

Krzętowska, Agnieszka / Jagodziński, Andrzej

Rynek pracy subregionu płockiego w opinii ludzi młodych do 25 roku życia

Notatki Płockie 56/4(229), 44-48

2011

Artykuł został 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.

RYNEK PRACY SUBREGIONU PŁOCKIEGO W OPINII LUDZI MŁODYCH DO 25 ROKU ŻYCIA

Gdziekolwiek się teraz znajdujesz, to dobre miejsce, aby zacząć. Wysilek, który zainwestujesz dzisiaj, będzie się liczył jutro

Abstrakt

Analicyści zajmujący się problematyką aktywności zawodowej ludzi młodych uważają, iż ta grupa zawodowa ma trudności z podjęciem pracy nie tylko z powodu nieodpowiednich kwalifikacji. Również często brakuje im wiedzy na temat aktualnych trendów panujących na rynkach pracy, czy to lokalnych, regionalnych, bądź krajowych. Dlatego też, autorzy tego opracowania wyrażają nadzieję, że dane uzyskane podczas badania rynku pracy subregionu płockiego mogą być przydatne dla osób młodych, planujących swą karierę zawodową i zatrudnienie, zwłaszcza na terenie Mazowsza.

Autorzy artykułu szukali odpowiedzi m.in. na następujące pytania:

1. Jakiego rodzaju pracę jest łatwiej znaleźć, a jakiego trudniej?
2. Jaka jest rola *protekcji* przy poszukiwaniu pracy?
3. Czy osoby badane korzystały z protekcji przy poszukiwaniu pracy?
4. Jeżeli tak, to czy wykorzystywały kiedykolwiek swoje znajomości przy staraniu się o awans, podwyżkę lub zmianę stanowiska?
5. Czy młodzi ludzie na początku swojej kariery zawodowej są aktualnie zainteresowani zmianą miejsca pracy?

Słowa kluczowe: subregion płocki, regionalny i lokalny rynek pracy, ludzie młodzi na rynku pracy, protekcja, praca na czarno, praca nisko płatna.

Wprowadzenie

Przytoczone powyżej motto można potraktować jako drogowskaz postępowania dla ludzi młodych, znajdujących się dopiero na początku swojej drogi zawodowej.

Jednak zatrważającą cechą europejskiego rynku pracy jest podwójne, w porównaniu z dorosłymi bezrobocie ludzi młodych i wynosi 18%, tj. 4,7 mln osób¹. Niepokojące jest również to, iż bezrobocie strukturalne – wynikające z zakłóceń w procesie dopasowywania struktury podaży do popytu na rynku pracy – ma charakter stagnacyjny, długookresowy. Dotyka osób o niskich kwalifikacjach, słabo zintegrowane z rynkiem pracy oraz ludzi młodych.

Czy mają oni szansę na uniijnym rynku pracy, co oferuje polski rynek pracy, jakie są na nim szanse i zagrożenia dla ludzi młodych – to pytania, które stoją przed polityką społeczną². Pojawiają się więc nowe problemy życia społeczno-gospodarczego, które należy badać, interpretować i opisywać, a przede wszystkim upubliczniać.

Autorzy przyjęli założenie, że przekształcenia rynku pracy w ostatnich latach miały przede

wszystkim swój wymiar regionalny, dlatego badaniem objęto respondentów z subregionu płockiego. W IV kwartale 2010 roku na terenie powiatów: płockiego, sierpeckiego i gostyńskiego, stanowiącego operat losowania przeprowadzono badanie statystyczne metodą ankietową. W badaniu udział wzięło 267 przypadkowo wybranych osób w wieku produkcyjnym, stanowiących reprezentatywną próbę z populacji generalnej (reprezentatywna oznacza próbę posiadającą strukturę zbliżoną do struktury populacji generalnej, o odpowiedniej (wystarczającej wymagalnej) liczebności oraz dobraną w sposób losowy). Badana populacja, to osoby aktualnie zatrudnione. Wśród 55% respondentów znalazły się osoby młode do 25 roku życia, 43% z nich posiadało wykształcenie średnie, a 57% to osoby z wykształceniem wyższym.

Mając świadomość złożoności owych zagadnień, w niniejszej pracy zostały ukazane jedynie wybrane zagadnienia, które w odczuciu autorów dotyczą problemów ważnych dla współczesnych rynków pracy. Na zakończenie prezentowanych rozważań, autorzy przywołali najważniejsze fakty z badań, które sformułowane

w postaci ogólnych wniosków, wskazały aktualne zarysowujące się tendencje na lokalnych rynkach pracy.

1. Charakterystyka rynku pracy w subregionie płockim – wybrane zagadnienia.

Rynek pracy w subregionie płockim jest częścią mazowieckiego rynku pracy i obejmuje miasto Płock, powiat płocki, powiat sierpecki i powiat gostyniński. Subregion płocki stanowi prawie 10% powierzchni województwa mazowieckiego (3267 km²), zamieszkuje go ponad 207 tys. osób. Jego zasięg terytorialny obejmuje 27 gmin (tj. 6 miast i 974 miejscowości wiejskich³). Główne ośrodki rozwojowe to Płock, Sierpc i Gostynin. Region płocki realizuje politykę rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Szczególnie liczącymi się pod tym względem lokalizacjami są⁴:

Płock, nazywany „Stolicą polskiej chemii”, ośrodek miejski z dominacją jednego sektora wytwórczego i badawczego, na terenie którego znajdują się:

- Polski Koncern Naftowy Orlen SA – zintegrowany kompleks rafineryjno-petrochemiczny,
- Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Rafineryjnego SA, działający w trzech obszarach – produkcyjnym, badawczym i naukowym,
- ORLEN Laboratorium Sp. z o.o. – należąca do czołówki, polska firma laboratoryjna, wykonująca analizy paliw, produktów ropopochodnych, wód, ścieków, gleby i powietrza,
- Płocki Park Przemysłowo-Technologiczny SA (dofinansowany ze środków unijnych przy wsparciu samorządu województwa) – dynamicznie rozwijająca się placówka, tworząca zaplecze dla lokalnych firm,
- Basell Orlen Polyolefins Sp. z o.o. (BOP) – jedyny polski producent poliolefin.

Gostynin, w którym rozwijają się innowacyjne projekty, związane z funkcjonowaniem na terenie miasta firmy ELGO Lighting Industries SA, działającej w branży oświetleniowej.

Sierpc, na terenie którego postępowe inicjatywy wdrażane są m.in. przez:

- Spółkę Cargill Polska, działającą w branży paszowej oraz rolno-spożywczej,
- Okręgową Spółdzielnię Mleczarską w Sierpcu, uznawaną za lidera wśród producentów branży mleczarskiej, cieszącą się ponad 80-letnim doświadczeniem na rynku.

Zgodnie ze standardową definicją, regionalny rynek pracy jest obszarem geograficznym, w obrębie którego występuje specyfika określonych przestrzennie możliwości zatrudnienia dostępnych dla pracowników bez potrzeby miejsca zamieszkania⁵.

Jednym z problemów interesujących badaczy było pytanie jakiego rodzaju pracę – według respondentów – jest łatwiej znaleźć, a jakiego

trudniej. Problem ten szczegółowo, ilustruje tabela 1.

Tabela 1.

Jakiego rodzaju pracę jest łatwiej znaleźć w opinii osób do 25 roku życia?	Rozkład procentowy odpowiedzi
Nisko płatną	29,66%
Dorywczą	18,25%
Na czarno	26,24%
Fizyczną	25,10%
Nie wiem	0,76%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Jak można zauważyć, ankietowani do 25 roku życia za pracę, którą najłatwiej pozyskać na rynku, uznali pracę nisko płatną. Odpowiedź tą wybrało 78 osób, co stanowi 29,7% całej populacji badanych. Jako druga została wybrana odpowiedź praca *na czarno*, którą wybrało 69 ankietowanych, co stanowi 26,2% badanych. Trzecią odpowiedzią była praca fizyczna, a następnie dość popularne zajęcie sezonowe, tj. praca dorywcza. Jedynie 2 osoby z badanej próby nie miały swojego zdania na temat badanego obszaru problemowego.

W drugiej części pytania zapytano respondentów, jakiego rodzaju pracę jest trudniej znaleźć. Zebrane opinie, przedstawia tabela 2.

Tabela 2.

Jakiego rodzaju pracę jest trudniej znaleźć w opinii osób do 25 roku życia?	Rozkład procentowy odpowiedzi
Dobrze płatną	32,82%
Dającą satysfakcję	24,77%
Stałą	18,89%
Na wysokim stanowisku	22,91%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Analizując powyższe dane nasuwa się wniosek, iż ludzie młodzi uważają za najtrudniej do osiągnięcia pracę dobrze płatną. Odpowiedź tę wybrało 106 osób, co stanowi 32,8% całej populacji badanych. Jako drugą, respondenci wskazali pracę dającą satysfakcję. Wybrało ją 80 ankietowanych (tj. 24,8%). Trzecią odpowiedzią była praca na wysokim stanowisku. Pracę stałą zaznaczyło 61 ankietowanych (tj. 18,9%).

Od dawna istnieje w naszym kraju ogólna opinia, że protekcja jest częstym zjawiskiem, jeśli chodzi o sposób uzyskania zatrudnienia. „*Protekcja*” oznacza „*wstawiennictwo wpływowej osoby mające umożliwić komuś osiągnięcie lepszej pozycji zawodowej*”⁶. Jak zauważają to zjawisko na lokalnych rynkach pracy respondenci w wieku do 25 roku życia, ilustruje tabela 3.

Na podstawie udzielonych odpowiedzi można stwierdzić, iż młodzi ludzie zdają sobie sprawę, jak ważną rolę w procesie poszukiwania pracy odgrywają znajomości. To negatywne zjawisko zauważa w sumie aż 87% respondentów. W związku z powyższym zapytano, czy z bada-

Tabela 3.

Zjawisko protekcji jako sposób znalezienia pracy w opinii respondentów w wieku do 25 roku życia	Rozkład procentowy odpowiedzi
Często	51%
Raczej często	36%
Raczej rzadko	3%
Rzadko	1%
Nie wiem	3%
Nie mam zdania	5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

nych osób, otrzymał ktoś propozycję podjęcia obecnej pracy. Zagadnienie to, z uwzględnieniem również płci badanych, przedstawia tabela 4.

Tabela 4. Propozycje podjęcia obecnej pracy wśród osób do 25 roku życia

Propozycje podjęcia obecnej pracy	Rozkład procentowy odpowiedzi
Kobiety które otrzymały propozycję podjęcia obecnej pracy	26%
Kobiety które nie otrzymały propozycji podjęcia obecnej pracy	74%
Mężczyźni którzy otrzymali propozycję podjęcia obecnej pracy	44%
Mężczyźni którzy nie otrzymali propozycji podjęcia obecnej pracy	56%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Jednak, jak sugerują opinie ludzi młodych, tylko 48 osób (tj. 29%) z populacji badanych, otrzymało propozycję obecnej pracy. Natomiast 97 osób (tj. 71%) nie korzystało z takiej pomocy. Można zatem przyjąć, iż z protekcji nie korzystają jeszcze ludzie młodzi, ponieważ prawdopodobnie ze względu na wiek nie mają takiej możliwości (np. brak kontaktów, znajomości z osobami mającymi wpływ na zatrudnienie)

Zgłębiając temat protekcji przy poszukiwaniu pracy, autorzy zapytali respondentów: „czy wykorzystywali kiedykolwiek swoje znajomości przy staraniu się o awans, podwyżkę lub zmianę stanowiska?” Odpowiedzią będąc interesujące dane zamieszczone w tabeli 5.

Tabela 5. Najczęstsze elementy pracy objęte protekcją w opinii osób do 25 roku życia

Elementy pracy objęte protekcją	Rozkład procentowy odpowiedzi
Awans	10%
Zmiana stanowiska pracy	56%
Podwyżka	33%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

W świetle powyższych danych dochodzimy do wniosku, iż najczęściej respondenci w wieku do 25 roku życia swoje znajomości wykorzystują starając się o zmianę stanowiska pracy (56%), rzadziej o podwyżkę (33%) i najrzadziej kwestie te dotyczą awansu w pracy (10%).

Na zakończenie, autorzy zapytali badanych, czy są zainteresowani zmianą obecnego miej-

sca pracy. Niestety, okazało się, że ponad połowa respondentów jest niezadowolona z wykonywanej pracy. To zjawisko, prezentuje tabela 6.

Tabela 6. Zainteresowanie ankietowanych zmianą obecnej pracy

Zainteresowanie ankietowanych zmianą obecnej pracy	Rozkład procentowy odpowiedzi
Tak	59%
Nie	41%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Na podstawie powyższych danych, wyraźnie widać, iż dla 59% badanych osób w wieku do 25 roku życia, obecna praca nie daje pełnej satysfakcji. Natomiast pozostali respondenci wyrazili pochlebne opinie o swojej pracy, co może z kolei oznaczać, iż zarówno pod względem prestiżowym i finansowym świadczona praca w pełni zaspokaja ich ambicje i aspiracje.

Zakończenie

Na podstawie przeprowadzonej analizy rynku pracy w subregionie płockim, respondenci w wieku do 25 roku życia wskazali – według osobistego odczucia – na kilka ważnych jego cech, a mianowicie:

1. Przeprowadzone badania potwierdziły przypuszczenia autorów, iż również w opinii osób młodych, najczęściej pracodawcy oferują pracę „nisko płatną”, „na czarno” i „fizyczną”.
2. Dla osób młodych rozpoczynających studia lub posiadających już wykształcenie wyższe, taka perspektywa zatrudnienia może działać demotywująco, co do „marzeń o godzwej pracy i płacy”.
3. Analogicznie, za najtrudniej do zdobycia młodzi ludzie uznali pracę dobrze płatną i dającą satysfakcję. Dla wielu respondentów również praca na wysokim stanowisku i praca stała – dająca pewną stabilizację zatrudnienia – wydaje się nie do osiągnięcia.
4. Badania potwierdziły kolejne założenie autorów, iż w procesie poszukiwania pracy protekcja odgrywa dominującą rolę. To negatywne zjawisko zauważa w sumie aż 87% respondentów.
5. W trakcie badań okazało się, iż co 3 młoda osoba aktualnie pracująca znalazła zatrudnienia dzięki wykorzystaniu znajomości. Można zatem przypuszczać, iż z protekcji nie korzystają najczęściej tylko te osoby, które ze względu na mniejsze doświadczenie życiowe nie mają jeszcze szerokich kontaktów towarzyskich, a co za tym idzie nie znają często osób wpływowych. W tej grupie mogą być także ci, którzy wierzą we własne kwalifikacje i umiejętności i ufają, że same znajdą pracę.

6. Badania pogłębione wykazały również, iż bez względu na wykształcenie, miejsce zamieszkania czy płeć respondentów, protekcję wykorzystuje się przede wszystkim w staraniu o zmianę stanowiska pracy. W mniejszym zaś stopniu o podwyżkę czy awansu. Należy zatem przypuszczać, iż zmiana stanowiska pracy pociąga za sobą również pozostałe gratyfikacje w postaci awansu czy wzrostu wynagrodzenia.
7. Przedstawione powyżej dane wyraźnie korespondują z kolejną negatywną cechą rynku pracy, a mianowicie – zdecydowana większość respondentów wyraziła chęć zmiany obecnie wykonywanej pracy.

Konkludując, sytuacja ludzi młodych na rynku pracy – w świetle przedstawionych badań – jest bardzo trudna. Nastąpił więc trend związany z coraz wcześniejszym rozpoczynaniem aktywności zawodowej i planowaniem własnej kariery. Młodzi ludzie powinni zdawać sobie sprawę, że doświadczenie zawodowe zdobywane jak najwcześniej procentuje zwiększonymi szansami na zawodową samorealizację. Coraz częściej słyszymy, że kariery zawodowe – np. dzięki doradcom zawodowym – planowane są już przez uczniów szkół średnich. Natomiast wśród studentów kształcących się w trybie studiów stacjonarnych (dziennych) obserwuje się łączenie nauki z pracą zawodową w coraz młodszych wiekach. Z jednej strony jest to zapewne efekt zmieniających się preferencji pracodawców, którzy zwracają oczywiście uwagę na wykształcenie kandydata do pracy, jednak ważniejsze staje się dla nich doświadczenie zawodowe i związane z nim praktyczne umiejętności⁷. Ich zdobycie

jest możliwe jedynie poprzez połączenie teorii z praktyką, a więc edukacji na studiach ze zdobywanym doświadczeniem.

Autorzy wyrażają nadzieję, że poznanie aktualnych problemów rynku pracy oraz wnioski płynące z badań spotkają się z zainteresowaniem zarówno środowisk akademickich jak i wszystkich osób zdolnych do pracy, a zwłaszcza ludzi młodych, pragnących pracować, zarządzających swoją karierą zawodową. Podjęta praca może stać się także inspiracją do dalszych – bardziej szczegółowych badań – nad uwarunkowaniami funkcjonowania mazowieckiego rynku pracy w kontekście istniejących szans zawodowych i zagrożeń dla wszystkich jego mieszkańców.

Bibliografia:

1. B. Bartz, *Problemy i szanse w realizacji polityki zatrudnienia Unii Europejskiej*. „Przegląd Edukacyjny” 2009 nr 2, s. 2–6.
2. A. Krzętowska, A. Jagodziński: *Szanse i zagrożenia na rynku pracy subregionie płockim [w:] Przedsiębiorstwo w otoczeniu gospodarczym. Przestępczość gospodarcza*. Red. J. Grzywacz, S. Kowalski. PWSZ w Płocku, Płock 2011.
3. E. Kwiatkowski, *Bezrobocie regionalne w Polsce w okresie transformacji*, OMEGA-PRAKSIS, Łódź 1995.
4. A.Z. Nowak, M. Szatański (red.), *Region płocki w strategii rozwoju Mazowsza*. Wyd. Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2008.
5. *Słownik współczesnego języka polskiego*, Wyd. WILGA, Warszawa 1999.
6. A. Struzik, *Kierunki polityki przestrzennej w regionie płockim, [w:] Społeczne i finansowe uwarunkowania rozwoju regionu płockiego*. Red. A.Z. Nowak, M. Szatański, Wyd. Naukowe Wydziału Zarządzania UW, Warszawa 2010.
7. A. Ziomek, *Polska młodzież na rynku pracy w rok po wejściu do Unii Europejskiej*. „Polityka Społeczna”- 2007 nr 1.

Przypisy

- ¹ B. Bartz, *Problemy i szanse w realizacji polityki zatrudnienia Unii Europejskiej*. „Przegląd Edukacyjny” 2009, nr 2, s. 2–6.
- ² A. Ziomek, *Polska Młodzież na rynku pracy w rok po wejściu do Unii Europejskiej*. „Polityka Społeczna”, 2007, nr 1, s. 5–10.
- ³ A.Z. Nowak, M. Szatański (red.), *Region płocki w strategii rozwoju Mazowsza*. Wyd. Naukowe Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2008, s. 8.
- ⁴ A. Struzik, *Kierunki polityki przestrzennej w regionie płockim*. [w:] *Społeczne i finansowe uwarunkowania rozwoju regionu płockiego*. Red. A.Z. Nowak, M. Szatański, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania UW, Warszawa 2010, s. 15.

- ⁵ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie regionalne w Polsce w okresie transformacji*, OMEGA-PRAKSIS, Łódź 1995, s. 9.
- ⁶ *Słownik współczesnego języka polskiego*, Wyd. WILGA, Warszawa 1999.
- ⁷ A. Krzętowska, A. Jagodziński, *Szanse i zagrożenia na rynku pracy subregionie płockim, [w:] Przedsiębiorstwo w otoczeniu gospodarczym. Przestępczość gospodarcza*. Red. J. Grzywacz, S. Kowalski, PWSZ w Płocku, Płock 2011, s. 154.

PŁOCK SUB-REGION EMPLOYMENT MARKET IN THE OPINION OF YOUNG PEOPLE UP TO 25 YEARS OF AGE

Summary

An alarming feature of the European employment market is that the unemployment percentage of young people, which reaches 18%, i.e. 4.7 mln people, is twice that of the adult population. Thus new social-economic problems appear, which should be analysed, interpreted and described, and primarily publicised. The authors of this paper thus have made an interesting attempt to identify the selected features of the employment market testing respondents of up to 25 years of age. The authors of the paper sought the answers to questions, including the following:

1. What type of job is easier to find and what type of job is more difficult to find?

2. Is finding a job through personal connections a popular method used by people?
3. Did tested respondents use personal connections while looking for job?
4. If yes - did they ever use their friends when they attempted to gain promotion, pay increase or change of their work position?
5. Are young people commencing their professional career really interested in changing their work place?

The paper presented constitutes an attempt to present opportunities and risks in the employment market in the opinion of respondents up to 25 years of age residing in Płock, Sierpc and Gostynin districts.

NASI AUTORZY

JULIAN AULEYTNER	— prof. dr hab., rektor Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie, prezes Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej
EWA HORODYSKA-GIŹIŃSKA	— filolog, starszy wykładowca Politechniki Warszawskiej, Szkoły Nauk Technicznych i Społecznych w Płocku
NINA KASSAN	— dr nauk humanistycznych w zakresie historii, pracuje w szkole w Arcelinie, gm. Płońsk
ANDRZEJ JAGODZIŃSKI	— dr nauk ekonomicznych, adiunkt, Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku
AGNIESZKA KRZĘTOWSKA	— dr nauk ekonomicznych, adiunkt, Politechnika Warszawska, Kolegium Nauk Ekonomicznych i Społecznych
ADAM DARIUSZ KOTKIEWICZ	— mgr bibliotekoznawstwa i informacji naukowej z Płocka, absolwent Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, ukończył studia podyplomowe z historii w SWPW w Płocku
BARBARA PABINIAK-KONARSKA	— dr nauk humanistycznych, redaktor naczelna biuletynu miejskiego „Nasz Gostynin”, dziekan Wydziału Zamiejscowego w Gostyninie Wyższej Szkoły Turystyki i Hotelarstwa w Łodzi, członek TNP
WACŁAW SADKOWSKI	— krytyk literacki, historyk literatury, tłumacz z języków angielskiego i francuskiego. Absolwent filologii polskiej Uniwersytetu Warszawskiego, w którym przez kilkanaście lat wykładał najnowszą literaturę światową oraz historię przekładu literackiego w Polsce. Długoletni redaktor naczelny „Literatury na Świecie”, były prezes i redaktor naczelny Spółdzielni Wydawniczej „Czytelnik”, Wiceprezes Fundacji Kultury Polskiej
MICHAŁ SOKOŁOWSKI	— inż. leśnictwa, emerytowany naczelnik wydziału w Regionalnej Dyrekcji Lasów Państwowych w Toruniu
JERZY STEFAŃSKI	— dr nauk politycznych, prawnik, prowadzi Kancelarię Prawną, członek TNP
PAWEŁ TOMASZ ŚLIWIŃSKI	— mgr inż. nawigacji, dyrektor finansowo-administracyjny w Prokuraturze Okręgowej w Płocku, członek TNP
GRZEGORZ WĄSIEWSKI	— mgr inż. technologii żywności, handlowiec, nauczyciel przedmiotów zawodowych w szkołach policealnych, członek Zarządu Oddziału TNP w Sierpcu, uczestnik Seminarium Doktoranckiego TNP
AUTORKI BIBLIOGRAFII	— Małgorzata Bielak, Elżbieta Dobroń, Wiesława Mazurska, Iwona Typiak-Kowalska – Książnica Płocka im. Wł. Broniewskiego w Płocku