

ANDRZEJ KOTALA, EUGENIUSZ OTOLIŃSKI

SYTUACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA PRACOWNIKÓW PGR
WOJEWÓDZTWA KROŚNIEŃSKIEGO *

Badania miały na celu określenie roli czynnika ludzkiego w funkcjonowaniu gospodarstw państwowych w terenach górskich. Analizie poddano warunki pracy i życia załóg, strukturę wieku, wykształcenia i kwalifikacji oraz motywację do podejmowania pracy w tych gospodarstwach.

I. WSTĘP

W szerokiej dyskusji naukowej poświęconej państwowym gospodarstwom rolnym dominowały do niedawna problemy ekonomiczne i organizacyjne, przesłaniając zagadnienia o charakterze społecznym, zwłaszcza dotyczące środowiska życia i pracy załóg. Dopiero ostatnie lata ukazały znaczenie tej problematyki dla harmonijnego rozwoju sektora uspołecznionego w rolnictwie, a przede wszystkim jego wyników produkcyjnych i ekonomicznych. Tak więc racjonalne gospodarowanie w PGR związane jest ściśle z właściwym doбором kadry, tak pod względem struktury wieku i płci jak również poziomu kwalifikacji ogólnych i zawodowych. Można też powiedzieć, że w przypadku załóg pegeerowskich problematyka socjologiczna bardziej niż w rolnictwie indywidualnym łączy się z zagadnieniami produkcyjnymi. Praktyka dowodzi, że tam, gdzie zaniedbane są sprawy socjalno-bytowe pracowników, niższa jest wydajność pracy, słabsze są wyniki produkcyjne i ekonomiczne zakładu. Zwraca na to uwagę Dę b-

* Badania prowadzono w latach 1984—1985 w problemie MR.II.18. „Optymalizacja rolniczo-leśnego zagospodarowania ziem górskich w Polsce”.

niewska [3], stwierdzając co następuje: „W każdym niemal przypadku o efektywności gospodarowania decyduje w pierwszym rzędzie człowiek, zaś jego efektywność w procesie produkcji jest zdeterminowana określonymi motywami. Wśród licznych potrzeb, jakimi kieruje się człowiek w pracy, przeważają podstawowe potrzeby bytowe oraz potrzeby osiągnięć i uznania. Zaspokojenie pierwszej grupy potrzeb wiąże się z wynagrodzeniem, warunkami mieszkaniowymi i socjalnymi, natomiast zaspokojenie potrzeb drugiej grupy wiąże się ze współudziałem pracowników w zarządzaniu i kierowaniu przedsiębiorstwem, właściwymi kryteriami ocen, jak również funkcjonowaniem systemu nagród i kar”. Stąd też, rozwiązywanie problemów socjalno-bytowych zgodnie z potrzebami załóg wpływa na pozycję i atrakcyjność zawodu robotnika rolnego, rozwija poczucie więzi z zakładem pracy i kształtuje postawy zaangażowania w jego sprawy produkcyjne. Problemy środowiska społecznego, związanego z państwowym sektorem rolnictwa (zatrudniającym ponad 10% czynnych zawodowo w rolnictwie), mają jednocześnie swoje odbicie w całości kształcie spraw socjalnych i produkcyjnych wsi.

II. CEL I METODY BADAŃ

Badania prowadzone na terenie woj. krośnieńskiego miały na celu określenie roli czynnika ludzkiego w funkcjonowaniu państwowych gospodarstw rolnych w terenach górskich. Przedmiotem rozważań były przede wszystkim warunki pracy i życia załóg oraz czynniki sprzyjające podejmowaniu pracy w PGR. Ważną pozycję w problematyce badań stanowiły opinie dotyczące stylu życia, aspiracji oraz stopnia zaspokojenia potrzeb indywidualnych i rodzinnych.

Do badań wytypowano cztery spośród dziewiętnastu istniejących w tym czasie na terenie województwa samodzielnych gospodarstw państwowych. Były to: Czystogarb, Dukla, Łupków i Moszczaniec. Przy doborze gospodarstw uwzględniono zróżnicowane warunki przyrodnicze i ekonomiczne. W wytypowanych jednostkach metodą losowania ustalono listę 124 pracowników-reprezentantów wszystkich grup, z którymi przeprowadzono wywiad w oparciu o kwestionariusz badawczy. Obejmował on zestaw pytań i zagadnień dotyczących osoby respondenta, jego rodziny oraz przedsiębiorstwa i najbliższego otoczenia. Wytypowana do badań zbiorowość stanowiła około 10% ogólnej liczby pracowników PGR woj. krośnieńskiego. Zebrany w trakcie badań materiał empiryczny został opracowany statystycznie i zinterpretowany za pomocą analizy tabelaryczno-opisowej.

III. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ ZBIOROWOŚCI

W przeprowadzonej analizie zastosowano podział zbiorowości na trzy grupy pracownicze. Najliczniej, bo w 43,5%, reprezentowani byli pracownicy fizyczni produkcji roślinnej i zwierzęcej, na pracowników umysłowych i emerytów przypadało 33,1%, a na traktorzystów i kierowców 23,4% ogółu badanych. Większość pracowników, z którymi przeprowadzono wywiady, pochodziła z terenu woj. krośnieńskiego (62,1%), mniej z województw ościennych należących do Makroregionu Południowo-Wschodniego (23,4%), a najmniej (14,5%) z innych regionów kraju. Struktura wiekowa ankietowanych pracowników wydaje się dosyć korzystna w porównaniu z tendencjami, jakie w tym zakresie występują w całym rolnictwie. Ponad 1/3 badanych to ludzie młodzi do lat 30, natomiast do grupy powyżej 50 roku życia należy tylko niecałe 10% respondentów. Wykształcenie przeważającej części badanych pracowników ograniczało się do szkoły podstawowej, przy czym wystąpiła wyraźna tendencja do podnoszenia kwalifikacji w kierunku zawodowym. Tak jest przede wszystkim w grupie pracowników zaplecza technicznego, traktorzystów i mechaników. Jeśli chodzi o pracowników umysłowych pionu administracyjno-gospodarczego, prawie wszyscy mieli wykształcenie średnie, a w kilku przypadkach nawet wyższe, chociaż niekoniecznie rolnicze.

IV. WARUNKI MIESZKANIOWE I WYPOSAŻENIE GOSPODARSTW DOMOWYCH W SPRZĘT TRWAŁEGO UŻYTKOWANIA

Znajomość motywów podjęcia pracy jest istotna z tego względu, że pozwala na dostosowanie warunków socjalno-bytowych oraz warunków pracy do oczekiwań pracowników, co w konsekwencji stwarza przesłanki do ściślejszego ich powiązania z miejscem pracy. Jak wykazują badania opinii robotników rolnych jak również wypowiedzi kierowników gospodarstw, podstawowym jak dotąd czynnikiem przesądającym o podejmowaniu pracy w uświadomionych przedsiębiorstwach rolnych jest możliwość uzyskania mieszkania lub poprawy warunków mieszkaniowych. W zdecydowanej większości wypowiedzi przedstawiciele załóg podkreślana była ważność tego zagadnienia. Wynika to — jak się wydaje — z ogólnego „głodu mieszkaniowego” oraz dążenia rodzin, zwłaszcza młodych, do samodzielnego bytowania. Wciąż bowiem, pomimo znacznej poprawy, brak jest wystarczającej liczby mieszkań w PGR oraz często niezbyt dobry jest ich stan techniczny. Pocięszająca jest natomiast stała poprawa wyposażenia mieszkań w podstawowe instalacje oraz nowoczesny sprzęt gos-

podarstwa domowego. Już obecnie sporo mieszkań pod tym względem odpowiada miejskiemu stylowi życia.

W przypadku państwowych gospodarstw rolnych woj. krośnieńskiego chęć posiadania mieszkania była również głównym motywem przyciągającym pracowników. Motyw ten na pierwszym miejscu wymieniła niemal połowa ankietowanych, przy czym częstotliwość tego argumentu wśród pracowników fizycznych była znacznie większa, w porównaniu z grupą pracowników umysłowych. W opinii tych ostatnich o podjęciu pracy zdecydowały również: chęć posiadania pracy w miejscu zamieszkania, wyuczony w tym kierunku zawód itp. Dodać należy, że bardzo często przyczyną rezygnacji z poprzedniej pracy był brak mieszkania lub fatalny jego stan techniczny, a więc niski standard życia, zmuszający do poszukiwania innego zatrudnienia.

Bardziej szczegółowy obraz warunków mieszkaniowych przedstawili respondenci w swoich wypowiedziach dotyczących stopnia ich zadowolenia z zajmowanego mieszkania. Większość respondentów (57,3%) wskazywała na pełne zadowolenie z dotychczas zajmowanego mieszkania, ale także duży odsetek udzielających odpowiedzi (prawie 40%) było zdecydowanie niezadowolonych z warunków mieszkaniowych. Ważniejszymi przyczynami niezadowolenia były tu m. in.: zbyt mały jego metraż (49%), brak podstawowych instalacji sanitarnych (26%), nie najlepsze warunki zdrowotne (4%). Wśród ogółu respondentów tylko 13% posiadało własny dom, pozostali zamieszkiwali pomieszczenia służbowe, w tym 54% w blokach, 22,6% w domach wielorodzinnych oraz 2,4% w domkach jednorodzinnych. Oceniając techniczny stan budynków mieszkalnych, respondenci mieli do dyspozycji czterostopniową skalę ocen — od stanu bardzo dobrego do złego. Rozkład wypowiedzi na ten temat obrazuje wprawdzie subiektywne odczucia pracowników, pozwala jednak sądzić o stanie technicznym budynków mieszkalnych. Chociaż zdecydowana większość (71,7%) oceniła stan techniczny budynków jako dobry i bardzo dobry, to jednak nie można lekceważyć opinii pozostałych, którym przyszło zamieszkiwać budynki o złym stanie technicznym. Faktem jest, że część budynków wzniesiona została kilkadziesiąt lat temu i w chwili obecnej znajduje się w stanie znacznego zużycia, wymaga więc bardzo kosztownych i pracochłonnych remontów.

Aby scharakteryzować bardziej wnikliwie sytuację mieszkaniową, należy zwrócić uwagę na wyposażenie mieszkań w podstawowe instalacje, takie jak: woda bieżąca, wc skanalizowane, łazienka itp. W latach 1960—1984 nastąpił widoczny postęp w zakresie powszechności wyposażenia mieszkań w tego typu instalacje. Jednak w dalszym ciągu standard instalacyjny wiejskich mieszkań jest rażąco niższy od standardu mieszkań w mieście, chociaż i tam nie przedstawia się on korzystnie w porównaniu z innymi krajami europejskimi. W komplet instalacji (wodociąg, wc, łazienka, gaz, c. o.) wyposażone było w r. 1984 61% mieszkań w miastach,

natomiast na wsi jedynie 14⁰%, z tego najwięcej lokali w budynkach będących własnością zakładów pracy (głównie PGR), gdzie w instalacje te wyposażone było prawie co trzecie mieszkanie [6]. Ogólnie rzecz biorąc, wyposażenie w podstawowe instalacje w badanej próbie przedstawiało się bardzo dobrze, tak w porównaniu ze stanem w woj. krośnieńskim jak i w całym kraju. Ponad 85⁰% mieszkań zajmowanych przez badanych posiada bieżącą wodę, w związku z tym i łazienkę oraz skanalizowany ustęp. Mniej natomiast, bo tylko 42⁰%, mieszkań wyposażone jest w centralne ogrzewanie i gaz sieciowy. Dwu ostatnich instalacji nie posiadają najczęściej rodziny pracowników fizycznych, zamieszkujące budynki starsze. Dodać należy, że ogólny poziom wyposażenia mieszkań w urządzenia stale wzrasta, gdyż nowo wznoszone budynki mieszkalne posiadają na ogół wszystkie udogodnienia, łącznie z siecią gazową. Jest to ważna zaleta tego regionu, gdzie własne ujęcia pozwalają na zaopatrzenie w energię ciepłą wszystkich niemal nowo budowanych mieszkań.

Standard życia rodziny wyznacza także liczba zajmowanych pomieszczeń. Dokonując przeglądu mieszkań pod tym kątem, zaobserwowano stosunkowo duży udział mieszkań małych (2—3-izbowych). Przeciętnie na jedną rodzinę w badanej grupie przypada 2,7 izby, czyli poniżej średniej krajowej. Najlepiej plasuje się pod tym względem grupa pracowników umysłowych, posiadających zazwyczaj mieszkania większe, tzn. 4-5 i 6-izbowe. Dane te w niekorzystnym świetle stawiają grupę traktorzystów i kierowców, którzy z kolei posiadają największy udział w mieszkaniach jednoizbowych. Niepokoi również mały udział mieszkań większych, w których mogłyby zamieszkać rodziny wielodzietne. Można więc powiedzieć, że najmniej korzystną sytuację mieszkaniową, zarówno pod względem metrażu jak i wyposażenia w podstawowe instalacje sanitarne oraz stanu technicznego, posiadają pracownicy fizyczni. Widać z tego, że w zakresie warunków mieszkaniowych w PGR jest jeszcze dużo do zrobienia, tym bardziej że przyjmowani pracownicy stawiają pod tym względem coraz to wyższe wymagania. Nowe budynki, w związku z tym, winny mieć metraż i komfort uwzględniający w miarę możliwości wszystkie instalacje sanitarne. Konieczna jest także modernizacja starych mieszkań i wprowadzenie do nich możliwych udogodnień.

O jakości życia, jego poziomie oraz aspiracjach załóg PGR świadczy m.in. stan wyposażenia gospodarstw domowych w przedmioty trwałego użytkowania. Jest to wskaźnik często używany w badaniach o charakterze socjologicznym, gdyż informuje pośrednio także o warunkach mieszkaniowych, standardzie życia oraz zasobności materialnej rodziny. Jak wynika z danych zawartych w tabeli 1, wyposażenie gospodarstw domowych w tego rodzaju przedmioty jest dość dobre. Dotyczy to zwłaszcza takich artykułów, jak: telewizory, lodówki, automaty pralnicze czy nawet samochody. Najlepiej sytuowaną kategorią, zgodnie z wynikami badań, są pracownicy umysłowi; oni też charakteryzują się największymi wskaźni-

Tabela 1 — Table 1

Wyposażenie gospodarstw domowych w niektóre przedmioty trwałego użytku
Equipment of households with some objects of durable use

Grupa pracowników Group of workers	% rodzin posiadających % of families possessing						
	samo- chód a car	moto- cykl a mo- torcy- cle	tele- wizor cz.-b. black- white TV	tele- wizor kolor. colour TV	lodów- kę refrige- rator	zamra- żarkę freezer	pralkę automa- tyczną auto- mat. washer
umysłowi white-collar	41,0	7,7	92,3	2,6	89,7	5,1	20,5
fizyczni labourers	14,8	11,1	87,0	3,7	79,6	3,7	16,6
traktorzyści, kierowcy drivers, tractor-drivers	31,0	10,3	86,2	3,4	82,7	3,4	24,1
Ogółem Total	26,6	10,4	88,7	3,2	83,9	4,0	19,4

kami posiadania tego typu urządzeń. Wśród przedmiotów, których respondenci odczuwali największy brak, najczęściej wymieniano: telewizory kolorowe, lodówki i zamrażarki (39,5% przypadków), pralki automatyczne (21,9%) oraz samochody (20,0%). Braki tych przedmiotów podkreślali głównie pracownicy fizyczni, co świadczy o nie zaspokojonych w tym względzie potrzebach oraz aspiracjach i dążeniach do lepszego życia.

Sledząc zmiany, jakie w wyposażeniu mieszkań pracowników PGR zachodzą w ostatnich latach, można zaobserwować tendencje do urządzania mieszkań i standardu życia na wzór miejski. Szybkie natomiast upowszechnianie się takich przedmiotów, jak: samochody, telewizory kolorowe, automaty pralnicze czy zamrażarki świadczy o wzrastającej zamożności i awansie cywilizacyjnym tej kategorii ludności.

Istotną zaletą pracy w PGR jest również możliwość posiadania działki ziemi i jednocześnie prowadzenia małego gospodarstwa przydomowego. Odgrywa to, jak się okazuje, niebagatelną rolę w budżetach rodzinnych oraz dodatkowym zaopatrzeniu w produkty rolnicze, a przede wszystkim w mięso i jarzyny. Stąd też możliwość korzystania z działki obok mieszkania służbowego jest główną zaletą i motywem podjęcia pracy w PGR.

V. MIEJSCE PRACY W OCENIE RESPONDENTÓW

Wśród pytań stawianych respondentom w trakcie wywiadów były i takie, które dotyczyły stopnia zadowolenia z pracy w PGR. Respondenci mieli wskazać jedną z czterech możliwości: „zdecydowanie zadowolony”,

„raczej zadowolony”, „raczej niezadowolony”, wreszcie „zdecydowanie niezadowolony”. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi stwierdzić można, że zdecydowana większość pracowników jest w pełni usatysfakcjonowana swoim miejscem pracy. Nieliczni natomiast, gdyż zaledwie 3,3% ankietowanych, wykazywali zdecydowane niezadowolenie ze swej pracy w PGR. Największy udział osób zadowolonych z pracy znajduje się wśród pracowników umysłowych. Jest to uzasadnione, zważywszy, że grupa ta ma najlepsze warunki mieszkaniowe, najwyższe zarobki i stosunkowo lekką pracę. Wśród pracowników fizycznych, posiadających najniższe zarobki i stosunkowo gorsze warunki mieszkaniowe, przypadków niezadowolenia było więcej. Najczęstszymi przyczynami powodującymi niezadowolenie były: zła organizacja pracy, nie uregulowany czas pracy, brak zaplecza technicznego. Przyczyny te ujawnione były w głównej mierze przez pracowników fizycznych i traktorzystów. Wszystkie natomiast grupy wyrażały swoją dezaprobatę z powodu zbyt niskich zarobków i problem ten był dla nich najistotniejszy. Odnotowano także uskarżanie się na złe warunki mieszkaniowe i brak zaopatrzenia.

Wracając do wynagradzania pracowników PGR, trzeba stwierdzić, że bardzo duży odsetek respondentów (94,6%) uznał niskie zarobki, nie rekompensujące wkładu pracy, za podstawową ujemną cechę obecnej sytuacji zawodowej. Zjawisko to jest symptomatyczne i groźne w swojej konsekwencji. Istnieje bowiem obawa, że pracownicy ci będą się starali o zwiększenie zarobków w pierwszej kolejności na miejscu, a jeżeli to nie zostanie zrealizowane, wówczas wykorzystają najbliższą okazję, aby zmienić pracę i szukać poprawy swoich warunków materialnych w innym zakładzie. Niskie zarobki są m.in. przyczyną, dla której wysoki odsetek respondentów (ponad 60%) chce zmienić pracę na inną. Niezadowolenie z poziomu wynagrodzenia jest tym bardziej uzasadnione, jeżeli uwzględnić fakt, że 76,6% respondentów uznało swoją pracę za uciążliwą lub bardzo uciążliwą. Dotyczy to przede wszystkim grupy traktorzystów oraz pracowników produkcji zwierzęcej. Ze zrozumiałych względów jako najmniej uciążliwe traktowali swoje zajęcia pracownicy umysłowi.

Miernikiem oceny własnej sytuacji zawodowej jest porównanie jej ze statusem innych grup społecznych, np. rolnika indywidualnego, chłoparobotnika czy robotnika w mieście. Odniesienie własnej sytuacji do rozwiązań pokrewnych ukazuje prestiż wykonywanego zawodu oraz stopień zaspokojenia własnych aspiracji zawodowych. Zagadnienia te omawiają m.in. D z u n [4] i O s t r o w s k i [5]. Badani pracownicy swoją sytuację życiową stawiają najczęściej na miejscu ostatnim, nieco rzadziej na miejscu drugim i trzecim, najrzadziej zaś na miejscu pierwszym. W opinii badanych najlepszą sytuację życiową posiada chłop-robotnik (42,3% odpowiedzi na miejscu pierwszym) oraz robotnik mieszkający w mieście.

Rozkład odpowiedzi świadczy o niskiej w dalszym ciągu randze i prestiżu pracowników sektora państwowego w rolnictwie, szczególnie w ocenie samych zainteresowanych.

Zadowolenie z wykonywanej pracy, zaspokojenie aspiracji życiowych oraz korzystne warunki socjalno-bytowe wpływają na kształtowanie rodzinnych tradycji zawodowych. Chodzi tutaj również o kształtowanie u młodych ludzi (dzieci pracowników) zainteresowań problemami przedsiębiorstwa i ukierunkowanie szkolnictwa w tym regionie pod kątem potrzeb gospodarstw państwowych. Problem podejmowania pracy przez młodzież posiadającą od dzieciństwa kontakt z PGR jest niesłychanie istotny ze względu na zbyt niski napływ nowych pracowników z zewnątrz. Sytuacja w tym zakresie w badanych zakładach przedstawiała się niepomyślnie. Ponad 80% rodziców nie chciało, by ich dzieci podjęły pracę w państwowych gospodarstwach rolnych. Największy odsetek pracowników, którzy odradzali taki wybór, stanowili pracownicy umysłowi, a więc grupa najlepiej sytuowana. Osoby zgadzające się na pracę swoich dzieci w PGR widziały je na stanowiskach: mechanizatora, zootechnika, brygadzysty, a nawet dyrektora, nigdy zaś na stanowiskach robotniczych.

VI. SPOSOBY SPĘDZANIA CZASU WOLNEGO A ZASPOKOJENIE POTRZEB KULTURALNYCH

Specyfika pracy w rolnictwie sprawia, że ilość czasu wolnego oraz możliwości jego zagospodarowania są zupełnie inne niż w pozostałych działach gospodarki narodowej. Sezonowość prac w rolnictwie sprawia, że najwięcej wolnego czasu przypada na okres zimowy. Obowiązkiem zakładu pracy jest zadbanie o w miarę atrakcyjny sposób spędzenia czasu wolnego przez pracowników zgodnie z ich aspiracjami.

Z dokonanych rozpoznań wynika, że pracownicy PGR woj. krośnieńskiego nie spędzają urlopu w formie wczasów pracowniczych. Zaledwie 10,5% respondentów korzystało kiedyś z tej formy wypoczynku i byli to wyłącznie pracownicy umysłowi. Zdecydowana większość pracowników rolnych swój urlop poświęca na pracę w domu czy w gospodarstwie. Wiąże się to z faktem częstego posiadania działki przyzagrodowej oraz inwentarza wymagającego stałego nadzoru. Sposoby wykorzystania czasu urlopowego wskazują na brak w dalszym ciągu nawyku rzeczywistego relaksu i regeneracji sił do dalszej pracy. Być może, spowodowane to jest kontynuacją chłopskiego stylu życia, w którym nie było miejsca na dłuższe przerwy w pracy, ale może też wynikać z małej aktywności przed-

siębiorstwa w organizowaniu właściwych form wypoczynku. Dotyczy to zresztą również wypoczynku letniego dzieci i młodzieży.

Wymienione przez respondentów formy spędzania wolnych od pracy dni można podzielić na dwie grupy:

— pierwsza, przeważająca, obejmuje: odpoczynek w domu, w gronie najbliższej rodziny, sen, spacery itp.,

— druga zaś, stanowiąca, jak się wydaje, efekt przenikania na wieś wzorów właściwych kulturze miejskiej, dotyczy: oglądania telewizji, czytania książek i czasopism, uczęszczania do kina lub kawiarni.

Analiza zebranych w tabeli 2 odpowiedzi wskazuje, że różnorodność sposobów spędzania przez pracowników PGR dnia wolnego od pracy jest

Tabela 2 — Table 2

Formy spędzania wolnego czasu
Forms of spending free time

Dotychczasowy sposób spędzania czasu wolnego Existing way of spending free time	% odpo- wiedzi % of an- swers	Ewentualny sposób spędzenia czasu wolnego, gdyby było go pod dostatkiem Possible way of spending free time if it were abundant	% odpo- wiedzi % of an- swers
Wypoczynek w domu przed telewizorem	41,2	Wypoczynek w domu Rest at home	22,3
Rest at home with TV		Turystyka, wycieczki	20,2
Spacer do lasu, nad rzekę, w góry	20,6	Tourism, excursions	
Taking a walk to the forest, river, in the mountains		Spacer z rodziną, dziećmi	12,8
Wyjazd do krewnych i znajomych	12,2	Walks with the family, with children	
Visiting relations and acquaintances		Praca w domu i na działce	12,8
Lektura prasy i książek	11,5	Work at home and on a garden plot	
Reading the press and books		Lektura	9,6
Inne	9,2	Reading	
Others		Odwiedziny rodziny i znajomych	5,3
Brak czasu wolnego	5,3	Visiting relations and acquaintances	
No free time			

niewielka z zasadniczą przewagą wypoczynku domowego. Uczestniczenie w kulturze — choć wyższe niż kilkanaście lat temu — jest w dalszym ciągu ograniczone. Tezę taką potwierdzają odpowiedzi na szczegółowe pytania, dotyczące czytelnictwa książek i czasopism, uczęszczania do kina i teatru. W ogólnej populacji badanych 68,5% chętnie czyta książki, pozostałe 31,5% w ogóle nie korzysta z jakiejkolwiek literatury. Najchętniej

czyta się książki przygodowe, historyczne i kryminały, rzadziej książki rolnicze i techniczne. Wyższy jest odsetek osób czytających książki, niż mających je na własność. Co czwarty respondent posiada biblioteczkę złożoną z kilkudziesięciu tytułów, żadnej książki nie posiada natomiast 36,3% badanych. Nieco lepiej przedstawia się czytelnictwo czasopism, chociaż prenumeruje je tylko połowa pracowników. Wśród tytułów znajdują się przede wszystkim tygodniki dotyczące wsi i rolnictwa, dzienniki oraz tygodniki popularne, jak: „Polityka”, „Przekrój”, „Panorama”, „Przypięciółka” itp.

Kontakt z kinem jest jeszcze słabszy aniżeli z literaturą, na co ma wpływ przede wszystkim duża odległość od ośrodków miejskich, gdzie najczęściej placówki te są usytuowane. Nie uczęszcza do kina wcale 73,4% respondentów, pozostali zaś bywają w kinie raz, dwa lub trzy razy w roku. Zainteresowanie teatrem jako formą uczestnictwa w kulturze jest znikome i w pełni zaspokojone przez telewizję. Podsumowując, należy stwierdzić, że chociaż potrzeby intelektualne dużej części pracowników PGR nie są jeszcze zbyt rozbudzone, to jednak w wielu przypadkach ujawniają się już konkretne zainteresowania rodzin pegeerowskich uczestnictwem w masowej kulturze.

VII. CELE I DĄŻENIA PRACOWNIKÓW ORAZ ŹRÓDŁA ICH SATYSFAKCJI ŻYCIOWEJ

Postawy przejawiane przez respondentów w stosunku do uczestnictwa w kulturze mają m. in. swe źródła w przyjętym w ich środowisku systemie wartości, zgodnie z którym uwaga koncentrowana jest głównie wokół rodziny, domu i problemów bytowych. Wskazują na to odpowiedzi dotyczące źródeł satysfakcji życiowej pracowników lub głównych przyczyn ich niezadowolenia, a także celów, które sobie na przyszłość stawiają. Jak wynika z danych tabeli 3, lista spraw ważnych dla pracowników z punktu widzenia ich celów i aspiracji życiowych nie jest długa ani urozmaicona. Odpowiada ona bezpośrednio realiom codziennego życia, gdzie dom, rodzina, mieszkanie i praca są celami nadrzędnymi. Ważna jest też, jak widać z danych, odpowiednia atmosfera społeczno-polityczna w miejscu zamieszkania i w kraju oraz sytuacja międzynarodowa, którą interesuje się zwłaszcza starsza generacja pracowników.

O rodzaju nie zaspokojonych potrzeb, a pośrednio o charakterze celów życiowych pozwalają wnioskować również odpowiedzi na pytanie o użytek, jaki respondenci zrobiliby w przypadku niespodziewanego otrzymania

Tabela 3 — Table 3

Cele życiowe, źródła satysfakcji oraz przyczyny niezadowolenia respondentów
 Purposes in life, sources of satisfaction, and causes of dissatisfaction of respondents

Rodzaj wartości Kind of value	Procent odpowiedzi wskazujących dany rodzaj wartości jako: Percent of answers indicating the given kind of value as:		
	źródło zadowolenia source of satisfaction	przyczynę niezadowolenia reason of dissatisfaction	cel życiowy purpose in life
Rodzina, dzieci, szczęście rodzinne Family, children, family happiness	61,5	4,2	32,7
Dom, mieszkanie A home, a dwelling	12,1	8,3	37,5
Rodzaj i warunki pracy Kind and conditions of work	11,0	45,8	—
Życie w warunkach pokoju Living in peace	9,9	—	4,8
Działka, samochód A garden plot, a car	—	—	—
Atmosfera życia w miejscowości i kraju Atmosphere of living in the locality, in Poland	—	25,0	—
Inne Others	5,5	16,7	12,5

większej kwoty pieniężnej. Z danych tabeli 4 wynika, że bezwzględnie pierwsze miejsce w przypadku kwoty 2 mln zł zajmuje rozwiązanie problemu mieszkaniowego (budowa lub kupno domku jednorodzinnego), w przypadku zaś kwoty 200 tys. zł wyposażenie mieszkania (zakup mebli, telewizora kolorowego, zamrażarki, automatu pralniczego itp.). Jest też niewielka grupa respondentów, zwłaszcza młodych, która większe sumy pieniężne skierowałaby na zakup samochodu oraz droższych ubiorów, starsi zaś poczyniliby oszczędności lub skierowali na cele charytatywne (szpitale, domy dziecka).

W świetle przytoczonych wyników badań system wartości pracowników PGR dotyczy w zasadzie głównie własnej rodziny czy osoby, a dopiero po spełnieniu tych oczekiwań następuje niewielka zmiana orientacji. W trosce więc o wyższą jakość czynnika ludzkiego w społecznym sektorze rolnictwa należy w dalszym ciągu podejmować wszechstronne działania w celu poprawy warunków bytowych, tak by można konkurować z pozarolniczymi miejscami pracy.

Tabela 4 — Table 4

Kierunki wydatkowania niespodziewanie otrzymanej kwoty pieniężnej
 Directions of spending a sum of money obtained unawaitedly

Użytek z otrzymanej kwoty Use of obtained money	Procent respondentów, którzy przeznaczyliby kwotę Percentage of respondents who would assign the money	
	200 tys. zł 200 thous. zlotys	2 mln zł 2 mill. zlotys
Rozwiązanie problemu mieszkaniowego	7,6	74,8
Solving the problem of dwelling		
Wyposażenie mieszkania	73,1	3,2
Furnishing the home		
Kupno samochodu, domu letniego	—	17,9
Buying a car or summer house		
Bieżące wydatki, ubiory, spłata długu	7,5	—
Current payments, clothes, paying off debts		
Pomoc materialna dla dzieci	4,2	—
Financial support to children		
Oszczędności i cele dobroczynne	0,8	3,2
Savings and philanthropy		
Inne	6,8	0,8
Others		

VIII. WNIOSKI

Przeprowadzone badania nad sytuacją społeczno-zawodową pracowników PGR w woj. krośnieńskim potwierdziły w dużym stopniu dotychczasowe informacje spotykane na ten temat w literaturze, a jednocześnie poszerzyły wiedzę z zakresu poziomu życia i aspiracji zawodowych oraz źródeł satysfakcji poszczególnych grup pracowników zatrudnionych w gospodarstwach państwowych w regionach górskich. Wyniki analizy materiału badawczego pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

1. Korzystna struktura wiekowa zatrudnionych nie może przesłaniać problemu niskich kwalifikacji oraz nadmiernej fluktuacji kadry, co zdecydowanie obniża zainteresowanie sprawami przedsiębiorstwa i nie wpływa pozytywnie na wyniki produkcyjne.

2. Dalsza poprawa warunków mieszkaniowych, zwłaszcza w grupie

pracowników fizycznych, jest koniecznym warunkiem osłabienia nadmiernej fluktuacji.

3. Nowo budowane mieszkania winny mieć standard zbliżony do miejskiego, tak jeśli chodzi o metraż jak również wyposażenie w podstawowe instalacje sanitarne.

4. Niskie w stosunku do wkładu pracy zarobki są zdaniem badanych powodem stałego obniżania pozycji i rangi zawodu robotnika rolnego, dlatego nie stanowi on już żadnej konkurencji dla innych sytuacji społeczno-zawodowych.

5. Najczęściej spotykanym sposobem spędzania czasu wolnego przez pracowników PGR jest wypoczynek w domu, podobnie wykorzystuje się również okres urlopu.

6. Uczestnictwo w kulturze jest ograniczone i dotyczy w zasadzie czytania książek i oglądania programów telewizyjnych, natomiast system wartości badanych pracowników wiąże się przede wszystkim ze sprawami rodzinnymi i mieszkaniowymi.

Katedra Ekonomiki i Organizacji Rolnictwa
Akademia Rolnicza w Krakowie

LITERATURA

- [1] Andrzejewicz J., *Reforma w PGR zdaje egzamin*, Wieś Współcz., 9, 1985.
- [2] Biernat J., *Z badań nad rodzinami pracowników PGR*, Wieś Współcz., 2, 1987.
- [3] Dębniewska M., *System motywacyjny w PGR w warunkach reformy gospodarczej (sprawozdanie z konferencji)*, Wieś Współcz., 4, 1984.
- [4] Dzun W., *Prestiż zawodu i pozycja społeczna pracowników PGR*, Wieś Współcz. 9, 1985.
- [5] Ostrowski L., *Warunki pracy w rolnictwie uspołecznionym i nie uspołecznionym*, Wieś Współcz., 11, 1984.
- [6] Otoliński E., Węgrzyn S., *Jakościowe przekształcenia w zasobach pracy PGR województwa opolskiego*, Wieś i Roln., 3, 1984.

Andrzej Kotala, Eugeniusz Otoliński

THE SOCIAL AND PROFESSIONAL SITUATION OF WORKERS OF STATE FARMS IN PROVINCE KROSNO

Summary

The investigations conducted among 124 workers of four State farms were made to cognize the actual social and living conditions as well as the conditions of work of crews operating in the difficult background of mountain agriculture. A questionnaire was the basic instrument of investigation, with a list of questions pertaining to the respondent and his family, his dwelling-place, and the farm. The population selected for the investigations constitutes about 10% of the total number of workers actually employed in nineteen State farms of Province Krosno.

The results corroborated a significant bettering of the social and living conditions which occurred in recent years. Nevertheless, there is still a lot to be done. This pertains before all to an adequate number of flats with a standard approaching that in towns, to remunerations (wages) adequate to the input of labour, as well as to a development of a social and cultural infrastructure in the farm or in its vicinity. The position of an agricultural labourer which is distressingly low in the understanding of the respondents results from a deepening disproportion in the conditions of living and labour as compared with other social and professional situations, e.g. a private farmer, a farmer-industrial worker, or a worker in industry. If the possibility of obtaining a proper dwelling becomes a basic argument or motive speaking for taking up work in a State farm, prompt and decided measures should be undertaken which would accelerate the process of building one-family houses.

Chair of Economics and Organization of Agriculture
Agricultural University, Kraków

Анджей Котала, Эугениуш Отолинский

ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СИТУАЦИЯ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ХОЗЯЙСТВ КРОСНЕНСКОГО ВОЕВОДСТВА

Резюме

Исследования были переведены с 124 рабочими четырёх государственных хозяйств. Их целью было познакомить с актуальной социально-бытовой ситуацией, а также с условиями работы коллективов, действующих в трудных условиях сельского хозяйства. Базисным исследовательским инструментом была анкета со списком вопросов, касающихся: работника и его семьи, предприятия,

а тоже места проживания. Избранное к исследованиям население составляет около 10% общего состояния рабочих, работающих в этом времени в 19 государственных хозяйствах кросненского воеводства.

Результаты исследований подтверждают существенное улучшение социально-бытовых условий, которые произошло в последние годы. Несмотря на то надо подчеркнуть, что надо ещё много сделать. Это особенно касается соответствующего числа квартир городского стандарта, соответствующей зарплаты соотносительной с уровнем труда, а тоже строительства социальной и культурной инфраструктуры в области или вблизи предприятия.

Тревожно низкая позиция сельскохозяйственного рабочего на глазах отвечающих вытекает из углубляющихся разниц в условиях жизни и труда по сравнению с другими общепрофессиональными ситуациями, например единоличного земледельца, земледельца-рабочего, а тоже рабочего в промышленности.

Если базисным аргументом и мотивом, заставляющим принять работу в государственном хозяйстве, является возможность получить квартиру, надо немедленно ускорить процесс развития односемейного строительства.

Кафедра Экономики и Организации Сельского Хозяйства
Сельскохозяйственная Академия в Кракове