

Ciechocińska, Maria

O procesach kształtowania się załogi zakładu przemysłowego na przykładzie Pułtuska

Rocznik Mazowiecki 3, 183-219

1970

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

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

II. M A T E R I A Ł Y

MARIA CIECHOCIŃSKA

O PROCESACH KSZTAŁTOWANIA SIĘ ZAŁOGI ZAKŁADU PRZEMYSŁOWEGO NA PRZYKŁADZIE PUŁTUSKA *

*A Comment on how in a Small Town a Workers' Body of an Industrial Plant
has been Developing, with Pułtusk as Example*

1. Charakterystyka powiatu pułtuskiego w latach 1960—1965

Powiat pułtuski leży w północno-wschodniej części woj. warszawskiego. Jest terenem typowo rolniczym, gdzie z uprawy roli w 1950 r. utrzymywało się 69,6% ludności, a w 1960 r. — 63,3%¹. Dla porównania podamy, że z zajęć rolniczych utrzymywało się w Polsce w 1950 r. 47,1% ludności kraju, a w 1960 r. udział ten zmniejszył się do 38,4%², innymi słowy — wystąpił spadek ludności rolniczej o 8,7 punktów. Stało się to rezultatem polityki industrializacji i urbanizacji kraju, której szczególne natężenie przypadło na okres wymienionego dziesięciolecia.

Podobna tendencja wystąpiła również i w woj. warszawskim, a jej rozmiary niewiele ustępowały przeciętnej krajowej, wynosiły bowiem 8,9 punktów. Jednak z uwagi na wyższy od ogólnopolskiego wskaźnik udziału rolnictwa, który wyrażał się w 62,0%, efekt tych zmian był znacznie mniejszy i wyniósł w 1960 r. — 53,1% utrzymujących się z rolnictwa³. Toteż województwo to, jako jedno z najbardziej zaniedbanych w kraju, przez wiele lat pozostawało w cieniu stolicy, której rozkwit jeszcze bardziej podkreślał to zaniedbanie i ukazywał możliwości jego rozwoju⁴.

* Fragment raportu z badań, którego maszynopis znajduje się w Archiwum Instytutu Geografii PAN.

¹ „Rocznik Demograficzny 1945—1966”, Warszawa 1968, s. 80, tab. 23.

² Ibidem, s. 73.

³ Ibidem, s. 80.

⁴ Z. Wyczesany, Region warszawski do 1985 r., „Życie Gospodarcze”, 1968, nr 20, s. 5.

Specyficzny charakter zaplecza stolicy sprawiał, że poza strefą podmiejską nie było szans na jego wszechstronny gospodarczy i społeczny rozwój. Casus powiatu pułtuskiego jest szczególnie wymowny. Świadczy o tym podany wyżej udział ludności utrzymującej się z pracy w rolnictwie, gdzie stosunkowo małe zmiany, które odnotowano w ciągu dziesięciolecia 1950—1960, są dowodem, że pow. Pułtusk nie znalazł się w bezpośredniej strefie wpływów industrializacji, gdyż wprowadza ona radykalne zmiany w strukturze zatrudnienia ludności.

Wysoki odsetek ludności utrzymującej się z rolnictwa przy niewielkim udziale zatrudnionych w przemyśle, a braku rozwoju innych działów gospodarki narodowej jest widomym świadectwem zacofania gospodarczego tego powiatu. W parze z dominacją ekonomiczną rolnictwa szła również jego słaba urbanizacja. Ilustruje to tabela 1, gdzie podano odsetki ludności miejskiej w odniesieniu do kraju, woj. warszawskiego i pow. pułtuskiego. Upraszczając zagadnienie, stopień urbanizacji danej jednostki przestrzennej określamy w odsetkach jej ludności miejskiej.

Tabela 1

Ludność miejska w odsetkach

Jednostka przestrzenna	1950	1960	1965
Polska	42,9	48,3	49,7
woj. warszawskie	27,2	31,5	32,6
pow. pułtuski	22,8	25,0	25,6

Źródło: Rozwój gospodarczy powiatów w latach 1950—1965, Warszawa 1967, s. 28 i 48, tabl. 2.

Ilość ludności miejskiej w Polsce stale wzrasta, przy czym dla okresu 1950—1965 stwierdzono, iż wzrost ten dokonuje się tym gwałtowniej, im większe jest dane miasto. Innymi słowy — większe miasta rosną szybciej i stają się coraz większe, mniejsze zaś rosną wolniej, w związku z czym ich rola i znaczenie ciągle się zmniejszają. Teza ta znajduje potwierdzenie i w danych przytoczonych w tabeli 1. Dynamiczny rozwój urbanizacji kraju, który w 1966 r. doprowadził do zrównania się liczby mieszkańców miast z liczbą mieszkańców wsi, nie przebiegał równomiernie.

Opóźniony w rozwoju społecznym i gospodarczym pow. Pułtusk po upływie piętnastu lat znalazł się w gorszej sytuacji aniżeli w 1950 r. Wprawdzie w liczbach absolutnych wzrosła liczba mieszkańców miast, ale wzrost wyrażany w liczbach względnych na przestrzeni lat 1960—1965 był minimalny i wyrażał się różnicą 0,6%. Pod względem odsetka ludności miejskiej powiat ten należał w woj. warszawskim do najsłabiej zurbanizowanych, a jednocześnie nie tylko takim pozostał, ale dał się

wyprzedzić innym. Wiadomo, że współcześnie dla urbanizacji ekonomicznej⁵ czynnikiem miastotwórczym nie jest rolnictwo. Urbanizacja w powiecie pułtuskim wykazuje stagnację, co w konsekwencji prowadzi do degradacji Pułtuska jako centralnego ośrodka miejskiego.

Przeprowadzone badania⁶ i pobieżne obserwacje dowodzą, że współczesne miasta, opierające się wyłącznie na funkcjach związanych z obsługą rolnictwa i stanowiące centrum lokalnej administracji, nie mają perspektywy dynamicznego wzrostu, w przeciwieństwie do tych, które stają się ośrodkami usług rekreacyjnych lub w których zlokalizowano obiekt przemysłowy.

Tabela 2

Gęstość zaludnienia na 1 km²

Jednostka przestrzenna	1950	1960	1965
Polska	79	94	101
woj. warszawskie	69	79	84
pow. pułtuski	59	63	65

Źródło: jak w tabeli 1.

Woj. warszawskie, a szczególnie jego obrzeże i znajdujący się na tym terenie pow. pułtuski są gospodarczo zaniedbane. Sytuacja gospodarcza tych terenów wymagała podjęcia radykalnych środków zapewniających ich aktywizację. Powiat pułtuski nie jest wyjątkiem, gdyż na ogólną liczbę 33 powiatów omawianego województwa 15 spośród nich wymaga aktywizacji⁷. Wskaźnik dynamiki wzrostu ludności miejskiej w latach 1946—1960, obliczony przy podstawie 1946 = 100, dla północnego Mazowsza przyjął najniższe wartości w kraju⁸. Także pod względem uprzemysłowienia obszary te zajmowały przedostatnie miejsce w Polsce⁹. Jednocześnie należy mieć na uwadze, że charakteryzowały

⁵ W odróżnieniu od urbanizacji ekonomicznej, która jest wynikiem koncentracji ludności w związku z koncentracją przemysłu, mówimy o urbanizacji demograficznej, której rozwój nie jest związany ze wzrostem potencjału gospodarczego.

⁶ Studia demograficzne nad aktywizacją małych miast, pod red. K. Dzięwońskiego, M. Kiełczewskiej-Zalewskiej, L. Kosińskiego, J. Kostrowickiego, S. Leszczyckiego, Warszawa 1957.

⁷ Są to powiaty: ciechanowski, błoński, garwoliński, makowski, mławski, łosicki, ostrołęcki, przasnyski, pułtuski, rycki, sierpecki, sokołowski, węgrowski, wyszkowski, żuromiński.

⁸ A. Kukliński, M. Najgrakowski, Zróżnicowanie przestrzenne procesów uprzemysłowienia i urbanizacji w Polsce w latach 1946—1960, Miasto 1960, nr 11, s. 1—4.

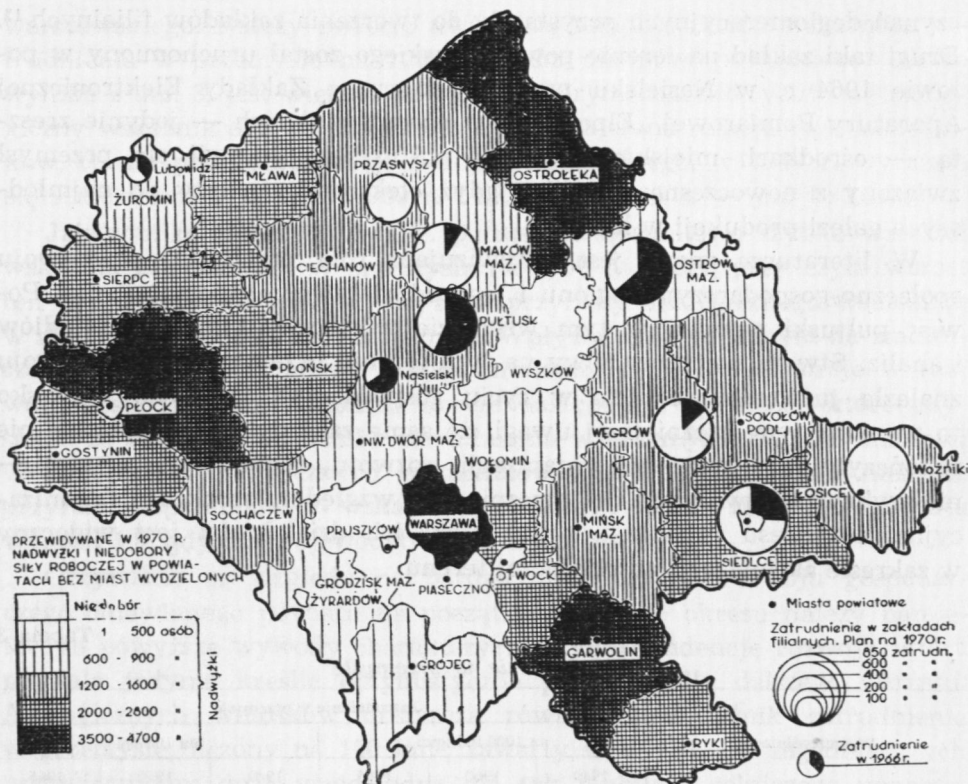
⁹ Ibidem.

się one wysokim przyrostem naturalnym i dysponowały lokalnymi nadwyżkami siły roboczej. W 1965 r. nadwyżkę siły roboczej w powiecie pułtuskim szacowano na przeszło 9 tys. osób¹⁰.

Procesy ludnościowe Polski na przestrzeni piętnastu analizowanych lat cechowały się m. in. systematycznym wzrostem wskaźnika gęstości zaludnienia na 1 km² (tab. 2). Wzrost ten był nierównomierny w skali kraju. W regionach koncentrujących już znaczną liczbę ludności dokonywał się on szybciej, w niektórych natomiast regionach, nie rozwiniętych gospodarczo, nie tylko nie wzrastał, ale wskutek ruchów migracyjnych wykazywał tendencję spadkową. Nasilenie i kierunki migracji wewnętrznych zależą od przebiegu procesów społeczno-gospodarczych, a przede wszystkim od postępującej urbanizacji kraju. Ponieważ powiat pułtuski — podobnie jak i większość powiatów woj. warszawskiego — znalazł się na uboczu tych procesów, jego mieszkańcy kierowali się głównie ku stolicy. Potem zaś, po wprowadzeniu ograniczeń meldunkowych, a więc administracyjnym zamknięciu miasta w 1954 r., kierowali się do jego strefy podmiejskiej. Warszawa stanowiła magnes, gdyż jest lepiej w porównaniu z otaczającym ją województwem wyposażona w usługi, urzędy, urządzenia kulturalne, oświatowe, rozrywkowe itp. Znane jest zjawisko atrakcyjności skupień wielkomiejskich. Atrakcyjność Warszawy wynika zarówno z funkcji stołecznych, jak i z faktu, że stolica stanowi centrum dużej aglomeracji miejskiej, regionu metropolitalnego. Jednocześnie jest także siedzibą województwa i ośrodkiem centralnego makroregionu ekonomicznego.

Gdy z początkiem lat sześćdziesiątych stało się oczywiste, że ograniczenia administracyjne nie rozwiązują problemu skutecznej ochrony stolicy przed naporem migracji, przystąpiono do aktywizacji gospodarczej najbardziej zaniedbanych gospodarczo powiatów woj. warszawskiego. Wytypowano przede wszystkim powiaty najsłabiej uprzemysłowione i dysponujące jednocześnie największymi w województwie nadwyżkami siły roboczej. Akcja ta miała także na celu zmniejszenie nadmiernych dysproporcji w rozwoju Warszawy i województwa. Przyświecała jej idea stworzenia wokół stolicy w promieniu kilkudziesięciu kilometrów pierścienia miast dysponujących własnym przemysłem. Stanowiłoby to drugi pierścień, gdyż pierwszy tworzy Warszawski Okręg Przemysłowy. Stale rozbudowywany i modernizowany przemysł stolicy odczuwał brak pracowników i borykał się z deficytem siły roboczej. Migracja do Warszawy była niewielka, a pod względem struktury zawodowej i demograficznej nie odpowiadała potrzebom przemysłu. Toteż przemysł stołeczny, aby zabezpieczyć realizację planów produkcyjnych, musiał szukać nowych

¹⁰ Ankiety udostępnione autorce przez Pracownię Planu Regionalnego m. st. Warszawy i Województwa Warszawskiego (dalej cyt. PPRWiWW).



Rozmieszczenie zakładów filialnych na terenie woj. warszawskiego w 1966 r.

rozwiązań. Wyjście z impasu upatrywano m. in. w tworzeniu zakładów filialnych przemysłu stołecznego, głównie w powiatach woj. warszawskiego wymagających aktywizacji gospodarczej.

Pierwsze zakłady filialne w liczbie ośmiu na terenie woj. warszawskiego powstały na przełomie 1963 i 1964 r.¹¹ Spośród nich dwa zostały zlokalizowane na terenie pow. pułtuskiego. Jeden uruchomiły w końcu 1963 r. w samym Pułtusk Zakłady Wytwórcze Lamp Elektrycznych im. Róży Luksemburg, tworząc tam oddział produkcyjny. Oddział ten stanowił pierwszy tego rodzaju zakład filialny w kraju. Dopiero prawie w trzy lata później także i inne ośrodki wielkomiejskie w ramach po-

¹¹ Były to filie następujących zakładów: Pułtusk — Zakłady Wytwórcze Lamp Elektrycznych im. Róży Luksemburg; Nasielsk — Zjednoczone Zakłady Elektronicznej Aparatury Pomiarowej; Węgrów — Zakłady Wytwórcze Urządzeń Telefonicznych im. Komuny Paryskiej; Żuromin — Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego — Okęcie; Siedlce — Zakłady Mechaniczne im. Marcellego Nowotki; Ostroń Mazowiecka — Zakłady Radiowe T-1; Łosice — Zakłady Materiałów Magnetycznych „Polfer”; Maków Mazowiecki — Warszawskie Zakłady Mechanizacji Budownictwa.

czynąń deglomeracyjnych przystąpiły do tworzenia zakładów filialnych¹². Drugi taki zakład na terenie pow. pułtuskiego został uruchomiony w połowie 1964 r. w Nasielsku przez Zjednoczone Zakłady Elektronicznej Aparatury Pomiarowej „Elpo”. W ten sposób w dwóch — jedynie zresztą — ośrodkach miejskich powiatu pułtuskiego pojawił się przemysł związany z nowoczesną techniką, gdyż elektronika należy do najmłodszych gałęzi produkcji w kraju.

W literaturze znana jest aktywizująca rola przemysłu w rozwoju społeczno-gospodarczym regionu i jego oddziaływanie miastotwórcze. Powiat pułtuski stanowi w tym względzie wdzięczny temat dla studiów i analiz. Stworzona przez nowy na tym terenie przemysł szansa rozwoju znalazła już realne odbicie w życiu gospodarczym powiatu. Zjawisko to wymaga tym bacniejszej uwagi, że same zakłady filialne jeszcze nie zakończyły fazy wstępnej organizacji, rozwoju, rozbudowy, słowem — nie wykryzalizowały się dostatecznie pod względem struktury organizacyjnej i zakresu produkcji, a już efekt ich działalności jest widoczny w zakresie aktywizacji gospodarczej terenu.

Tabela 3

Zatrudnienie w przemyśle

Wyszczególnienie	Zatrudnienie w przemyśle					
	na 1000 ludności			na 100 km ²		
	1949	1960	1965	1949	1960	1965
Polska	75	106	119	593	1004	1206
woj. warszawskie	24	43	55	165	342	457
pow. pułtuski	5	16	24	28	103	158

Zródło: Rozwój gospodarczy powiatów..., op. cit., s. 77, 101, tab. 5.

Wskaźnik zatrudnionych w przemyśle na 1000 osób, zawarty w tab. 3, wykazuje widoczny i stosunkowo znaczny proces zmniejszania się dystansu między średnią krajową a powiatem pułtuskim. O ile w 1949 r. powiat ten stanowił obszar o skrajnie niskim uprzemysłowieniu, którego wskaźnik zatrudnienia w przemyśle na 1000 ludności, podany w tab. 3, do analogicznego wskaźnika dla Polski wyrażał się stosunkiem jak 1 : 25, to w 1960 r. stanowił już 1 : 7, a w 1965 r. — jak wynika z obliczeń — wynosił 1 : 4. Świadczy to o ogromnym zmniejszeniu dysproporcji w rozwoju społeczno-gospodarczym pow. pułtuskiego zarówno w stosunku do przeciętnych krajowych, jak i do analogicznych wskaźników dla woj.

¹² Za przykładem stolicy zakłady przemysłowe opuszczają wielkie miasta: Kraków, Poznań, Wrocław i Trójmiasto ustaliły listę zakładów, które mają być w całości bądź częściowo przeniesione na prowincję, „Trybuna Ludu”, 1966, nr 1, s. 1.

warszawskiego. Należy zwrócić uwagę, że tempo wzrostu wskaźnika zatrudnienia w przemyśle na 1000 ludności dla pow. pułtuskiego, jak to wynika z tab. 3, jest większe od tempa, którym charakteryzuje się analogiczny wskaźnik dla województwa. O ile wzajemna relacja tych wskaźników, tj. dla pow. pułtuskiego i woj. warszawskiego, w 1949 r. wyrażała się stosunkiem 1 : 5, to w 1960 r. 1 : 2,7, a w 1965 r. — już 1 : 2,2.

Jak wynika z tab. 3, w pow. pułtuskim stosunkowo szybko wzrastał wskaźnik zatrudnienia w przemyśle na 1000 ludności, przy czym wzrost ten był większy, a więc przewyższał przyrosty analogicznego wskaźnika w skali województwa i w skali kraju. Wpływał on tym samym na zmniejszenie się rozwarcia nożyc, a więc zmniejszyły się dysproporcje w rozwoju gospodarczym. Świadczą o tym następujące wielkości, które uzyskano ze stosunku wskaźnika zatrudnienia w przemyśle na 1000 ludności w 1965 r. do analogicznych wskaźników z 1960 r. Wynika z nich, że przyrost wspomnianego wskaźnika w latach 1960—1965 dla powiatu wynosił 1,5, gdy dla województwa 1,2, a dla kraju 1,1.

Oczywiście ze względu na bardzo niski poziom rozwoju gospodarczego omawianego powiatu na początku badanego okresu należy pamiętać, że powyższe wywody charakteryzują tylko tendencję rozwoju, która pozwala jedynie kreślić optymistyczne prognozy dla dalszego wzrostu. Analogicznych wniosków dostarcza również i wskaźnik zatrudnienia w przemyśle, liczony na 100 km², zawarty w tab. 3. Do zagadnień tych przywiązujemy dużą wagę, gdyż dla tak wybitnie rolniczego powiatu, jakim jest pułtuski, są one przejawem dokonujących się przemian zarówno w strukturze gospodarczej, jak i w strukturze społeczno zawodowej jego ludności.

Szczególnie znamienne w tym wypadku wydają się dane zawarte w tab. 3 dla 1965 r. Zresztą w ogóle niemal wszystkie inne dane tegoż roku wskazują na znaczną dynamikę rozwoju powiatu. Stymulatorem wzrostu stały się głównie dwa wspomniane już zakłady filialne. M. in. świadczy o tym zwiększenie się ilości zatrudnionych w przemyśle w powiecie, wyrażone w wielkościach absolutnych. W 1960 r. w przemyśle uspołecznionym zatrudnione były 1042 osoby, a w 1965 — 1601 osób¹³, czyli w ciągu pięciu lat ilość ta zwiększyła się przeszło półtorakrotnie. Wzrost ten niemal w całości był związany z uruchomionymi filiami. Wynika stąd również, że na wysokość wskaźników zatrudnienia, prezentowanych w tab. 3, decydujący wpływ wywierało zatrudnienie w przemyśle uspołecznionym, które było w 1965 r. przeszło pięciokrotnie większe od zatrudnienia w rzemiośle i przemyśle prywatnym. Zakłady filialne wpły-

¹³ Rozwój gospodarczy powiatów w latach 1950—1965, Warszawa 1967, s. 100, tab. 5.

nęły wydatnie również i na zmiany w strukturze przemysłu pow. pułtuskiego. W 1965 r. na ogólną liczbę 364 zakładów przemysłowych przeszło dwie trzecie przypadało na zakłady rzemieślnicze. Były to z reguły niewielkie warsztaty produkcyjno-usługowe, które zatrudniały do czterech osób. Reprezentowały niemal wszystkie gałęzie przemysłu, a najliczniej występowały w przemyśle metalowym — 101 zakładów i skórzano-obuwniczym — 52 zakłady. Na trzecim miejscu znajdował się w rzemiośle powiatu przemysł drzewny — 39 zakładów i na czwartym z 37 zakładami — przemysł odzieżowy.

Porównanie sytuacji w rzemiośle w 1965 r. z analogicznymi danymi dla 1960 r. dowodzi, że znajduje się ono w defensywie gospodarczej. Kurczy się sfera jego oddziaływania, gdyż zmniejszyła się zarówno liczba zakładów do 259 w 1965 r. — wobec 308 w 1960 r., jak i liczba zatrudnionych — z 372 osób w 1960 r. do 315 w 1965 r.¹⁴ O przyczynach tego zjawiska trudno wnosić wyłącznie na podstawie przytoczonych danych. Znana jest ogólna prawidłowość sprowadzająca się do degradacji produkcji rzemieślniczej, którą wypiera wielkoseryjna produkcja przemysłowa. Prawidłowość ta znajduje zazwyczaj potwierdzenie w badaniach obejmujących dłuższe okresy czasu. Być może, że należy ją także odnieść i do powiatu pułtuskiego, ze względu na niski poziom rozwoju gospodarczego, który reprezentował on w poprzednim okresie.

Dopiero początek industrializacji powiatu, a więc uruchomienie dzięki deglomeracji zakładów filialnych, przyspieszył jego rozwój, wpłynął nie tylko na ożywienie gospodarcze, ale pociągnął również za sobą modernizację społeczną i gospodarczą. W nowych warunkach zabrakło miejsca lub też stało się zbędne istnienie reliktowych specjalności rzemieślniczych. Tezę tę zdaje się potwierdzać fakt, iż zarówno w skali woj. warszawskiego, jak i całego kraju odnotowano pewne zmniejszenie się liczby zakładów rzemieślniczych w tym okresie, przy jednoczesnym wzroście liczby zatrudnionych w rzemiośle¹⁵.

W tym samym czasie zwiększyła się na terenie pow. pułtuskiego liczba zakładów przemysłowych — w 1960 r. było ich 95, w pięć lat później zaś — 105¹⁶. W przeważającej mierze były to niewielkie zakłady produkcyjno-usługowe, które należały do przemysłu spółdzielczego, nieliczne zaś były zakłady przemysłu państwowego. W przemyśle uspołecznionym najwięcej było zakładów zaliczanych do branży spożywczej — 35, na drugim miejscu, z 12 zakładami, znajdował się przemysł skórzano-obuwniczy, na trzecim zaś metalowy — 9 zakładów i włókienniczy łącznie z dziewiarskim — 6.

¹⁴ Ibidem, s. 116, tab. 6.

¹⁵ Ibidem, s. 104, tab. 6.

¹⁶ Ibidem, s. 100, tab. 5.

Wśród wymienionych — jak już wspomniano — przeważały zakłady produkcyjno-usługowe lub po prostu punkty usługowe. Przemawia za tym fakt, że w znakomitej większości zakładów zatrudnienie nie przekraczało liczby czterech osób. Jedyne wyjątki stanowił przemysł spożywczy, który grupował w swych obiektach liczniejszą załogę. Jego prymat wywodzi się w głównej mierze z dominacji rolnictwa w tym powiecie. Stąd aż 13 zakładów miało załogę w granicach od 11 do 100 osób, w tym dwa zakłady zatrudniały od 51 do 100 pracowników¹⁷. Analogiczną wielkość zatrudnienia w pow. pułtuskim w 1965 r. widzimy — po jednym tylko przedsiębiorstwie — w branżach: włókienniczej, materiałów budowlanych, metalowej oraz w przemyśle maszynowym i konstrukcji metalowych, traktowanych łącznie jako jedna gałąź wytwórczości. Warto nadmienić, że wśród czynnych uspołecznionych zakładów przemysłowych w 1965 r. — 63% stanowiły obiekty nowe, wybudowane już po wojnie, zaledwie 9% przypadało na obiekty odbudowane ze zniszczeń, a pozostałe 28% pochodziło jeszcze sprzed wojny i były to tzw. zakłady stare¹⁸. W zakładach nowych znajdowała też zatrudnienie przeważająca większość osób pracujących w przemyśle w powiecie.

Przy analizie przyrostu liczby zakładów przemysłowych i rzemieślniczych oraz osób w nich zatrudnionych w kolejnych latach według rozpoczęcia eksploatacji po wojnie, tj. począwszy od 1944 aż do 1965 r. włącznie, należy stwierdzić, że na terenie pow. pułtuskiego stosunkowo największe zmiany (z wyjątkiem 1964 r.) nastąpiły w okresie lat 1956—1960. Przybyło wówczas 91 nowych zakładów, w tym 14 należących do przemysłu uspołecznionego. W ślad za tym zwiększyła się ilość zatrudnionych, ogółem o 361 osób, spośród których 265 osób przypadało na przemysł uspołeczniony¹⁹.

Jednak pod względem wielkości przyrostu zatrudnienia, zgoła bezkonkurencyjnym na przestrzeni całego dwudziestolecia Polski Ludowej, okazał się dla pow. pułtuskiego rok 1964. Uruchomiono wprawdzie wówczas tylko 16 zakładów przemysłowych, w tym zaś 6 uspołecznionych, ale przyrost zatrudnienia pobił rekordy lat poprzednich i osiągnął 382 osoby, spośród których niemal wszystkie, tj. 367 osób, uzyskały pracę w przemyśle uspołecznionym. Zjawisko to stanowiło rezultat uruchomienia wspomnianych filii stołecznych zakładów przemysłowych.

Gdy zgrupujemy przemysł powiatu według wielkości zatrudnienia w 1965 r., to stwierdzamy²⁰, że najwięcej pracowników miał przemysł

¹⁷ Spis przemysłowy 1965. Seria A. Przekroje terenowe, z. 20, woj. warszawskie, Zakłady przemysłowe, Warszawa 1967, tab. 8.

¹⁸ Ibidem, tab. 10.

¹⁹ Ibidem, tab. 6.

²⁰ Ibidem, tab. 8.

spożywczy — 417 osób, na drugim miejscu — z liczbą zatrudnionych także powyżej czterystu — najmłodszy w powiecie przemysł elektrotechniczny. Istniało 6 zakładów, ale de facto o jego roli w gospodarce pułtuskiej decydowały tylko dwa, z których mniejszy, należący do „Elpo”, zatrudniał 131 osób, a załoga większego, tj. ZWLE, liczyła 265 pracowników. Pozostałe zakłady były w rzeczywistości warsztatami naprawczymi. Na trzecim miejscu, z przeszło dwukrotnie mniejszą liczbą zatrudnionych, znajdował się przemysł skórzano-obuwniczy, w dalszej kolejności następowały: przemysł materiałów budowlanych — 127 osób, metalowy — 123 osoby i włókienniczy, który łącznie z dziewiarstwem zatrudniał 99 osób. W pozostałych gałęziach przemysłu notowano stosunkowo mniejszą ilość pracowników.

Szczególne miejsce w całej wytwórczości pow. pułtuskiego zajął przemysł elektrotechniczny. Warto także mieć na uwadze, że nastąpiło to w bardzo krótkim czasie. W obu wypadkach upłynęło niespełna kilkanaście miesięcy od podjęcia decyzji co do otwarcia zakładu filialnego. Było to możliwe głównie dzięki niskiej kapitałochłonności produkcji przemysłu elektrotechnicznego i taniości miejsca pracy, co stanowi jego cechę technologiczną²¹. Dzięki temu wciągnięto do pracy w przemyśle lokalne nadwyżki siły roboczej.

W Pułtusku na potrzeby filii władze miejscowe przekazały starą stajnię taborową przedwojennego 13 pułku piechoty. Mieściła się ona w mocno już zębem czasu nadgryzionych dawnych koszarach carskich. Zakłady WLE uzależniły uruchomienie oddziału produkcyjnego w Pułtusku od przekazania im hali produkcyjnej w stanie surowym²². Brak środków finansowych na przeprowadzenie prac budowlano-adaptacyjnych nie tylko nie przekreślił całego przedsięwzięcia, ale przyczynił się do wyzwolenia lokalnych inicjatyw. Społeczeństwo pułtuskie zaczęło deklarować robociznę w ramach czynu społecznego, którą miejscowe instytucje spółdzielcze i rzemiosło wsparły środkami materialnymi, przekazując do dyspozycji kolumnę transportową, fachowców itd.

Przedsięwzięcie to stało się czynnikiem mobilizującym wysiłki społeczeństwa pułtuskiego. Ponieważ uzyskanie na miejscu pracy dla kobiet było największym problemem, więc mężowie i ojcowie, zatrudnieni w przedsiębiorstwach budowlanych, w wolnych godzinach przystępowali

²¹ A. Kukliński, R. Wilczewski, Dyskusyjne problemy industrializacji i urbanizacji Polski Ludowej na tle europejskim. Pamiętnik X powszechnego zjazdu historyków polskich w Lublinie 17—21 września 1968 r. Referaty I, Warszawa 1968, s. 342.

²² D. Majewska, Miesiąc władzy na wyspie, „Tygodnik Demokratyczny”, 1965, nr 30, s. 24.

do pracy na terenie przeznaczonym pod przyszłą filię, aby zapewnić tym samym zatrudnienie dla żon, córek lub innych członków rodziny. Później się dopiero okazało, że Powiatowa Rada Narodowa w związku z otrzymaniem nowego obiektu dla szkoły zawodowej może za zgodą kuratorium włączyć stare budynki, położone w sąsiedztwie, do terenów przyszłej filii.

Wysokość wkładu społecznego w postaci zadeklarowanej robocizny oceniono na 1200 tys. zł. Dzięki temu obiekt był gotowy do zagospodarowania w ciągu bardzo krótkiego czasu i wówczas Wojewódzka Rada Narodowa przekazała ze środków interwencyjnych 1 mln zł na pokrycie kosztów szkolenia przyszłej załogi. Środki te pozwoliły osobom szkolonym wypłacać przez sześć miesięcy w formie stypendium kwoty w wysokości 700—800 zł. Przyszły zakład macierzysty ze swej strony podjął się szkolenia. Codziennie przez pół roku odjeżdżały z Pułtуска autokary i przywoziły przyszłych pracowników filii do zakładu macierzystego w Warszawie na naukę. W ZWLE koszty tego przedsięwzięcia obliczano na sumę 1 mln zł w skali rocznej²³.

W tych warunkach, dzięki odbudowie i zaadaptowaniu budynków oraz po wstępnym przeszkoleniu przyszłej załogi, uruchomiono produkcję w Zakładzie Metalowym ZWLE, gdyż tak brzmi pełna nazwa zakładu filialnego. O wyborze filii w Pułtusku jako obiekcie badań socjologicznych zdecydował fakt, że była ona jedną z pierwszych w woj. warszawskim z najliczniejszą załogą w porównaniu do innych oraz stosunkowo najlepiej prowadzoną.

W początkowym okresie tworzenia filii żaden z zakładów macierzystych z Warszawy nie dysponował gotowymi wzorcami ani nie miał doświadczenia w tym zakresie. Praktyka wyprzedziła tu także i normy prawne. Podstawowe akty prawne, dotyczące filii, ukazały się później. Metodą prób i błędów kierowały nimi zakłady macierzyste. Na tym tle filia w Pułtusku zdecydowanie się wyróżniała, osiągając stosunkowo najlepsze wyniki. Taką też cieszyła się opinią władz na różnych szczeblach zarządzania. Jednocześnie pozycję tę potrafiła przez cały czas utrzymać, czemu dał wyraz m. in. premier J. Cyrankiewicz w 1968 r., przemawiając podczas plenarnej debaty na wspólnej sesji Rady Narodowej m. st. Warszawy i Warszawskiej Wojewódzkiej Rady Narodowej²⁴.

²³ Materiały ankietowe Zarządu Okręgu Warszawskiego Związku Zawodowego Metalowców udostępnione autorce.

²⁴ Rozwój regionu warszawskiego do roku 1985. Wspólna sesja St. RN Warszawy i Warszawskiej WRN z udziałem tow. J. Cyrankiewicza, „Trybuna Ludu”, 9 V 1968, nr 127, s. 1, 4.

2. Ogólna charakterystyka oraz genealogia społeczna pracowników Zakładu Metalowego ZWLE

W rezultacie polityki deglomeracji przemysłu stolicy wytworzyła się nowa sytuacja społeczno-gospodarcza w pow. pułuskim. Poczynania władz, zmierzające do aktywizacji gospodarczej, można traktować jako proces industrializacji w mini-skali, w przeciwieństwie do polityki tworzenia dużych ognisk wzrostu, jak Płock czy Puławy. W ślad za charakteryzowanymi już zmianami ilościowymi wystąpiły także i rozliczne zmiany jakościowe, które skłoniły nas do podjęcia badań socjologicznych. Z uwagi na okoliczności, w jakich powstawał nowy filialny zakład przemysłowy, a które można uznać niemal za warunki eksperymentu laboratoryjnego, postanowiono podjąć badania. Rysowało się tu wiele interesujących problemów badawczych, jak np. wymieniony tylko wpływ zakładu przemysłowego na lokalne środowisko oraz proces powstawania jego załogi.

Potrzeby polityki racjonalnego rozmieszczenia przemysłu związane z budową obiektów o swobodnej lokalizacji skłoniły nas do podjęcia badań socjologicznych nad strukturą społeczno-zawodową nowo uruchomionego zakładu filialnego. Wiadomo, że właśnie takie obiekty, wznoszone w terenie pozbawionym tradycji pracy przemysłowej, borykają się z licznymi trudnościami. Przyczyną tych trudności nie jest brak siły roboczej, gdyż jest jej pod dostatkiem, ale brak pracowników o wysokich kwalifikacjach w określonych specjalnościach.

Interesowało nas, jak ten problem został rozwiązany w wypadku zakładu filialnego ZWLE w Pułusku. Jaka była struktura zawodowa, wykształcenie, kwalifikacje oraz genealogia społeczna jego pracowników²⁵. Cechy społeczne załogi nowo uruchomionego zakładu filialnego wydawały się niepowtarzalne z uwagi na okoliczności, w jakich zakład powstał. Wszystko to skłaniało do badań tym bardziej, że filia zyskała sobie opinię jednej z najlepszych.

²⁵ Polska literatura socjologiczna dysponuje sporą ilością interesujących monograficznych studiów na ten temat, np.: K. Doktor, *Przedsiębiorstwo przemysłowe. Studium socjologiczne Zakładów Przemysłu Metalowego „H. Cegielski”*, Warszawa 1964; Z. Gałdicki, *Pracownicy przedsiębiorstwa elektronicznego. Studium socjograficzne załogi Wrocławskich Zakładów Elektronicznych ELWRO*, Wrocław—Warszawa—Kraków 1967; S. Szostkiewicz, *Przemiany w strukturze załogi Fabryki Samochodów Osobowych w latach 1956—1961*, Wrocław—Warszawa—Kraków 1965; A. Stojak, *Studia nad załogą Huty im. Lenina*, Wrocław—Warszawa—Kraków 1967.

Metoda i przebieg badania

Badanie było prowadzone około czterech miesięcy — od końca listopada 1966 do kwietnia 1967 r. Podstawową metodą, którą się posłużono w celu uzyskania niezbędnego materiału badawczego o społeczności zakładu filialnego, była analiza dokumentów urzędowych oraz problemowe wywiady przeprowadzone z pracownikami kierownictwa zakładu, personelem administracyjno-technicznym i pracownikami Prezydium PRN w Pułtusk. Narzędziem badań była tzw. karta indywidualna, odpowiednik kwestionariusza ankiety. Źródłem materiałów informacyjnych byłyteczki personalne pracowników, przechowywane w Dziale Kadr i Szkolenia w zakładzie macierzystym w Warszawie. Działający pod kierunkiem i kontrolą autorki pracownicy techniczni przenosili informacje zawarte w różnych dokumentach na karty indywidualne w formie skategoryzowanej zgodnie z kluczem kodowym.

Względna standardowość materiałów personalnych, jednolite kwestionariusze ankiet personalnych i standardowy charakter pism urzędowych pozwalają na zbudowanie kart indywidualnych, tzw. kart struktury, przewidujących rubryki na maksimum informacji o każdym z pracowników. Nie oznacza to jednak, że wszystkie informacje są w stu procentach osiągalne²⁶. Badanie objęło wszystkich pracowników zakładu filialnego w Pułtusk, zatrudnionych w dniu 1 grudnia 1966 r. Aczkolwiek sam proces przenoszenia danych na karty indywidualne trwał dłużej, uwzględniono jedynie tych, którzy w danym dniu byli pracownikami ZWLE, nawet jeżeli następnego dnia odeszli z pracy. Nie uwzględniono natomiast tych, którzy przystąpili do pracy w oddziale w Pułtusk w okresie gromadzenia materiałów, ale już po 1 grudnia 1966 r. W związku z licznymi brakami w dokumentacji osobowej w Oddziale Kadr i Szkolenia trzeba było uzupełnić przedstawione informacje bezpośrednio w Pułtusk w drodze wywiadów z pracownikami. Badaniem objęto 353 osoby, tj. 100% zatrudnionych w danym dniu.

Dynamika zatrudnienia

Rozwój zakładu, przyrost i rozszerzenie się asortymentu jego wyrobów, jak również sposób technologii produkcji wyznaczały stały wzrost zatrudnienia załogi pracowniczej. Szybki przyrost zatrudnienia w nowo tworzącym się zakładzie przemysłowym należy do rzędu niemal ogólnie obserwowanych prawidłowości. W filii ZWLE przyrost ten, uwarunkowany podjęciem produkcji w bardzo krótkim czasie po zagospodarowa-

²⁶ S. Szostkiewicz, *Przemiany...*, op. cit., s. 15—34.

niu otrzymanych obiektów, postępować musiał szczególnie szybko, co ilustruje tab. 4, charakteryzująca zarówno ogólny wzrost zatrudnienia pracowników, jak i kształtowanie się w ciągu paru lat istnienia struktury ogólnej zatrudnienia według poszczególnych grup społeczno-zawodowych.

Tabela 4

*Struktura zatrudnienia wg podstawowych kategorii pracowniczych
w odsetkach, stan na 31 grudnia*

Rok	ogółem		robotnicy	pracownicy inż.—admin.	straż przemysłowa
	osób	%			
1964	28	100,0	89,5	7,0	3,5
1965	183	100,0	90,7	8,2	1,1
1966	353	100,0	91,5	7,7	0,8
1967	390	100,0	91,3	7,7	1,0

Jak wynika z tab. 4, znamienne było wysokie tempo przyrostu zatrudnienia. Na przełomie lat 1965 i 1966 wyrażało się ono niemal podwojeniem załogi. Jednocześnie należy pamiętać — o czym mówimy dalej — że do zakładu filialnego ludzie przychodzili nie obeznani kompletnie z pracą wykonywaną w zakładzie przemysłowym. Obcy im był reżim organizacji, bez czego nie może istnieć żadna działalność zespołowa. Mnożyły się konflikty, bluźnierstwa i wzajemne kradzieże przedmiotów osobistych. Tak widziało kierownictwo zakładu codzienne współzycie świeżo upieczonej załogi. Praca w zespole stała się jednak najlepszym kursem pedagogiki społecznej, który szybko i na trwałe przekształcił tych ludzi w kolektyw pracowniczy. Ogrom praktycznie niewymierzalnego wysiłku w tej dziedzinie był znany tylko kierownictwu zakładu filialnego i macierzystego. Wyniki produkcyjne osiągnięte w rok po podwojeniu się załogi zakładu świadczyły bezspornie o poważnych przeobrażeniach wśród pracujących tam ludzi. W 1967 r. wystąpiło stosunkowo niewielkie zwiększenie załogi. Świadczyło ono o stałym powiększaniu się zakładu, a nie o jego dynamicznym rozwoju.

Przedstawiona w tab. 4 struktura zatrudnienia według podstawowych kategorii pracowniczych pozwala przejść na inny podział, a mianowicie: na pracowników fizycznych i umysłowych. Pracownikom kategorii inżynierjno-administracyjnej przysługują prawa pracowników umysłowych, pracownikom zaś kategorii robotniczej, obsługi i straży — z wyjątkiem stanowisk kierowniczych — prawa pracowników fizycznych. Przynależność do określonej kategorii wynika z określonego typu kwalifikacji i określa — wprawdzie bardzo ogólnie — rolę społeczną pracownika w systemie społecznym zakładu pracy.

Charakterystyka pracowników

Charakterystykę Zakładu Metalowego ZWLE w Pułtusk, podaną w tab. 4 w kategoriach społeczno-zawodowych, cechuje bardzo wysoki udział robotników w stosunku do pracowników inżynieryjno-administracyjnych. Jak widać z tej tabeli, udział robotników w momencie przeprowadzania badań wynosił 91,5% ogółu zatrudnionych. Pracownicy inżynieryjno-administracyjni stanowili 7,7%, pozostałe 0,8% stanowiła straż przemysłowa. Jeśli założymy, że Zakład Metalowy ZWLE stanowi w zasadzie typowy pod względem cech organizacyjno-produkcyjnych zakład filialny, a jego załoga jest typowa z punktu widzenia występowania różnorodnych cech społecznych, to należy stwierdzić, że zakłady filialne mają najbardziej robotnicze załogi i dysponują najmniejszą liczebnie kadrą techniczną i administracyjną. Świadczą o tym takie wskaźniki, jak: liczba pracowników fizycznych przypadających na jednego pracownika umysłowego — 1 pracownika inżynieryjno-administracyjnego. Wynika to ze struktury organizacyjno-produkcyjnej, która w ramach podziału pracy między zakładem macierzystym a filią pozostawia tej ostatniej wąski zakres działalności produkcyjnej. Toteż w pełni ją obsługują wszystkie działy funkcjonalne przedsiębiorstwa. W tym układzie struktura społeczno-zawodowa filii przestaje stanowić curiosum zarówno w praktyce organizacji przedsiębiorstwa, jak i w polskiej literaturze socjologicznej²⁷.

Proporcje płci w załodze ułożyły się zasadniczo w drodze procesów żywiołowych. Uderza jednak wysoki udział kobiet. Na ogólną liczbę 353 osób objętych badaniem 188 stanowiły kobiety, tj. 52%, zaś 48% przypadało na mężczyzn. Nie jest to odsetek wysoki, bo udział kobiet

²⁷ Porównanie struktury zatrudnienia wg kategorii pracowniczych w wybranych zakładach przemysłu metalowego:

Nazwa zakładu, miejsowość i rok badania	kategorie pracownicze			
	ogółem	robotnicy	pracownicy inż.-admin.	obsługa strażacka
ZWLE Pułtusk 1966	100,0	91,5	7,7	0,8
FM Warszawa 1962	100,0	81,0	19,0	x
FSO Warszawa 1956	100,0	70,4	25,7	3,9
FSO Warszawa 1961	100,0	78,3	18,8	2,9
ELWRO Wrocław 1965	100,0	71,0	26,7	2,3
HCP Poznań 1960	100,0	80,4	20,6	x

Zródło: K. Bursche, G. Pomian, Pracownicy FM, w: Człowiek w organizacji przemysłowej; S. Szostkiewicz, Przemiany..., op. cit., s. 60; Z. Gaździcki, Pracownicy przedsiębiorstwa..., op. cit., s. 27; K. Doktor, Przedsiębiorstwo..., op. cit., s. 80.

w zakładzie macierzystym wynosił 69% wśród ponad 6 tys. załogi²⁸, a w przemyśle metalowym obserwuje się proces feminizacji pracy²⁹. W wypadku badanej filii zjawisko to wynika również z charakteru produkcji zakładu, jak i właściwości lokalnego rynku pracy, gdzie uruchomienie filii pozwoliło wchłonąć istniejącą nadmierną siłę roboczą. Lansowany jest pogląd, że zakłady przemysłu elektronicznego powinny zatrudniać około 90% kobiet³⁰. Warto odnotować, że zjawisko to występowało na terenie, który charakteryzował się niskim wskaźnikiem aktywizacji zawodowej kobiet. W badanym zakładzie udział kobiet był najliczniejszy w grupie pracowników najmłodszych wiekiem. Mężczyźni w tym wieku zazwyczaj odbywają służbę wojskową. W pozostałych grupach wieku natomiast udział mężczyzn był równy bądź nawet nieco wyższy.

Załoga zakładu w przeważającej większości rekrutowała się spośród ludzi młodych, którzy nie przekroczyli 24 roku życia — stanowili oni 55,3%. Było to specyficzną i niepowtarzalną cechą zakładu, który przeżywał młodość wraz ze swoją załogą. Udział pracowników w pozostałych grupach wieku był — jak to wynika z tab. 5 — następujący: od 20—29 lat 49,9%, od 30—39 lat 18,4%, natomiast w wieku lat 40—49 wynosił 6,5%, a pracownicy powyżej 50 lat stanowili zaledwie 2,0%.

Porównując przytoczone dane z innymi analogicznymi badaniami, przeprowadzonymi na terenie zakładów przemysłowych położonych w obrębie dużych aglomeracji miejskich — widzimy, że zakład filialny w Pułtuskach bije rekord najniższego wieku załogi. Znamienne jest także, iż w grupie pracowników najmłodszych wiekiem większy jest udział kobiet niż mężczyzn. Przeszło połowa załogi (51,5%) pozostawała w stanie wolnym.

²⁸ M. P a r z y Ń s k a, Wakacje matek, „Życie Warszawy” 12—13 V 1968, nr 115, s. 3.

²⁹ *Struktura porównawcza płci pracowników sześciu zakładów przemysłu metalowego:*

zakład	ogół em	mężczyźni	kobiety
ZWLE filia	100,0	48,0	52,0
ZWLE W-wa	100,0	31,0	69,0
HCP	100,0	85,5	14,5
Pafawag	100,0	84,0	16,0
FSO	100,0	80,5	19,5
Dolmel	100,0	74,0	26,0
ELWRO	100,0	58,0	42,0
FM	100,0	74,6	25,4

³⁰ Z. Gałdźicki, *Pracownicy...*, op. cit., s. 34.

Tabela 5

*Struktura wieku pracowników Zakładu Metalowego ZWLE
wg poziomu wykształcenia*

Wykształcenie	ogółem		w i e k					
	osoby	%	—19	20—29	30—39	40—49	50—59	60—64
Razem: $\frac{\text{osoby}}{\%}$	353	100,0	82	176	65	23	6	1
	100,0	x	23,2	49,9	18,4	6,5	1,7	0,3
podstawowe nie ukończone	5	1,4	—	2	1	2	—	—
podstawowe	156	44,2	22	79	35	16	3	1
zasadn. zawodowe	101	28,7	44	48	6	3	—	—
niepełne średnie ogólne	43	12,2	12	22	7	1	1	—
średnie ogólne	6	1,7	1	4	—	1	—	—
niepełne średnie zawodowe	19	5,3	2	10	7	—	—	—
średnie zawodowe	18	5,1	—	10	8	—	—	—
niepełne wyższe	1	0,3	—	1	—	—	—	—
wyższe	1	0,3	—	—	1	—	—	—
brak danych	3	0,3	1	—	—	—	2	—

Genealogia terytorialno-społeczna pracowników

W badaniach dotyczących struktury społecznej zakładu filialnego nie sposób pominąć zagadnienia genealogii terytorialnej. Chodzi bowiem o ustalenie, jak dalece istnienie filii zapobiegało odpływowi miejscowej ludności, zwłaszcza wchodzącej w wiek zdolności do pracy, w poszukiwaniu zatrudnienia, która dzięki funkcjom miastotwórczym przemysłu nie podjęła decyzji o zmianie miejsca zamieszkania. Jak w perspektywie najbliższych lat rozwijający się zakład filialny może zmienić kierunki występujących lokalnie ruchów wędrowniczych ludności? Notuje się, że w miejsce tendencji zmierzających do powstawania ujemnego salda ruchu wędrowniczego ludności³¹ pojawia się tendencja odwrotna jako odbicie nowej sytuacji gospodarczej, w której rośnie sfera oddziaływania i walory atrakcyjności małego miasta w skali subregionu.

Pracownicy zakładu filialnego w przeważającej większości (72⁰/o) mieszkali w samym Pułtusk, 26⁰/o w okolicach Pułtuska, o pozostałych 2⁰/o brak danych. Jednocześnie należy stwierdzić, że prawie dla połowy z nich, tj. dla 49,4⁰/o, miejsce ich obecnego zamieszkania było miejscem urodzenia, dla 26,6⁰/o miejsce urodzenia znajdowało się na terenie powiatu pułtuskiego, następna, nieco mniejsza, ale równie duża liczebnie grupa — 20,4⁰/o — pochodziła z terenu woj. warszawskiego lub z miej-

³¹ Statystyka miast i osiedli, Warszawa 1967, s. 385.

scowości pobliskich, lecz położonych już na obszarze sąsiednich województw, a więc olsztyńskiego, białostockiego i lubelskiego. Tylko 2,2% urodziło się w innych województwach, a 1,4% — poza granicami kraju.

Traktując łącznie osoby zamieszkujące obecnie w miejscu swego urodzenia oraz urodzonych w pow. pułtuskim, a więc w najbliższej okolicy, stwierdzamy, że stanowili razem 76% ogółu badanej załogi. Konstatujemy, iż mamy do czynienia ze względnie stabilnym lokalnym środowiskiem społecznym, z którego wywodzi się załoga. Ruchliwość terytorialna nie odgrywa tu poważniejszej roli. Ruch wędrowny ludności, notowany dla miasta Pułtuska, wykazuje zarówno napływ z miast i ze wsi, jak i odpływ w analogicznych warunkach, przy czym saldo tych wędrowek jest dodatnie i w 1960 r. zamykało się przyrostem 80 osób, a w 1965 r. przyrost ten się zmniejszył i wynosił już tylko 38 osób³². Stan ten znajduje odzwierciedlenie w wynikach naszych badań, które wykazują wyraźnie, iż głównym celem zakładu filialnego było wykorzystanie miejscowych zasobów siły roboczej, które wykazywały tendencję do wzrostu, przede wszystkim w związku z wchodzeniem w wiek produkcyjny młodszych roczników, nie zaś na skutek zwiększenia się aktywności zawodowej ludności pozarolniczej na obszarze mikroregionu pułtuskiego. Aktywność ta z pewnością wystąpi dopiero w następnych latach, jako konsekwencja rozbudowy zakładu filialnego.

Mała ruchliwość terytorialna wśród pracowników zakładu stanowi przykład aktywnej polityki gospodarczej, która zapewnia równowagę rozwoju regionu, uwalniając rynek pracy od występujących lokalnie nadwyżek siły roboczej. Pułtusk nie był rozwiniętym gospodarczo ośrodkiem miejskim, lecz funkcjonował głównie jako centrum rejonu rolniczego oraz siedziba lokalnej powiatowej administracji. Znalazło to odbicie w strukturze zawodowej rodziców pracowników zakładu filialnego, analizowanej na podstawie zajęcia zarobkowego ojca. Informacje te rzucają snop światła na różnice międzypokoleniowe w relacji ojcowie—dzieci, a tym samym na zmiany dokonujące się w strukturze zawodowej oraz pochodzeniu społecznym.

Ojcowie osób zatrudnionych w zakładzie filialnym w 38,8% wykonywali zawód rolnika, zaś robotnikami rolnymi było 3,4%, co łącznie daje 42,2% związanych z rolnictwem, czyli prawie połowa załogi zmieniła w porównaniu do swych ojców środowisko pracy i zawód, przechodząc do pracy poza rolnictwem. Na marginesie należy dodać, że odsetek ojców wykonujących zawody rolnicze był wyższy wśród pracowników pochodzących z okolic Pułtuska i wynosił w tej grupie 79,4%. Wśród zajęć zarobkowych ojców pracowników zakładu filialnego na drugim miejscu

³² Ibidem.

znajdowali się robotnicy — 26,1⁰%, rzemieślnicy — 19,3⁰%, pracownicy unysłowi — 7,3⁰%, dla pozostałych 5,1⁰% brak danych. Struktura gospodarstw rolnych ojców wykonujących zawód rolnika przedstawiała się następująco: właściciele gospodarstw do 2 ha stanowili 15,3⁰%, od 3 do 5 ha — 41⁰%, zaś gospodarstw o powierzchni 6 ha i więcej — 40,1⁰%. Powyższe dane odnoszą się wyłącznie do ojców wykonujących zawód rolnika, których dzieci podjęły pracę w zakładzie filialnym.

Ponieważ narzędzie badania stanowiła karta struktury, nie są nam znane motywy, dla których pracownicy zakładu filialnego, wywodzący się właśnie z tego środowiska, nie kontynuowali tradycji zawodu rolnika³³. Nadmienić wypada, że faktu posiadania przez rodziców gospodarstwa rolnego nie należy utożsamiać wyłącznie ze środowiskiem wiejskim, gdyż w 1965 r. w granicach miasta Pułtuska znajdowały się 494 indywidualne gospodarstwa rolne³⁴. Związek miasta i jego mieszkańców z rolnictwem był silny i chociaż 53,2⁰% rodziców osób zatrudnionych w zakładzie filialnym nie posiadało ziemi, to pozostałe 46,8⁰% było z nią w jakiś sposób związane.

Porównanie pochodzenia społecznego pracowników oddziału ZWLE z analogicznymi badaniami przeprowadzonymi w zakładach Warszawy i Wrocławia oraz wyniki badań realizowanych w skali ogólnopolskiej świadczą, że społeczność filii charakteryzowała się cechami niepowtarzalnymi³⁵. Wszystkie one miały swe źródło w zacofaniu gospodarczym

³³ W. Makarczyk, Czynniki stabilizacji w zawodzie rolnika i motywy migracji do miast, Wrocław—Warszawa—Kraków 1964, s. 76.

³⁴ Statystyka miast..., op. cit., s. 540.

³⁵ *Pochodzenie społeczne pracowników pięciu zakładów przemysłowych:*

Zakład	ogółem	robotnicze	chłopskie	intel. prac.	rzemieślnicze	inne	brak danych
ZWLE filia	100,0	29,5	38,8	7,3	19,3	—	5,1
FSO	100,0	70,6	21,7	5,1	1,0	0,1	1,5
Pafawag	100,0	60,1	34,8	3,9	1,2	—	—
Dolmel	100,0	50,0	29,8	11,7	8,5	—	—
ELWRO	100,0	40,8	27,0	22,4	9,0	0,8	—

Źródło: Z. Gałdźicki, Pracownicy..., op. cit., s. 46.

Jak podaje S. Widerszpil w rezultacie przeprowadzanych badań reprezentacyjnych w skali ogólnokrajowej, w strukturze pochodzenia społecznego robotników przemysłowych w Polsce w 1962 r. znajdowało się osób pochodzenia robotniczego — 49,2⁰% oraz chłopskiego 28,5⁰% (S. Widerszpil, Skład polskiej klasy robotniczej. Tendencje zmian w okresie industrializacji socjalistycznej, Warszawa 1965, s. 219—220). Nieco inne dane przedstawia A. Sarapata. Według niego pochodzenie robotnicze przemysłowe w Polsce przedstawiało się w 1962 r. następująco: pochodzenie robotnicze — 45⁰%, chłopskie — 29⁰%, rzemieślnicze — 9⁰%. (A. Sarapata, Klasa robotnicza w Polsce Ludowej, w: Przemiany społeczne w Polsce Ludowej, Warszawa 1965, s. 496).

subregionu, co z kolei znalazło odbicie w strukturach społecznych. Stąd załoga zakładu filialnego była bardziej „chłopska” niż „robotnicza”. Było to rezultatem niewielkiego miejscowego środowiska robotniczego, z którego rekrutowano ludzi do pracy w filii. Toteż jej załoga w momencie przeprowadzania badania stanowiła ilustrację procesu kształtowania się klasy robotniczej z elementów heterogenicznych.

3. Wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, staż pracy, wydajność pracy, płace

Jednym z podstawowych, o ile nie zasadniczym czynnikiem wyznaczającym pozycję społeczno-zawodową współczesnego człowieka jest osiągnięty przez niego poziom wykształcenia oraz stopień i charakter posiadanych kwalifikacji zawodowych. Wykształcenie jest zarazem współcześnie jakimś podstawowym wyznacznikiem, a zarazem zobiektywizowaną miarą ogólnego poziomu kulturalnego jednostki. Jeżeli wykształcenie ogólne człowieka oraz jego kwalifikacje zawodowe są czynnikiem przyczyniającym się w sposób zasadniczy do tworzenia się jego pozycji społeczno-zawodowej, to przemysł w swych funkcjach społecznych musi pobudzać, podtrzymywać i zaspokajać dążenia ludzi do podnoszenia ich własnych kwalifikacji, a tym samym do zdobywania wyższych pozycji społecznych ³⁶.

Droga podnoszenia wykształcenia w społeczeństwach przemysłowych jest zresztą główną drogą ich ruchliwości społecznej w górę ³⁷. Dlatego też coraz bardziej widoczny jest związek pomiędzy wykształceniem a awansem społeczno-zawodowym współczesnego człowieka. W społeczeństwie przemysłowym wykształcenie staje się więc głównym źródłem osiągnięć zawodowych pracownika ³⁸. W tym kontekście szczególnie interesujący wydaje się moment startu zakładu filialnego i punkt wyjściowy jego załogi, gdy się jako miernik zastosuje poziom wykształcenia i kryterium kwalifikacji.

Wykształcenie

Wśród pracowników zakładu filialnego dominującym wykształceniem, jak widać w tab. 5, było wykształcenie na poziomie szkoły podstawowej

³⁶ J. Szczepański, Społeczne procesy industrializacji, „Studia Socjologiczne”, 1964, nr 3, s. 39.

³⁷ S. M. Lipset, R. Bendix, Ruchliwość społeczna w społeczeństwie przemysłowym, Warszawa 1964, s. 124.

³⁸ Ibidem, s. 271.

(44,2⁰/o), przy czym 1,4⁰/o osób nie miało jej ukończonej, na drugim miejscu pod względem liczebności znajdowały się osoby z ukończoną zasadniczą szkołą zawodową (28,7⁰/o), na trzecim z niepełnym wykształceniem z zakresu szkoły ogólnokształcącej (12,2⁰/o). Udział osób z niepełnym średnim zawodowym wykształceniem (5,3⁰/o) tylko nieznacznie wyprzedzał liczbę osób legitymujących się ukończoną średnią szkołą zawodową (5,1⁰/o). Nieliczni posiadali wykształcenie średnie ogólne (1,7⁰/o), czy też niepełne wyższe (0,3⁰/o) lub wyższe (0,3⁰/o). O pozostałych 0,8⁰/o brak informacji.

Należy odnotować, że kierownictwo zakładu filialnego stawiało wyższe wymagania pod względem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych mężczyznom aniżeli kobietom w momencie przyjmowania ich do pracy. W rezultacie wśród kobiet przeważało wykształcenie na poziomie szkoły podstawowej. Wśród ogółu zatrudnionych kobiet 60,6⁰/o miało ukończoną szkołę podstawową, gdy wśród mężczyzn analogiczny odsetek wynosił 25,4⁰/o. W grupie kobiet nie było żadnej z wyższym wykształceniem, wszystkie natomiast osoby z nie ukończoną szkołą podstawową były kobietami.

Czynnikiem różnicującym wykształcenie zbiorowości pracowników jest również wiek zatrudnionych. Bliższa analiza wykształcenia w korelacji z wiekiem pozwala stwierdzić, że rysowała się tu następująca prawidłowość. Pracownicy, którzy znajdowali się w niższych grupach wieku, legitymowali się na ogół wyższym poziomem wykształcenia, i odwrotnie — osoby, które znalazły się w wyższych grupach wieku, miały z reguły niższe wykształcenie (tab. 5). Jako przykład mogą posłużyć osoby z nie ukończoną szkołą podstawową. W grupie wieku do 24 lat znajdowała się tylko jedna osoba, a w przedziale od 40 do 49 lat dwie osoby. Studium tego zagadnienia na przykładzie robotników badanego zakładu dowodzi występowania pewnej tendencji ogólniejszej, którą się obserwowało w Polsce w latach powojennych³⁹. Charakteryzuje się ona występowaniem przeciętnie wyższego wykształcenia wśród robotników w wieku młodszym niż starszym. Tezę tę w całej rozciągłości potwierdzają socjologiczne badania monograficzne załóg fabrycznych⁴⁰. Jednak proces ten nie dokonuje się równomiernie w skali kraju, a tempo jego wzrostu zależy od industrializacji i urbanizacji⁴¹.

Zwyczaj się wiązać niski poziom wykształcenia ludności danego re-

³⁹ S. Widerszpil, Skład polskiej..., op. cit., s. 236—239.

⁴⁰ Z. Gałdzicki, Pracownicy..., op. cit., s. 77; J. Tułski, Aspiracje i wzory osobowe młodych robotników, w: Człowiek w organizacji..., op. cit., s. 143; S. Szostkiewicz, Przemiany..., op. cit., s. 108.

⁴¹ Wymowny przykład stanowi porównanie struktury wykształcenia załogi robotniczej kopalni „Konin” i Zakładów „Cegielskiego” w odsetkach:

gionu z niskim stopniem rozwoju gospodarczego. Pułtusk stanowi swoisty wyjątek. Najlepiej świadczy o tym stosunkowo wysoki udział wśród załogi tego zakładu osób z ukończoną zasadniczą szkołą zawodową, bo aż 28,7%. Dla porównania dodamy, że w 1956 r. w Fabryce Samochodów Osobowych analogiczny odsetek wynosił 25,2%⁴². Na stosunkowo wysoki poziom wykształcenia załogi badanego zakładu filialnego w porównaniu z innymi przedsiębiorstwami przemysłowymi wywarła wpływ żywa tysiącletnia tradycja Pułtuska. Między innymi dzięki niej właśnie utrzymywano sieć szkół⁴³, a zakład filialny był pomyślany w pierwszej fazie głównie jako miejsce pracy dla absolwentów lokalnego szkolnictwa. Pułtusk w niemałej mierze zawdzięcza swej długowiecznej historii⁴⁴ istniejące urządzenie z zakresu infrastruktury. Stała się ona w świadomości jego obywateli ważkim czynnikiem, ułatwiającym współcześnie rozwój miasta.

Kwalifikacje zawodowe

Młodzi absolwenci szkół pułtuskich, którzy stali się pracownikami filii, reprezentowali stosunkowo wysoki poziom wykształcenia, ale jednocześnie niewiele osób miało wyuczony zawód (tab. 6). W momencie przeprowadzania badania przeszło połowa, bo aż 58,4% ogółu pracowników, nie miała żadnych kwalifikacji zawodowych, a 3,7% osób miało kwa-

Zakład	ogółem	wykształcenie			
		podstawowe niepełne	podstawowe	średnie niepełne	średnie
Kopalnia „Konin”	100,0	54,1	32	5,3	8,6
Zakłady „Cegielskiego”	100,0	15,1	82,8	2,1	

Źródło: W. Markiewicz, Społeczne procesy uprzemysłowienia, Poznań 1962, s. 62; K. Doktor, Przedsiębiorstwo..., op. cit., s. 243.

Szybkie tempo wzrostu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych osób podejmujących pracę sprawia, że dane te należy traktować jako orientacyjne przy porównaniach z załogą ZWLE w Pułtusku, gdyż badanie w Koninie było prowadzone w 1960 r., a w Zakładach H. Cegielskiego w latach 1958—1961.

⁴² S. Szostkiewicz, Przemiany..., op. cit., s. 113.

⁴³ W. Kiciński pisał, że „...gdyby naukę w szkole traktować jako zawód, to uczniowie zajęliby w statystyce zatrudnienia pierwsze miejsce w mieście Pułtusku”. (Pułtuskie „szkoły działaczy”, „Praca świetlicowa” 1961, nr 7/8, s. 13—17). W roku szkolnym 1965/66 liczba uczniów pułtuskich szkół wynosiła ok. 700 osób. Uczęszczali oni do następujących szkół: Liceum Ogólnokształcącego (dzienne i dla pracujących), Liceum Pedagogicznego, Technikum Mechanicznego oraz dwóch Zasadniczych Szkół Zawodowych.

⁴⁴ H. Buczyńska, W cieniu własnej historii. List z Pułtuska, „Życie Warszawy”, 1964, nr 248, s. 3.

lifikacje zawodowe z zakresu rolnictwa bądź takiego rzemiosła, jak szewstwo, krawiectwo itd., co także było mało przydatne w zakładzie przemysłowym. O 1,7% pracowników brak informacji dotyczących ich kwalifikacji zawodowych. Łącznie stanowili oni 225 osób, tj. 63,8% całej załogi.

Wśród osób posiadających kwalifikacje zawodowe najliczniejsi byli pracownicy zaliczani do grupy robotników przemysłowych (26,9%), następnie personel inżynieryjno-administracyjny (9,3%), co wynika ze specyfiki zakładu filialnego. Wszyscy oni do zawodu wyuczonego doszli poprzez zasadniczą bądź średnią szkołę zawodową. Natomiast spośród wspomnianych 58,4% osób, nie posiadających określonych kwalifikacji zawodowych, dwie trzecie legitymowało się wykształceniem na poziomie szkoły podstawowej, a jedna trzecia — średniej ogólnokształcącej. W ten sposób więcej niż połowa pracowników filii kwalifikacje zawodowe zdobyła nie przez kształcenie się zorganizowane systemem szkolnym lub podczas studiów, lecz w drodze realizowania odpowiednich kursów zakładowych i przyuczania do zawodu. W głównej mierze wynikało to z sytuacji, w której doszło do uruchomienia filii⁴⁵.

Jak już zaznaczyliśmy, sześciomiesięczne szkolenie na kursie w Warszawie w zakładzie macierzystym poprzedziło uruchomienie filii. W momencie przeprowadzania badania prawie dwie trzecie załogi legitymowało się ukończonym kursem. Szkoleniem tym objęto przeszło połowę zatrudnionych w filii robotników kwalifikowanych, prawie połowę pracowników obsługi i po jednej osobie z grupy robotników przyuczonych i pracowników inżynieryjno-administracyjnych

Tabela 6 zawiera syntetyczne informacje o karierach zawodowych pracowników filii, notując ich kwalifikacje w momencie podjęcia pracy w zakładzie, a następnie bardzo ogólnie wskazuje na ich miejsce w procesie produkcji. Dla większości pracowników, a więc tych, którzy nie mieli określonych kwalifikacji zawodowych, praca w zakładzie filialnym stała się szansą awansu społecznego i zawodowego. Wykorzystali ją należycie i w ciągu stosunkowo krótkiego czasu istnienia filii spośród 206 osób nie posiadających wyuczonego zawodu — 147 osób znalazło się w grupie robotników wykwalifikowanych, 27 było robotnikami przyuczonymi i tyleż samo pracowało w obsłudze, 5 osób zatrudniono przy pracach inżynieryjno-administracyjnych. Podobnie też nowy zawód wykonywany uzyskały osoby o kwalifikacjach nieprzemysłowych. Deficyt kwalifikowanego personelu, który towarzyszył zakładowi od chwili jego

⁴⁵ Podobną sytuację zaobserwowano we wrocławskim ELWRO. Por. Z. Gaździcki, *Pracownicy...*, op. cit., s. 83.

powstania, sprawił, że nie odnotowaliśmy wypadków niezgodności zawodu wykonywanego z wyuczonym (z wyjątkiem robotników nieprzemysłowych). Kierunki zmian w strukturze zawodowej były zgodne z założonym procesem aktywizacji gospodarczej. W wyniku tego w momencie przeprowadzania badania udział robotników kwalifikowanych w stosunku do ogółu załogi wynosił 73,4⁰%, robotnicy przyuczeni stanowili 10,5⁰%, a pracownicy obsługi 8,5⁰%.

Tabela 6

*Pracownicy Zakładu Metalowego ZWLE wg kategorii zawodowych
(zawodu wyuczonego i wykonywanego)*

Zawód wyuczony	Zawód wykonywany					
	ogółem		robotnik kwalifiko- wany	robotnik przyuczony	pracownik obsługi	pracownik inż.-adm.
	osób	%				
Razem: $\frac{\text{osób}}{\%}$	353	x	259	37	30	27
	x	100,0	73,4	10,5	8,5	7,6
robotnik przemysł.	95	26,9	85	6	2	2
robotnik nieprzemysł.	13	3,7	11	1	1	—
prac. inż.-admin. bez określonych kwalifikacji	33	9,3	13	—	—	20
brak danych	206	58,4	147	27	27	5
	6	1,7	3	3	—	—

Dane te stanowią wymowną ilustrację, jak wielką rolę już w początkowej fazie istnienia odegrał oddział ZWLE, oddziałując na zmianę lokalnej struktury środowiska społecznego. Oddziaływanie to dotyczyło przede wszystkim kwalifikacji zawodowych załogi oraz możliwości zatrudnienia na miejscu w Pułtusk.

Staż pracy

Porównanie długości stażu pracy zarobkowej pracowników oddziału ZWLE (tab. 7) z długością stażu pracy w przemyśle (tab. 8) wykazało, że dla osób, które pracowały zawodowo nie dłużej niż trzy lata, był to okres tożsamy z ich zatrudnieniem w przemyśle. Liczba bowiem osób o trzyletnim stażu pracy w przemyśle (tab. 8) była większa od liczby osób o trzyletnim stażu pracy zarobkowej (tab. 7). Także i w wielkościach względnych procentowy udział osób z trzyletnim stażem w przemyśle był wyższy i wynosił 82⁰% (tab. 8). Byli to w znakomitej większości

ludzie, dla których praca w oddziale ZWLE stanowiła debiut życiowy. Udział tej kategorii pracowników według stażu pracy zarobkowej był natomiast nieco niższy i wynosił 66% (tab. 7).

Dane tabeli 7 świadczą, że dla 34% pracowników filii droga wprowadzająca do zatrudnienia w zakładzie przemysłowym była bardzo skomplikowana i poprzednio imali się oni różnych innych zajęć zawodowych. Tylko nieliczni wśród nich pracowali stale w przemyśle. Stwierdzenie to, istotne z socjologicznego punktu widzenia, nie było także bez znaczenia i dla kierownictwa zakładu w czasie organizowania filii i uruchamiania produkcji.

Tabela 7

Pracownicy Zakładu Metalowego ZWLE wg stażu pracy zarobkowej, płci i liczby kolejnych zmian pracy

Staż pracy zarobkowej	razem		liczba kolejnych zmian pracy					stale pracuje w oddziale ZWLE
	osób	%	1 raz	2 razy	3 razy	4 razy	5 razy i więcej	
ogółem	osób	353	79	34	26	9	15	190
	%	x	22,5	9,6	7,4	2,5	4,2	53,8
do 1 roku	M	165	33	29	20	8	14	61
	K	188	46	5	6	1	1	129
	R	107	30,3	6	—	—	—	101
	M	43		2	—	—	—	41
	K	64		4	—	—	—	60
2—3 lat	R	126	35,7	28	8	1	—	89
	M	34		7	7	—	—	20
	K	92		21	1	1	—	69
4—5 lat	R	32	9,1	19	10	3	—	—
	M	21		9	9	3	—	—
	K	11		10	1	—	—	—
6—10 lat	R	48	13,6	18	12	12	4	2
	M	34		9	10	10	3	2
	K	14		9	2	2	1	—
11 i więcej	R	40	11,3	8	4	10	5	13
	M	33		6	3	7	5	12
	K	7		2	1	3	—	1

Analiza stażu pracy zarobkowej pracowników w ZWLE według płci (tab. 7) wykazywała bardzo interesujące tendencje i potwierdzała ogólne prawidłowości.

Otóż wśród pracowników ze stosunkowo krótkim stażem pracy zarobkowej, bo nie przekraczającym trzech lat, przeważały kobiety. W najliczniejszej grupie pracowników zakładu, o stażu od dwóch do trzech lat, udział kobiet był prawie trzykrotnie większy niż udział mężczyzn. W każdej następnej grupie, tj. z coraz dłuższym stażem pracy zarobkowej, udział

kobiet zmniejszał się prawie o połowę w stosunku do poprzedniej. Należy pamiętać, że długość stażu pracy zarobkowej jest wprost proporcjonalna do wieku pracownika. O ile wśród młodych wiekiem i stażem pracy zarobkowej pracowników zakładu praca kobiet była zjawiskiem powszechnym, to w miarę zwiększania się długości stażu pracy zarobkowej udział kobiet malał. Było to zjawisko typowe dla obszarów o niskiej aktywności zawodowej ludności i przewadze produkcji rolnej, której towarzyszy zazwyczaj bardzo niski wskaźnik aktywności zawodowej kobiet. Uruchomienie filii było natomiast równoznaczne z powstaniem możliwości zatrudnienia poza rolnictwem. Stąd też wywodzą się daleko idące zmiany w strukturze zatrudnienia w środowisku lokalnym⁴⁶. Znacznie mniejszy wpływ na niski udział kobiet w grupie pracowników o długoletnim stażu pracy zarobkowej miały takie czynniki, jak zamążpójście, obowiązki macierzyńskie itp.⁴⁷

Z tabeli 7 wynika, że kobiety w porównaniu z mężczyznami cechowała mniejsza ruchliwość pracownicza i wykazywały one większą stabilność zatrudnienia. Świadczyła o tym liczba kolejnych zmian pracy. Rysowała się tutaj następująca zależność: im dłuższy staż pracy zarobkowej, tym większa liczba jej zmian. Dla przeszło połowy pracowników filia stanowiła ich jedyne miejsce pracy i 53,8% osób pracowało tam stale. Wśród pozostałych 22,5% stanowili pracownicy, którzy raz zmieniali pracę, 9,6% osób czyniło to dwukrotnie, 7,4% trzykrotnie, 2,5% czterokrotnie, a pozostałe 4,2% odnosi się do osób, które pięć i więcej razy zmieniały pracę.

Zmiana miejsca pracy była częstokroć dla pracowników filii równoznaczna ze zmianą miejscowości. Jeśli przyjmiemy całą załogę za sto, możemy stwierdzić, że dla 74,6% miejscem pracy był zawsze Pułtusk i kolejne zmiany pracodawców były wyłącznie z nim związane. Dla pozostałych natomiast 25,4% kształtowały się te zmiany w ten sposób: 4,2% osób znajdowało zatrudnienie w różnych miejscowościach położo-

⁴⁶ Badania przeprowadzone przez Zakład Polityki Zatrudnienia Instytutu Gospodarstwa Społecznego wykazały, że tworzenie nowych miejsc pracy na terenach charakteryzujących się niską aktywnością zawodową ludności powoduje znaczny wzrost podaży siły roboczej, przekraczającej znacznie liczbę zarejestrowanych osób poszukujących pracy. Po prostu szansa uzyskania zajęcia zarobkowego przyczyniała się do uzewnętrznienia tzw. cichych rezerw siły roboczej i ich gwałtownego naciśku na wynik pracy. Powstawała więc paradoksalna sytuacja polegająca na tym, że uruchomienie mniejszego zakładu pracy w ośrodku lokalnym, posiadającym nadwyżki siły roboczej, nie likwiduje ich występowania, ale je zwiększa. Odwrotne sytuacje zdarzają się w związku z budową dużych zakładów pracy. A. Rajkiewicz, *Zatrudnienie w Polsce Ludowej w latach 1950—1970*, Warszawa 1965, s. 260.

⁴⁷ A. Kurzynowski, *Ciągłość pracy a macierzyństwo*, Warszawa 1967, s. 132—135.

nych na szlaku komunikacyjnym do Warszawy, aż 7,4⁰/o osób pracowało wyłącznie w stolicy, codziennie dojeżdżając do pracy, 3,7⁰/o osób znajdowało kolejno zatrudnienie zarówno na trasie do stolicy, jak i na jej terenie, zaś 10,1⁰/o pracowało w różnych miejscowościach woj. warszawskiego i także w stolicy.

Tabela 7 świadczy o stosunkowo dużej stabilizacji zatrudnienia w badanej filii. Warto pamiętać, co ilustrowała tab. 4, że załoga Zakładu Metalowego rosła stopniowo, powiększając corocznie swój stan liczebny. Toteż w momencie przeprowadzania badania tylko 17⁰/o załogi pracowało w nim trzy lata, a 35,8⁰/o osób dwa lata. Natomiast 16,4⁰/o pracowników było zatrudnionych przez okres jednego roku, a 30⁰/o pracowało niespełna rok. Pozostałe 0,8⁰/o to osoby, których staż pracy w filii wynosił rekordowo cztery lata. Przytoczonych danych nie należy łączyć z fluktuacją kadr, gdyż są one genetycznie związane z rozwojem liczebnym załogi.

Badania realizowane w skali ogólnopolskiej dowiodły, że długość stażu pracowników w zakładzie wiąże się przede wszystkim z długością funkcjonowania samego zakładu⁴⁸. Toteż należy szczególnie podkreślić, że w badanym zakładzie filialnym, ujmując pracowników o stażu pracy jednorocznym i krótszym łącznie, otrzymaliśmy prawie połowę załogi, tj. 46,4⁰/o, która pracowała w zakładzie bardzo krótko. Badania ogólnokrajowe wykazały, że fluktuacje załóg średnio obejmowały jedną trzecią pracowników rocznie⁴⁹. Oznaczało to, że w ciągu roku z zakładu ubywało około 33⁰/o osób, a na ich miejsce pojawiali się nowi.

Podobne zjawisko notowano i w innych zakładach filialnych. Występujące w nich rozmiary fluktuacji znacznie jednak przewyższały średnie krajowe. Jako przykład może posłużyć filia Zakładów Mechanicznych im. M. Nowotki, która w 1964 r. po ogłoszeniu werbunku skompletowała pełny skład załogi, a po upływie dwóch lat pozostało z tego naboru zaledwie 15⁰/o⁵⁰. Z podobnymi trudnościami borykała się też filia Zakładów „Elpo” w Nasielsku⁵¹.

Główną przyczyną tego stanu rzeczy były zarobki. Trudności związane z uruchomieniem pełnej produkcji, rozruchem zakładu i przełamaniem impasu niskiej wydajności pracy sprawiły, że w pierwszym okresie płace kształtowały się na stosunkowo niskim poziomie, nawet jak na

⁴⁸ S. Szostkiewicz, *Przemiany...*, op. cit., s. 127.

⁴⁹ A. Sarapata, *Płynność i stabilność kadr*, Warszawa 1967, s. 29.

⁵⁰ „...Bywało, jak mówił kierownik siedleckiej filii, że u kadrowca stały dwie kolejki: jedna — tych, którzy chcieli się zwolnić, druga — chętnych do podjęcia pracy”. Z. Słomkowski, *Wokół satelitów*. Spiesz się powoli, „Trybuna Ludu”, 11 III 1966, nr 70, s. 3.

⁵¹ *Ibidem*.

miejscowe warunki. Toteż ci spośród robotników, którzy mogli znaleźć pracę gdzie indziej, korzystali z okazji i opuszczali filię, a na ich miejsce zgłaszali się inni, utrzymująca się zaś fluktuacja pogarszała tylko sytuację ekonomiczną zakładów.

Stwierdzono, że od momentu gdy w filiach zaczęła się podnosić wydajność pracy i rósł procent wykonania planu, płace znacznie się poprawiły i następowała powolna stabilizacja załóg. Warto odnotować kolejność tych procesów. Dowodzą one, że nadmiar siły roboczej, występujący na określonym terenie, nie działa automatycznie w kierunku trwałości zatrudnienia pracowników, a w grę wchodzi także i inne czynniki.

Filia ZWLE na tym tle stanowiła chwalebny wyjątek. Wprawdzie badanie realizowano, gdy najtrudniejszy pierwszy okres zakład miał już poza sobą. Jednak w Zakładzie Metalowym ZWLE fluktuacja od początku jego istnienia nie przybierała monstrualnych rozmiarów i nie urosła do rangi czynnika dezorganizującego działalność wytwórczą. Badania przeprowadzone w 1965 r. przez Pracownię Planu Regionalnego m. st. Warszawy i Województwa Warszawskiego na terenie filii czynnych w woj. warszawskim wykazały, że filia w Pułtusku legitymowała się najniższą płynnością pracowników⁵². Stanowiło to rezultat racjonalnej polityki szkolenia załogi, właściwej organizacji pracy filii i zapewnienia jej odpowiedniego kierownictwa oraz troski i opieki zakładu macierzystego.

Tabela 8

Pracownicy Zakładu Mechanicznego ZWLE wg grup uposażenia i stażu pracy w przemyśle

Staż pracy w przemyśle	ogółem		grupa uposażenia				pracownicy umysłowi	brak danych
	osób	%	II—III	IV—V	VI—VII	VIII i wyższa		
Razem	353	x	131	168	34	2	17	1
$\frac{\text{osób}}{\%}$	x	100,0	37,1	47,6	9,6	0,6	4,8	0,3
do 1 roku	135	38,2	77	54	1	—	2	1
2—3 lat	154	43,8	50	87	10	—	7	—
4—5 lat	21	5,9	2	13	5	—	1	—
6—10 lat	27	7,6	2	12	11	1	1	—
11 i więcej	16	4,5	—	2	7	1	6	—

Wydajność pracy

Utworzenie filii miało ten cel, aby zakłady macierzyste mogły do niej przekazać produkcję o prostej technologii, nie wymagającej szczególnych kwalifikacji, a jednocześnie bardzo pracochłonną. Doświadczenie

⁵² PPRWiWW.

dowiodło również, że powinna to być jednocześnie produkcja tania z uwagi na wysoki udział braków, dwukrotnie przekraczający wielkości planowane. Interesująco przedstawia się w tym względzie porównanie odsetka braków planowanych i wykonanych w zakładzie macierzystym i filialnym (tab. 9).

Tabela 9

Planowany i wykonany odsetek braków w 1965 r.

Zakład	Odsetek braków	
	planowany	wykonany
ZWLE w Warszawie dział E—4	2,4	1,6
Zakład Metalowy ZWLE w Pułtusk	3,5	7,1

O ile w zakładzie macierzystym w dziale produkującym te same półfabrykaty, których wytwarzania podjęła się też filia w Pułtusk, odsetek braków z reguły kształtował się znacznie poniżej przyjętych norm, to zakład filialny z zasady przeszło dwukrotnie je przekraczał⁵³. Główną przyczyną marnotrawstwa materiałowego i niskiej wydajności pracy był brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych załogi i brak doświadczenia produkcyjnego. Wydajność pracy Zakładu Metalowego w Pułtusk przez dłuższy okres czasu stanowiła zaledwie około 70% wydajności analogicznego działu w zakładzie macierzystym. Wydajność pracowników narzędziowni i grupy remontowej kształtowała się na jeszcze niższym poziomie i wahała się w granicach 30—50% w porównaniu z zakładem macierzystym. Jednocześnie kierownictwo zakładu stwierdzało wręcz, że ślusarzy narzędziowych nie jest w stanie wyuczyć Szkoła Zawodowa w Pułtusk, gdyż jej absolwenci stanowią jedynie materiał na narzędziowców, którzy mogą się nauczyć właściwej pracy w wyniku szkolenia produkcyjnego⁵⁴. Czas trwania tego szkolenia określano na okres dwóch—trzech lat.

Opisywana sytuacja, w której znalazł się zakład filialny w Pułtusk w pierwszych okresach swego istnienia, bynajmniej nie należała do wyjątkowych. Analogiczne zjawiska obserwowano we wszystkich nowo organizowanych zakładach filialnych, jak wykazało wspomniane już badanie ankietowe⁵⁵. Podobne spostrzeżenia poczyniono także przy okazji innych badań, gdy porównywano np. wyniki produkcyjne nowo wznie-

⁵³ W ciągu pierwszych sześciu miesięcy działalności filii zakładów „Elpo” w Nasielsku ilość braków była czterokrotnie wyższa niż w zakładzie macierzystym. Ibidem.

⁵⁴ Ibidem.

⁵⁵ Ibidem.

sionego kombinatu w Fastach z zakładem łódzkim o długoletniej tradycji⁵⁶.

Interesujące spostrzeżenia dotyczące pierwszych kilkunastu miesięcy istnienia zakładów filialnych przyniosła ankieta przeprowadzana przez Zarząd Okręgu Warszawskiego Związku Zawodowego Metalowców w 1965 r., gdzie poświęcono szczególnie wiele uwagi zagadnieniom związanym z uruchamianiem lub prowadzeniem filii⁵⁷. Dokonała ona podsumowania wprawdzie znanych już zjawisk, ale pozwoliła określić skalę ich natężenia i zasięg występowania. Stwierdzano np., że niedostatek kwalifikacji zawodowych personelu rzemieślniczego i technicznego sprzyjał powstawaniu usterek w organizacji procesu produkcyjnego. Rejestrowano znaczną liczbę przestojów. Mnożyły się w filiach usterki techniczne i organizacyjne, uniemożliwiając efektywne wykorzystanie pełnych ośmiu godzin pracy.

W Zakładzie Metalowym w Pułtusku na ogólną liczbę 15 tys. roboczo-godzin w 1965 r. straty wynikłe z niewykorzystania dnia roboczego wynosiły 15%. Gdy odejmiemy absencję chorobową i przysługujące pracownikom urlopy, a posłużymy się średnią roczną, to się okaże, że robotnicy efektywnie pracowali 168 godzin w miesiącu⁵⁸. Na powyższy stan rzeczy, obok przyczyn natury społecznej, związanych z kształtowaniem się nowych załóg, nowych kolektywów pracowniczych, wpływały także i trudności techniczne, wynikłe z niedoinwestowania ośrodków, w których uruchamiano filie. Braki te były szczególnie duże w zakresie urządzeń dostarczających energii elektrycznej, wody i gazu. Nader wątła sieć lokalnych urządzeń infrastrukturalnych i słabe zaplecze komunalne w momencie uruchomienia filii z racji przeciążenia przestawały sprawnie funkcjonować, a zakłady macierzyste stawały wobec konieczności realizacji dodatkowych inwestycji.

Wymowny dowód stanowiły m. in. załączone do ankiet protokoły⁵⁹, wykazujące np. ilość przerw w dopływie prądu oraz czas ich trwania. Przerwy w dopływie prądu czy spadek napięcia w godzinach szczytu wieczornego powodowały unieruchomienie maszyn i urządzeń, pociągały za sobą duże straty i dezorganizowały działalność produkcyjną. Takie wypadki stawały kierownictwo zakładów niejednokrotnie w bardzo trudnej sytuacji. Powstawały duże straty, spowodowane złą organizacją pro-

⁵⁶ Z. Zajda, S. M. Zawadzki, Badanie efektywności lokalizacji wybranych zakładów przemysłowych. Biuletyn Komitetu Przestrzennego Zagospodarowania Kraju 1961, nr 7, s. 98 i nast.

⁵⁷ Materiały ankietowe Zarządu Okręgu Warszawskiego Związku Zawodowego Metalowców udostępnione autorce.

⁵⁸ Ibidem.

⁵⁹ PPRWiWW.

dukcji. Równocześnie nasuwa się jednak retoryczne pytanie, jak w tych warunkach mogła istnieć dobra organizacja. Należy również dodać jeszcze, że wszystkie służby, których obowiązkiem było zabezpieczenie rytmiczności produkcji, nie mogły należycie wywiązać się ze swoich zadań. Brak doświadczenia sprawiał, że stanowiska robocze nie były odpowiednio zaopatrywane w materiały i narzędzia. Kontrola jakości nie spełniała dobrze swoich obowiązków i niezdatne do dalszej produkcji elementy przedostawały się do następnych operacji. Generalnie jakość wyrobów zakładów filialnych była niższa niż w zakładach macierzystych.

Kierownictwa wszystkich objętych wspomnianym badaniem ankietywym filii były zgodne w ocenie, że aby zakłady filialne mogły osiągnąć wskaźniki produkcji obowiązujące w zakładach macierzystych, musi upłynąć okres 2—3 lat. Także i filia ZWLE w Pułtusku po upływie trzech lat osiągnęła sprawność produkcyjną zakładu macierzystego. Okres ten ustalano następująco: ponieważ sprawność produkcyjna filii po uruchomieniu wynosiła od 50—80% produkcji zakładu macierzystego, a kwartalnie wzrost wydajności pracy podnosił się w granicach od 5 do 10%⁶⁰, to aby załoga całkowicie opanowała proces technologiczny według wskaźników realizowanych w zakładzie macierzystym, niezbędny jest okres trzyletni. Po czym przewiduje się w zakładach filialnych większą dynamikę wzrostu produkcji globalnej niż w zakładach macierzystych. Planuje się stały wzrost udziału produkcji globalnej zakładów filialnych w produkcji ogólnej przedsiębiorstw. O ile w 1965 r. udział ten wynosił 3,5%, to w 1970 r. ma osiągnąć 6,2%⁶¹.

Plące

W pierwszym okresie swego istnienia filie w związku z niską wydajnością pracy absorbowały więcej siły roboczej, aniżeli przy tej samej produkcji zatrudniano w Warszawie w zakładach macierzystych. Było to tzw. zatrudnienie substytucyjne⁶², gdzie na miejsce jednego wykwalifikowanego pracownika angażowano kilku bez odpowiednich kwalifikacji, przy czym płaca każdego z nich była niższa od płacy, którą osiągnąłby pożądaný pracownik, w sumie jednak koszty osobowe wzrastały.

⁶⁰ Mówiąc o wydajności pracy operującej tutaj normą pracy, przyjętą jako miernik czasu pracy, ponieważ analiza wartości produkcji globalnej, przypadającej na jednego zatrudnionego, przeprowadzona w 1965 r. w zakładzie macierzystym i zakładzie filialnym, dowiodła, że w filiach z reguły lokowano produkcję półfabrykatów, detali, których wartość była niższa od wartości produktu finalnego, wytwarzanego w zakładzie macierzystym. Podobnie i w filii ZWLE wykonuje się elementy tańsze w ujęciu wartościowym, ale za to bardziej pracochłonne.

⁶¹ PPRWiWW.

⁶² A. Rajkiewicz, *Zatrudnienie...*, op. cit., s. 261.

Chociaż nasze badania w Zakładzie Metalowym w Pułtusku były realizowane w końcu trzeciego roku jego istnienia, to jednak naszkicowana wyżej problematyka znalazła odbicie w strukturze grup uposażenia jego pracowników. Zresztą wspomniane już założenia, określające charakter wytwórczości filii, przesądzały także wysokość uposażeń jej pracowników w związku z obowiązującymi przepisami. Problematykę tę ilustrują dane zawarte w tab. 8, gdzie przedstawiono strukturę zaszeregowania pracowników według grup uposażeń.

Najliczniejsi byli pracownicy o najniższych grupach uposażeń, a więc od II do III i od IV do V, którzy łącznie stanowili 84,7% ogółu. Znaleźli się tu zarówno robotnicy przyuczeni, jak i robotnicy kwalifikowani, przy czym ci ostatni w większości z powodu braku praktyki zawodowej z uwagi na młody wiek także otrzymywali niskie grupy zaszeregowania. Absolwenci szkół podejmujący pracę uzyskiwali zaszeregowanie w granicach II—III grupy, zaś w grupach IV—V znaleźli się robotnicy przyuczeni, w większości kobiety wykonujące proste czynności przy montażu elementów lub obsługujące prasy. Pracownicy zaszeregowani do grupy VI i wyższej byli to brakarze, ustawiacze i narzędziowcy. Specyficzne warunki, w których zgrupowanie służb technologicznych występowało przy działaniach montażowych w zakładzie macierzystym, sprawiły, że w filii średnie zaszeregowanie mieściło się w granicach od II do IV grupy.

Jak wynika z tab. 8, wyraźnie rysowała się zależność między grupą uposażenia i stażem pracy w przemyśle. Im dłuższy staż pracy, tym wyższa grupa uposażenia. Pracownicy legitymujący się VIII i wyższą grupą zaszeregowania mieli wieloletni, a nawet kilkunastoletni staż pracy w przemyśle. Jednocześnie pracownicy zaszeregowani do wysokich grup uposażenia (od VI do VII oraz VIII i wyższej) stanowili zaledwie 10,2% ogółu, przy czym udział tych ostatnich był minimalny i wynosił 0,6% w stosunku do całej załogi. Sformułowaną zależność można przyjąć jako prawidłowość, która występuje w nowo uruchamianych obiektach przemysłowych lokalizowanych na terenach pozbawionych poprzednio przemysłu. Stąd też nie występowało tutaj marnotrawstwo ludzkich kwalifikacji i wiedzy, które częstokroć obserwuje się na rynku pracy wielkich aglomeracji⁶³. Charakterystyczne natomiast było niewielkie zróżnicowanie grup uposażenia pracowników, jakie wynikało z prostej w porównaniu z zakładem macierzystym struktury rodzajowej produkcji.

W momencie przeprowadzania badania filia w Pułtusku nie miała własnego zaplecza narzędziowego i własnych służb technicznych. Toteż w tym zakresie szeroko korzystała ze świadczeń zakładu macierzystego. Stąd brak wśród załogi filii wysoko wykwalifikowanych robotników narzędziowych.

⁶³ Z. Gałdźicki, *Pracownicy...*, op. cit., s. 155.

Z uwagi na specyficzne warunki środowiskowe zakładu filialnego, określone przez genealogię społeczno-terytorialną jego pracowników, nie analizujemy korelatów pomiędzy grupą uposażenia pracowników a wiekiem i wykształceniem, gdyż w tym wyjątkowym wypadku staż pracy w przemyśle jest kategorią syntetyczną. Bardziej szczegółowa analiza problemu dowodziła, że hierarchia następujących zarobków w pełni pokrywała się z hierarchią kategorii społeczno-zawodowych według reprezentowanych przez nie poziomów wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. We wszystkich zakładach filialnych generalnie obowiązywała zasada niższego zaszeregowania pracowników niż w zakładach macierzystych⁶⁴. Wychodząc z założenia, że płace w przedsiębiorstwie są pieniężnym wynagrodzeniem bezpośrednio zależnym od ilości i jakości wydatkowanej pracy, Rada Robotnicza ZWLE im. Róży Luksemburg w Warszawie podjęła uchwałę, na podstawie której zaszeregowanie pracowników w filii w Pułtusk było o dwie grupy niższe niż w zakładzie macierzystym. Toteż w myśl tej zasady zarobki pracowników filii kształtowały się na poziomie dolnych widełek. Zgodnie z wymaganiami prawa podziału według pracy ustalanie płacy w gospodarce socjalistycznej zakłada jej zróżnicowanie. Podstawowymi kryteriami, według których powinno kształtować się zróżnicowanie wynagrodzeń za pracę, powinny być: jej złożoność, wymagająca stosownych kwalifikacji pracowników, stopień jej uciążliwości (trudne warunki jej wykonywania), stopień odpowiedzialności, który się z nią wiąże, oraz społeczne znaczenie danej pracy dla gospodarki narodowej.

W pierwszym okresie istnienia filii płaca robocza, tj. zarobki stanowiły podstawowy czynnik łączący załogę z zakładem, ale nie wywierały one jeszcze decydującego wpływu na kształtowanie się poziomu życia. Nie zawsze stanowiły najważniejsze źródło dochodów pieniężnych rodziny, przeznaczonych na zaspokojenie potrzeb materialnych, zdrowotnych i kulturalnych, a częstokroć przypadała im w budżecie domowym rola drugorzędna. Niemniej jednak pracę w zakładzie filialnym w Pułtusk ceniono, szanowano i łączono z nią nadzieje na przyszłość, gdyż filia stawiała dopiero pierwsze kroki.

Poprzednio stwierdziliśmy, że płace w zakładzie filialnym kształtowały się na niskim poziomie, przy czym był to niski poziom nie tylko w stosunku do zarobków pracowników zakładu macierzystego, ale także w porównaniu z wysokością miesięcznej płacy zatrudnionych w przemyśle uspołecznionym w skali całego kraju oraz w odniesieniu do miesięcznej płacy zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej na terenie

⁶⁴ PPRWiWW.

Tabela 10

*Zatrudnienie w przemyśle uspołecznionym w Polsce w 1965 r.
w gospodarce uspołecznionej w woj. warszawskim w 1965 r.
i w Zakładzie Metalowym ZWLE wg wysokości płacy miesięcznej
oraz liczba kolejnych awansów*

Wysokość płacy miesięcznej		zatrudnienie w:						
		przemysł uspoł. w Polsce 1965 r. ^a	gospod. uspoł. w woj. warsz. 1965 r. ^b	Zakładzie Metalowym w Pułtusk				
				ogółem	pracownicy awansowani		prac. nie awanso- wani	
w odsetkach			osób					
Razem	osób %	x	x	x	353	91	56	206
		100,0	100,0	100,0	100,0	25,7	15,8	58,5
do 1000		3,7	10,9	22,9	81	4	—	77
1001—1200		4,3	9,1	12,2	43	—	—	43
1201—1500		10,7	17,6	32,5	115	43	23	49
1501—2000		26,5	26,5	23,9	84	33	23	28
2001—2500		21,8	16,7	5,7	20	6	6	8
2501—3000		14,3	9,4	2,0	7	4	3	—
3001 i więcej		18,7	9,8	0,8	3	1	1	1

Zródło: a „Rocznik Statystyczny” 1967, s. 550, tab. 9.

b Ibidem, s. 552.

woj. warszawskiego (tab. 10). O przyczynach zjawisk ilustrowanych w tabeli 10 już mówiliśmy.

Spośród wielu za najistotniejszą należy przyjąć strukturę rodzajową produkcji i odpowiadającą jej strukturę kwalifikacji załogi. W tych warunkach badana filia, która była pierwszym zwiastunem ożywienia gospodarczego i aktywizacji gospodarczej pow. pułtuskiego, znalazła się siłą rzeczy na skrajnie przeciwnym biegunie w stosunku do struktury płac miesięcznych, osiąganych w przemyśle w skali kraju. Warto odnotować, że najwyższe zarobki występowały w najbardziej uprzemysłowionych i rozwiniętych regionach Polski⁶⁵. Również i w stosunku do płac osiąganych w omawianym województwie filia w Pułtusk pozostawała w tyle (tab. 10), aczkolwiek tym razem różnice nie były już tak rażąco duże.

Na tle płac w gospodarce uspołecznionej w województwie filię w Pułtusk charakteryzował szczególnie wysoki udział płac najniższych, co stanowiło konsekwencję młodości biologicznej jej załogi, której przeszło połowa (53,8% — tab. 7) podjęła pierwszą w życiu pracę. W zakładzie

⁶⁵ „Rocznik Statystyczny” 1967, s. 552, tab. 9.

tym płacę miesięczną w granicach od 1201 do 1500 zł otrzymywało 32,5%, czyli prawie jedna trzecia załogi, 23,9% zatrudnionych pobierało wynagrodzenie w wysokości 1501 do 2000 zł i trzecią pod względem liczebności (22,9%) grupę stanowili pracownicy, których pobory nie przekraczały 1000 zł. Należy nadmienić, że dolną granicę płacy miesięcznej stanowiła kwota 900 zł, gdy tymczasem płace w przemyśle uspołecznionym w Polsce i w gospodarce uspołecznionej w woj. warszawskim jako najniższą wykazywały 701 zł w 1965 r. W kolumnie zawierającej płace w filii w tab. 10 uderzała tendencja egalitarna, która jest przede wszystkim w dużej mierze wyrazem właściwych socjalizmowi tendencji do zmniejszania różnic w poziomie zarobków pracowników różnych kategorii społeczno-zawodowych, a tym samym przyczynia się w sensie ekonomicznym do stopniowego niwelowania różnic między poszczególnymi warstwami społeczeństwa.

Płaszczyzną natomiast, na której rysowały się w zakładzie filialnym poważne różnice w wysokości płac, była płęć. Znajdowała tu odbicie polityka rekrutacji do pracy w filii, której kierownictwo przy naborze pracowników stawiało wyższe wymagania mężczyznom. Chętniej przyjmowano absolwentów zasadniczej szkoły zawodowej lub technikum mechanicznego aniżeli kobiety, dla których wykształcenie w zakresie szkoły podstawowej nie stanowiło żadnej przeszkody. Wyjątek czyniono jedynie dla tzw. młodzieży trudnej w opinii władz miejscowych, które zabiegały o jej zatrudnienie, aby nie dopuścić do wykołajenia, gdyż praca w zakładzie przemysłowym stanowiła poważną szansę jej resocjalizacji. Płace kobiet charakteryzowały się mniejszą dyspersją i zamykały się w granicach od 901 do 2000 zł. Na ogólną liczbę 188 kobiet płace 44,1% zawierały się w przedziale od 901 do 1000 zł; dla 8,5% od 1001 do 1200 zł, zaś 39,3% miało zarobki od 1201 do 1500 zł, a pozostałe 8,1% — od 1501 do 2000 zł.

Wspomniane różnice między płacami w filii i zakładzie macierzystym kształtowały się w 1965 r. następująco: średnia płaca w Warszawie wynosiła 2496 zł, a w Pułtusku 1720 zł. Różnica in minus 776 zł sprawiała, że płace w filii stanowiły 68,9% w stosunku do zakładu macierzystego. Ponieważ dla zabezpieczenia rytmiczności utrzymywano produkcję w wydziale w zakładzie macierzystym i filialnym i wytwarzano te same detale, zaistniała możliwość dokonania bardziej precyzyjnego porównania. Wykazało ono, że zarobki w Warszawie wynosiły 1600 zł, a w Pułtusku 1287 zł⁶⁶. W ten sposób zapewniono także płacom pracowników filii rolę skutecznego bodźca materialnego, co skłaniało ich do zainteresowania się pracą i stwarzało bodźce do podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Pod

⁶⁶ PPRWiWW.

kątem potrzeb zakładu filialnego rozwinięto w Pułtusku sieć średnich szkół zawodowych. Uruchomiono wieczorowe technikum mechaniczne dla pracujących oraz tak samo pomyślaną filię technikum ekonomicznego w Ciechanowie. Kierownictwo filii wydatnie pomagało tym wszystkim pracownikom, którzy doksztalali się bądź kontynuowali naukę.

Stałe rozszerzanie wytwarzanych w filii asortymentów oraz jej ciągła rozbudowa otwierały przed pracownikami szerokie możliwości awansu. O ile w drugim kwartale 1964 r. zakład filialny produkował trzy asortymenty, to w momencie przeprowadzania badania, tj. w końcu 1966 r., było ich już średnio 160. Stąd duże zapotrzebowanie na techników, a każdego robotnika, który zdobył wykształcenie techniczne, przeszerogowywano.

W tabeli 10 operujemy zawężonym pojęciem awansu, ograniczając go do otrzymania wyższej grupy indywidualnego zaszeregowania. Uderza tu — zważywszy krótki okres istnienia zakładu filialnego — wysoki odsetek pracowników, którzy awansowali jeden raz (25,7⁰/o) lub dwukrotnie i więcej (15,8⁰/o). Z prostego rachunku wynikało, że prawie połowa załogi (41,5⁰/o) w toku pracy awansowała, co oznaczało również, że wzrastały jej kwalifikacje zawodowe. Z tej samej tabeli również wynika, że największe możliwości awansu mieli pracownicy, których zarobki wahały się w granicach od 1201 do 2000 zł, a więc pracownicy już przyuczeni bądź kwalifikowani. Przewidywana rozbudowa Zakładu Metalowego Zakładów Wytwórczych Lamp Elektrycznych w Pułtusku stawiała przed załogą szerokie możliwości dalszego rozwoju, awansu zawodowego i społecznego.

4. Uwagi końcowe

Uruchomienie zakładów filialnych było równoznaczne z powstaniem przemysłu w pow. pułtuskim. W początkowym okresie działalności produkcyjnej występowały różne zjawiska negatywne. Główną przyczyną ich pojawiania się był brak lokalnych tradycji przemysłowych i co za tym idzie — brak ogólnej kultury przemysłowej. Tu miał swe źródło nieodpowiedzialny częstokroć stosunek załogi do zadań i urządzeń produkcyjnych. Wynikały stąd rozliczne funkcje wychowawcze i obowiązki oświatowe dla zakładu. Zaległości w ogólnocywilizacyjnej ogładzie wielu mieszkańców Puszczy Białej siłą rzeczy trzeba było pośpiesznie nadrabiać w toku pracy produkcyjnej w czasie normalnej działalności zakładu.

W wyniku działalności organizacyjnej zakładu macierzystego oraz pomocy organizacji społecznych i politycznych załoga zakładu filialnego stawała się coraz bardziej zwartą grupą. W odczuciu jej członków wzrastało poczucie odpowiedzialności za wykonanie zadań i powierzony ma-

jątek. Praktycznie w ciągu kilkunastu miesięcy z gromady ludzi, którym obce było poczucie odpowiedzialności jednostkowej i zbiorowej, a pojęcie obowiązkowości było trudną do zrozumienia abstrakcją, wykrystalizowała się załoga sprawnie funkcjonującego zakładu filialnego.

Opanowanie przez ten zakład precyzyjnej i trudnej technicznie produkcji pozwoliło mu przejmować od zakładu macierzystego wytwarzanie coraz to nowych asortymentów.

SUMMARY

Until recently Pułtusk County, a region with a typically agricultural structure of production, was one among the economically retarded counties of Warsaw Voivodeship. In conformity with the planned economic furtherance of retarded regions, branch plants of two of Warsaw's factories were established in Pułtusk and Nasielsk, and these two new enterprises contributed to the far-reaching changes which were brought about in the County's economic structure.

These two new plants became locally the largest industrial plants employing the largest numbers of workers. With their starting operation, there began the County's industrialization and the introduction of a modern electronic industry.

The author discusses the sociological problems which accrued, when industrial activities were started in an environment where up to then only handicraft had been ruling. And this was why in the new plants the high production standard arrived at in the mother plants was not reached until after some three years, because only then had the young factory staff gradually acquired the indispensable professional ability. Using comparative studies as basis, the author points out all the difficult problems the workers' body had to overcome in adapting themselves to an entirely different work environment and in acquiring a new routine.

It was due to the assistance towards getting properly adjusted rendered by the mother plants, and to the patronage of the local social and political organizations that a remarkable result was obtained: from a crowd of people to whom had been unknown the spirit of individual and collective responsibility, and the meaning of a bounden duty had been obscure, the workers of the new plants changed within the period of a score of months into a loyal compact body running with high efficiency their branch plants. At the same time, for the majority of the new industrial workers this became an individual step ahead in professional advancement and in social progress.