.

Przeprowadzono badania nad właściwym wykorzystaniem kwalifikacji i czasu pracy na stanowiskach średniego dozoru technicznego /sondażowa ankietowa dotycząca dyscypliny pracy w grupach mistrzowskich - przepustki, czas pracy itp./ Okazało się, iż jest niezbędny kurs dla mistrzów z zakresu socjologii, psychologii, ekonomiki i humanizacji pracy. W trakcie wdrażania jest arkusz ocen dla kadry kierowniczej i średniego dozoru. Przygotowuje się również podobne arkusze dla pozostałych grup pracowników. Przewiduje się badania ankietowe nowoprzyjętych pod kątem adaptacji i potrzeb pracowniczych. Prowadzi się analizę zatrudnienia absolwentów przyzakładowej szkoły zasadniczej.

Z racji zatrudnienia specjalistów /psychologów, pedagogów pracy/ można spodziewać się, że socjologiczne badania i analizy prowadzone są również w Zakładach Remontowych Maszyn Budowlanych, Radomskiej Wytwórni Telefonów, Zjednoczeniu Odlewnictwa, Miejskich Zakładach Komunikacyjnych, Fabryce Wyrobów Tytoniowych, niektórych spółdzielniach pracy oraz poradniach wychowawczo-zawodowych. Pełne zestawienie wszystkich badań wymagałoby szerszego opracowania.

Wydział Ekonomiczny Politechniki Świętokrzyskiej w Radomiu prowadzi prace teoretyczne pod kierunkiem doc. dr hab. Mieczysława Trzeciaka z zakresu socjologii pracy. Przeprowadził on około 40 prac dyplomowych w czym na podkreślenie zasługuje, iż większość z nich oparta została na materiałach przedsiębiorstw regionu radomskiego. Przykładowo wymieniamy: Funkcje samorządu robotniczego w przedsiębiorstwie, Struktura społeczno-zawodowa, Analiza zatrudnienia absolwentów szkół przyzakładowych, Wpływ czynników osobowych na wydajność pracy, Wpływ reklamy na wynik społeczno-ekonomiczny przedsiębiorstwa.

Prace socjologiczne prowadzi również: prof. Leszek Paśieczny, prof. Jerzy Więckowski, doc. dr hab. Stefan Witkowski i inni. Badania naukowe prowadzone w "Radoskórce" dotyczą funkcji środowiskowej tego przedsiębiorstwa. Mają wskazać o oszczędności wynikające z lepszego wyprofilowania produkcji i organizacji marketingu, jak również służby zaopatrzenia i zbytu. Analizie badawczej zostaną poddane następujące elementy:

1. Stosunki "Radoskóru" z jednostką nadrzędną w dziedzinie planowania i obrotu, jak również organizacji i zarządzania przedsiębiorstwem;
2. Stosunki z radą narodową, instancjami partyjnymi, związkowymi i organizacjami społeczno-gospodarczymi w zakresie rozwoju przedsiębiorstwa;
3. Stosunki z handlem jako element marketingu przemysłowego w zakresie lepszego dostosowania do potrzeb społeczeństwa i oddziaływania przedsiębiorstwa na potrzeby i gusty konsumentów;
4. Działalność służby zaopatrzenia i zbytu w dziedzinie marketingu obejmującą m. in. organizację targów i wystaw, funkcjonowanie sklepów przyfabrycznych i reklamę obuwi.

W powyższym zestawieniu wykorzystano prace socjologów i psychologów w radomskich zakładach przemysłowych. Są to bada-

nia często fragmentaryczne, a wyniki ich nie zawsze trafne w realizacji. Dlatego wskazanym byłoby powołanie międzyzakładowego lub miejskiego klubu czy zrzeszenia socjologów i psychologów pracy dla współpracy i pełniejszego wykorzystania do - robku nauki w tym zakresie.

¹Płynność załóg. Pod red. A. Sarapaty. Wwa 1968 s. 386

Weronika Pintal

**DZIAŁALNOŚĆ OŚRODKA BADAŃ PSYCHOLOGICZNYCH
ZAKŁADÓW ENERGETYCZNYCH OKRĘGU WSCHODNIEGO W RADOMIU**

Ośrodek Badań Psychologicznych w Zakładach Energetycznych Okręgu Wschodniego w Radomiu powstał w 1967 r. jako jeden z pięciu Okręgowych Ośrodków energetyki w kraju. Nawiązano współpracę ze wszystkimi ośrodkami energetyki, polegającą na wspólnym podejmowaniu prac problemowych, doskonaleniu metodyki badawczej, poszerzaniu wiedzy na kursach dokształcających i wymianie doświadczeń. Ośrodek współpracuje również z Głównym Instytutem Górnicztwa oraz w miarę potrzeb z innymi placówkami naukowymi w kraju.

Charakter pracy naszej placówki wynika z potrzeb przedsiębiorstwa. Zakłady Energetyczne Okręgu Wschodniego w Radomiu są przedsiębiorstwem wielozakładowym, obejmują 10 zakładów w tym elektrownie, zakłady energetyczne, rejony, posterunki, zakłady remontowe i zakłady produkcji pomocniczej. Zakłady te znajdują się na terenie 10 województw /dawne kieleckie, lubelskie, rzeszowskie/. Mamy na terenie Okręgu 8 szkół przyzakładowych. Przedsiębiorstwo nasze zatrudnia około 12 tysięcy pracowników. Stanowiska pracy są bardzo zróżnicowane. Praca w energetyce jest bardzo odpowiedzialna i niebezpieczna. Najogólniej można podzielić

pracowników energetyki na trzy zasadnicze grupy: ruch, utrzymanie i transport.

Z analizy stanowisk wynika, że pracownikom energetyki stawia się bardzo duże wymagania. Najwyższe pracownikom ruchowym, którzy powinni posiadać m. in. odpowiedni stopień inteligencji, umiejętność szybkiej oceny sytuacji i podejmowanie samodzielnych decyzji, wysoki stopień koncentracji uwagi, dużą pojemność i gotowość pamięci. Bardzo ważne na stanowisku ruchowym jest posiadanie przez pracownika odpowiednich cech osobowości, które w sytuacjach awaryjnych i krytycznych pozwolą na maksymalną koncentrację i sprawność działania, od czego zależy bezpieczeństwo a często i życie człowieka. Przeciwwskazań do wykonywania pracy na wielu stanowiskach w energetyce jest dużo, zarówno z punktu widzenia lekarskiego jak i psychologicznego, dlatego bardzo ważną sprawą jest dobór pracowników do różnych zadań i stanowisk pracy.

Ośrodek Badań Psychologicznych ZEOW prowadzi selekcyjne badania pracowników. Badani są przy przyjęciu do pracy i przy zmianie stanowiska. Prowadzimy też badania okresowe kontrolne oraz powypadkowe, a także na życzenie zakładów w szczególnych okolicznościach. Współpracujemy ze szkołami przyzakładowymi w zakresie badań kandydatów a także pomagamy szkołom w rozwiązywaniu trudności wychowawczych i dydaktycznych. Badania selekcyjne nie są jedyną naszą pracą. Ośrodek podejmował szereg prac problemowych, wynikających z konkretnego zapotrzebowania oraz współpracujemy z innymi wydziałami, jak np. bhp, socjalnym czy kadrami. Prowadzono np. analizy przyczyn wypadków i fluktuacji kadr oraz poznania potrzeb socjalnych pracowników. Ośrodek prowadzi działalność odczytowo-szkoleniową dla kierownictwa, mistrzów oraz szeregowych pracowników energetyki. Jeżeli chodzi o metodykę badań stosujemy testy papierowe i aparatuowe. Dużą uwagę przywiązujemy też do badań osobowościowych. Dalsze kierunki

rozwoju działalności placówki widzimy w podejmowaniu prac problemowych z zakresu bezpieczeństwa pracy oraz stosunków międzyludzkich. Zapotrzebowanie na rozwiązywanie tych problemów jest bardzo duże.

Ośrodek posiada skromne warunki lokalowe i liczy 4 psychologów, z czego 2 w terenie, co jest niewystarczające. Planowana rozbudowa Ośrodka pozwoli jednak na rozszerzenie jego działalności.

PROTOKÓŁ

Symposium socjologii pracy, zorganizowanego przez Radomskie Towarzystwo Naukowe pod patronatem Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych w Radomiu w dniu 15 grudnia 1975 r. w Domu Kultury Zakładów Metalowych w Radomiu, ul. Kościuszki nr 2.

Symposium otworzył Prezes Radomskiego Towarzystwa Naukowego mgr Marian Sołtyk. Powitał uczestników sympozjum i przedstawił jego cele.

We współczesnej psychologii społecznej, psychologii pracy oraz socjologii pracy - powiedział - panują zgodne poglądy co do tego, że nowoczesny zakład produkcyjny powinien być jednocześnie środowiskiem wychowawczym dla pracowników oraz miejscem zapewniającym człowiekowi zaspokojenie przynajmniej niektórych potrzeb psycho-społecznych.

Troska o człowieka wiąże się jak najściślej ze wzrostem społecznych sił wytwórczych i pomnażaniem dochodu narodowego. Mówiąc inaczej, wzrost społecznych sił wytwórczych jest proporcjonalny do troski o człowieka. Przypomnieć tutaj wypada słowa Edwarda Gierka, wypowiedziane w Sejmie z okazji XXX-lecia PRL:

"Na czoło wszystkich naszych zadań wysunęliśmy realizację podstawowej zasady socjalizmu, która głosi, że masy ludowe są główną siłą wytwórczą rozwoju, a dobro człowieka nadrzędnym celem wszystkich poczynań społecznych".

Człowiek bowiem jest czynnikiem decydującym o ilości i jakości produkcji, o wysokości kosztów, o terminowym wykonawstwie planów gospodarczych, o ekonomicznej i społecznej opłacalności produkcji i usług. Zakładowi pracy nie wystarcza już dziś wysiłek fizyczny pracownika. Zakład pracy oczekuje od niego o wiele więcej - wkładu jego najlepszych wartości umysłowych i psychicznych, zaangażowania w pracy całej osobowości. Ze swej strony

zakład pracy dać musi również pracownikowi o wiele więcej, przede wszystkim w dziedzinie stwarzania w zakładzie pracy takich warunków, które mogły by dawać pracownikowi zadowolenie z pracy, umożliwiać zaspokojenie podstawowych potrzeb psychospołecznych, zacieśniać więź pracowników z zakładem pracy, z jego celami i zadaniami, aby dzięki temu pracownik poczuwał się do odpowiedzialności za to, co się w jego zakładzie pracy dzieje. Można zacytować w tym miejscu słowa T. Tomaszewskiego z jego pracy p.t. : " Człowiek w przemyśle " :

"Abstrakcyjne traktowanie człowieka tylko jako pracownika, spełniającego określoną funkcję w zakładzie produkcyjnym, jest szkodliwym uproszczeniem. Ten punkt widzenia przeważał przez długi czas w psychologii przemysłu - wej krajów kapitalistycznych, lecz w ostatnich czasach i tam zwyciężyło przekonanie, że nie można odrywać pracy człowieka w zakładzie produkcyjnym od całości kształtu jego życia, od jego potrzeb, dążeń osobistych i jego kłopotów życiowych... Nowoczesny zakład produkcyjny winien być nie tylko instytucją produkcyjną, ale i wychowawczą w stosunku do własnych pracowników". / Pedagogika dorosłych. Wwa 1962 s.157/.

Nawiązując do końcowych słów cytatu podkreślam jak najmocniej duże znaczenie zakładu pracy jako środowiska wychowawczego. Każdy bowiem zakład pracy, świadomie bądź nieświadomie, w sposób zamierzony bądź niezamierzony, wpływa na kształtowanie się cech charakteru człowieka, uczy współpracy z ludźmi, formuje postawę zawodową, społeczną i polityczną, czyli wychowuje go. Ma to szczególne znaczenie w ustroju socjalistycznym. Dla ogromnej części ludzi stosunki panujące w ich zakładzie pracy są odbiciem aktualnej treści socjalizmu. Od tego więc, jak się kształtują stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy, jaka jest orga -

nizacja pracy i współdziałanie, jak funkcjonuje system premiovania i nagradzania, system awansowania pracownika itp., zależy w dużej mierze stopień świadomości socjalistycznej. Dał temu wyraz w sposób nader znaczący "Raport o stanie oświaty" :

"Obok rodziny i szkoły zakład pracy jest najważniejszą instytucją wychowawczą, gdyż ostatecznie w nim ustalają się wzory postępowania i poglądy człowieka dorosłego... Swoim tokiem pracy, organizacją, metodami kierowania, drogami awansu, systemem płac i wyróżnień oraz działalnością organizacji społecznych kształtuje osobowość każdego pracownika skuteczniej, niż wszystkie inne instytucje kształcenia i wychowania".

Dzisiejsze sympozjum socjologii pracy zorganizowane przez Radomskie Towarzystwo Naukowe przy współpracy Politechniki Świętokrzyskiej i Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych jest próbą przedstawienia niektórych spraw, związanych z warunkami społecznymi pracy istniejącymi w kilku zakładach pracy na terenie miasta Radomia i województwa radomskiego.

Następnie prezes RTN - mgr Sołtyk zaproponował powołanie na przewodniczącego sympozjum doc. dr Stanisława Cieślińskiego oraz sekretariatu w składzie: mgr Elżbiety Gerlach, mgr Miroslawa Szadkowskiego i Stanisława Zielińskiego /co przyjęto jednomyślnie/ a także przedstawił porządek obrad, który stanowią: 4 referaty, 4 komunikaty i doniesienia naukowe, dyskusja i podsumowanie.

Przewodnictwo obrad objął doc. dr Stanisław Cieśliński i poprosił kolejno referentów o przedstawienie wyników swych badań.

1.Doc.dra hab. Mieczysława Trzeciaka na temat: O przedmiocie socjologii /opublikowanego w niniejszym zeszycie " Biuletynu Kwartalnego RTN"/,

2. Dra Stanisława Oskę na temat: Z badań nad stosowaniem polityki społecznej w zakładach pracy w Radomiu /opublikowanego w niniejszym zeszycie "Biuletynu Kwartalnego RTN"/,
3. Doc. dr Helenę Otto na temat: Społeczne warunki pracy/ opublikowanego w niniejszym zeszycie "Biuletynu Kwartalnego RTN"/,
4. Doc. dra hab. Stefana Witkowskiego na temat: Kształtowanie się ośrodka naukowo-badawczego w Radomiu / opublikowanego w niniejszym zeszycie "Biuletynu Kwartalnego RTN"/.

Po wygłoszeniu referatów przewodnictwo sympozjum objął mgr Marian Sołtyk i poprosił osoby posiadające doniesienia ikonunikaty naukowe o przedstawienie ich w kolejności :

1. Mgr Aleksandrę Majewską na temat: Społeczno-ekonomiczne konsekwencje absencji chorobowej w Zakładach Przemysłu Tytoniowego w Radomiu /opublikowanego w "Biuletynie Kwartalnym RTN" T.12:1975 z. 3/4 s. 65-85/,
2. Mgr Elżbietę Gerlach na temat: Z doświadczeń zakładowego socjologa pracy /opublikowanego w niniejszym zeszycie "Biuletynu Kwartalnego RTN"/,
3. Dra Jerzego Paduszka na temat: Przemiany społeczne w rejonie elektrowni "Kozienice" /opublikowanego w niniejszym zeszycie "Biuletynu Kwartalnego RTN"/,
4. Mgra Mirosława Szadkowskiego na temat: Opracowania naukowe z zakresu socjologii pracy w regionie radomskim /opublikowanego w niniejszym zeszycie "Biuletynu Kwartalnego RTN"/.

W dyskusji zabrali głos:

1. Mgr inż. Władysław Sobczyk, który powiedział: Doc. dr hab. Mieczysław Trzeciak w swoim referacie mówił jak obecne sympozjum, zorganizowane przez RTN, dokonało korzystnego małżeństwa polityki społecznej z socjologią pracy. Wydaje mi się, że dla dobra nauki i postępu wszyscy powinniśmy dążyć do jak najwięk-

szej ilości podobnych skojarzeń. Chciałbym sugerować nie współzawodnictwo a ścisłą współpracę zakładowych socjologów z psychologami, lekarzami zakładowymi, pedagogami, instruktorami bhp i z całym technicznym zakładowym zespołem kierowniczo-kontrolnym. W możliwie bliskiej przyszłości powinien do tego zespołu dołączyć specjalista bioelektronik. Bez jego udziału nie powinny być podejmowane poważniejsze decyzje dotyczące zakładu, gdyż bioelektronik-cybernetyk, znający problematykę procesów bioelektronicznych i ich skutków dla organizmów żywych, będzie prawidłowo czuwał nad ochroną człowieka. Nauka potwierdza konieczność takiego rozwiązania, gdyż człowiek jako istota żywa tworzy zespół bioelektroniczny, bardzo żywo i subtelnie oddziaływający na impulsy wewnętrzne i zewnętrzne: elektryczne, elektromagnetyczne, ferroelektryczne, elektro- i magnetostrykcyjne, piezoelektryczne, promieniowanie kosmiczne, jonizujące, bardzo szeroki zakres fal elektromagnetycznych oraz działanie: chemiczne, psychiczne i temperaturowe. Niektóre z wymienionych impulsów wywołują sprzężenia zwrotne częściowej samoobrony, ale większość działa niszczącą na całość lub pewne organy organizmów żywych.

Obecnie brak specjalistów bioelektroników, a rzeczywistość wymaga rozwiązywania często trudnych i mało znanych jeszcze zagadnień. Jest więc bardzo celowym podejmowanie decyzji przez zespoły. Ważna też rola przypada socjologom, którzy ze względu na przygotowanie zawodowe i osobowe predyspozycje powinni stać na straży ochrony człowieka i wszystkich istot żywych. Od nas wszystkich ludzi, a szczególnie od grupy ludzi ochrony człowieka zależy czy przyszedł człowiek dźwignię się wyżej od nas na płaszczyźnie "homo sapiens", czy na skutek tragicznych warunków nie zostanie z niej zdegradowany.

2. Tadeusz Barwicki z Radomskiej Wytwórni Telefonów podniósł wagę obecnego sympozjum i konieczność organizowania podobnych porad naukowych w gronie badaczy-teoretyków i praktyków. Zwrócił

uwagę na doniosłość praktycznego zastosowania w jego zakładzie wyników badań ergonomicznych, które prowadzi b. lekarz zakładu - dr Karol Jankowski. Uważa, że psycholog i socjolog powinni stworzyć swój warsztat pracy, wykorzystując wszystkie źródła i czynniki. Mają bowiem duże możliwości. Zakład jego daje odpowiednie środki na takie badania i istnieje duże zrozumienie dla prowadzenia i wdrażania badań przez kierownictwo zakładu. W przypadku Radomskiej Wytwórni Telefonów, gdzie jest młoda załoga i dużo problemów ciekawych i ważnych do badania, może być ważnym polem pracy zakładowego socjologa pracy. Niepokoi przy tym brak do takiej pracy chętnych kandydatów - absolwentów wyższych szkół.

3. Mgr Stanisław Cygański z Radomskiego Ośrodka Politechniki

Świętokrzyskiej zwrócił uwagę na zaniedbania w Radomiu w dziedzinie inwestycji przemysłowych, komunalnych i kulturalnych a także w badaniach m. in. w zakresie socjologii pracy. W związku z tym istnieje pilna konieczność uwzględnienia w perspektywnym planie Radomia nadrobienia tych braków, szczególnie związanych z tematem obecnego sympozjum, rozbudowy obiektów rekreacyjno-wypoczynkowych i kulturalnych /rozbudzenia społecznego ruchu kulturalnego, budowy biblioteki wojewódzkiej z prawdziwego zdarzenia, mogącej pełnić rolę biblioteki naukowej dla miasta i województwa/.

4. Mgr Bronisław Kzapięć zwrócił uwagę na rolę i zadania psychologa w Zakładach Energetycznych Okręgu Wschodniego w Radomiu - zakładach specyficznych ze względu na rozmieszczenie terytorialne załogi na dużej powłaci kraju.

5. Mgr Irena Gorzałczyńska - socjolog w Zakładach Metalowych w Radomiu - zwróciła uwagę na umiejscowienie komórki analiz społecznych w zakładzie pracy, jako nadrzędnej wśród innych komórek podległych bezpośrednio dyrektorowi zakładu. Wymieniła przykładowo badania prowadzone w Radomiu przez Ministerstwo Pracy

i Spraw Socjalnych nad możliwościami wypoczynku i rekreacji załóg radomskich zakładów pracy, które obnażyły olbrzymie braki w tym zakresie. Braki te zresztą są widoczne i odczuwane przez ludność Radomia, chcącą wykorzystać zwiększającą się ilość wolnego czasu. Brak bazy rekreacyjno-wypoczynkowej w Radomiu i jego okolicach wynika z braku inwestycji w tym zakresie i braku odpowiedniego zagospodarowania terenów, gdzie można wykorzystać walory przyrodnicze zielonego szlaku nad Mleczną, miejskich i podmiejskich terenów leśnych, a przede wszystkim kompleksu pobliskiej Puszczy Kozienickiej i wodnych szlaków Radomki, Pilicy i Wisły. Bardzo poparła wniosek mgra Mirosława Szadkowskiego zorganizowania w Radomiu Klubu socjologów i psychologów zakładowych, który umożliwiłby porozumienie w zakresie metod ich działania, odpowiedniego wykorzystania prac badawczych z tego zakresu i wzajemnego przekazywania doświadczeń. Należy bowiem podnieść wagę czynnika ludzkiego w produkcji, który powinien mieć wartość wiodącą w zespole wielu czynników produkcyjnych.

6. Doc. dr Helena Otto wskazała na wagę wypowiedzi ludzi reprezentujących różne dyscypliny naukowe i wspólne zrozumienie potrzeby takich spotkań oraz konieczność współpracy na codzień w mającym zorganizować się klubie.

7. Mgr Stanisława Żytkowska, sekretarz WRZZ w Radomiu, przesłała organizatorom sympozjum pismo, które poniżej przedstawiamy.

W okresie realizacji uchwał VII Zjazdu PZPR szczególnego znaczenia nabierają formy i kierunki pracy ideowo-wychowawczej w zakładzie pracy. Wykorzystanie miejsca pracy, jako głównego odcinka frontu w batalii o ukształtowanie świadomości człowieka staje się sprawą bardzo ważną. Komórki analiz społecznych mają właśnie w tej sprawie spełniać rolę bardzo istotną. Właściwy klimat stosunków międzyludzkich w nowoczesnym przedsiębiorstwie, obok znajomości organizacji pracy, wiedzy technicz-

nej, jest niezbędny.

W niektórych większych zakładach pracy naszego województwa, jak np. w "Walterze", "Radoskórze", Radomskiej Wytwórni Telefonów, "Pronit-Erg-u", ZEOW i innych istnieją już komórki analiz społecznych. Starają się one nieść pomoc kierownictwom zakładów w rozwiązywaniu problemów, właściwego sterowania zespołami ludzkimi w procesie produkcji. Pomoc zakładowego socjologa i psychologa staje się z każdym dniem bardziej potrzebna. Tam gdzie po tę pomoc sięgają dyrektorzy i kierownicy łatwiej jest i im i załodze znaleźć odpowiednie rozwiązania w wielu douczliwych problemach.

Zorganizowane z inicjatywy Radomskiego Towarzystwa Naukowego sympozjum, jako pierwsze w naszym województwie, zainicjowało stałą współpracę zakładów pracy z placówkami naukowymi nad rozwiązywaniem ważnych problemów ludzkich. Współpraca ta przyczyni się niewątpliwie w dużym stopniu do ograniczenia różnorodności występowania zjawisk społecznie niepożądanych, o których mówiono w ogłoszonych referatach.

Plonem obradującego dzisiaj sympozjum winno być powołanie do życia Klubu Wiedzy o Pracy Ludzkiej, do którego weszliby zakładowi socjologowie, psychologowie i pedagogowie pracy. Celem Klubu i jego podstawowym zadaniem byłoby ułatwienie kontaktów i wymiany doświadczeń między przedstawicielami służb pracowniczych oraz wzajemne konsultacje a także inicjowanie i podejmowanie prac badawczych w zakładach pracy woj. radomskiego. W skład jego winni wejść także przedstawiciele Politechniki Świętokrzyskiej i Radomskiego Towarzystwa Naukowego. Pomoc i opiekę nowopowołanemu Klubowi zapewni ze swej strony WRZZ.

Pragnę serdecznie podziękować Radomskiemu Towarzystwu Naukowemu za zorganizowanie dzisiejszego sympozjum i równocześnie zapewnić, że Wojewódzka Rada Związków Zawodowych będzie udzielała swej pomocy we wszelkich poczynaniach zmierzających do ulepszenia form współdziałania ludzi w procesie produkcji oraz stałej poprawy warunków socjalnych załóg pracowniczych.

Podsumowania sympozjum dokonał dr Stanisław Ośko. Ogółem w obradach sympozjum - powiedział - uczestniczyło 51 osób w tej liczbie 14 członków RTN-u, 6 pracowników naukowo-dydaktycznych Wydziału Ekonomicznego Politechniki Świętokrzyskiej w Radomiu oraz 34 przedstawiciele zakładów pracy, w tym 4 osoby spoza Radomia /Pionki - 2, Zębiec - 1 i Wierzbica 1/. W liczbie 34 przedstawiciele zakładów pracy w sympozjum wzięło udział 6 dyrektorów i zastępców dyrektorów, 1 główny technolog, 3 przewodniczących rad zakładowych oraz 1 sekretarz. Specjalistyczne służby pracownicze reprezentowało 6 zakładowych socjologów i 1 psycholog pracy. Ponadto uczestniczyło 3 ekonomistów oraz kilku pracowników zajmujących się sprawami socjalnymi. Zainteresowanie obradami oraz duża aktywność ze strony uczestników sympozjum są wymownym dowodem jego potrzeby. 4 referaty, 4 nadesłane i wygłoszone komunikaty oraz 6 uczestników biorących udział w dyskusji - oto plon dzisiejszego sympozjum. Mimo niezadawalającej frekwencji ze strony zakładów pracy, można stwierdzić, że konferencja nasza spełniła swoje zadanie.

Jakie podstawowe cele postawili sobie organizatorzy sympozjum? Jednym z nich było wyjście z naszą inicjatywą do zakładów pracy zaoferowania im pomocy w rozwiązywaniu trudnych i skomplikowanych problemów w kierowaniu zespołami i jednostkami ludzkiemi w procesie produkcji, a tym samym skłonienia ich do podjęcia badań w tym zakresie, bowiem najważniejszą sprawą jest człowiek i na nic zdadzą się najnowocześniejsze maszyny, jeżeli w zakładzie nie będą właściwie ułożone stosunki międzyludzkie. Cieszy fakt, że niektóre zakłady pracy widzą potrzebę podjęcia takich badań. Dowodem tego jest wystąpienie przedstawiciela Radomskiej Fabryki Telefonów, Tadeusza Barwickiego, który mówił o potrzebie podjęcia takich badań. Chodzi głównie o to, aby rozpoczęte badania doprowadzić do końca a następnie ich wyniki wdrażać w praktyce. W zamierzeniach tych zakłady pracy mają poważnych i niezawodnych sojuszników, a są nimi: po pierwsze - Wojewódzka

Rada Związków Zawodowych, pod której patronatem zorganizowaliśmy dzisiejsze sympozjum i która z pewnością stanie się koordynatorem wszystkich inicjatyw i zamierzeń w tej dziedzinie; po drugie - Wydział Ekonomiczny ośrodka radomskiego Politechniki Świętokrzyskiej, który dysponując kwalifikowaną kadrą naukową winien stać się ośrodkiem badań w regionie radomskim. Jak to mieliśmy możliwość usłyszeć od jej przedstawicieli, biorących udział w naszych obradach, Politechnika Świętokrzyska badania takie już rozpoczęła i ma pierwsze osiągnięcia w tej dziedzinie. Mamy tu oczywiście na myśli badania z dziedziny socjologii i psychologii pracy oraz ergonomii.

W pracach tych będzie uczestniczyło aktywnie Radomskie Towarzystwo Naukowe. Mamy głębokie przekonanie, że w dalszych naszych zamierzeniach zdobędziemy innych sojuszników, głównie ze strony branżowych instytutów naukowych oraz Naczelnej Organizacji Technicznej, Towarzystwa Wiedzy Powszechnej oraz Kuratorium Okręgu Szkolnego. Szkoda, że zaproszeni przedstawiciele wspomnianych tu instytucji nie wzięli udziału w dzisiejszym sympozjum.

Drugim celem sympozjum było przyjscie z pomocą w trudnej, pionierskiej i niedocenianej jeszcze wszędzie pracy zakładowych socjologów i psychologów, którzy, jak to mieliśmy możliwość zauważyć, czują się najczęściej osamotnieni w wykonywaniu swoich obowiązków i jakże często jeszcze spychani są do innych prac i obowiązków.

W wypowiedziach przedstawicieli tych służb specjalistycznych, zabierających głos w dyskusji, podały wnioski zorganizowania w Radomiu społecznego ośrodka konsultatywnego, czy klubu, który zainicjowałby i prowadził narady, konsultacje, czy też organizowałby między psychologami i socjologami zakładowymi wymianę swoich doświadczeń. Mamy obecnie w Radomiu 5 zakładowych socjologów pracy /RZPS "Radoskór", WPKM, Fabryka Łączników, Za-

kłady Metalowe i ZREMB/, 4 zakładowych psychologów pracy /ZEOW-2, Zakłady Metalowe i ZREMB/ oraz 1 pedagog pracy /RWT/. Do zorganizowanego klubu dołączą z pewnością socjologowie i psychologowie z terenu województwa. Jest więc już spora grupka specjalistów, z którymi można podjąć pracę. Pragnę Państwa zapewnić, że RTN w ścisłym współdziałaniu z WRZZ zorganizuje w Radomiu społeczny ośrodek konsultacyjny dla socjologów, psychologów i pedagogów pracy.

Mówiliśmy dzisiaj o realizacji niektórych problemów polityki społecznej przez radomskie zakłady pracy. Obok wielu niewątpliwych osiągnięć występują jeszcze liczne braki. Szkoda, że nie mieliśmy możliwości usłyszenia głosu na ten temat ze strony przedstawicieli zakładów pracy oraz Kuratorium Szkolnego w Radomiu w sprawie konieczności zweryfikowania dotychczasowych kierunków kształcenia w szkołach zawodowych, aby przygotowywały one nowe kadry pracowników zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej.

W informowaniu załóg pracowniczych o zamierzeniach kierownictw zakładów pracy w dziedzinie polityki społecznej i prowadzonych badaniach naukowych widzimy wielką rolę prasy regionalnej oraz zakładowej, jak również radiowęzłów zakładowych. Dobrze się stało, że w ostatnim czasie problemy te omawiają na swoich łamach "Życie Radomskie" i "Słowo Ludu".

Zasygnalizowane w niniejszym sympozjum problemy, a główne fluktuacji kadr, absencji pracowniczej, adaptacji społeczno-zawodowej młodych pracowników, społeczno-zawodowej aktywizacji kobiet, szkolenia kadr dla przemysłu w szkołach zawodowych, winny znaleźć się w centrum uwagi zakładowych służb specjalistycznych i placówek naukowych. Towarzystwo nasze wychodząc na przeciw takim potrzebom będzie inicjować i prowadzić badania naukowe w tym kierunku.

Symposium zamknął mgr Marian Sołtyk. Podziękował za uczestnictwo w symposium i zrozumienie dla przedstawicieli tej problematyki. Zrozumienie to pozwoli Towarzystwu, przy aktywnym poparciu wszystkich zainteresowanych, rozwijać te badania, rozpowszechniać je i publikować w celu szybszego ich wdrażania w praktyce. Prosił ponadto uczestników symposium o przekazywanie Towarzystwu uwag i materiałów, zarówno na temat symposium, jego organizacji i problematyki tu omawianej, jak i wyników prowadzonych przez nich obserwacji i badań. Materiały symposium zostaną opublikowane w "Biuletynie Kwartalnym RTN" i otrzymają je wszyscy uczestnicy dzisiejszego symposium.

Protokółował

Prezes RTN

Stanisław Zieliński

mgr Marian Sołtyk

UCZESTNICY SYMPOZJUM SOCJOLOGII PRACY

1. BARWICKI Tadeusz - Radomska Wytwórnia Telefonów, specjalista do spraw szkolenia
2. BEDNAREK Mieczysław - Urząd Wojewódzki w Radomiu, dyrektor Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych
3. BIELNICKA Halina - Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Wyrobów Instalacji Sanitarnych i Grzewczych w Radomiu, pedagog pracy
4. BOGDANSKI Tadeusz - Wojewódzka Spółdzielnia Spożyców "Spożem" w Radomiu, kierownik Działu Spraw Pracowniczych
5. CHUDZIŃSKA Anna - Zakłady Chemiczne "Pronit-Erg" w Pionkach, socjolog pracy
6. CIEŚLIŃSKI Stanisław - Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Kielcach, docent; Radomskie Towarzystwo Naukowe, wiceprezes Zarządu i przewodniczący Komisji Nauk Przyrodniczych
7. CYGAŃSKI Stanisław - Politechnika Świętokrzyska Ośrodek w Radomiu, Wydział Transportu, prodziekan, starszy wykładowca, przewodniczący Rady Zakładowej
8. DZIDO Jerzy - Przedsiębiorstwo Remontowo-Budowlane Przemysłu Cementowego w Wierzbicy, zastępca dyrektora
9. DUDA Anna - Redakcja "Życia Radomskiego", dziennikarka
10. DZIEKONSKA Krystyna - Polskie Radio w Kielcach, dziennikarka
11. FURGA Stanisław - Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej w Radomiu, socjolog pracy
12. GERLACH Elżbieta - Ośrodek Elektroniczny GUS w Radomiu, socjolog pracy
13. GŁĄBIŃSKI Janusz - Przedsiębiorstwo Transportowe Budownictwa "Transbud" w Radomiu, dyrektor
14. GORZAŁOZYŃSKA Irena - Zakłady Metalowe im. gen. Waltera w Radomiu, psycholog pracy
15. KISIEL Helena - Państwowe Archiwum w Radomiu, kierownik; Radomskie Towarzystwo Naukowe, sekretarz Zarządu.

16. KOS Barbara - Radomskie Zakłady Przemysłu Skórzanego w Radomiu
redaktorka "Echa Skórzanych"; członek Radomskiego Towarzystwa
Naukowego
17. KOWALSKA Janina - Federacja Socjalistycznych Związków Młodzie-
ży Polskiej, Rada Wojewódzka w Radomiu, sekretarz Komisji So-
cjально-Bytowej
18. KLEPACZ Tadeusz - Zakłady Górniczo-Metalowe w Zębcu k/Ikży, so-
cjolog pracy
19. KORNATA Józef - Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Przemysłu Piekar-
skiego w Radomiu, dyrektor
20. KOSTRZEWA Jerzy - Zakład Skóry Syntetycznej "Polcorfam" w Pion-
kach, chemik
21. KRĄPIEC Bronisław - Zakłady Energetyczne Okręgu Wschodniego
w Radomiu, psycholog pracy
22. KULINSKI Włodzimierz - Odlewnie Radomskie, przewodniczący Rady
Zakładowej
23. KWIECINSKI Eugeniusz - Przedsiębiorstwo Transportu Handlu We-
wnętrznego w Radomiu, dyrektor
24. LASOTA Jan - Narodowy Bank Polski Oddział Wojewódzki w Radomiu,
zastępca dyrektora; członek Radomskiego Towarzystwa Naukowego
25. LIPIEC Tadeusz - Pracownia "Geoprojektu" w Radomiu, kierownik;
członek Radomskiego Towarzystwa Naukowego
26. MACKIEWICZ Teresa - Fabryka Łączników w Radomiu, socjolog pracy
27. MAJEWSKA Aleksandra - Politechnika Świętokrzyska Ośrodek w Ra-
domiu, asystentka, ekonomistka
28. MAZURKIEWICZ Jan - Fabryka Łączników w Radomiu, przewodniczący
Rady Zakładowej
29. MIZERSKA Zofia - Zakłady Piwowarskie w Radomiu, kierownik Sekcji
Pracowniczej
30. MŁYNCZAK Jerzy - Wojewódzki Związek Gminnych Spółdzielni w Ra-
domiu, ekonomista
31. ORLIŃSKA Elżbieta - Zakłady Metalowe im. gen. Waltera w Rado-
miu, socjolog pracy
32. OSIŃSKI Michał Tadeusz - Klub Miłośników Radomia i Ziemi Radom-
skiej przy PTTK w Radomiu, prezes; członek Radomskiego Towarzy-
stwa Naukowego
33. OSKO Stanisław - Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Kielcach, doktor,
adiunkt; Radomskie Towarzystwo Naukowe, członek Zarządu, prze-
wodniczący Komisji Nauk Społecznych
34. OTTO Helena - Politechnika Świętokrzyska Ośrodek w Radomiu, docent
35. PADUSZEK Jerzy - Politechnika Świętokrzyska w Kielcach, doktor,
wykładowca, członek Radomskiego Towarzystwa Naukowego
36. PASIK Romana - Zakłady Przemysłu Odzieżowego "Modar" w Radomiu,
przewodnicząca Rady Zakładowej
37. PISKORSKA Daniela - Spółdzielnia Pracy "Sport" w Radomiu, starszy
referent administracyjno-gospodarczy; Zarząd Wojewódzki Ligi
Kobiet w Radomiu, członek Zarządu
38. SICZEK Zofia - Spółdzielnia Pracy "Świt" w Radomiu, główny tech-
nolog
39. SKOWRONSKI Leon - Narodowy Bank Polski Oddział Wojewódzki w Ra-
domiu, naczelnik Wydziału; skarbnik Zarządu Radomskiego Towa-
rzystwa Naukowego
40. SŁAWIŃSKA Regina - Zakłady Przemysłu Odzieżowego "Modar" w Rado-
miu, kierownik Działu Socjalnego
41. SOBCZYK Władysław - Rejonowy Urząd Telekomunikacyjny w Radomiu,
zastępca dyrektora; członek Zarządu Radomskiego Towarzystwa Na-
ukowego
42. SOŁTYK Marian - Radomskie Towarzystwo Naukowe, prezes Zarządu
43. SZADKOWSKI Mirosław - Politechnika Świętokrzyska Ośrodek w Ra-
domiu, asystent, socjolog
44. SZNYROWSKA Bogusława - Zakład Płyt i Wyrobów Sanitarnych "Radom"
samodzielny referent do spraw osobowych
45. TRZECIAK Mieczysław - Politechnika Świętokrzyska Ośrodek w Ra-
domiu, docent
46. URANTOWSKI Zdzisław - Radomska Fabryka Telefonów w Radomiu,
kierownik Działu Kadr

47. WITKOWSKI Stefan - Politechnika Świętokrzyska Ośrodek w Radomiu
docent; członek Radomskiego Towarzystwa Naukowego
48. WRONSKI Janusz - Wojewódzka Rada Związków Zawodowych w Radomiu
starszy instruktor zawodowo-społeczny
49. ZIELINSKI Stanisław - Wojewódzka Biblioteka Publiczna w Radomiu
bibliotekarz; członek Radomskiego Towarzystwa Naukowego
50. ZWIERZCHOWSKI Krzysztof - Kombinat Budownictwa Miejskiego w Radomiu,
ekonomista, doktor; członek Radomskiego Towarzystwa Naukowego
51. ŻOŁYNIAK Julian - Radomskie Zakłady Przemysłu Skórzanego "Radomskór"
w Radomiu, socjolog pracy.

KLUB WIEDZY O PRACY LUDZKIEJ W RADOMIU

Potrzebę powołania Klubu wysunięto na sympozjum socjologii pracy w Radomiu w dniu 15 grudnia 1975 roku. W styczniu 1976 roku kierownictwa Wojewódzkiej Rady Związków Zawodowych w Radomiu i Radomskiego Towarzystwa Naukowego omówiły wniosek wysunięty na sympozjum i ich realizację, w tym inicjatywę powołania Klubu. Uznano tę inicjatywę za bardzo trafną a powołanie Klubu za pilną potrzebę. Ustalono, że Klub zostanie utworzony przy WRZZ a wejść do niego winni socjologowie, psychologowie i pedagogowie zatrudnieni w zakładach pracy w województwie radomskim, pracownicy komórek analiz społecznych, zainteresowani praktycy /lekarze zakładowi, ekonomiści, technolodowie/, przedstawiciele Politechniki Świętokrzyskiej i Radomskiego Towarzystwa Naukowego.

Klub Wiedzy o Pracy Ludzkiej przy WRZZ w Radomiu powołano w dniu 23 marca 1976 r. na naradzie służb pracowniczych zakładów pracy w województwie radomskim. Omówiono zadania utworzonego Klubu i powołano 9-osobowy jego zarząd. Stanowią go: przewodniczący - dr Stanisław Ośko /RTN/, zastępcy przewodniczącego - mgr Weronika Pintal /ZEOW/ i doc. dr hab. Mieczysław Trzeciak /IS/, sekretarz - mgr Henryk Czubak /ZREMB/, członkowie - Tadeusz Barwicki /RWT/, mgr Irena Gorzałczyńska /ZM/, mgr Jan Wiśniewski /TWP/, mgr Julian Żołyński /RZPS" Radomskór"/ i Stanisława Żytkowska /WRZZ/.

Za najpilniejsze zadanie uznano opracowanie regulaminu działania Klubu i planu pracy na 1976 rok a także ustalenie tematyki najpilniejszych prac badawczych. Za takie uznano w

pierwszym rzędzie problemy wypoczynku sobotnio-niedzielnego w Radomiu i najbliższych okolicach oraz adaptacji społeczno-zawodowej młodych pracowników.

W 1976 roku przewidziano zorganizowanie trzech konferencji problemowych dla służb pracowniczych /w ZEOW, Zakładach Metalowych i RWT/, spotkań naukowych i konsultacji koleżeńskich. Postanowiono również zbadać warunki pracy oraz zakres wykonywanych obowiązków zakładowych pedagogów, psychologów i socjologów. Także ważną sprawą jest zorganizowanie odpowiedniej biblioteki naukowej w Radomiu. Warunki te może spełnić, przy większym zwróceniu uwagi na pełniejsze gromadzenie wydawnictw, Biblioteka Wydziału Ekonomicznego Politechniki Świętokrzyskiej. Z kolei Radomskie Towarzystwo Naukowe zapewni w swym "Biuletynie Kwartalnym" publikację wartościowych prac naukowych oraz wyników badań przeprowadzonych przez Klub.

Stanisław Ośko



1343

26

BIULETYN KWARTALNY RADOMSKIEGO TOWARZYSTWA NAUKOWEGO

- I. 1: 1964 z. 1.
- T. 2: 1965 z. 1, 2, 3/4.
- T. 3: 1966 z. 1, 2, 3, 4.
- T. 4: 1967 z. 1, 2, 3, 4.
- T. 5: 1968 z. 1, 2, 3/4.
- T. 6: 1969 z. 1/2, 3/4.
- T. 7: 1970 z. 1/2, 3/4.
- T. 8: 1971 z. 1/4.
- T. 9: 1972 z. 1/2, 3/4.
- T. 10: 1973 z. 1/2, 3/4.
- T. 11: 1974 z. 1/2, 3/4 + dod.
- T. 12: 1975 z. 1/2, 3/4.
- T. 13: 1976 z. 1/2.

WYDAWNICTWA ZWARTE RTN

1. Rozwój Radomia 1945—1964. Red. S. Witkowski, Radom 1965 s. 238.
2. Rocznik statystyczny m. i pow. Radom. R. 2 : 1965. Radom 1965 s. XLVII, s. 313.
3. Monety i medale polskie i związek z Polską mające. Wystawa numizmatyczna. Radom 1966 s. 8.
4. 1000 lat rozwoju przestrzennego m. Radomia. Wystawa Radom 1968 s. 8.
5. Monety, banknoty, medale Rosji i Związku Radzieckiego. II wystawa numizmatyczna. Radom 1967 s. 23.
6. Witkowski Stefan: Radom. Informator. Radom 1967 s. 15.
7. Ordery, odznaczenia, medale. Katalog wystawy urządzonej z okazji XXV rocznicy powstania LWP. Radom 1968 s. 9.
8. Program rekonstrukcji usług w m. Radomiu w latach 1966—1985. Red. S. Witkowski. Radom 1968 s. 143.
9. Radomska Wytwórnia Telefonów 1938—1968. Red. S. Witkowski. Radom 1968 s. 107.
10. Zabytki Ziemi Radomskiej. Gromadzenie i ochrona. Red. W. Kalinowski. Radom 1969 s. 95.
11. Przemysł Radomia. Red. S. Witkowski. Lublin 1970 s. 202.
12. Witkowski Stefan: Radom. Informator. Radom 1970 s. 16.
13. Bróż Edward, Cieśliński Stanisław: Przewodnik przyrodniczy po okolicach Radomia. Radom 1971 s. 92.
14. Materiały na sesję naukową z okazji 50-lecia Archiwum Państwowego w Radomiu. Red. B. Zwolanowska. Radom 1971 s. 202 + IX.
15. Powiat lipski. Geograficzno-ekonomiczne problemy współczesne. Red. S. Berzowski, J. Gruszka i S. Witkowski. Łódź 1972 s. 255.
16. Witkowski Stefan, Zwierzchowski Krzysztof: 25 lat Radomskich Zakładów Wyrobów Skórzanych i Odzieżowych Spółdzielni Pracy „Sport” w Radomiu 1943—1973. Radom 1973 s. 34.
17. Radomskie Towarzystwo Naukowe 1963—1973. Red. J. Boniecki. Radom 1973 s. 149.
18. Boniecki Jan: Rewolucja 1905—1907 roku w Radomiu. Radom 1974 s. 229.
19. Zieliński Stanisław: Bibliografia rozpraw habilitacyjnych i doktorskich o województwie kieleckim za lata 1959—1972. Radom 1975 s. 40.
20. Zieliński Stanisław: Bibliografia Radomia i Ziemi Radomskiej za 1974 rok. Radom 1975 s. 35.
21. Radom. Praca zbiorowa pod red. J. Bonieckiego. Warszawa 1975 s. 34, nlb. 2, tabl. 30.
22. Spółdzielnia Chemiczno-Wytwórcza „Spoiwo” 1950—1975. Pod red. Cz. T. Zwolskiego. Radom 1975 s. 56.