



Załącznik 4

do raportu z badań:

„Rynki pracy na obszarach popegeerowskich”

**Spoleczne aspekty likwidacji Państwowych
Gospodarstw Rolnych: raport socjologiczny
z badań ilościowych i jakościowych**

Spoleczne aspekty likwidacji Państwowych Gospodarstw Rolnych: raport socjologiczny z badań ilościowych i jakościowych

Prezentowane opracowanie powstało na podstawie trzech podstawowych źródeł danych: (1) danych statystycznych, charakteryzujących badane powiaty; (b) monografii jakościowych, sporządzonych w oparciu o prace w terenie (wywiady grupowe, wywiady indywidualne z kluczowymi informatorami, reprezentującymi różne instytucje); (c) modułu „Kapitał społeczny”, zamieszczonego w kwestionariuszu do badań ilościowych w 8 powiatach, na reprezentatywnych próbach ludności.

Skupienie się na wymiarze socjologicznym powiatowych rynków pracy oznacza potraktowanie badanych obszarów jako społeczności, w obrębie których z różnym natężeniem zawiązują się relacje społeczne, tworzy się poczucie podzielanej tożsamości, budują się sieci wzajemnego wsparcia i pomocy, a także dokonują się procesy segmentacji na względnie izolowane wspólnoty. Należy też podkreślić, że istotnym wymiarem funkcjonowania społeczności jest władza lokalna i lokalne instytucje, których rolą jest stymulowanie lokalnego rozwoju, rozwiązywanie problemów społecznych, tworzenie długoterminowych strategii działania, identyfikacja lokalnych zasobów itp.

Tak rozumiana społeczność, ze swoim historycznym dziedzictwem, tworzy kontekst, w którym funkcjonują lokalne rynki pracy. Monografie 8 powiatów ukazują cały splot specyficznych dla poszczególnych powiatów czynników, które zadecydowały o wpływie likwidacji PGR na lokalne rynki pracy. W pierwszej części niniejszego opracowania skupimy się na tych czynnikach, które są wspólne dla badanych powiatów i jednocześnie okazały się decydujące dla ich losów. W części drugiej będziemy się starali wskazać czynniki specyficzne, które zaważyły na rozwoju wypadków w niektórych powiatach, przesądzając o aktualnym stanie lokalnego rynku pracy.

I. PGR jako zjawisko społeczne: od „rozkwit” do upadku

1. Spoleczność PGR

We wszystkich powiatach PGR tworzyły **oś organizującą życie społeczne**. Po pierwsze, **wewnątrz PGR tworzyła się swoista zamknięta społeczność**, dość silnie odizolowana od otoczenia. Na to, że pracownicy PGR tworzyli społeczność, składało się kilka czynników.

Po pierwsze, dominował wzór – uzasadniony organizacyjnie i ekonomicznie (minimalizacja kosztów dojazdu, brak wolnych mieszkań i konieczność wybudowania nowych) - skupiania pracowników i kadry w stosunkowo odizolowanych osiedlach, często w znacznej odległości od wsi czy miasteczek powiatu. PGR i jego ludzie byli więc z reguły „fizycznie” i „terytorialnie” wydzielonym układem społecznym – razem pracowali i razem mieszkali.

Po drugie, w obrębie PGR tworzone różne instytucje o charakterze socjalnym, edukacyjnym czy kulturalnym (świetlice, przedszkola, szkoły, ośrodki zdrowia). W skrajnych przypadkach

PGR był praktycznie samowystarczalny, co oznaczało, że jego pracownicy nie musieli budować relacji z otoczeniem zewnętrznym; po prostu wszystko mieli na miejscu. Po trzecie, sytuację względnej izolacji wzmacniał dodatkowo fakt, że pracę w PGR podejmowała ludność napływowa. Stanowiło to z oczywistych względów regułę, na Ziemiach Odzyskanych, ale i we wszystkich innych jednostkach pracę w PGR najczęściej podejmowali ludzie z innych regionów Polski - choćby z uwagi na brak lokalnej wykwalifikowanej kadry zarządzającej z wyższym wykształceniem. To z kolei oznacza, że **nie mieli oni „naturalnych”, rodzinnych czy towarzyskich więzi z otaczającą PGR ludnością**. Na przykład kombinat Parczew, mimo swojej lokalizacji w obrębie tradycyjnej polskiej wsi, powstał głównie z terenów osuszonych dzięki budowie kanału Wieprz-Krzna i z terenów, z których wysiedlono ludność ukraińską. W konsekwencji część pracowników przy budowie i w późniejszym okresie część pracowników kombinatu stanowiła ludność napływowa. „Obcość” pracowników PGR i fakt, że nie posiadali oni ziemi (nie licząc niewielkich ogródków, przydzielanych każdemu z gospodarstw domowych w PGR) był, obok rozbudowanego systemu świadczeń, jednym z powodów **podziału między pracownikami PGR a okolicznymi rolnikami**. W kontraście do ryzyka ekonomicznego ponoszonego przez indywidualnych rolników, w kombinacie rozbudowana była działalność socjalna: *Ja to czasami mówię, że PGR to był najdalej posunięty w systemie [komunistycznym], bośmy tam dawali jeść, mieli przedszkola, stołówki, ubrania, mieszkania za darmo-tylko za opłatę czynszową, energia, woda za opłatę mediów taką niską, remonty też żeśmy robili. Wystarczyło przestać płacić i byłby pełny komunizm*. Pracownikom PGR-ów ogólnie rzecz biorąc lepiej się żyło niż okolicznym rolnikom, *„mieli za darmo spełnioną większość potrzeb, więc pensja szła na różne dodatkowe potrzeby, była na własne wydatki”*. Charakterystyczna była zatem **nierówność PGR – wieś**, mająca swoje odbicie także w pogardliwym traktowaniu ‘ludności z osiedli’ przez ‘gospodarzy’: *...Jak jechała karetka do wsi, to wiadomo było, że ktoś ciężko chory. Bo musiał zapłacić (ubezpieczenie na wsi dopiero później wprowadzono). A jak jechała do PGRu, to na wsi się mówiło, że któryś się tam napił*. Tak więc pracownicy PGR istotnie stanowili z reguły „państwo w państwie”, **własną zamkniętą społeczność, funkcjonującą zresztą na innych zasadach niż otaczająca ich tradycyjna wieś**. Owa odmiennosc miała swoje źródła w kilku wymiarach: (a) w wymiarze standardu życia („bloki” PGR reprezentowały znacznie wyższy poziom wyposażenia niż przeciętne domy w otoczeniu); (b) sam „blok” był nowym zjawiskiem: na wsi dominowały domy jednorodzinne; „blok” redefiniował stosunki sąsiedzkie i wprowadzał w wiejski pejzaż nowe formy architektoniczne; (c) zupełnie innym – na tle sąsiadujących gospodarstw indywidualnych rolników – trybie funkcjonowania ekonomicznego („socjał”, pracownicy najemni); (d) w wymiarze ideologicznym, PGR były symbolem „komunizmu”. W wielu miejscach PGR przypominał „folwark”: rola dyrektora PGR przybierała tam postać „dobrego pana”, który sprawował opiekę nad społecznością pracowników. Na to, jak się wspomina np. PGR Manieczki w powiecie śremskim, niezatarte piętno wywarł „Pan Bajera”, wieloletni kierownik, który był „jedynym bogiem na terenie Kombinatu (...) wiele tych miejscowości zmieniło wygląd przez Pana Bajera, drogi, sprawy socjalne. Przecież ludzie w łazienkach to króliki trzymali, bo takie były czasy wtedy. On zabierał ludzi do Śremu, te meble masz kupić, to masz zrobić tak, to tu, to w ten sposób. Ich też uświadamiał (...) praktycznie ręcznie nimi sterował (...) wiedział wszystko, kto z kim śpi, gdzie śpi i co robi”, „wstawał o 4 rano, wszystkiego doglądał, klepał konia po tyłku... wszystkim się interesował (...) zatrudnił fryzjera, żeby chłopcy nie chodzili jak Żydy obrośnięte”, dawał szansę kształcenia, szkoleń, zachęcał pracowników do wysyłania dzieci na studia, a nawet wspierał dzieci pracowników stypendiami. Dla wszystkich – tak dla otaczających PGR wsi, jak dla samych pracowników PGR - było jasne, że **PGR pomyślany został jako wehikuł zmiany na polskiej wsi**.

Tabela 1. Odsetek osób zamieszkujących w obecnej miejscowości od urodzenia - dla całej społeczności lokalnej oraz w rozbiciu na osoby związane bądź niezwiązane z PGR.

POWIAT:			OD JAK DAWNA MIESZKA W OBECNEJ MIEJSCOWOŚCI	
			Od urodzenia	Krócej niż od urodzenia
gołdapski	Łącznie	N= 757	42,4%	57,6%
	Rodzina związana z PGR	254	31,5%	68,5%
	Pracownik PGR	156	25,6%	74,4%
	Nie związani z PGR	503	47,9%	52,1%
śremski	Łącznie	776	46,4%	53,6%
	Rodzina związana z PGR	249	49,4%	50,6%
	Pracownik PGR	149	47,7%	52,3%
	Nie związani z PGR	577	45,8%	54,2%
świebodziński	Łącznie	777	48,8%	51,2%
	Rodzina związana z PGR	262	40,1%	59,9%
	Pracownik PGR	158	31,0%	69,0%
	Nie związani z PGR	515	53,2%	46,8%
bytowski	Łącznie	653	56,4%	43,6%
	Rodzina związana z PGR	249	30,1%	69,9%
	Pracownik PGR	149	20,1%	79,9%
	Nie związani z PGR	522	61,5%	38,5%
oławski	Łącznie	751	54,9%	45,1%
	Rodzina związana z PGR	244	51,6%	48,4%
	Pracownik PGR	147	40,1%	59,9%
	Nie związani z PGR	507	56,4%	43,6%
żniński	Łącznie	776	58,9%	41,1%
	Rodzina związana z PGR	249	45,0%	55,0%
	Pracownik PGR	146	32,9%	67,1%
	Nie związani z PGR	570	64,0%	36,0%
świdwiński	Łącznie	739	59,3%	40,7%
	Rodzina związana z PGR	248	50,4%	49,6%
	Pracownik PGR	150	43,3%	56,7%
	Nie związani z PGR	584	61,8%	38,2%
parczewski	Łącznie	770	48,2%	51,8%
	Rodzina związana z PGR	256	31,3%	68,8%
	Pracownik PGR	160	17,5%	82,5%
	Nie związani z PGR	514	56,6%	43,4%

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Powyższa tabela ilustruje, jaka część populacji zamieszkuje w swojej obecnej miejscowości od urodzenia, a więc powinna być dobrze zakorzeniona w lokalnej społeczności. Za wyjątkiem powiatu śremskiego i może jeszcze oławskiego, gdzie różnice pomiędzy byłymi pracownikami PGR a pozostałą ludnością są stosunkowo niewielkie, wszędzie dominuje model, w którym pracownicy PGR to ludność przede wszystkim napływowa, np. w powiecie parczewskim i bytowskim około 80% nie stanowi rdzennej ludności w swojej obecnej miejscowości. Prawdopodobnie skala tych różnic w okresie świetności PGR była jeszcze większa, wszak łatwiej niż miejscowym było wyjechać tym, którzy mieli rodzinę w innej części kraju. Warto podkreślić, że mniejsze zakorzenienie byłych pracowników PGR w lokalnej społeczności ma istotne skutki dla sieci wsparcia społecznego, które było szczególnie istotne w kryzysowym okresie likwidacji PGR. Istotny jest również fakt, że do większej izolacji pracowników PGR przyczyniały się czynniki psychologiczne i społeczne - wokół PGR rysował się konflikt społeczny.

2. Poczucie identyfikacji pracowników z PGR

Kolejnym istotnym czynnikiem, który zresztą miał dalekosiężne konsekwencje, było silnie budowane przez PGR – po części zresztą z uwagi właśnie na ową naturalną izolację i zamknięcie – poczucie własności i przynależności. Pracownicy mieli poczucie, że PGR jest „nasz”, że tworzą go własną pracą i mają do niego prawa. **W wypowiedziach respondentów – byłych pracowników PGR dominuje poczucie krzywdy, okradzenia z życiowego dorobku i głębokiej niesprawiedliwości.** Czuli się współtwórcami i współwłaścicielami majątku PGRów, uważają, że majątek powinien być rozdzielony między nich w postaci udziałów. Sposób likwidacji PGR odebrano jako zamach na pracę swojego życia. Powszechnie deklarowane przez byłych pracowników PGR pozytywne odczucia były efektem dominującego przekonania, że się pracuje w pewnym sensie na swoim: *„Myśmy pracowali po 14 godzin, człowiek szedł do zakładu jak do swojego, tak żeśmy traktowali zakład jak by to było moje. Nie ważne, czy to była niedziela, czy święta, była akcja żniwa, sianokosy, czy coś, szło się do pracy, zostawiało rodzinę. Stworzyliśmy ten majątek właściwie swoją pracą”*. Pracownicy czuli się w PGR „u siebie” do tego stopnia, że często decydowali się przeznaczać część rocznej premii na inwestycje tak w infrastrukturę socjalną i kulturalną, jak w park maszynowy. Poniższy – długi, lecz wart przytoczenia – cytat z wypowiedzi pracownika ARR wyjaśnia źródła poczucia krzywdy z punktu widzenia byłego pracownika PGR: *... praktycznie nic nie zostało zrobione dla tych pracowników. No można było rzeczywiście więcej zrobić. Ci ludzie byli tego warci, bo zawsze im się tłumaczyło za tych czasów PGR-owskich: ‘wy to budujecie dla siebie’. (w PGR) był wypracowywany fundusz premiovowy. Jakaś kwota funduszu premiovowego. (...) I później był dzielony ten fundusz pracowniczy. Można było sobie ten fundusz przeznaczyć tylko i wyłącznie dla załogi. Podzielić dla załogi. A to niejednokrotnie w dobrych latach było prawie sto procent poborów rocznych. Czyli to nie było tak mało. Ale no trzeba było inwestować, trzeba było budować, trzeba było kupować sprzęt. To się kupowało właśnie z tych pieniędzy, z tego funduszu premiovowego. I moim zadaniem, zadaniem tych dyrekcji było przekonać tych ludzi, żeby przeznaczyli swoje pieniądze na budowę obory, na zakup ciągnika, jakiejś maszyny. I tak dalej, i tak dalej. I okazało się, że myśmy ich wpuszczali w maliny, że tak powiem. Bo oni to kupili za swoje pieniądze, a później myśmy sprzedali i pieniądze wziął Skarb Państwa za to. Oni nie dostali nawet złotówki. Żadnych profitów w związku z tym nie mieli. Nic. Kompletnie”*.

Poczucie, że kiedyś pracowali na swoim, a nie tylko byli kontraktowymi pracownikami państwa jako pracodawcy pojawia się przy okazji omawiania przygód, jakie w okresie likwidacji i tuż po przeżywał sprzęt rolniczy. Spółkę wyprzedającą sprzęt z dzierżawionego gospodarstwa postrzegają jako oszusta, który sprzedaje nie swoje. Za prawowitego właściciela tegoż sprzętu uznają siebie, a nie, jak to formalnie ma miejsce, skarb państwa. Pracownicy PGR uważają, że zostali przez państwo potraktowani gorzej niż inne grupy zawodowe - państwo nie zadbało o nich w momencie przekształceń. Jak mówi jeden z pracowników ANR: *„Czują się pokrzywdzeni z prostego powodu – uważają, że nic im państwo nie dało. Byli współwłaścicielami majątku, a teraz nagle nic. Tylko dlatego, że była to dość duża rzesza ludzi – ok. 500 tys., ale w rozproszeniu i nie stanowili takiej siły jak górnicy. Górnicy sobie wywalczyli i dostali. Niektóre firmy czy zakłady dostawały jakieś akcje, coś tam dawali, a tu tym ludziom po prostu nikt nic nie dał. I dlatego się czują pokrzywdzeni. Teraz na to wszystko machnęli ręką. Coś tam obiecał jeden z drugim, że coś zrobi. To się robi od razu, jak się planuje coś, a jak się nie zaplanowało, pieniądze się rozeszły, to sobie można o tym tylko pomarzyć – nikt nic nie dostanie”*.

Nawet tam, gdzie nie uznaje się wioski, w których dawniej były PGR-y za obszary problemowe (np. Śrem, Oława), rozmówcy z ANR przyznają, że likwidacja była procesem

krzywdzącym: „na pewno ludzie wsi, PGR-ów mogą się czuć troszeczka pokrzywdzeni, ponieważ tak, jak górnicy otrzymali odprawy, hutnicy odprawy, elektrycy odprawy, setki tysięcy złotych, tak ludzie PGR-ów nie otrzymali nic. Zostali sami, sami musieli się martwić o swój los. I o to mają ludzie PGR-ów ogromne pretensje, że po 1990 roku Wałęsa i ta reszta ekipy to, co komunistyczne chcieli zniszczyć, zmarnotrawić. Nie zawsze tak jest. Trzeba widzieć w tym wszystkim człowieka, a nie widziano”.

Będzie to miało bardzo silny wpływ na poczucie krzywdy po likwidacji PGR – w tym miejscu chcemy jedynie podkreślić, że owo poczucie grupowej tożsamości i silna identyfikacja z miejscem pracy oraz życia wzmocniła społecznotwórczą rolę PGR. Pracownicy PGR byli zespołem, pracowali „na swoim”, i „dla siebie” – wielu respondentów z nostalgią wspominało obraz, kiedy wszyscy razem wychodzili do pracy (obraz łądząco przypominający górników wychodzących do pracy z familoków).

3. Konflikt społeczny wokół PGR

Pracownicy PGR – „obcy” - wprowadzali oś podziału społecznego o silnym zabarwieniu emocjonalnym. Z perspektywy otaczającej ich ludności, w szczególności „zwykłych” rolników, stanowili grupę (niesłusznie) wyróżnioną. Lepiej im się wiodło tak finansowo, jak w wymiarze standardu życia na osiedlach i „socjału”: mieli do dyspozycji stołówki, przedszkola, sanatoria, darmowe wczasy i kolonie dla dzieci. Mimo pracy „na roli” reprezentowali zupełnie inny styl życia oraz pracy, nie ponosili ryzyka ekonomicznego i w powszechnym odczuciu ich praca była lżejsza – choćby z uwagi na maszyny rolnicze. Trudno powiedzieć, na ile do owych ambiwalentnych uczuć (zazdrości, podziwu i niechęci) dokładał się jeszcze wymiar ideologiczny: PGR był jednym ze sztandarowych produktów socjalizmu (o PGR Manieczki pisało się w podręcznikach szkolnych). Zwykli rolnicy mieli poczucie, że w PGR się inwestuje, i że ich (PGR) długoterminową rolą jest całkowite wyparcie tradycyjnego gospodarstwa chłopskiego ze wsi. Nawet więc wówczas, gdy pracownicy PGRu nie byli „fizycznie” odizolowani: np. w Polwicach, gdzie wybudowano im bloki na terenie pobliskich wsi, dzieci PGRowców chodziły do publicznej szkoły, publiczne były również ośrodki zdrowia, i do tego powszechne były ‘mieszane’ małżeństwa, odczuwalna była **swoista stygmatyzacja** (np. określanie ludzi z PGRów mianem „burków pegeerowskich”) – tłumaczona przez lepszą sytuacją bytową pracowników PGR: „Oni tak do nas mówili, bo myśmy lepiej żyli niż oni. Myśmy mieli przedziej telewizory kolorowe niż ci na wsi. (...) Myśmy byli tymi co kupowali, bo myśmy mieli stałą tą pracę, stałą wypłatę. Bo ja jak na przykład potrzebowałem sobie kupić pościel na wioskę, to poszedłem kupiłem tą lepszą pościel nie tą, co mi tam ona na ladę rzuciła. Bo ja kupowałem też żeby mi ona posłużyła. O PGRowiec przyszedł! Bogacze przyszli!” W niektórych powiatach – co charakterystyczne, tych właśnie, które gorzej sobie radzą gospodarczo, do dziś utrzymuje się niechęć i negatywne stereotypy. Zdarza się, raczej osobom młodszym, posługiwanie się kwestią PGR jako „dyżurnym problemem”. Zapytani o PGR w Śremie mówią o patologjach, ludziach, z którymi nic nie uda się już zrobić, brzydkich, walących się osiedlach. Często mówi się też o mentalności roszczeniowej, ludziach bez inicjatywy, którym wszystko trzeba podać – „Gdybym ja tu przykładowo nie wysłał pracownika, żeby pozbiierał papiery wokół kościoła, czy w parku, to to by leżało zarośnięte. Koło cmentarza też, by to nie było pozbierane. Ludzie są tak przyzwyczajeni, że ktoś za nich to wszystko robi. Za PGR-ów była specjalna brygada, tzw. filipinki, chyba z 7 kobiet, które były przez dyrektora wysyłane. Tu idźcie, tu w parku zróbcie

porządek, tu pozagrabiajcie, tu zróbcie chodniki, wszystko było organizowane przez kombinat albo z inicjatywy kombinatu”.

W Parczewie rozmówcy podkreślają negatywny stosunek nawet urzędników gminnych do pracowników byłych PGRów, których określają mianem *pegeerusów*. Stygmatyzacja była też i jest nadal obecna w szkole: *Nasze dzieci były zawsze gorsze jak kolańskie dzieci* [Kolano to pobliska wioska] – przyznają to i nauczyciele, i rodzice. Co więcej: owa negatywna stygmatyzacja **nasila się po upadku PGR**. Z jednej strony stanowi ona odreagowanie wcześniejszych napięć – zazdrości, lekceważenia, poczucia obcości, cechujących stosunek ludności do pracowników PGR. Oto elita społeczności – ludzie o wysokim standardzie życia, dobrych dochodach, stabilnych zabezpieczeniach – traci z dnia na dzień wszystko. Z drugiej strony okres likwidacji był bardzo ciężki nie tylko dla ludzi, ale i dla gmin – „na raz z 3.000 ha nie wpłynęła ani złotówka podatków, co w budżecie było już zaplanowane. Z drugiej strony przychodzi armia ludzi do wójta, że chce mieć zasiłki. To na dzieci, dzieci trzeba dożywiać w szkołach, no bo rodzice nie mają pieniędzy i oni przeżywali i przeżywają te same kłopoty, co ten pojedynczy człowiek”. Wreszcie, dla gminy i powiatu, na które spadły różnego rodzaju koszty: „reaktywacji” byłych pracowników PGR, utrzymania przejętych budynków mieszkalnych, zapewnienia dzieciom z odciętych od świata osiedli popegeerowskich dowozu do szkoły itp., taka postawa jest zrozumiała, choć niekoniecznie usprawiedliwiona. *„PGRem się nikt nie przejmował - mówi informator z Oławy - I gmina się nie przejmowała ludźmi dość długo, bo PGR zawsze załatwiał wszystkie sprawy od początku do końca. I gmina nagle została zaskoczona, że ma na swoim terenie ludzi, którymi czasem też się trzeba zająć, którzy mają jakieś problemy. (...) Spółka istniała jeszcze 5 lat, popadała w coraz większe tarapaty i w końcu przyszedł syndyk i spółkę zlikwidował - ogłosił upadłość, a agencja ziemię wzięła i ponownie wystawiła do przetargu, oczywiście krojąc”.*

Samorząd nie dostrzegał problemów byłych PGR dawniej i – zdaniem rozmówców – nie widzi problemu z majątkiem, ludźmi i ziemią PGR także obecnie. Można powiedzieć, że PGRy zostały wykreowane centralnie, ale koszty ich likwidacji ponosi lokalna społeczność (nawet uwzględniając fakt otrzymywania centralnych środków finansowych). Należy również podkreślić, że aktywna lepiej wykształcona część załóg byłych PGR albo wyjechała, albo jakoś poradziła sobie w nowej rzeczywistości. Na miejscu pozostali najslabsi – najgorzej wykształceni, w starszym wieku, obciążeni liczną rodziną, bez kapitału. I to oni zaczęli reprezentować w świadomości społecznej „pegeerowców”.

PGRy były nie tylko jednostką ekonomiczną, ale również społeczną, o silnym poczuciu tożsamości i generującą podział „my – oni”. Likwidacja PGR miała więc w konsekwencji wymiar społeczny: uderzyła w pewien wytworzony wokół nich ład społeczny. Pracownicy PGR byli – a ci, którym się nie powiodło, nadal są – grupą społeczną, której sytuację, a przede wszystkim pozycję społeczną, radykalnie zmieniła likwidacja miejsca pracy. W tych powiatach, w których osiedla PGR stanowią izolowane jednostki, tworzą one nadal specyficzne środowisko społeczne. I chociaż w opinii pracowników socjalnych niesłuszne jest postrzeganie blokowisk popegeerowskich jako siedliska biedy i patologii – w większości przypadków odsetek osób korzystających ze świadczeń opieki społecznej jest taki sam, jak w rejonach, gdzie PGRów nie było - jednak zdaniem respondentów istnieją cechy charakteryzujące to środowisko. *Czuję się tam jak w Biskupinie, to jest skansen, czas się zatrzymał.* Środowisko byłych pracowników PGR jest mocno hermetyczne, odizolowane, żyjące własnym życiem. Bardzo silne są więzi sąsiedzkie – większość starszego pokolenia zna się doskonale z pracy w PGR. *Tu każde dziecko do każdej kobiety mówi „ciociu” (IDI, Żnin).* Jak wskazują pracownicy socjalni i były prezes znińskiego oddziału związku byłych pracowników PGR – środowisko to cechuje niechęć do zmian. *Proponowaliśmy stypendia pozwalające znaleźć pracę w Warszawie, to żadna dziewczyna się nie zgłosiła.* (IDI, Żnin) Młode pokolenie osiedla się w pobliżu rodziców, dzieci wychowywane są przez babcie. W

młodym pokoleniu pojawia się dużo większe rozżalenie niż wśród byłych pracowników PGR. Istnieje zgoda zarówno wśród rodziców jak i dzieci, że starszemu pokoleniu się „upiekło” – wiele osób otrzymało nienajgorsze emerytury, nie ma też problemu z mieszkaniem. Według respondentów gospodarstwo domowe małżeństwa emerytów cechuje się dużo wyższym dochodem niż gospodarstwo ich dzieci. Respondenci deklarowali, że otrzymują emerytury rzędu 1000 zł. Młode małżeństwo, gdzie mąż pracuje za pensję minimalną, a żona wychowuje dzieci, dodatkowo obciążone kredytem mieszkaniowym, pozostaje w dużo gorszej kondycji finansowej. Problemem podkreślanym przez pracowników socjalnych jest hamowanie aspiracji edukacyjnych dzieci. Rodzice nie namawiają do kształcenia, wprost przeciwnie – posyłają je do przypadkowych szkół, zwykle tych najbliższych.

Podsumowując, konflikt społeczny, który zawiązał się na osi PGR – wieś, po ich likwidacji przełożył się na negatywną stygmatyzację byłych pracowników, a uwięźnięcie części z nich w izolowanych, odciętych komunikacyjnie osiedlach utrwała po obu stronach resentymenty. Sytuacja jest naturalnie odmienna w tych miejscowościach, w których bloki (a czasem nawet domki jednorodzinne) należące do PGR budowane były w obrębie istniejących wsi (jak w Śremie) lub nawet na obrzeżach miasta (jak w Gołdapi czy Świebodzinie). W takich miejscowościach jak np. odległa około 30 km od Wrocławia Oława mieszkania w popegeerowskich blokach uzyskują aktualnie ceny rynkowe zbliżone do tych we Wrocławiu. Również w Żninie mieszkania popegeerowskie zaczynają wchodzić na wtórny rynek obrotu nieruchomości. Tam, gdzie osiedla stanowiły część infrastruktury wiejskiej czy miejskiej, grupa „pegeerowców” nie rzucała się w oczy – nie była bowiem izolowaną przestrzennie społecznością. Należy też podkreślić, – o czym ze szczególnym naciskiem mówiono w Parzewie – że po przejęciu substancji mieszkaniowej przez gminę do pustostanów na byłych osiedlach popegeerowskich (np. w Kalince) przenoszono rodziny objęte opieką socjalną. Tym samym gminna „bieda” sklejona została z byłymi pracownikami PGRów.

Z badań ilościowych wynika, że znaczna część byłych pracowników PGR nadal mieszka w blokach popegeerowskich, jednak sytuacja ta bardzo różni się w zależności od powiatu. W świdwińskim, bytowskim, żnińskim i parczewskim około 70-80% osób mieszka na tych osiedlach nadal, natomiast w gołdapskim, śremskim i świebodzińskim jest to już tylko około połowa, zaś w oławskim zaledwie 23% osób. Różnice te są po części pochodną polityki mieszkaniowej w momencie likwidacji PGR (nie wszyscy mieli możliwość wykupienia zajmowanych mieszkań), ale również późniejszej migracji ludności. W powiatach jak Bytów, Parzew, czyli tych, które relatywnie gorzej poradziły sobie gospodarczo, i w których osiedla popegeerowskie stanowią izolowane „wyspy” w szczerym polu, odsetek osób, które zmieniły miejsce zamieszkania, jest niewielki. Pamiętajmy jednak, że mówimy tu jedynie o migracjach lokalnych, odbywających się w ramach powiatu, natomiast skala „emigracji” zewnętrznej pozostaje zupełnie nieznaną.

Tabela 2. Odsetek pracowników PGR w powiecie, którzy dostali mieszkania od PGR i nadal w nich zamieszkują.

POWIAT:		Czy dostał mieszkanie od PGR?		
		Dostał i nadal tam mieszka	Dostał, ale już tam nie mieszka	Nie dostał
gołdapski	158	54%	12%	34%
	104	82%	18%	-
śremski	149	54%	13%	34%
	99	81%	19%	-
świebodziński	157	53%	9%	38%
	97	86%	14%	-
bytowski	148	77%	3%	20%
	119	96%	4%	-
oławski	145	23%	34%	43%
	82	40%	60%	-
żniński	146	71%	15%	14%
	125	82%	18%	-
świdwiński	149	79%	3%	18%
	122	96%	4%	-
parczewski	162	69%	8%	23%
	124	90%	10%	-

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

4. PGR jako „przyczólek modernizacji”

We wszystkich badanych powiatach podkreślano, że PGR-y stanowiły silny bodziec i ośrodek modernizacji. O PGR-ach w powiecie śremskim, jeżeli w ogóle się mówi, to przede wszystkim podkreślając to, że to nie były zwykłe PGR-y. Mówi się: wzorcowy, produktywny, wtopiony w tkankę wsi istniejących wcześniej, dobry, porządny. „*To był sztandarowy kombinat. (...) Z nowym osiedlem, nowymi budynkami socjalnymi. Wszystko było praktycznie, miasteczko. Okolice korzystała, zdecydowanie. Też drogi. Były w każdej wsi, w której mieli swoje zakłady, były świetlice, były przedszkola To przecież nie chodziły do przedszkola tylko dzieci pracowników danego PGR-u, ale też dzieci rolników indywidualnych. Dalej wyjazdy wycieczkowe, z młodzieżą. To była pełna konsolidacja. Nie można powiedzieć, że to był skansen jeden i skansen drugi i jeden od drugiego się oddzielał*”. W pierwszych latach pracownicy PGR-u mieszkali w małych domkach zatopionych w wiejską zabudowę. Dopiero potem zaczęto budować bloki, co te dwa światy nieco od siebie oddaliło. Jednak nawet wtedy organizowano wspólne dożynki, dzieci chodziły do tych samych szkół, rolnicy mogli chodzić do PGR-ów na szkolenia, doksztalcanie. Pewne animozje jednak istniały. O mieszkańcach osiedli popegeerowskich mówi się „ci z bloków” i wspomina, że w czasach świetności PGR-ów ludziom żyło się tam lepiej i łatwiej niż indywidualnym rolnikom. Daje się odczuć pewne zadawnione zazdrości – „*ci z bloków mieli więcej pieniędzy, byli lepiej ubrani od tych, którzy normalnie pracowali*”. W tamtych czasach nawet mieszkańcy Śremu zazdrościli tym, którzy mieszkali w Manieczkach, blisko bazy, gdzie **wytworzyło się „społeczństwo prawdziwie miejskie”**, a większość mieszkańców miała wyższe wykształcenie (zootechnicy, inżynierowie, księgowi).

Dzięki takiej kadrze (stanowiącej około 20% załogi) PGR-y były „*oazą postępu rolniczego w szerokim zakresie, szkolenia kadr. Promieniowała (...) na okoliczne rolnictwo (...) poprzez produkcję dobrego materiału zwierzęcego, genetycznego. (...) Poza tym PGR-y posiadały kadrę wykształconą. (...) Przecież kiedyś studia rolnicze ci, którzy kończyli, najczęściej pracowali w PGR-ach, spółdzielniach produkcyjnych, SKR-ach, w GS-ach, centralach nasiennych itd., itd. Praktycznie mało wracało na ojcowiznę, bardzo mało. Bo i lepszy miał poziom życia w PGR-ach aniżeli u swojego ojca, czy po swoim ojcu. (...) Poza mieszkaniem*”

darmowym, były jadłodajnie, deputat, tzw. deputat ziemniaczany (...) stołówka zakładowa o bardzo dobrych posiłkach (...) przedszkole zakładowe dla dzieci, socjalne i tzw. fundusz premiiy”.

Również w Polwicach (powiat oławski) wprowadzano nowe technologie, inwestowano w nowoczesne maszyny, wykorzystywano nowinki naukowe (np. wdrożono program dolistnego dokarmiania roślin). PGR – mówili nasi rozmówcy - był ‘nośnikiem postępu’ dla okolicznych rolników: *W porównaniu do tego, co się działo w gospodarstwach prywatnych, to było niebo i ziemia – rolnicy indywidualni się od nas uczyli. Myśmy pierwsi w pole wychodzili, pierwsi kończyli i oni to podpatrywali – niektórzy rolnicy mówili o tym wprost ... wprost pytali, drugi udawał, że się nie patrzy, ale podpatrywał i później mówił: PGR wyjechał w pole – to już czas.*

W wymiarze cywilizacyjnym, PGR wprowadzał nowy „miejski” tryb życia na wieś. Z jednej strony w blokach mieszkania miały łazienki, bieżącą wodę, najwcześniej pojawiały się w nich atrakcyjne dobra trwałego użytku. Z drugiej strony w PGR pracowało się w rytmie **pracy najemnej**, z odróżnieniem „czasu pracy” i „czasu wolnego”, z instytucją zwolnień lekarskich, urlopów, wyjazdów do sanatorium czy na wczasy. W PGR funkcjonowały też nowoczesne urządzenia socjalne: przedszkola, ośrodki kultury, ośrodki zdrowia (w czasach, kiedy rolników indywidualnych nie obejmowały bezpłatne świadczenia zdrowotne).

Wbrew potocznym opiniom w PGR znajdowała się też wysoce wykwalifikowana kadra. Stanowiły więc one często „wyspy” dobrze wykształconych ludzi w otoczeniu, w którym przeważało wykształcenie podstawowe. W wymiarze technologicznym PGR często pełniły rolę wiodącą zarówno z uwagi na park maszynowy, jak i na powiązania z nauką, dzięki czemu wprowadzały nowe metody uprawy.

Należy podkreślić, że cały ów syndrom modernizacyjny był ściśle związany z planowym wspieraniem PGR i w tym sensie był całkowitym artefaktem. Inaczej mówiąc, PGR był tworem sztucznym, wykreowanym centralnie, „przywiezionym w teczce”. Bez zasilania centralnego – przez co rozumiemy niekoniecznie dotacje, ale nawet dostosowany do specyfiki rolnictwa system kredytowania – nie byłby w stanie funkcjonować. Nie był też zakorzeniony w lokalnej, „chłopskiej” mentalności czy racjonalności. Przeciwnie: był z nią sprzeczny, choćby z uwagi na tak ważną dla rolnika własność ziemi. Uderzający jest przypadek Gołdapi, gdzie PGR stworzono na wyjątkowo niesprzyjających uprawie gruntach. Nic więc dziwnego, że likwidacja PGR spowodowała, że „pozorna modernizacja” przyniesiona przez PGR rozpadła się jak domek z kart. Okazało się zresztą dość szybko, że z punktu widzenia naprawdę nowoczesnych technik produkcji rolnej, park maszynowy PGR jest mało wydajny, a zatrudnienie zdecydowanie zbyt wysokie. Należy bowiem pamiętać o istotnym, choć często bagatelizowanym lub wręcz pomijanym fakcie, że po zmianie politycznej z 1989 roku, nie tylko system zarządzania rolnictwem się zmienił, mieliśmy również do czynienia z istotnym skokiem technologicznym. Na polskiej wsi w ciągu kilku lat zaczęły pojawiać się maszyny kilkukrotnie wydajniejsze od starszych. Na przykład kombajn typu Klas był do sześciu razy efektywniejszy od kombajnu klasy Bizon i tak spółka, która np. przejęła po 89 roku Romincki Kombinat Rolny (powiat gołdapski), nie potrzebowała około 30 maszyn, aby funkcjonować, a jedynie 5 - nowszych. Tym samym potrzebowała sześć razy mniej traktorzystów. Wygaszanie produkcji, sprzedaż ziem i zmiana technologiczna spowodowały, że w niespełna 3 lata do prowadzenia gospodarstw na infrastrukturze popegeerowskiej potrzebnych było 10 razy mniej pracowników.

5. Drugi obieg gospodarczy i nowa „mentalność ekonomiczna” na wsi

W wielu przypadkach okoliczna ludność żyła w symbiozie z PGR, korzystając z jego zasobów na zasadzie półlegalnej lub nielegalnej. W badanych powiatach mówiono nam o wielu przypadkach „żerowania” (jeśli opowiadał to były pracownik PGR) na „państwowych” gospodarstwach: wypasanie bydła na PGRowskich łąkach, prywatne dzierżawienie maszyn rolniczych (świadczenie usług), nielegalny obrót towarowy.

Wieś korzystała z obecności PGRu także w inny sposób: w gospodarstwach kwitł nielegalny handel produktami i deficytowymi towarami dostarczonymi do PGRów: *„...często było tak, że traktorzysta wyjeżdżał w pole, a tam już na drugim końcu pola czekał rolnik i dostawał część materiału siewnego przeznaczonego dla PGRu, a traktorzysta zmniejszał normę wysiewu i siał. (...), ciężko było upilnować (...), rolnicy, można powiedzieć, żyli z PGRu - nie tylko poprzez nielegalny handel, ale także zupełnie legalnie, np. krowy rolników korzystały z pastwisk PGRu”*.

Istotne jest to, że obok „legalnej” działalności ekonomicznej stymulowanej przez PGR, w powiatach istniał związany z PGR drugi obieg gospodarczy. Likwidacja PGR uderzyła i w jeden, i w drugi.

Wszyscy rozmówcy podkreślali, że PGRy wniosły na polską wieś nową mentalność ekonomiczną, radykalnie odmienną od tradycyjnych chłopskich zasad i wartości. Oczywiście nosicielami owej mentalności byli właśnie pracownicy PGR. Zamiast tradycyjnych chłopskich cnót związanych z „pracą na swoim”, zamiast konieczności podejmowania ryzyka, kalkulowania, przyjmowania orientacji długoterminowej, obsesji ziemi („ojcowizny”) pojawia się postać najemnego pracownika, którego ekonomiczne powodzenie jest słabo uzależnione od wyników pracy. Do nawyków „pracownika najemnego” dołączyła się trauma związana z utratą pracy; jak zauważa jeden z rozmówców: *(...) problem leży nawet nie w tym, że ci ludzie nie chcą pracować, oni się po prostu boją. Byli za rynkiem pracy pięć, siedem, dziesięć lat i oni po prostu myślą, że oni się na tym rynku nie odnajdą i nie poradzą sobie. I tu mam pracownika, który samotną matkę z trójką dzieci namówił do podjęcia zatrudnienia. Kobieta poszła, bała się bardzo, ale nie miała wyjścia, bo mąż ją zostawił i musiała podjąć pracę i w tej chwili myśli nawet o podjęciu nauki jeszcze”*. Wielu respondentów wskazywało na demotywującą rolę, jaką odegrała „kuroniówka” – roczny zasiłek wypłacany byłym pracownikom PGR. Niektórzy *„się zachłysłeni tym bezrobociem też troszeczkę, że przez rok czasu będą płacić za darmo”* i w konsekwencji nie byli zainteresowani poszukiwaniem pracy. Niektórzy mieli kłopoty ze znalezieniem pracy ze względu na roszczeniowe nastawienie – *„chcieli, żeby on [dzierżawca] ich zatrudniał na warunkach określonych przez nich”*. W powiatach, w których kombinaty odgrywały znaczącą rolę, ich likwidacja spowodowała efekt domina: np. kolejne fale bezrobotnych napływały z likwidowanych zakładów, powiązanych ze Świebodzińskim Kombinatem Rolnym: *„zanim to się wszystko w jakiś sposób poukładało, to niestety przy okazji inni padli”*.

Rozmówcy zauważali też różnice między dziećmi „ze wsi” i dziećmi z osiedli popegeerowskich. Według nich dzieci rolników są przyzwyczajone do codziennej pracy, pomocy w domu. Dzieci z rodzin pegeerowskich nie są w takim stopniu nauczone pracy - co z jednej strony jest skutkiem braku konieczności pomagania w gospodarstwie, a z drugiej może być także skutkiem mieszkania w blokach. Mieszkanie w popegeerowskim osiedlu jest czynnikiem sprzyjającym reprodukcji marginalizacji w kolejnym pokoleniu.

6. Zablockowanie innych możliwości rozwoju

Istnienie PGR jako istotnego aktora, wokół którego organizowało się życie, mogło spowodować zablokowanie – brak wykorzystania – innych możliwości rozwojowych. Być

może w powiatach o analogicznej sytuacji wyjściowej, ale w których nie powstały w takim nasileniu PGRy, życie gospodarcze i społeczne mogło rozwinąć się w innym kierunku (np. lepsze wykorzystanie potencjału turystycznego, jak w przypadku Gołdapii czy Bytowa). Szczególny charakter miała rola PGR na „ziemiach odzyskanych”. Ustanawianie PGRów miało tu nieomal charakter kolonizacyjny i często obejmowało ogromne obszary (np. w Bytowie PGRy objęły obszar 80% całego powiatu). Zaraz po II wojnie tereny te cechowało niezwykle niskie zaludnienie (po części z powodu zniszczeń wojennych, a później masowych wysiedleń ludności niemieckiej) oraz bardzo słabo rozwinięte rolnictwo. Do dziś w Świebodzinie o tym okresie mówi się używając metafory „Dzikiego Zachodu”. W Bytowie, dla przykładu, PGRy powstały z utworzonych zaraz po wojnie Państwowych Nieruchomości Ziemskich, Państwowych Zakładów Hodowli Koni i Państwowych Zakładów Hodowli Roślin (przez pewien czas, zakłady te, jak na akcję kolonizacyjną przystało, nadzorowane były przez wojskowych). PGRy nie miały na tych ziemiach praktycznie żadnej konkurencji w postaci indywidualnych gospodarstw rolnych, można zaryzykować twierdzenie, że to właśnie z Państwowymi Gospodarstwami Rolnymi zaczęło się na tych terenach rolnictwo (a z całą pewnością zostało po wojnie reaktywowane w nowej niespotykanej skali). Wraz z budową PGRów następowała kolonizacja tych ziem i odbudowa nielicznych zniszczonych miast (Bytów i Miastko w 1945 roku zostały zniszczone w 70%). Znaczna część nowych instytucji takich, jak osiedla, szkoły, świetlice związana była bezpośrednio z PGRami i ludźmi, którzy do PGRów byli masowo ściągani ze wszystkich rejonów Polski. W części były to przesiedlenia (akcja Wisła), ale nie tylko – część młodych, aktywnych i wykształconych ludzi traktowała PGR jako wielką szansę, a inni jako okazję na „drugi początek”. Można powiedzieć, iż **PGRy w znacznej części budowały ten powiat**. Nie licząc dwóch większych miast i kilku procent rolników indywidualnych, były one jedynym źródłem utrzymania ludności tych terenów. Jeżeli nie była to bezpośrednio praca w charakterze pracownika rolnego PGR, to i tak z PGRem musiała być związana: w zakładach mechanicznych obsługujących maszyny rolnicze, w szkołach budowanych przy PGR i wielu innych zakładach czy instytucjach. W konsekwencji powiaty zdominowane przez PGRy jako podstawowego pracodawcę czy podstawowy motor działalności, nie rozwinęły alternatywnych gałęzi gospodarki, w szczególności – przemysłu. A zatem, po likwidacji PGRu, lokalny rynek pracy nie był w stanie wchłonąć pracowników, którzy stracili pracę. Podobnie rzecz się ma w przypadku powiatu gołdapskiego. Warunki geomorfologiczne, podobnie jak klimat, nie sprzyjają rolnictwu - jedynie 4% ogólnej powierzchni gruntów ornych w powiecie stanowią gleby dobre, przeważają zaś gleby średnie, natomiast gleby o najwyższej jakości nie występują w ogóle. **Uprawy roślin są w tym regionie szczególnie trudne i nieopłacalne**, w zasadzie jedyną szansą dla rolnictwa jest hodowla bydła, owiec, oraz, co w jednym przypadku okazało się niezwykle efektywne i efektowne, „hodowla” dziczyzny (w gołdapskim „Safari” parku). Istnienie PGRów sprawiło, że do dziś **mimo słabej opłacalności rolnictwa w sektorze tym pozostaje stosunkowo duża część zatrudnionej ludności** (34,6%, podczas gdy średnia w województwie warmińsko-mazurskim to 20,5%). Większość zatrudnionych w rolnictwie to właściciele małych gospodarstw (według danych ze spisu rolniczego z 2002 roku, 52,4% gospodarstw na tym terenie nie przekraczało 2 hektarów), bardzo często dorabiający nieoficjalnie w innych gałęziach gospodarki. Stosunkowo niewielu mieszkańców powiatu gołdapskiego zatrudnionych jest w sektorze usług rynkowych (17,8%) i przemyśle (22,8%). Bytów i Gołdap są dobrym przykładem skrzywienia rozwoju powiatu w kierunku rolnictwa, mimo zasadniczo niesprzyjających warunków. Brak alternatywnych motorów rozwoju widać też wyraźnie w gminie Parczew, w której jednak PGRy powstały jako „wyspy” otoczone tradycyjnymi rodzinnymi gospodarstwami rolnymi. W tych powiatach, w których istniały –

oraz zostały wykorzystane – inne możliwości gospodarcze (np. Śrem, Oława, Świebodzin), problem PGRów w zasadzie nie istnieje.

7. Sposób wynagradzania pracowników PGR i wyniki ekonomiczne PGR

Pensje szeregowych pracowników były niskie, natomiast bardzo wysokie bywały roczne premie – czasem stanowiły równowartość całorocznej pensji. Pracownicy oprócz pensji mieli deputaty oraz liczne przywileje (mleko 1,5 litra dla pracownika i 0,5 litra dla pozostałych członków rodziny; bezpłatne mieszkanie, remonty mieszkań, wczasy i kolonie dla dzieci; transport do pracy - PGR organizował wszystko we własnym zakresie). Warunki bytowe PGRowców były w konsekwencji znacznie lepsze niż okolicznych rolników: „PGR zapewniał wyższy standard życia niż na wsi - łazienki w domu, kanalizacja. Na wsiach niedawno zaczęto budować takie rzeczy”. Jak wspomnieliśmy wcześniej, było to jedną z głównych osi konfliktu wieś – PGR.

Pracownicy PGR podkreślają jednak, że praca wcale nie była lekka i łatwa, jak sądzili okoliczni mieszkańcy. „W PGR czas był dla człowieka popołudniu od połowy listopada do połowy lutego. Wtedy tylko pracowało się 8 godzin. A wszystkie pozostałe miesiące pracowało się od wschodu słońca do zachodu słońca”. W ich odczuciu nie dostrzegano prawdy o warunkach pracy w PGR, szczególnie w tych funkcjach, które wiązały się z dużą uciążliwością (np. przy hodowli świń). Również tzw. ‘socjał’ nie był przez nich dawniej, i nie jest obecnie, traktowany jako przywilej, a raczej jako **racjonalny element zarządzania zakładem pracy**. Racjonalny o tyle, że pełnił te funkcje, których gospodarstwa domowe pracowników, w związku z tym że „w polu się pracowało przeważnie 12-13 godzin, i w niedzielę była praca przy rozładunku, przeważnie w święta, niedziele, Boże Narodzenie” spełniać nie były w stanie. Co więcej, część świadczeń i udogodnień była dobrowolna i odpłatna: „...Jeśli ktoś chciał, sobie wykupił obiady to mógł sobie zjeść na stołówce”. Osoby związane z dawnym Kombinatem w Świebodzinie podkreślają, że wbrew obiegowym opiniom praca w PGR-ach nie była lekka: „ciężka, odpowiedzialna praca, bo porównując dzisiejszy sprzęt a porównując to, co było... kwestia pracownika produkcji zwierzęcej, kombajnisty, który musiał w tym kurzu i tak dalej, w tym pyle, w tym... spiekocie”. Historie o trzynastkach także są mocno przesadzone: „faktycznie otrzymywali mieszkania, ale znowuż – na te mieszkania to oni pracowali, bo część wypracowanych trzynastek szło na budownictwo – tak, że nie oni dostawali – oni wypracowali. (...) Oni na przykład dostawali mleko, ale to było wliczone do płacy – były mniejsze płace”. Pracownicy mieli więc poczucie, że za „socjał” – przez innych traktowany jako niezаслужony i darmowy przywilej – płacili sami, oraz że był on niezbędny z uwagi na ich obciążenia pracą. „Socjał” i „lekka” praca – to jedno z podstawowych źródeł konfliktu między punktami widzenia pracowników PGR oraz „zwykłych” mieszkańców. Drugim źródłem nieporozumień jest rentowność samych PGRów. Do dziś słyszy się opinie, że PGR-y nie pracowały, tylko „planowały straty”, żeby zabrać pochwały za przekroczenie planu, albo, że „PGR to był inny świat, to była wyraźna różnica. To było jak za murem” – tam mieli wszystko, a „zwykajny” rolnik o wszystko musiał się prosić. Należy podkreślić, że pracownicy PGR mają przekonanie, że ich zakłady były „kwitujące” i „efektywne” – tym bardziej niepojęta była dla nich decyzja o ich likwidacji. Konsekwencje zarówno sposobu wynagradzania pracowników, jak i sprzecznych odczuć co do rentowności samych PGRów, stanowią istotny element sytuacji, w której znalazły się po likwidacji zakładów osoby tam zatrudnione. Po pierwsze pracownicy utracili dużo więcej niż tylko same pensje – stracili bowiem także wszystkie pozapłacowe elementy wynagrodzenia. Po drugie, z uwagi na niewiedzę i bałagan, ci, którzy zdecydowali się na pobieranie świadczeń emerytalnych, często uzyskiwali bardzo niskie emerytury, ponieważ nie wliczano

do nich pozapłacowych elementów, ani też premii. Po trzecie wreszcie powszechna negacja wartości i dorobku PGRów sprawiła, że podważone zostało poczucie wartości wielu lat ich własnego życia. Trudno się dziwić, że do dziś ci spośród byłych pracowników PGR, którym nie udało się odnaleźć w nowej rzeczywistości, czują się nie tylko pokrzywdzeni, ale odtrąceni i upokorzeni. Dewaluacja PGRów jest zanegowaniem tego, z czego czerpali dumę i poczucie własnej wartości.

Jak ci, którzy pozostali do dzisiaj na miejscu, oceniają z perspektywy czasu swoje relatywne dochody?

Tabela 3. Subiektywna ocena własnych dochodów w PGR.

POWIAT:	N=	Relatywna ocena własnych zarobków w PGR		
		Wysokie + Bardzo wysokie	Przeciętne	Niskie + Bardzo niskie
gołdapski	158	16%	49%	34%
śremski	147	17%	64%	19%
świebodziński	157	22%	64%	14%
bytowski	149	21%	58%	21%
oławski	145	31%	48%	21%
żniński	146	29%	58%	13%
świdwiński	149	11%	70%	18%
parczewski	163	21%	59%	20%

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Należy pamiętać, że – jak wynika z badań monograficznych – osoby z kadry zarządzającej i technicznej ze średnim wykształceniem, szczególnie ci „napływowci”, opuścili powiat poszukując pracy gdzie indziej. Można więc sądzić, że byli pracownicy, których uchwyciliśmy w naszym badaniu w kilkanaście lat później, należeli raczej do niższej kadry pracowników PGR. Uderzające jest też zróżnicowanie między powiatami. Podczas, gdy w oławskim i żnińskim prawie co trzeci był pracownik PGR deklaruje, że jego zarobki były jak na ówczesne czasy wysokie lub bardzo wysokie, to w świdwińskim, śremskim i gołdapskim ten odsetek spada do 11-17%, a w tym ostatnim na dodatek wyjątkowo dużo jest osób, które uważają, że zarabiali mało lub bardzo mało. Otwarte pozostaje pytanie, czy faktyczne różnice w wynagrodzeniach były aż tak duże, czy raczej w „lepszyc” powiatach pozostało stosunkowo więcej dobrze wykształconej kadry z PGR. Nie jest też wykluczone, że w tych powiatach, w których na lokalnym rynku pracy istniały możliwości zatrudnienia dla osób lepiej wykształconych – a więc rynek ten był lepiej rozwinięty, więcej średniej i wyższej kadry zostawało na miejscu.

Często PGR stanowił ośrodek krystalizacji życia społecznego i kulturalnego: organizował imprezy, spotkania, tworzył Domy Kultury.

Rozmówcy powszechnie podkreślali inne niż ekonomiczne korzyści, jakie dla wsi, w pobliżu których ulokowane były gospodarstwa PGR, niesło istnienie kombinatu: *„Także jakieś no życie i kulturalne, i takie odgrywał w powiecie. Bo nawet niektóre PGRy to miały takie zespoły ludowe, gdzie występowały na różnych uroczystościach. No największa uroczystość to była kiedyś Pierwszy Maja. Także prawie każdy jeden PGR uczestniczył no z jasnych i rozumiałych względów.(...) Te zjawiska kulturalne poważnie się odbijały na wsiach. Ta wieś była nie tylko no, że tam PGR był, ale ona była, no, jak to się mówi, odwiedzana przez*

różnego rodzaju władze, różnego rodzaju występy, czy wycieczki, czy coś takiego. No była w pewnym sensie bardziej zauważalna niż jakaś tam wieś, gdzie nie było PGR-ów. (...) I już tą naszą tutaj społeczność, ten PGR się tak wpoił, że już to nie raziło. Z początku to tak. A już później to nie”.

Należy podkreślić, że pierwszym krokiem na drodze likwidacji PGR było pozbycie się „socjału” i „kultury”. Agencja nie mogła tego przejąć. Oddawano więc bezpłatnie gminie, która potem np. lokowała na osiedlach ludzi z opieki społecznej, a znaczna część funkcji społecznych i kulturalnych zamierała. W wielu przypadkach likwidacja PGR oznaczała zapaść infrastruktury rekreacyjnej i kulturalnej.

W wymiarze społeczno-kulturowym ważna mogła też być, podkreślana przez niektórych, funkcja wychowawcza czy wręcz resocjalizacyjna PGR-ów. W świat tradycyjnej mentalności wiejskiej PGR wprowadzał racjonalność „przedsiębiorstwa państwowego”: jasna, zintegrowana struktura, regulamin, silna hierarchia, ale też silne elementy merytokracji (waga fachowego wykształcenia). Fakt, że pracownik podlegał w nich w zasadzie całkowitej kontroli ze strony zwierzchnictwa oraz współpracowników sprawiał, że można było „wymusić” daleko idący konformizm. *„Proszę Pani, to był chyba najpiękniejszy mechanizm, jaki wymyślono w socjalizmie, gdyż jak ja pamiętam, na terenie miast w latach sześćdziesiątych było dużo ludzi tak zwanego marginesu, takich chuliganów i tak dalej, i w latach siedemdziesiątych zniknęło to wszystko. I później po studiach, w latach osiemdziesiątych, jak ja wróciłem do pracy, to okazało się, że to całe towarzystwo pracuje w pegeerach. Dostali mieszkania i wszystko elegancko i tak dalej. Czyli miasta w tym czasie skorzystały na tyle, że znaczna część ludzi, którzy dla miast byli ciężarem, jak tam powiedzmy nawet w Polczynie, to po prostu wyemigrowała stamtąd na wieś. Powstały takie no wie Pani, punkty, ośrodki na wsi, no że teraz różnie to jest tam.(IDI, ANR, Świdwin)”*

Inna sprawa, że owa kontrola społeczna i konformizm mogły przyczynić się w dalszym okresie, po likwidacji PGRów, do pogłębienia problemów odizolowanych osiedli popegeerowskich: upowszechnienia się braku motywacji i wycofania. Fakt, że w pewnym sensie totalny charakter zatrudnienia w PGR i to, że zakład organizował całe życie pracowników zwalnając ich z niektórych codziennych trosk, znacząco utrudnił późniejsze zmiany i przystosowanie pracowników do nowej rzeczywistości – szczególnie, jeżeli idzie o podkreślany przez wielu rozmówców brak umiejętności planowania i przewidywania: *„W pegeerach było tak, że to była ciężka praca, ale ludzie mieli mieszkania za darmo, mieszkanie musiało być wyremontowane, zepsuł się kontakt w mieszkaniu, to się interweniowało u dyrektora czy kierownika i on przysyłał ekipę do naprawy. Ludzie mieli działki, mogli sobie sadzić ziemniaki, a jeżeli nie sadzili ziemniaków, to dostawali pieniądze, ekwiwalent, było mleko, więc od nich wymagano tylko pracy i reszta ich nie obchodziła, że nie ma wody, że światło się zepsuło, że coś się zapchało, to miał robić ten pracodawca”*. Brak takich umiejętności opisywany jest zwykle przy użyciu negatywnego stereotypu niezaradnego i roszczeniowo nastawionego ‘człowieka z PGR’.

Najbardziej więc byli pracownicy PGR tęsknią za bezpieczeństwem. Ale również funkcja społeczna i kulturowa kształtowana przez PGR jest dostrzegana jako ważna z perspektywy czasu. Pośród negatywnych konsekwencji likwidacji PGR byli pracownicy wymieniają przede wszystkim biedę, poczucie beznadziei i braku wyjścia oraz wzrost kosztów mieszkania. Znacznie pogorszył się również dostęp do infrastruktury takiej, jak przedszkola, zajęcia dla młodzieży, biblioteki czy komunikacja autobusowa i dojazdy do innych miejscowości, przy czym dolegliwość poszczególnych kwestii zależała od stopnia izolacji konkretnego osiedla pegeerowskiego, a co za tym idzie dostępności alternatyw dla likwidowanych obiektów.

Tabela 4. Złe skutki, których doświadczyła rodzina po likwidacji PGR:

	gołdapski	śremski	świebodziński	bytowski	oławski	żniński	świdwiński	parczewski
Bieda	63%	48%	48%	64%	37%	59%	50%	63%
Poczucie beznadziei, braku wyjścia	55%	34%	38%	46%	19%	36%	29%	33%
Wzrost kosztów mieszkania	41%	26%	24%	39%	13%	35%	29%	31%
Konieczność korzystania z pomocy opieki społecznej, bo brakuje jakichkolwiek dochodów	42%	18%	19%	47%	17%	33%	30%	28%
Brak szans dla dzieci i młodzieży	47%	20%	18%	37%	10%	20%	23%	28%
Zamknięcie przedszkola	31%	8%	13%	19%	12%	22%	42%	9%
Stopniowe niszczenie mieszkań, osiedla, nikt o nie nie dba	31%	17%	17%	19%	13%	4%	25%	14%
Wyjazd wielu osób, opuszczone mieszkania w sąsiedztwie, popadające w ruinę	23%	15%	12%	15%	23%	7%	18%	9%
Likwidacja linii autobusowych, przystanków - trudności z dojazdem	4%	10%	5%	13%	11%	8%	25%	19%
Likwidacja ośrodka zdrowia	6%	7%	2%	7%	6%	11%	12%	3%
Zamknięcie domu kultury, ośrodka kultury, biblioteki	3%	6%	2%	8%	4%	6%	23%	1%
Zamknięcie szkoły	3%	5%	2%	10%	11%	3%	7%	1%
Inne	3%	5%	2%	3%		10%	3%	3%
Nie ma żadnych złych skutków	14%	29%	20%	13%	25%	22%	5%	13%

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Dane pokazują też wyraźnie, że w największym stopniu negatywnymi skutkami likwidacji PGR dotknięte zostały powiaty: gołdapski, bytowski, żniński i świdwiński. Warto też podkreślić wysoki odsetek wskazań na brak szans dla dzieci i młodzieży (gołdapski, bytowski, parczewski), zamknięcie przedszkola w powiatach gołdapskim, świdwińskim i żnińskim, a także likwidację połączeń komunikacyjnych (Świdwin, Parzew). Likwidacja PGR nie oznaczała zatem jedynie utraty pracy – wraz ze wszystkimi tego konsekwencjami (bieda, konieczność korzystania z opieki społecznej), ale również utratę dostępu do infrastruktury edukacyjnej i komunikacyjnej. Jedynie w tych powiatach, w których likwidacja PGR została nieomal niezauważona z uwagi na pojawienie się inwestora (Śrem), czy z uwagi na alternatywne możliwości zatrudnienia (Oława), ponad 20% badanych byłych pracowników uważa, że likwidacja PGR nie pociągnęła za sobą żadnych złych skutków.

8. Kapitał społeczny na obszarach popegeerowskich

PGR były czymś więcej niż jednostką gospodarczą: były osią organizującą społeczność, wprowadzały nowe rozwiązania cywilizacyjne i tryb życia, często stanowiły ośrodki krystalizowania się życia kulturalnego i społecznego. Likwidacja PGR wprowadziła w życie społeczności zmiany znacznie głębsze i szersze, niż tylko te związane z utratą pracy przez część mieszkańców. **Wraz z rozwiązaniem PGRów upadła cała infrastruktura społeczna – przedszkola, stołówki, domy kultury. Niektóre wsie popegeerowskie na wiele lat zostały w zasadzie odcięte od świata** – pozamykano linie PKSów, zlikwidowano stacje kolejowe. Znaczące – w skali powiatu – grupy społeczne zostały zdegradowane społecznie, a nie jedynie ekonomicznie. Ponieważ zaś społeczności pracowników PGR były relatywnie odizolowane od społeczności lokalnych, było im trudno nie tylko znaleźć pracę, ale sieci wsparcia społecznego ułatwiającego powrót na rynek pracy. Również dzisiaj, po wielu latach od likwidacji PGRów, poziom kapitału społecznego charakteryzujący byłych pracowników PGR i ich rodziny jest we wszystkich powiatach znacząco niższy od przeciętnej dla pozostałych członków społeczności.

W badaniu ilościowym zadaliśmy dwa pytania używane jako wskaźniki kapitału społecznego, rozumianego jako „zasoby”, którymi dysponuje jednostka poprzez sieć relacji społecznych.

Pierwsze pytanie, „generator pozycji”, dotyczy tego, jak wiele osób zajmujących różne istotne pozycje (statusy) społeczne jednostka zna. Na liście pozycji znalazł się dziennikarz (ktoś, kto pracuje w mediach), osoba biegła w prawie (dobrze znająca się na prawie), osoba z wyższym wykształceniem, osoba na stałe mieszkająca i pracująca za granicą itd. W teorii kapitału społecznego przyjmuje się, że wraz ze wzrostem liczby znanych „statusów społecznych” rosną możliwości życiowe jednostki: jest ona w stanie, dzięki relacjom z ludźmi osadzonymi w różnych pozycjach struktury społecznej, uzyskać dostęp do informacji, poradę, referencje (np. w przypadku ubiegania się o pracę), lub po prostu może poprosić kogoś o przysługę. W Tabeli 5 w wierszu 1 („generator pozycji”) podana jest średnia liczba wskazań (czyli średnia liczba znanych osób, reprezentujących różne ważne pozycje społeczne). Im wyższa jest średnia, tym większym „kapitałem społecznym” dysponuje jednostka. Średnie podane są osobno dla grupy byłych pracowników PGR, rodzin byłych pracowników PGR oraz dla grupy osób niezwiązanych z PGR. Można więc porównać, czy byli pracownicy PGR oraz członkowie ich rodzin znają średnio więcej, mniej czy tyle samo osób strategicznie usytuowanych w przestrzeni pozycji społecznych.

Pytanie drugie, „generator zasobów”, dotyczy tego, jak wiele osób, które mogą ułatwić różne istotne życiowo sprawy, zna jednostka. Na liście „zasobów” znalazły się takie kwestie jak znajomość kogoś, kto może załatwić pracę za granicą, kto może napisać referencje dla pracodawcy itp. Przyjmuje się, że im więcej osób, które mogą udostępnić jakieś strategiczne dobro, zna jednostka, tym większe są jej możliwości osiągnięcia ważnych celów. W Tabeli 5 w wierszu drugim („generator zasobów”) podane są średnie dla liczby zasobów, do których ma dostęp jednostka za pośrednictwem kogoś, kogo zna (i kto tym dobrem dysponuje lub może pomóc je pozyskać). Im wyższa jest średnia, tym większym dostępem do zasobów dysponuje jednostka. Podobnie jak w przypadku „generatora pozycji”, średnie podane są osobno dla grupy byłych pracowników PGR, rodzin byłych pracowników PGR oraz dla grupy osób niezwiązanych z PGR. Można więc porównać, czy byli pracownicy PGR oraz członkowie ich rodzin znają średnio więcej, mniej czy tyle samo osób, mogących udostępnić im różne ważne zasoby.

Dodatkowo, w przypadku obu pytań – generatora pozycji i generatora zasobów - dla każdego wskazanego „zasobu” lub „pozycji” respondenta pytano, czy ta osoba, którą zna, jest członkiem jego rodziny, przyjacielem czy znajomym. W teorii kapitału społecznego przyjmuje się, że najbardziej efektywne są otwarte struktury relacji, wyprowadzające poza rodzinę. Tak więc strategicznie ważniejsze są znajomości z osobami niespokrewnionymi (znajomi, przyjaciele), tym bardziej, że posiadanie takich znajomych samo w sobie świadczy o lepszym zakorzenieniu w szerszej społeczności, a nie jedynie w rodzinie.

W Tabeli 5 przedstawione są średnie liczby wskazań w rozbiciu na powiaty, próbę główną (czyli „zwykłych” mieszkańców powiatu), podpróbę rodzin pracowników PGR i wreszcie samych byłych pracowników PGR. Dodatkowo, posiadane relacje ukazane są w rozbiciu na członków rodziny, przyjaciół i znajomych (nie należy sumować wskazań w tych kategoriach z uwagi na fakt, że średnie liczone są tylko dla tych, którzy wskazali odpowiednio członka rodziny, przyjaciela, znajomego).

Tabela 5. Średnie wskaźniki kapitału społecznego dla mieszkańców badanych powiatów

		golepski	śremski	świebodziński	bytowski	oławski	żniński	świdwiński	parczewski
Generator Pozycji - TOTAL	Łącznie	5,1	3,9	4,1	4,4	5,5	3,8	5,0	4,7
	Rodzina PGR	4,8	2,8	3,3	3,8	5,1	3,7	4,0	3,9
	Pracownik PGR	4,6	2,8	3,0	3,6	4,7	3,4	3,8	3,5
	Nie związani z PGR	5,3	4,2	4,5	4,5	5,7	3,9	5,3	5,1
Generator Zasobów - TOTAL	Łącznie	5,6	4,7	4,8	5,1	6,0	3,8	5,5	5,4
	Rodzina PGR	5,4	4,0	4,2	5,1	5,9	4,4	4,6	4,4
	Pracownik PGR	5,0	3,9	3,8	4,6	5,4	4,0	4,6	4,1
	Nie związani z PGR	5,8	4,9	5,1	5,1	6,0	3,6	5,7	5,8
Generator Pozycji - RODZINA	Łącznie	3,3	2,5	2,5	2,5	3,4	2,4	2,9	2,9
	Rodzina PGR	3,1	2,1	2,0	2,5	3,2	2,5	2,1	2,4
	Pracownik PGR	3,1	2,1	1,9	2,5	3,0	2,4	2,1	2,2
	Nie związani z PGR	3,3	2,6	2,7	2,5	3,6	2,4	3,1	3,1
Generator Pozycji - PRZYJACIELE	Łącznie	1,2	0,8	0,9	1,0	1,5	0,5	1,9	1,3
	Rodzina PGR	1,0	0,3	0,6	0,5	1,2	0,4	1,7	0,9
	Pracownik PGR	0,9	0,3	0,5	0,5	1,0	0,3	1,5	0,6
	Nie związani z PGR	1,3	1,0	1,1	1,2	1,6	0,5	1,9	1,5
Generator Pozycji - ZNAJOMI	Łącznie	2,6	1,7	2,4	1,8	2,8	1,8	2,9	2,9
	Rodzina PGR	2,6	1,2	1,8	1,2	2,4	1,6	2,3	2,3
	Pracownik PGR	2,6	1,1	1,5	1,1	2,1	1,3	2,2	2,1
	Nie związani z PGR	2,6	1,9	2,7	1,8	3,0	1,9	3,1	3,1
Generator Zasobów - RODZINA	Łącznie	4,0	3,2	3,3	3,3	3,9	2,8	3,8	3,7
	Rodzina PGR	3,7	3,2	3,1	3,6	3,8	3,3	3,0	3,1
	Pracownik PGR	3,5	3,1	2,8	3,2	3,5	3,0	3,1	2,8
	Nie związani z PGR	4,2	3,2	3,4	3,2	3,9	2,5	4,0	4,1
Generator Zasobów - PRZYJACIELE	Łącznie	1,4	0,9	1,1	1,2	1,9	0,6	2,0	1,4
	Rodzina PGR	1,2	0,5	0,8	0,8	1,8	0,4	2,0	1,1
	Pracownik PGR	1,2	0,5	0,7	0,9	1,6	0,3	1,6	1,0
	Nie związani z PGR	1,6	1,1	1,2	1,3	1,9	0,6	1,9	1,6
Generator Zasobów - ZNAJOMI	Łącznie	2,4	1,6	1,8	1,3	2,1	1,4	2,6	2,4
	Rodzina PGR	2,5	1,3	1,4	1,2	1,7	1,6	2,0	2,0
	Pracownik PGR	2,5	1,2	1,2	1,1	1,6	1,5	2,0	2,0
	Nie związani z PGR	2,3	1,7	2,0	1,3	2,3	1,3	2,7	2,6

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

We wszystkich powiatach, między którymi dadzą się zauważyć istotne różnice, zaznacza się tendencja spadku kapitału społecznego w grupach rodzin pracowników PGR oraz pracowników PGR w porównaniu z próbą główną. Nawet więc jeśli PGR nie stanowi już w danym powiecie faktu gospodarczego, to można zaryzykować stwierdzenie, że pozostaje **faktem społecznym**. Byli pracownicy PGR, a także członkowie ich rodzin, dysponują **znacznie mniejszymi zasobami relacji społecznych niż inni członkowie społeczności**. Choć różnice są niewielkie i nie układają się w wyraźny wzór, można też zauważyć, że liczba relacji społecznych byłych pracowników PGR jest niższa zarówno w wymiarze relacji rodzinnych (posiadanie w rodzinie kogoś, kto zajmuje strategiczną pozycję społeczną lub dysponuje dostępem do strategicznych zasobów), jak i w wymiarze

posiadania znajomych i przyjaciół. Różnice te utrzymują się dla wszystkich badanych powiatów.

Można więc stwierdzić, że nawet w tych powiatach, gdzie „problem PGR” nie istnieje – jak na przykład w Śremie czy Oławie – relatywna izolacja byłych „pegeerowców” jest faktem. Z badań Granovetera wynika, że o powodzeniu na rynku pracy w dużej mierze decydują „słabe” (pozarodzinne) więzi społeczne, ułatwiające nie tyle nawet samo pozyskanie pracy (protekcja), ile uzyskanie informacji o niej. W Polsce nie prowadzono takich badań – jeśli jednak i tu utrzymuje się taka prawidłowość, to można sądzić, że byłym pracownikom PGR i ich rodzinom trudniej jest znaleźć pracę.

W badaniu ilościowym zadaliśmy też trzy pytania, których celem była próba oceny siły przywiązania do miejscowości, w której się mieszka. Pierwsze z nich zawierało listę stwierdzeń na temat miejscowości (np. „można tu znaleźć dobrą pracę”) i respondenci byli proszeni o wskazanie, na ile dobrze dane stwierdzenie charakteryzuje miejsce, w którym mieszkają. Pytanie drugie dotyczyło wprost poczucia respondenta odnośnie „perspektyw” rozwojowych jej/jego miejscowości. Trzecie natomiast odnosiło się do „planów dla dzieci”: czy respondent (o ile ma dziecko/dzieci) chciałby, żeby jego dzieci tu zostały, czy też – żeby wyjechały.

Wyniki – również w rozbiciu na powiaty i grupy respondentów (próba główna, rodziny pracowników PGR, byli pracownicy PGR) – prezentują Tabele 6, 7 i 8.

W Tabeli 6 prezentowane są wyniki (średnie) oceny „potencjału” miejscowości, w której się mieszka. Wykorzystana została 6-cio stopniowa skala ocen analogiczna do szkolnej, gdzie „1” jest oceną „niedostateczną”, a „6” oceną „celującą”.

Tabela 6. Ocena potencjału miejsca swojego zamieszkania: (niezwiązani – wszędzie w tabeli pisane razem)

		golepski	śremski	świebodziński	bytowski	oławski	żniński	świdwiński	parczewski
Możliwość kształcenia się dzieci i młodzieży	Łącznie	3,5	3,8	3,9	3,6	4,0	3,5	3,7	3,5
	Rodzina PGR	3,3	3,3	4,0	3,4	4,0	3,7	3,8	3,3
	Pracownik PGR	3,3	3,2	4,0	3,2	3,9	3,6	3,8	3,3
	Nie związani z PGR	3,5	3,9	3,9	3,6	4,0	3,4	3,7	3,6
Możliwość znalezienia dobrej pracy	Łącznie	2,2	2,9	3,3	2,7	3,5	2,3	2,8	2,0
	Rodzina PGR	2,0	2,7	3,3	2,2	3,6	2,2	3,1	2,2
	Pracownik PGR	1,9	2,6	3,2	2,2	3,6	2,1	3,0	2,2
	Nie związani z PGR	2,3	3,0	3,4	2,8	3,5	2,3	2,8	2,0
Możliwość dokończania się, zdobywania nowych umiejętności	Łącznie	2,5	3,3	3,5	3,0	3,5	2,7	3,3	2,6
	Rodzina PGR	2,5	2,9	3,6	2,6	3,6	2,7	3,6	2,8
	Pracownik PGR	2,4	2,9	3,5	2,6	3,6	2,8	3,6	2,8
	Nie związani z PGR	2,5	3,4	3,4	3,1	3,4	2,7	3,2	2,5
Czystość środowiska - czyste powietrze, woda	Łącznie	4,7	4,1	4,4	4,3	3,7	4,1	4,2	4,5
	Rodzina PGR	4,5	4,1	4,4	4,2	3,9	4,2	4,3	4,5
	Pracownik PGR	4,6	4,2	4,5	4,2	4,0	4,3	4,2	4,5
	Nie związani z PGR	4,7	4,0	4,5	4,3	3,6	4,1	4,2	4,5
Dojazdy, połączenia do innych ośrodków miejskich	Łącznie	3,5	3,9	4,0	3,6	4,3	3,4	4,0	3,3
	Rodzina PGR	3,5	3,2	4,1	3,2	4,3	3,8	4,0	3,0
	Pracownik PGR	3,7	3,2	4,1	3,1	4,5	3,8	4,0	3,1
	Nie związani z PGR	3,5	4,1	4,0	3,5	4,3	3,3	4,0	3,4
Możliwość spędzania wolnego czasu przez dzieci i młodzież	Łącznie	2,8	3,4	3,5	3,2	2,8	2,9	3,1	2,7
	Rodzina PGR	2,6	2,8	3,5	2,8	3,0	2,8	3,4	2,7
	Pracownik PGR	2,6	2,7	3,5	2,7	3,0	2,6	3,4	2,8
	Nie związani z PGR	2,9	3,6	3,4	3,2	2,7	3,0	3,0	2,6
Poziom bezpieczeństwa, tj ludzie mogą się czuć bezpiecznie	Łącznie	3,7	4,0	4,0	3,8	3,6	4,1	3,6	4,3
	Rodzina PGR	3,6	4,0	4,0	3,8	3,8	4,2	3,6	4,3
	Pracownik PGR	3,7	4,1	4,0	3,8	3,8	4,2	3,5	4,3
	Nie związani z PGR	3,8	4,0	4,0	3,8	3,5	4,1	3,6	4,4
Jakość nauczania w szkołach	Łącznie	3,9	4,0	4,2	3,9	3,9	4,0	4,0	4,0
	Rodzina PGR	3,9	3,9	4,2	3,9	3,9	4,1	4,0	3,9
	Pracownik PGR	4,0	3,9	4,2	3,8	3,9	4,0	4,0	3,9
	Nie związani z PGR	3,9	4,0	4,2	3,9	3,9	4,0	4,0	4,0
Czystość ulic, domów - estetyka otoczenia	Łącznie	4,1	4,2	4,2	4,0	3,7	3,9	3,9	4,2
	Rodzina PGR	4,1	4,1	4,2	3,9	3,9	4,1	3,9	4,1
	Pracownik PGR	4,1	4,0	4,2	3,8	4,0	4,2	3,8	4,0
	Nie związani z PGR	4,1	4,2	4,2	4,0	3,7	3,9	4,0	4,3
Opieka nad ludźmi potrzebującymi pomocy - chorymi, starszymi	Łącznie	3,3	3,8	3,4	3,4	3,2	3,2	3,7	3,7
	Rodzina PGR	3,2	3,2	3,4	3,2	3,3	3,3	3,6	3,7
	Pracownik PGR	3,2	3,3	3,4	3,1	3,4	3,3	3,6	3,7
	Nie związani z PGR	3,4	4,0	3,4	3,4	3,1	3,1	3,7	3,7
Możliwość leczenia się - dostęp do służby zdrowia, przychodni, lekarzy	Łącznie	3,0	3,8	3,4	3,4	3,2	3,3	3,5	3,6
	Rodzina PGR	3,0	3,6	3,4	3,5	3,3	3,6	3,4	3,6
	Pracownik PGR	3,1	3,6	3,4	3,4	3,3	3,6	3,4	3,6
	Nie związani z PGR	3,1	3,8	3,4	3,3	3,2	3,1	3,5	3,6

Zródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

W większości przypadków nie ma znaczących różnic w ocenie „potencjału” miejsca zamieszkania między próbą główną a pracownikami PGR i ich rodzinami. Są nawet powiaty (np. Oława, Świdwin), gdzie nieco lepiej miejsce zamieszkania oceniają właśnie grupy osób

w przeszłości związane z PGRami. Warto jednak zwrócić uwagę, że w większości powiatów byli pracownicy PGR nieco gorzej oceniają lokalny rynek pracy (możliwość znalezienia dobrej pracy). Skądinąd, ocena rynku pracy przedstawia się najgorzej spośród wszystkich wymiarów: jak się zdaje, lokalne rynki pracy mają problemy niezależnie od dziedzictwa PGR. W Tabeli 7 przedstawiona jest ocena zmian zachodzących w okolicy – czy respondenci mają poczucie, że życie w okolicy zmienia się na lepsze, na gorsze, czy też w ogóle się nie zmienia. Wyniki przedstawione są w rozbiciu na powiaty oraz osobno dla próby głównej oraz podprób byłych pracowników PGR i ich rodzin.

Tabela 7. Ocena zmian zachodzących w okolicy

			Czy w Pana odczuciu życie w tej okolicy:			
			Zmienia się na lepsze	Nie zmienia się	zmienia się na gorsze	Trudno powiedzieć
gołdapski	Łącznie	784	40%	30%	21%	10%
	Rodzina PGR	262	39%	29%	21%	10%
	Pracownik PGR	160	38%	30%	23%	10%
	Nie związani z PGR	522	40%	30%	20%	10%
śremski	Łącznie	779	35%	39%	10%	17%
	Rodzina PGR	250	16%	50%	12%	22%
	Pracownik PGR	150	18%	47%	14%	21%
	Nie związani z PGR	579	40%	35%	9%	16%
świebodziński	Łącznie	782	48%	35%	10%	7%
	Rodzina PGR	262	47%	32%	13%	8%
	Pracownik PGR	158	44%	36%	12%	8%
	Nie związani z PGR	520	48%	36%	8%	7%
bytowski	Łącznie	688	44%	37%	12%	7%
	Rodzina PGR	250	33%	41%	22%	4%
	Pracownik PGR	150	32%	41%	24%	3%
	Nie związani z PGR	526	45%	35%	11%	9%
oławski	Łącznie	756	49%	21%	10%	21%
	Rodzina PGR	246	52%	20%	5%	23%
	Pracownik PGR	149	52%	19%	5%	24%
	Nie związani z PGR	510	47%	21%	12%	19%
żniński	Łącznie	778	17%	54%	17%	12%
	Rodzina PGR	249	22%	50%	22%	6%
	Pracownik PGR	146	20%	49%	25%	5%
	Nie związani z PGR	572	16%	55%	15%	15%
świdwiński	Łącznie	742	26%	50%	20%	4%
	Rodzina PGR	250	24%	51%	20%	4%
	Pracownik PGR	150	21%	51%	24%	4%
	Nie związani z PGR	585	27%	50%	19%	4%
parczewski	Łącznie	780	29%	40%	23%	7%
	Rodzina PGR	259	24%	37%	34%	5%
	Pracownik PGR	163	22%	35%	37%	6%
	Nie związani z PGR	521	32%	42%	18%	9%

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

W sześciu spośród ośmiu powiatów osoby związane dawniej z PGR gorzej oceniają zmiany zachodzące w okolicy: rzadziej dostrzegają zmiany na lepsze i częściej wskazują zmiany na gorsze. Wyjątek stanowi Oława, gdzie tendencja jest odwrotna. W Gołdapii różnice są niewielkie, ale utrzymuje się podobna tendencja jak w większości powiatów: osoby dawniej związane z PGR są mniej optymistyczne.

W Tabeli 8 przedstawione są dane ukazujące rozkład odpowiedzi (jedynie wśród respondentów, którzy mają dzieci) na pytanie o to, czy respondent(ka) chciał(a)by, żeby jej dziecko zostało – mieszkało i żyło w tej samej miejscowości co on(a), czy też, żeby wyjechało.

Tabela 8. Plany dla dziecka

			Gdyby teraz miał(a) Pan(i) doradzić swemu dorastającemu dziecku, to czy doradził(a) by mu Pan(i):		
			Zostać tutaj, mieszkać i żyć tutaj	Wyjechać stąd	Trudno powiedzieć
gołdapski	Próba główna	538	15%	67%	17%
	Rodzina PGR	211	14%	74%	12%
	Pracownik PGR	145	15%	73%	12%
	Nie związani z PGR	327	16%	63%	21%
śremski	Próba główna	619	32%	43%	25%
	Rodzina PGR	225	16%	53%	31%
	Pracownik PGR	141	22%	46%	32%
	Nie związani z PGR	439	38%	39%	23%
świebodziński	Próba główna	573	26%	54%	20%
	Rodzina PGR	203	22%	55%	23%
	Pracownik PGR	132	24%	55%	20%
	Nie związani z PGR	370	28%	53%	19%
bytowski	Próba główna	483	23%	57%	20%
	Rodzina PGR	220	24%	66%	10%
	Pracownik PGR	144	26%	63%	11%
	Nie związani z PGR	376	22%	55%	23%
oławski	Próba główna	522	28%	42%	30%
	Rodzina PGR	217	19%	47%	33%
	Pracownik PGR	142	18%	44%	37%
	Nie związani z PGR	305	34%	38%	27%
żniński	Próba główna	575	13%	61%	26%
	Rodzina PGR	201	20%	65%	15%
	Pracownik PGR	138	21%	67%	12%
	Nie związani z PGR	417	12%	58%	30%
świdwiński	Próba główna	505	15%	71%	13%
	Rodzina PGR	208	12%	71%	18%
	Pracownik PGR	137	12%	77%	12%
	Nie związani z PGR	380	17%	72%	11%
parczewski	Próba główna	605	9%	77%	14%
	Rodzina PGR	227	7%	83%	10%
	Pracownik PGR	156	8%	83%	10%
	Nie związani z PGR	378	11%	73%	16%

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Uderza fakt, że w ogóle, we wszystkich powiatach przeważa chęć doradzenia dziecku, żeby wyjechało! Wszędzie jednak większą chęć wyjazdu zgłaszają osoby związane w przeszłości z PGRem.

Można więc stwierdzić, że osoby dawniej związane z PGRem są słabiej zakorzenione w miejscowości, w której mieszkają, słabiej z nią związane, dostrzegają nieco niższy

potencjał w swoich miejscowościach i dysponują słabszą siecią relacji społecznych. Jest więc faktem, że ze społecznego punktu widzenia są one w gorszym położeniu.

II. Likwidacja PGR

1. Sposób przeprowadzenia likwidacji

Większość respondentów – nie tylko byli pracownicy PGR - **podkreślała nagłość i arbitralność podjętej decyzji o likwidacji gospodarstw rolnych oraz jej polityczny charakter.** „To było bardzo, bardzo szybko robione. Nawet nie wszyscy wiedzieli, jak to robić” (IDI Czarna Dąbrówka). Wielu respondentów dostrzega też konsekwencje nieprzemysłanej polityki względem PGRów „Bo ten sposób likwidacji (...) nas teraz drogo kosztuje” (IDI Czarna Dąbrówka). Starsi „byli pracownicy” PGR uważają likwidację za akt polityczny, za przykład rozumowania typu *‘to, co komunistyczne, trzeba zniszczyć’*, a także za marnotrawienie zasobów. Wyrazem ich frustracji i poczucia krzywdy jest przypadek opisywany przez jednego z rozmówców: *Jak pierwszy raz przyjechały zakłady mięsne, to nie wzięły krów. Bo rodzice powsadzali dzieci na bramy. Dzieci krzyczały „My chcemy mleka i nie damy krów”*. niesprawiedliwość sposobu przekształceń PGR potwierdzają także ci, którzy tą transformacją zarządzali: pracownik ANR mówi *„Poprawiliśmy im tylko mieszkania, bo założyliśmy, no, oczyszczalnię, zrobiliśmy kanalizację. O tyle, tyle zostało za czasów już agencji zrobione dla tych pracowników. Byłych oczywiście”*.

Likwidacja miejsc pracy była dla wielu osób zaskoczeniem, pracownicy nie byli przygotowani do nowej sytuacji. Był to proces rozłożony w czasie, kolejni pracownicy byli zachęcani do przechodzenia na wcześniejsze emerytury i zasiłki. Większość pracowników dostała odprawy, ale nie były one wielkie. Wobec szalejącego bezrobocia, przechodzenie na emeryturę czy zasiłki były gwarancją bezpieczeństwa dla całej rodziny. Nie tylko bowiem nie było pracy, często likwidowano także połączenia PKSowe. Bezrobocie było ogromne, więc bezterminowe, jak wówczas sądzono, zasiłki, zdawały się być spełnieniem marzeń. I tu w opinii respondentów leży **kolejny newralgiczny moment – comiesięczne wypłaty odzwyczyliły beneficjentów od pracy i utwierdziły ich w przekonaniu, że państwo o nich zadba.** Podczas, gdy starsi pracownicy załapali się na świadczenia przedemerytalne lub emerytury, dla młodszych nie było w latach 90-tych niemal żadnej oferty przekwalifikowania, szkoleń.

Paradoksalnie, do likwidacji PGR lepiej byli przygotowani pracownicy tych gospodarstw i kombinatów, które już wcześniej miały kłopoty z rentownością w nowej sytuacji „twardych ograniczeń” finansowych. Kombinat w Parczewie np. nie był rentowny bezpośrednio przed prywatyzacją; już w latach 1989-1992 likwidowano niektóre kierunki produkcji (hodowlę krów mlecznych). W tym czasie miały też miejsce pierwsze większe zwolnienia. Likwidacja i przekształcenia gospodarstw nie były więc dla nikogo zaskoczeniem. Był kierownik jednego z gospodarstw tak opisuje sytuację, zwracając uwagę na moment, w którym przedsiębiorstwa zaczęły mieć kłopoty finansowe: *„Reforma balcerowiczowska uruchomiła taki system cen, że przedsiębiorstwu groziło bankructwo. Więc myśmy oczekiwali, na nasz wniosek, na wniosek rady pracowniczej i dyrektora – zwolnienia grupowe już były, likwidowaliśmy nieopłacalne kierunki produkcji, jak na przykład krowy zostały przed przejściem do agencji zlikwidowane wszystkie, ponieważ było tak, że w większości przypadków mleko nie pokrywało kosztów pracy. Dla dojarek. A już nie mówiąc o przygotowaniach własnych, kosztach udoju. Tak się zdarzało. Jakość pracy spadała. Przy mleku musi być najwyższa jakość pracy. To zdarzało się też, że złej jakości mleka nie sprzedał...”*. To, że utrata płynności finansowej PGR była konsekwencją tyleż nieefektywnej produkcji, co sytuacji makroekonomicznej (chodzi głównie

o hiperinflację początku lat 90tych), potwierdza kierownik innego gospodarstwa: „No później, po okresie tych podwyższenia odsetek – nie pamiętam, w którym to roku było, kiedy bazowaliśmy na kredytach, kiedy odsetki były tam grubo ponad sto procent, no musieliśmy... Wpadliśmy w tarapaty finansowe. Straciliśmy płynność finansową. No i zaczęło to kuleć. Zaczęło to kuleć. No i akurat za jakiś czas tam po tym okresie, kiedy już mieliśmy takie te problemy finansowe, przepływy tak, jak powiedziałem, straciliśmy, powstała agencja”.

Dla losów powiatu w tych przypadkach (dotyczy to bowiem również Gołdapii) znaczenie ma nie tyle sam fakt likwidacji PGR, co ekonomiczna sensowność istnienia wielkoprzemysłowej produkcji rolnej na danym terenie. Skoro PGR nie radził sobie w warunkach bardziej konkurencyjnej („kapitalistycznej”, jak mówią respondenci) gospodarki, to tym bardziej nie miały prawa poradzić sobie spółki pracownicze, które próbowano utworzyć na terenie byłych PGRów. To jednak nie było jasne dla pracowników, nawet jeśli kadra zarządzająca zdawała sobie z tego sprawę. Oznacza to – co zresztą podkreśla się we wszystkich powiatach – że sama decyzja, a następnie proces likwidacji przebiegał odgórnie, bez wystarczającej jasności w zakresie podstawowych informacji, które mogłyby umożliwić pracownikom podjęcie racjonalnych decyzji co do przyszłości. Pracownicy z reguły nie wiedzieli, ani jaki jest stan faktyczny efektywności ekonomicznej „ich” PGR, ani jaki jest stan prawny ziemi należącej do PGR, ani jakie będą kolejne decyzje legislacyjne. Wszędzie podkreśla się też, że likwidacja była prowadzona: (a) z pogwałceniem praw pracowników, a przynajmniej ich poczucia moralnych uprawnień (kwestia inwestowania ich premii w majątek PGR); (b) bez przygotowania np. w niektórych tylko PGRach pracownicy zdołali zorganizować się w spółki pracownicze, żeby wystąpić w przetargu; (c) bez uprzednich konsultacji, dyskusji z załogami; (d) przy kompletnej niejasności tego, co się będzie działo dalej z ziemią; (e) z rujnowaniem majątku (w opinii pracowników - wyprzedaż za bezcen, niszczenie nieużywanych budynków); (f) z odcięciem urządzeń socjalnych i kulturalnych (likwidacja ośrodków zdrowia, przedszkoli itp.)

We wszystkich wypowiedziach przewijał się brak jakiegokolwiek konstruktywnego planu zagospodarowania rzeszy ludzi pozbawionych pracy po likwidacji PGRów. Ci, którzy nie załapali się na pracę u nowego właściciela, zostali „rzuceni na pastwę losu, nikt się nimi nie interesował” (Bytów IDI). Jedyłą odpowiedzią były kuroniówki, które okazały się być złotą pułapką „Wzięli pieniądze, pokupowali telewizory, tam trochę tego. No i skończyła się praca” (IDI Czarna Dąbrówka). Pieniądze z zasiłków przeznaczano w lwiej części na konsumpcję – kupno odtwarzaczy wideo, anten satelitarnych, używanych samochodów. „Później, jak się okazało, że te kuroniówki się skończyły, no powstał niesamowity dramat. Samobójstwa w ogóle. No masakra” (IDI Miastko).

Badani przez nas w badaniu ilościowym byli pracownicy PGR twierdzą, że w zasadzie niewiele im zaproponowano:

Tabela 9. Co zaproponowano pracownikom w związku z likwidacją PGR:

	gołdapski	śremski	świebodziński	bytowski	olawski	żniński	świdwiński	parczewski
Wykup mieszkania	42%	22%	32%	63%	13%	42%	54%	57%
Pieniądze ("odprawę")	36%	17%	16%	45%	55%	11%	30%	38%
Inną pracę	8%	22%	14%	1%	5%	45%	7%	10%
Możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę	0%	7%	4%	6%	0%	8%	9%	9%
Zakup ziemi	2%	7%	2%	2%	8%	1%	4%	5%
Założenie spółki (wspólnej działalności gospodarczej) przez	4%	1%	2%	4%	2%	3%	3%	4%
Pomoc w znalezieniu innej pracy	0%	2%	0%	1%	2%	0%	8%	1%
Zakup maszyn, innych urządzeń	1%	1%	2%	4%	3%	0%	1%	1%
Pomoc przy założeniu własnej działalności gospodarczej	0%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
Inne	0%	1%	4%	0%	0%	0%	0%	0%
Nic	36%	43%	52%	32%	28%	18%	33%	25%

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania sondażowego

Okazuje się, że podstawową korzyścią dla pracowników likwidowanych PGR była możliwość wykupu zajmowanego mieszkania i (rzadziej) odprawa finansowa, a jedynie w bardzo nielicznych przypadkach zwalnianym osobom zaproponowano jakąś inną pracę (powiaty śremski i żniński). Nie próbowano ich również w żaden inny sposób aktywizować np. oferując możliwość założenia spółki lub działalności gospodarczej opartej o mienie byłego PGR lub preferencyjny zakup ziemi.

Tak więc na masową skalę wykupywano mieszkania – ceny mieszkań, w zależności od stażu pracy w PGR, wynosiły 5-10% ich wartości. „*Tam gdzie kupili, to zostali. A tam już nie było warsztatu pracy wielokrotnie, na niektórych folwarkach*”. Dodatkowo pracownicy – zdaniem wielu informatorów – sami nie wiedzieli, co podpisują. Nie zdawali sobie sprawy z konsekwencji przejęcia budynków, zobowiązań wynikających z zarządzania wspólnotą mieszkaniową. W takich powiatach jak Parczew czy Bytów, gdzie osiedla zlokalizowane były na odludziu, pracownicy - wykupiwszy mieszkania - zostali niejako „uwięzieni” z uwagi na likwidację dojazdów.

2. Dalsze losy majątku po PGR i spółki pracownicze

W większości przypadków próby tworzenia spółdzielni pracowniczych kończyły się fiaskiem – byli pracownicy PGR nie byli nauczeni samodzielnego zarządzania gospodarstwem, odpowiedzialność rozmyła się i przedsięwzięcie upadło „(...) oni byli pracownikami w oborze, nie mieli nawyku (...). Podbierali. Patrzą płytko na siebie. Nie jak firma będzie stała, tylko: co ja dzisiaj na przykład załatwię sobie, nie?” (IDI Czarna Dąbrówka). Na to nakładała się nieufność banków i innych instytucji, od których pośrednio lub bezpośrednio zależała przyszłość inicjatywy. Zdaniem respondenta „otoczenie wtedy przychylnie patrzyło na osoby fizyczne aniżeli na spółki pracownicze. Wszystkie firmy. Biura pracy, instytucje, ZUS-y” (IDI Czarna Dąbrówka). Nie było ciał doradczych, pomagających nowym przedsiębiorcom w kierowaniu spółkami. Historie sukcesu należały do rzadkości. W Świdwinie na terenie powiatu powstawały spółki pracownicze składające się z byłych pracowników PGRu, jednak „*żadna spółka pracownicza nie wytrzymała próby czasu. Gros ziemi trafiło do rolników. Nie nabywali tego byli pracownicy PGRu, niestety. Oni zawsze są gdzieś tam na boku. Nie mają kapitału, nie mają tradycji, nie mają sprzętu. To są wyjątki, gdzie można powiedzieć, że jakiś pracownik popegeerowski, ale nie z kadry, na tej ziemi potrafił się zagospodarować*” (IDI, Świdwin). Inny informator, również pracownik ANRu, widzi inną przyczynę takiego stanu rzeczy: „*jeżeli była spółka pracownicza, no to przeszli wszyscy pracownicy, razem z kierownikiem. Kierownik albo pracownik nie dopuszczali do myśli, że kogoś trzeba zwolnić, po prostu koszty tych ludzi zjadły*” (IDI, Świdwin). Dość powszechne jest poczucie bycia oszukany: „*ludzi puścili z torbami, a urzędnicy szachumachu*” (FGI, Świdwin). Rozmówcy krytykowali zarówno władze, istniejące przepisy, urzędników, jak i skalę, w jakiej na okoliczny rynek związany z rolnictwem wpuszczono kapitał zagraniczny: „*zagraniczni mają, a my nie. Norweg ma, Duniec ma i Niemiec...*” (FGI, Świdwin). W Oławie w każdym z czterech gospodarstw dawnego kombinatu powstały spółki pracownicze, które nie dysponowały jednak żadnymi środkami finansowymi (*Oprócz chęci nic nie mieli – kapitału nie było, niczego. Zero*). Zarządy tych czterech spółek tworzyli kierownicy poszczególnych gospodarstw PGRu Polwica. Trzy spółki wygrały przetargi, ponieważ nikt inny się nie zgłosił. W czwartym gospodarstwie przetarg wygrał były dyrektor - zaoferował największy czynsz (6,5q z hektara – było to jedyne kryterium); musiał także zagwarantować, że nikogo nie zwolni i utrzyma dotychczasowy poziom płac. Wszystkie

spółki, zdaniem informatorów, miały problem z prawidłowym zarządzaniem, członkowie zarządów nie potrafili wspólnie prowadzić przedsiębiorstwa i w każdej ze spółek nieuchronnie pojawiał się konflikt, którego przedmiotem były przede wszystkim wynagrodzenia, ale i zakres obowiązków: „Konflikt chodził o władzę i o pieniądze. Czego może dotyczyć konflikt? Sprawa była tego typu, że w rolnictwie, zawsze ciężko się żyło z rolnictwa to nigdy tak dobrze nie było i to jakby spółka była zorganizowana w ten sposób, nie było dużo udziałowców, ale nikt nie miał większościowego udziału. Warunki ekonomiczne kazały, że nie można utrzymywać trzysobowego zarządu i płacić jakieś duże pieniądze, bo firma tego po prostu nie wytrzymuje. Tu trzeba ludzi do pracy. I tak jakoś z rozpędu gonilem ten zarząd do pracy, pozostałych tych członków zarządu do pracy fizycznej, chociaż brali wynagrodzenie takie jak zarząd. Tam było dwie i pół średniej pracowników. Dwie i pół średniej, czyli jak pracownik zarabiał pięć złotych to członkowie zarządu mieli dwanaście pięćdziesiąt na przykład”. Dwie z trzech spółek ostatecznie upadły właśnie w wyniku złego zarządzania. Obecnie właścicielem majątku jednej z nich jest zagraniczny inwestor, a majątek drugiej został wydzierżawiony prywatnym dzierżawcom. Trzecia spółka przekształciła się w spółdzielnię i funkcjonuje do tej pory.

Często winą za upadek przedsiębiorstw obarcza się także Agencję Rynku Rolnego, która była – i jest do tej pory, zdaniem respondentów - zainteresowana nie utrzymaniem przedsiębiorstw czy miejsc pracy, ale dochodami z dzierżawy. **Agencja istnieje po to, żeby przynosić dochód, a nie zarządzać czymkolwiek:** „To co Agencja robi, to jest genialne posunięcie – oddaje się grunty, wszystko, wszystko ma zrobić dzierżawca, Agencja bierze tylko czynsz, czyli zawsze jest dochód – dzierżawca ma zapłacić podatek, wszystko ma zrobić jak się należy i jeszcze czynsz płacić. To było genialne i stąd Agencja pieniądze ma” (IDI, Olawa).

Charakterystyczna była też konstrukcja spółek pracowniczych – szczególnie w tych gospodarstwach, które do tej pory funkcjonują jako spółki. Powstanie spółki z reguły animowała kadra kierownicza PGR: „Spółka pracownicza generalnie polegała na tym, że kierownik zakładu, bądź dyrektor, do tego dochodził ktoś z kierownictwa, brał swoich pracowników, on ich za rękę prowadził, wtedy powstawały spółki pracownicze. Natomiast coś takiego spontanicznego, że się zbiera kilku pracowników fizycznych i oni coś takiego robią, to raczej się z tym nie spotkałem” (IDI, Żnin).

Kadra kierownicza miała też z reguły najwięcej udziałów (pakiet większościowy), natomiast pracownicy mieli po 1-3 udziały. Powodem, dla którego kadra w Parczewie starała się o większościowe udziały, była racjonalizacja zarządzania spółką i jej produkcją: „Raczej myśmy się starali, żeby oni zawsze mieli mniej niż pięćdziesiąt procent. No bo nie da się zarządzać zebraniem, które głośnie..., że w spółdzielni produkcyjnej, bo się rozrosła, że przyjdą i powiedzą: panie kierowniku, bo nam się wydaje, że pan źle wydał dyspozycje, my uważamy, że inaczej będzie się robiło. No to takich, do takich sytuacji myśmy tutaj nigdy nie dopuścili. Więc zawsze kadra miała zdecydowaną większość. W dwóch, czy trzech, czy w czterech, ale w ten sposób”. Także obecnie w części spółek, które powstały po likwidacji PGRów, nadal działają byli pracownicy wyższej kadry kierowniczej (ci, którzy mieli dużo udziałów). W konsekwencji jednak, w spółkach, do których należy majątek popegeerowski, wpływ byłych pracowników zdecydowanie się zmarginalizował. W pewnym sensie zmiana relacji w zakładzie związana ze zmianą struktury zarządzania oznaczała także regres w sposobie realizacji uprawnień, w ‘poczuciu sprawstwa’ i podmiotowości wśród pracowników: „... oni pracowali ale chcieli mieć wpływ... No w PGR-ze to zdecydowanie tak było. Chcieli mieć wpływ, nie? Tak się ich nauczyło, że chcieli mieć wpływ. Albo przez organizację polityczną, partyjną wtedy, albo przez związek zawodowy, przez radę pracowniczą. **To wszystko były elementy, które były zdecydowanym utrudnieniem**”.

Na niektórych terenach (np. Bytów) **dzierżawcami zostawali głównie również dawni kierownicy PGR.** Tworzące się możliwości w gospodarce kapitalistycznej wykorzystywali

ludzie dobrze wykształceni, z dostępem do zasobów, z doświadczeniem w zarządzaniu. Zwykli pracownicy nie mieli możliwości gospodarowania gruntami, na co nie było ich stać (sprzęt został wywieziony lub sprzedany). Jednak i ci uprzywilejowani musieli podjąć duże ryzyko „Trzeba było odwagę mieć” (IDI Czarna Dąbrówka).

Problemem, z którym borykali się nowi właściciele, były zobowiązania nakładane przez AWRSP do pozostawienia całej załogi gospodarstwa po jego przejęciu. W nowych warunkach wolnego rynku okazywało się to zabójcze dla przedsiębiorców. Nowi właściciele mieli różne doświadczenia z AWRSP. Niektórzy narzekali na wysokie czynsze nakładane na dzierżawców, brak elastyczności, chęć zysku – prowadzące do upadku wydzierżawionych gospodarstw. Czasami (Bytów) „Agencja szła na rękę, trzeba przyznać. Tak. Odwlekali zapłaty, umarzali czynsze, sprawy klęskowe to były rozpatrywane” (IDI Czarna Dąbrówka). Były to jednak wyjątki od reguły.

Paradoksalnie więc, z różnych względów – braku kompetencji, niesprzyjających warunków makroekonomicznych, przepisów utrudniających racjonalizację zatrudnienia czy wreszcie poczucia solidarności – **spółki pracownicze z reguły nie dawały sobie rady i po licznych przekształceniach „padały”.** Można więc zauważyć, że byli pracownicy PGR w wielu przypadkach mają za sobą również historię nieudanej inicjatywy ekonomicznej, która mogła przyczynić się do ich dalszych losów na rynku pracy.

Znacznie lepiej potoczyły się losy tych PGRów, w których pojawił się strategiczny inwestor (np. Mróz w Śremie): faktem jest jednak, że dotyczy to tych gospodarstw, które były dobrze rozwinięte i miały dobre osiągnięcia ekonomiczne. W tych właśnie miejscach wielu pracowników byłych PGRów zachowało pracę i tym samym „problem PGR”, przynajmniej w wymiarze ekonomicznym (bezrobocie), nie zaistniał.

3. Psychologiczne konsekwencje likwidacji PGR

Respondenci zgodnie twierdzą, że **to właśnie okres likwidacji PGRów wytworzył w byłych pracownikach silnie roszczeniowe postawy, niechęć do pracy, utratę poczucia podmiotowości.** „Kuroniówka” była rozwiązaniem doraźnym, bezrobocie traktowano jako zasłużony urlop (...*kupił sobie telewizor, video, i parę kaset i siedział przed i oglądał. A bo wcześniej nie miał czasu...*), a odprawy zostały zwykle przeznaczone na doraźną konsumpcję lub wykup mieszkań na osiedlach kombinatu. Aż do końca lat dziewięćdziesiątych nie pojawiły się jednak żadne oferty przekwalifikowania czy – szerzej – rozwiązania ułatwiające odnalezienie się na nowym rynku pracy. Zarówno Agencja, zorientowana głównie na opłacalne zarządzanie nieruchomościami, jak i urzędy pracy prowadziły działania co najwyżej fasadowe i nie wpływające na sytuację zainteresowanych, a władze powiatu zdawały się nie dostrzegać specyfiki sytuacji w osiedlach PGRowskich. Co więcej, lata dziewięćdziesiąte to w świadomości byłych pracowników PGR historia nie tylko ‘zapominania’ o tym, że PGRy w ogóle istniały i o potrzebie prowadzenia polityki wobec kategorii zawodowej, która bardzo mocno odczuła konsekwencje zmiany strukturalnej, a właściwie konkretnych decyzji tę nieprzygotowaną zmianę wprowadzających, ale i historia stopniowego odbierania uprawnień (do wpływania na to, co się dzieje w zakładzie pracy, do zasiłków dla bezrobotnych, których wysokość i czas pobierania kilkakrotnie zmniejszano) i **historia upokorzenia** związanego z koniecznością ubiegania się o zasiłki z pomocy społecznej: „...*jak się idzie i prosi, w tym sensie, że składa się wniosek, przychodzi jakiś obcy człowiek do domu i rozmawia, naruszona zostaje prywatność to były takie obiekcje, że jak to, przecież ja mam ręce, można pracować tylko niech pracę dadzą*”.

Do tego dołączają się inne czynniki:

- Wypychanie na renty i emerytury, kogo się dało (niskie świadczenia, z uwagi na nieuwzględnienie wszystkich składowych wynagrodzeń);
- Wyprzedaż mieszkań, co często prowadziło do wyzbycia się pracowników z wszelkiego kapitału, i dodatkowo uwięzienia w odległym osiedlu odciętym od świata (Parczew);
- Kuroniówka, która zdemobilizowała część dawnych pracowników (rok siedzenia – zamiast od razu szukać pracy) i w konsekwencji wepchnęła ich w długotrwałe bezrobocie;
- Niekorzystne rozwiązania ustawowe, szczególnie konieczność utrzymania zatrudnienia: wiele spółek pracowniczych padło;
- Zbiegnięcie się w czasie z reformą Balcerowicza: wiele PGRów oraz spółek pracowniczych i przedsiębiorstw powstałych na bazie PGR wpadło w pułapkę kredytową;
- Nieuwzględnianie w rozliczaniu się z przedsiębiorstwami popegeerowskimi specyfiki produkcji rolnej (długi okres w roku, gdzie konieczne jest inwestowanie – nie ma pieniędzy na spłatę kredytu).

Likwidacja pozostawia pracowników w poczuciu krzywdy i manipulacji. Żal im też patrzeć na ziemię leżącą odłogiem, niszczące budynki. Sposób likwidacji PGRu uważają za bardzo niesprawiedliwy. Nikt nie wyjaśnił im, dlaczego dobrze prosperujący w ich mniemaniu zakład jest zamykany - po likwidacji władze nie wykazały żadnego zainteresowania ludźmi, którzy, przepracowawszy całe życie w PGRze, zostali bez pracy, bez umiejętności jej szukania, z kwalifikacjami często zbędnymi w warunkach nowego systemu. Mogli liczyć tylko na wzajemną rodzinną i sąsiedzka pomoc, państwo zostawiło ich samym sobie. Zarówno młodszy, jak i starsi wspominają PGR pozytywnie, uważają, że było za jego czasów lepiej niż obecnie, okres zaś bezpośrednio po jego likwidacji był okresem niezwykle ciężkim, pełnym rozczarowań, niepowodzeń i wyrzeczeń.

4. Agencja Nieruchomości Rolnych

Agencja, dzisiaj funkcjonująca pod nazwą Agencji Nieruchomości Rolnych, powołana specjalnie do zarządzania i likwidacji PGRów oraz zarządzania pozostałym po nich majątkiem, jest tematem w dużej mierze „tabu”. Ogólnie rzecz biorąc nasi rozmówcy nie chcieli komentować działań ANR. Rozmowę na ten temat ucinano zazwyczaj stwierdzeniem: „ja się na tym nie znam”. W stosunku do ANR zaznacza się wpływ świadomości, że jest to w wielu przypadkach monopolista w sferze obrotu ziemią oraz poczucie, że jest to instytucja reprezentująca bliżej nieokreślone interesy ponadlokalne. ANR z kolei patrzy na sprawy z dystansu, lokalna specyfika i problemy raczej nie są przez nią brane pod uwagę. **ANR i tereny, którymi zarządza, należą niejako do innych porządków, kierujących się inną logiką. ANR ma szybko sprzedawać, zagospodarowywać. Ludzie „na dole” myślą w perspektywie pokoleń, bo rolnictwo jest perspektywą długofalową.**

Pierwszym i podstawowym problemem, na który zwraca się uwagę w kontekście działania ANR, jest **brak rozeznania lokalnych sytuacji**; potraktowanie wszystkich PGRów jednakowo, jakby ich sytuacja była faktycznie taka sama. Na przykład krytykując proces likwidacji Świebodzińskiego Kombinatoru Rolnego zwraca się uwagę na specyfikę regionu – *„za szybko na Ziemiach Zachodnich likwidowano PGR-y, tam Polska centralna, to wiadomo – pokoleniowe były sytuacje, że z ojca na syna przekazywano (...) natomiast na Ziemiach Zachodnich w większości było rolnictwo państwowe i tutaj jak gdyby w jednym momencie ta grupa zawodowa, dość duża grupa zawodowa stanęła po prostu...”*. Obok nieliczenia się ze specyfiką miejsca, zdaniem rozmówców **nie liczą się też ze specyfiką okresu**, w którym

likwidowane były PGRy. Zdaniem większości rozmówców upadek PGR-ów przyspieszyło wejście w życie reformy Balcerowicza, która „*nijk nie pasowała do Państwowych Gospodarstw Rolnych (...) Tu na efekty swojej pracy musi Pani rok czekać. Czyli rolnik przez pierwsze pół roku ponosi koszty, koszty, koszty, czyli proszę zobaczyć reforma weszła od 1 stycznia, a Pani zbiera 30 lipca, 30 sierpnia*”. Na Ziemiach Zachodnich tego nie uwzględniono, w Wielkopolsce – tak. Dlatego Wielkopolska, szczególnie dawne poznańskie jest uznawane za wzorcowy sposób rozwiązania kwestii PGR-ów – „*w województwie wielkopolskim, gdzie władze wykazały się jakimś dalekosiężnym myśleniem i stopy procentowe w Państwowych Gospodarstwach zawiesiły, to proces upadku tych gospodarstw następował bardzo powoli. Nie weszli komornicy*”, „*wiele przedsiębiorstw w Poznańskim przetrwało, dobrze funkcjonuje, nie ma takiego tego bezrobocia. A u nas zrobiono krótko: krach komunizmu, rozpedzić to towarzystwo, praktycznie rabunkowa gospodarka nastąpiła, przejęła Agencja też do końca powiedzmy, tak do końca nie panowała, przychodzili cwaniacy, wyprowadzali majątek, do końca nie zostali rozliczeni, a ludzie pozostawali*” [3].

Problemem drugim, nie mniej ważnym, jest **nieprzejrzystość** – w subiektywnej ocenie mieszkańców badanych powiatów, naturalnie w szczególności osób związanych z byłymi PGR – działania Agencji, tak w procesie likwidacji, jak zarządzania majątkiem od roku 1992 do dziś. Likwidacja państwowych gospodarstw rolnych jest tematem, który nadal budzi wiele emocji wśród mieszkańców. Dominuje przekonanie, że była to błędna decyzja, podyktowana względami politycznymi i ideologicznymi. Bardzo wyraźne jest poczucie krzywdy i niesprawiedliwości oraz przekonanie, że likwidacji i zagospodarowywaniu mienia Kombinatów towarzyszyło wiele nieprawidłowości: „*sprzęt został wykupiony. Nie wiadomo, przez kogo*”, „*no nagle się nie opłacało, były pełne chlewnie, bydła, trzody chlewnej, traktory, kombajny, to wszystko i nagle PGR padał. No to brali to wszystko... zarząd komisaryczny, czy ktoś był opiekunem czy coś, to sprzedawali te maszyny, wszystko za grosze (...) To zrobiono nie w ten sposób, jak by należało*”, „*cwaniacy, którzy weszli z zewnątrz, to często się okazywali się lotrzy (...) doprowadzili do całkowitej likwidacji stad, zwierząt, sprzedaży, zwolnienia ludzi*”. Majątek „*ruchomy*” byłych PGR-ów został w dużej mierze zmarnowany i roztrwoniony, a często „*znikał*” w niejasnych okolicznościach. Nieruchomości – nie tylko zabudowania gospodarcze, ale również ośrodki socjalne i budynki mieszkalne – ulegają dewastacji i niszczeniu. Ale wątpliwości budzi też wyprzedawanie ziemi, a w szczególności nasilone po pojawieniu się dopłat unijnych wyprzedawanie ziemi ludziom niezwiązanym z rolnictwem – „*tanio ziemię kupują ludzie z Warszawki*”. Działania ANR postrzegane są też jako zmienne, niestabilne i chaotyczne, co wiąże się ze zmianami regulacji oraz, przede wszystkim, priorytetów i celów strategicznych: raz „*celowano*” w dużych przedsiębiorców (strategia stymulowania rolnictwa wielkoobszarowego), raz z kolei w „*doinwestowanie*” małych gospodarstw rodzinnych (ochrona rodzinnego gospodarstwa rolnego). Odpowiedzialność za nieprzygotowaną, chaotyczną i niesprawiedliwą prywatyzację PGR spada więc, zdaniem rozmówców w powiatach, na źle przygotowane przepisy, jakimi Agencja się kierowała i kieruje. Na państwo i agencję spada także odpowiedzialność za nieprawidłowości związane z przekształceniami.

Problem, na jaki zwracano też często uwagę, dotyczy rozbieżności między lokalnymi i centralnymi punktami widzenia. Agencja, w powszechnym odczuciu, zorientowana jest nie na maksymalizację wykorzystania lokalnych zasobów, współpracę przy tworzeniu lokalnych strategii rozwoju, ale na maksymalizację zysku ze sprzedaży i z dzierżawy. Inaczej mówiąc, Agencja zorientowana jest hierarchicznie i centralnie, a nie na lokalne społeczności.

Proces zagospodarowywania ziemi popegeerowskiej dodatkowo komplikuje fakt nierozstrzygniętych roszczeń byłych właścicieli do terenów zajmowanych przez PGR-y. Dotyczy to w szczególności gruntów na Ziemiach Odzyskanych. Powszechny jest – i to nasi rozmówcy podkreślali na każdym kroku – głód ziemi. Występował on już w latach 90-tych, a

teraz, z uwagi na unijne dopłaty, jest jeszcze większy. „Po 1990 roku w ramach przetargu, wtedy od AWRSP wystawiono grunty (...) w kombinacie Manieczki i w kombinacie Książ, to kupili rolnicy, ale to nie były wielkie powierzchnie. W sumie około 20% tych gruntów. Grunty mniej przydatne dla PGR-ów ze względu na wielkość, odległość od samych gospodarstw”. Rolnicy nie mogli jednak kupować ziemi po dawnych PGR-ach w takim zakresie, w jakim by chcieli. Narzekano na działania „monopolisty” ANR, mówiono o ograniczonych areałach wystawionych na sprzedaż dla rolników indywidualnych. ANR wyjaśniała: „nie było ograniczenia (...) rolnik mógł startować w przetargu, ale rolnik nie miał pieniędzy, dlatego te pierwsze próby prywatyzacyjne właściwie były skierowane do (...) osób bogatych”. Aby dać rolnikom szansę w licytacji, „od czerwca 1999 roku znowelizowano ustawę o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa i wprowadzono możliwość organizowania przez Agencję przetargów ograniczonych, m.in. dla rolników na powiększenie gospodarstw rodzinnych”. Tego typu przetargi są jednak organizowane w odpowiedzi na zgłaszane zapotrzebowanie – „myśmy tutaj wychodzili naprzeciw sygnałom, że tak powiem. Czyli, jak napływały oferty (...) Ale jak nigdy nic nie wpłynęło w jakiejś miejscowości, to myśmy tam też nic do sprzedaży nie proponowali”. Przytoczone cytaty świadczą o braku komunikacji, w tym przynajmniej powiecie (Śrem), między ANR a miejscowymi rolnikami. Agencja najwyraźniej nie zna rzeczywistego popytu na ziemię, więc nie wystawia jej na sprzedaż, a rolnicy z kolei nie wiedzą, jak zgłosić popyt. Faktem jest, jak wiemy z badań ilościowych, że wiedza o rolnictwie (jako sektorze rynku pracy) i rolnikach jest w PUP-ach niska – z uwagi na prosty fakt, że PUP interesuje się głównie bezrobociem, a nie zatrudnieniem, a w szczególności – zatrudnieniem w rolnictwie indywidualnym. Wśród byłych pracowników PGR panuje przekonanie, że w pierwszym okresie po likwidacji nie było dla nich żadnych programów wsparcia. Nie jest to całkowicie zgodne z prawdą, ponieważ jak wynika z danych zgromadzonych w oddziałach Agencji, prowadzone były działania na rzecz społeczności popegeerowskich. Faktem jest jednak, że Agencja skupiała się głównie na działaniach osłonowych skierowanych do dzieci byłych pracowników PGRów, a nie do nich samych. W szczególności nie oferowano programów przekwalifikowania, pomocy i doradztwa w znalezieniu pracy czy pomocy w zakładaniu własnej działalności gospodarczej. W połączeniu z łatwo wówczas (w pierwszym okresie) dostępnymi zasiłkami i odprawami oraz tendencji do zapewniania rent i emerytur, przyczyniło się to do trwałej dezaktywacji części byłych pracowników PGR, którzy nie byli w stanie sami poradzić sobie na – skądinąd w wielu powiatach niezwykle płytkim - rynku pracy, dysponując bardzo specjalistycznym technicznym wykształceniem oraz kompetencjami.

5. Działania ANR i PUP

Przed 2004 rokiem pomoc ANR koncentrowała się tradycyjnie na dwóch obszarach. Z jednej strony na zagospodarowywaniu mienia popegeerowskiego (dziś jest to podstawowe zadanie struktur Agencji), a z drugiej na udzielaniu wsparcia osobom mieszkającym na terenach dawnych gospodarstw. Pomoc ta dotyczyła przede wszystkim dzieci, a nie byłych pracowników. Przykładowo nie organizowano dowozów do pracy (robiły to ewentualnie gminy lub PUP-y), ale finansowano dowóz dzieci do szkół – „dzięki tym dojazdom dzieci pokończyły szkoły”. Nie pomagano też zorganizować opieki nad dziećmi tak, by rodzicom umożliwić podjęcie pracy. Można więc powiedzieć, że działania były jednostronne, nie dawano kompleksowej pomocy, żeby pomóc ludziom wyjść z kryzysu. Nie można tego jednak oceniać w tak czarno-białych kategoriach. Być może było bowiem tak, że przy ówczesnej sytuacji na rynku pracy nie było sensu nigdzie dowozić rodziców, ponieważ po prostu nie było pracy? Nie było więc sensu oferować opieki nad dziećmi, skoro mogli się nimi zająć niepracujący rodzice. Główną pomocą było więc wypłacanie zasiłków.

W każdym razie pomoc dla dzieci była rozbudowana, skierowana do różnych grup wiekowych. Dla dzieci w wieku szkolnym organizowano kolonie, fundowano stypendia – „obecnie kontynuuje te stypendia około 20 dzieci, a było kilkadziesiąt, 40-50 – ,tego typu liczby”. Dla młodzieży uczącej się w szkołach ponadpodstawowych także fundowano stypendia. Doposażono także szkoły, w których uczyły się dzieci z rodzin popegeerowskich, finansowano dożywianie. Wspierano także młodzież, która dostała się na studia.

Od 2002 roku studentów ze środowisk popegeerowskich wspierano we współpracy z Polsko-Amerykańską Fundacją Wolności, która zainicjowała program Stypendiów Pomostowych. Program powstał w odpowiedzi na dużą dysproporcję w dostępie do studiów między młodzieżą mieszkającą na wsi i w miastach. PAFW argumentował: młodzież ze wsi, a zwłaszcza z terenów popegeerowskich, stanowi znikomy procent młodzieży studiującej. Wielu uzdolnionych młodych ludzi, przede wszystkim z powodu trudnych warunków materialnych ich rodzin, nawet nie rozważa decyzji o podjęciu studiów. Próg szkoły wyższej jest dla nich nie do przekroczenia. Program współfinansowali poza PAFW, także Narodowy Bank Polski, Fundacja PZU, Fundacja BRE Banku, Fundacja Grupy TP, Fundacja im. Jana Kanta Steczkowskiego, Bank Poczty SA, Bank Gospodarstwa Krajowego, Fundacja Wspomagania Wsi, a także koalicja lokalnych organizacji pozarządowych współpracujących z Fundacją im. Stefana Batorego oraz Akademią Rozwoju Filantropii w Polsce. We wszystkim uczestniczyła także ANR – „*Agencja zamieszcza ogłoszenia w prasie i przesyła informacje do szkół. Wnioski stypendialne wysyłają zainteresowani uczniowie, więc udział ANR w całym projekcie jest dość niewielki*” .

Z szerokiej palety programów kierowanych do środowisk popegeerowskich w latach 90-tych dziś pozostały tylko ‘niedobitki’ i jeden nowy projekt realizowany we współpracy z Caritasem – „**Promocja zawodowa dziewcząt**”. Jego celem jest „*aktywizacja zawodowa dziewcząt pochodzących z terenów popegeerowskich. (...) Dziewczęta wyjeżdżają do bursy w Warszawie, gdzie mają zapewnioną sześciomiesięczną opiekę, kontakt z pedagogami, i doradcą zawodowym. Mogą się dalej kształcić, zdobywać nowe kwalifikacje. Najważniejsze jest to, że wyrwywają się ze starego środowiska i mogą poznać nowe. Zdobywają szersze horyzonty, nie muszą wracać do miejsca urodzenia. Większość dziewcząt zdobywa pracę w Warszawie*” .

Aby móc wziąć udział w programie, trzeba być dziewczyną w wieku 18-25 lat, pochodzić ze wsi lub małej miejscowości, mieć wykształcenie ponadgimnazjalne oraz rodziców lub dziadków, którzy byli pracownikami PGR-ów; dochód w rodzinie nie może przekraczać 532 złotych na osobę. „*Rekrutacja [do programu] odbywa się w systemie ciągłym, jeżeli zwalnia się miejsce w bursie, jest wysyłana kolejna dziewczyna*”. W sumie w bursie jest 40 miejsc i często są wolne – ponieważ „*caritasowska bursa rządzi się swoimi prawami – jest rygor, którego trzeba przestrzegać*”. Mimo, że informacje o możliwości skorzystania z tego programu zamieszczane są w lokalnej prasie, przekazywane w ośrodkach opieki społecznej, to jednak **chętnych jest niewiele**. W jednym z oddziałów terenowych podano, że w 2007 roku z programu skorzystała jedna osoba. Większość naszych rozmówców powiedziała jednak, że program jest dobry – „*jak się dziewczyny przelamią, to zostają w Warszawie i sobie radzą*”. Nikt jednak do tej pory nie przeprowadził systematycznej analizy efektów tych działań, mimo że program jest realizowany od 2001 roku (i ma trwać do roku 2009).

Nie do końca jasne są założenia leżące u podstaw tego instrumentu poprawiania szans młodzieży z obszarów popegeerowskich na rynku pracy. Dlaczego akurat do dziewcząt jest skierowana ta oferta? Dlaczego są wysyłane aż do Warszawy? Czy ma sens rzucanie osób z małej wsi popegeerowskiej do wielkiego miasta? Niestety urzędnicy ANR nie dysponują informacjami, które mogłyby rozwiązać te wątpliwości. Nie mają też danych przekonujących, że jest to mechanizm skuteczny.

W obecnej sytuacji prawnej ANR może starać się pomóc dawnym pracownikom PGR w ten sposób, że gospodarując mieniem ZWRSP starają się przekonać dzierżawców do zatrudnienia tych ludzi: „*jedyne, co możemy zrobić, to na gębę umówić się z dzierżawcą, że ten nie sprowadzi do roboty ludzi z zewnątrz, tylko zatrudni byłych pracowników PGR. I to robimy. Ale to wszystko, na gębę, nic w papierach*”. Poza tym ANR współpracuje z PUP-ami. W ramach programu „Pierwsza praca” stwarza możliwość odbywania staży w swoich oddziałach. Poza tym Agencja Nieruchomości Rolnych nie ma w ręku żadnych atutów, które mogłaby wykorzystać z korzyścią dla środowisk popegeerowskich.

Co się natomiast tyczy działań PUP, to uderza przede wszystkim fakt, że byli pracownicy PGR w ogóle nie są ujmowani w statystykach jako odrębna kategoria! W pewnym więc sensie problem PGR „**nie istnieje**” jako swoisty wyróżniony problem. Zdaniem wielu rozmówców z PUP i Ośrodków Pomocy Społecznej nie ma też sensu go wyodrębnić: nie ma swobodnego problemu ludzi z byłych PGR-ów – jest po prostu „wiejska bieda” i bezrobocie osób o niskich kwalifikacjach. Symbolem „nieistnienia” PGR-ów może też być fakt – jak mówili bibliotekarze w dwóch powiatach – wycofywania z bibliotek wszystkich publikacji i pamiątek po PGR. W niektórych powiatach ludzie niezwiązani w przeszłości z PGR już nawet nie pamiętają, że państwowe gospodarstwo rolne w ogóle na ich terenie kiedyś było.

Kwestia popegeerowska nie istnieje jako wyodrębniona kwestia w programach PUP. Podczas naszych rozmów pytaliśmy, czy są w poszczególnych powiatach realizowane programy adresowane do dawnych pracowników PGR lub ich dzieci. Wszędzie odpowiedź była ta sama: nie: „nie robimy projektów, które byłyby skierowane wyłącznie do osób pochodzących z PGR pomimo tego, że w każdej gminie są u nas skupiska popegeerowskie” [44]. Tego typu działania były prowadzone w latach 90-tych i było wówczas duże zainteresowanie, ale teraz nie ma już takiej potrzeby – „te osoby mają emerytury, renty, więc powtarzanie programu byłoby bezcelowe” [26]. Dziś kierowanie specjalnych programów do ‘ludzi z PGR-ów’ mogłoby być źle odbierane – „nie przygotowywałem programów tylko dla tych enklaw, bo zostanie mi zarzucone, że kogoś faworyzuję” [20], „nie należy tworzyć specjalnych programów dla osób z PGR, bo nie należy prowadzić takiej segregacji. Społeczność jest bardziej zróżnicowana niż tylko PGR-nie PGR” [44]. Zaraz potem dodaje się, że bezrobotni pracownicy dawnych PGR ‘załapują się’ na różnego rodzaju programy aktywizacyjne: „tych enklaw popegeerowskich jest bardzo dużo, więc siłą rzeczy ich się obejmuje tymi programem” [20], „mają taki sam dostęp do pomocy jak inni. To wystarcza” [26], „nie ma różnic pomiędzy bezrobotnymi-byłymi pracownikami PGR a innymi bezrobotnymi” [37].

Tezie o braku różnic między ‘zwykłymi bezrobotnymi’ a ‘bezrobotnymi popegeerowskimi’ zaprzecza się jednak bardzo szybko. Okazuje się bowiem, że „tych ludzi nie da się już zmienić, można ich tylko wspierać” [44]. Dlatego kieruje się do nich nie tyle programy aktywizacyjne, ale działania terapeutyczne – „[chodzi] głównie o wyrwanie mentalne. Tu najważniejsze byłoby doradztwo. Osoby z PGR przejawiają pewną apatię. Ona wynika z przeszłości, z silnego związku z jednym zakładem pracy. Oni niechętnie podejmują pracę w prywatnych firmach, woleliby już coś w ramach robót publicznych, kiedy mają pod nosem ten zakład. Są mało mobilni. (...) ludzie z PGR żądają od urzędu pracy świętego spokoju” [44]. Dlatego bardzo trudno jest tę grupę zaktywizować – „gdybym ja dziś ich wezwał, to 50% wykreśliłbym na pniu, bo by się nie stawili. (...) On pracuje bez podatku, bo nie myśli o emeryturze” [20]. Dlatego, oceniając efektywność programów, inną miarę przykłada się do bezrobotnych z rejonów funkcjonowania PGR-ów – „jak 2 osoby na 15 podejmą zatrudnienie, to to już jest sukces” [1].

Warto podkreślić, że owo nieistnienie PGR może wynikać z faktu, że został on zredukowany do **wymiaru ekonomicznego**: zatrudnienia, bezrobocia, biedy, świadczeń socjalnych. Nie dostrzega się natomiast wymiaru społecznego istnienia i funkcjonowania PGR-ów.

III. PGR A ROZWÓJ LOKALNYCH RYNKÓW PRACY

Niezależnie od bardzo silnych lokalnych zróżnicowań, ujawnia się szereg problemów wspólnych, charakteryzujących wszystkie badane powiaty – to, czy są to problemy dla nich specyficzne, wymaga porównania z analogicznymi analizami przeprowadzonymi w powiatach, w których nie było państwowych gospodarstw rolnych. Istnieje również szereg silnie kontekstowych uwarunkowań, które wyraźnie zaważyły na odrębności i stanie aktualnym w różnych powiatach popegeerowskich, z których jedne (jak Oława) należą do najlepiej rozwijających się powiatów w województwie, a inne (jak Gołdap czy Bytów), wprost przeciwnie, należą do powiatów o najgorszej sytuacji na rynku pracy. W tej części raportu przyjrzymy się najpierw problemom wspólnym, a następnie uwarunkowaniom specyficznym.

1. Problemy wspólne

Problemy te zaznaczają się we wszystkich badanych powiatach; być może dotyczą one w ogóle powiatów o zbliżonej charakterystyce (wiejskich, bez wielkiego miasta, z przewagą małych miast do 20 000 mieszkańców).

1.1. System edukacji: niedopasowanie do potrzeb lokalnych rynków pracy

Wszędzie podkreśla się niedopasowanie struktury kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy. Można wręcz powiedzieć, że kształcenie jest **bardziej nastawione na modernizację w skali kraju** (przyrost ludności z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, licencjackim lub wyższym) niż na **zagospodarowywanie na lokalne potrzeby lokalnych zasobów pracy** (w kohorcie ludzi młodych). Lokalni przedsiębiorcy nie otrzymują do dyspozycji absolwentów o specjalizacjach technicznych, niezbędnych dla rozwoju działalności przede wszystkim przemysłowej.

Przedsiębiorcy, ale też przedstawiciele władz lokalnych, zwracają przede wszystkim uwagę na likwidację kształcenia zawodowego oraz brak środków na praktyki zawodowe. W konsekwencji, nawet jeśli istnieje liceum profilowane lub szkoła zawodowa, absolwenci i tak nic nie potrafią robić z braku jakichkolwiek praktyk zawodowych. Typowa jest następująca wypowiedź: *„Popelniono błąd taki jak wszędzie (szkoły średnie) że zaczęto kształcić ekonomistów bo to było modne i wygodne, teraz jest ich od groma... wyważamy otwarte drzwi ponieważ uznano że szkoły profilowane to był niewypał. Brak szkolnictwa zawodowego. Szkoły zawodowe nie mają sprzętu żeby uczyć ludzi bo nie mają tokarek za 300-400 tys.”*. Utrzymywanie się niskiego poziomu kwalifikacji wynika z braku odpowiednich motywacji, ale też z braku infrastruktury edukacji ustawicznej. Istotną barierą w powiatach jest **niska jakość i poziom tak kształcenia, jak doksztalcenia zawodowego**: *„Powstały te licea i nikt nie kształci w konkretnym zawodzie osób. Dawniej były szkoły przyzakładowe (ns) była nauka była trzy dni a dwa dni praktyka. No i te osoby miały w zasadzie kontakt z zawodem. No te zakłady swojego czasu, że poupadały nie było pracy dla dorosłych nie było też młodych osób, które by miały się kształcić w danych zawodach. Nie wiadomo było za bardzo, w jakich kierunkach to szkolnictwo ma się rozwijać i to moim zdaniem był jakiś błąd swego czasu. I tu no nie kształciły tych fachowców. No i ludzie mówią mamy starsze pokolenie na przykład narzędziowców no i osoby, no jak pójdzie na emeryturę ta osoba no to nie mam kogo przyuczyć, bo nie dość, że nie ma wykwalifikowanej kadry to nie ma kogo przyuczyć, bo ci moi nawet nie bardzo się garną. (IDI, urzędnik, Gołdap)*

Jedynie w silnych gospodarczo powiatach, gdzie działają większe przedsiębiorstwa (Śrem, Oława, Świebodzin), braki w szkolnictwie zawodowym faktycznie nie mają większego znaczenia dla szans absolwentów na rynku pracy. Większe przedsiębiorstwa często same dbają o przyuczenie do zawodu, a bywa, że finansują zakup sprzętu dla szkół zawodowych w powiecie i zamawiają 'profilowane' kursy i klasy w szkołach: „oni (przedsiębiorcy) przychodzą do nas (do Starostwa), na przykład prezes Autolibu zgłosił się, żeby powstała klasa dla jego potrzeb, wyposażył pomieszczenie. To znaczy, to musi być spójne, bo inaczej oni nie będą mieli ludzi do pracy. I to jest w tej chwili spójne.

Promowanie średniego ogólnokształcącego oraz wyższego wykształcenia przekłada się zresztą nie tylko na brak „fachowców”, ale również na rozbudzenie aspiracji młodzieży, a także rodziców. To zaś zwyczajnie przekłada się na upadek szacunku dla „fachowca” o konkretnym zawodzie i niechęci do podejmowania tego rodzaju pracy, przynajmniej w kraju. W naszych rozmowach często usłyszeć można było krytykę polityki edukacyjnej, promującej wyższe wykształcenie – „minister (...) polikwidował szkoły zawodowe, bo uczniowie nie mieli pracy. Boże Świąty, dzisiaj ci chłopacy, po szkole zawodowej, jak ma praktyki, robi furorę w Anglii, w Niemczech i gdzie by nie pojechał. Bo tam jest poszukiwany, bo tam już dawno zrobiono ten błąd. I tam naprawić kran, to nie polega na wymianie uszczelki, tylko na odkręceniu całego kranu, bo oni już tego nie potrafią. I w tej chwili my zaczynamy szukać operatorów maszyn, spawaczy, bo ich nie ma”. Ponadto w powiecie istnieje problem niedopasowania kwalifikacji ludności do specyfiki rynku pracy – „I dzisiaj są takie wypadki, (...) że pozyskać młodego traktorzystę jest w tym kraju niemożliwe. Nie ma. Nie ma. Nie ma traktorzystów. **Bo jak ktoś skończył liceum i maturę, to ambicja mu nie pozwala, ani jego otoczenia, żeby poszedł do spółki [rolnej], mimo że już są naprawdę niezłe pieniądze za to. On tam nie pójdzie. Ambicja”**.

Z kolei przedsiębiorcy nawet do prostych prac chcą zatrudniać osoby ze średnim wykształceniem, szczególnie po latach wysokiego bezrobocia, kiedy to zatrudniający mieli przewagę na rynku pracy. W ten sposób zamyka się błędne koło: ci, którzy gotowi byłiby pracować na stanowiskach „quasi robotniczych”, mają zbyt niskie wykształcenie (np. zawodowe, ale o innym profilu), ci natomiast, którzy mają wykształcenie średnie, nie chcą podejmować pracy o takim profilu i za takie pieniądze. W badanych powiatach nie ma wystarczającej liczby miejsc pracy dla osób z wykształceniem wyższym, ani nawet (poza przypadkiem Śremu, gdzie ulokowana jest filia Uniwersytetu A. Mickiewicza w Poznaniu) możliwości kształcenia się na poziomie wyższym. Tak kształcenie się na poziomie wykształcenia wyższego, jak i podjęcie pracy zgodnej z aspiracjami i umiejętnościami na poziomie wykształcenia wyższego nie jest w zasadzie możliwe na lokalnym rynku edukacji i pracy.

Ogólny problem, dostrzegany przez wielu naszych rozmówców, jest taki, że młodzi ludzie po studiach mają kłopot ze znalezieniem zatrudnienia w powiecie. Zdarza się, że osoby z wyższym wykształceniem pracują przy taśmie produkcyjnej, ponieważ tylko taką pracę mogą znaleźć w okolicy. Np. w Świebodzinie w czerwcu 2007 były 83 bezrobotne osoby z wykształceniem wyższym, a w 2000 roku były tylko 2 takie osoby. Wśród długotrwale bezrobotnych są 24 osoby z wyższym wykształceniem”. W powiecie bowiem „nie są potrzebni ludzie z wyższym wykształceniem, ale tacy, co znają języki”. Dlatego wiele osób lepiej wykształconych wyjeżdża z rejonu Świebodzina. Młodzież najaktywniejsza, z najlepszymi wynikami na maturze, wyjeżdża na studia poza powiat (do Gdańska, Bydgoszczy, Torunia i dalej) i najczęściej nie wraca w strony rodzinne po ukończeniu studiów. **Dla osób z wyższym wykształceniem, a zwłaszcza dla kobiet, nie ma wielu ofert pracy poza sektorem publicznym, gdzie pensje nie odpowiadają aspiracjom młodych ludzi.** Zaznacza się nawet odpływ dobrych doświadczonych pracowników z sektora publicznego.

W konsekwencji **zasoby pracy ludzi młodych, którzy mogliby stanowić o potencjale i przyszłości lokalnego rynku pracy, pozostają niewykorzystane**. Szkoły w powiatach **kształcą na eksport lub na zasilek** – młodzi ludzie migrują lub pozostają bezrobotni. Problem polega na tym, że ci młodzi ludzie, którzy gotowi byłiby się kształcić na poziomie zawodowym, nie znajdują dobrze przygotowanych do pracy szkół, a młodzi ludzie z wyższymi aspiracjami edukacyjnymi nie mogą z kolei znaleźć na miejscu pracy. Specjaliści od edukacji np. w Świebodzinie (gdzie działa duży pracodawca Swedwod, produkujący meble dla Ikei) przewidują co prawda, że w najbliższych latach większą popularnością będą się cieszyły szkoły zawodowe, kształcące fachowców – elektryków, budowlańców, „bo młodzież kończy studia i nie ma pracy, a tak fach ma, zawód ma i coś znajdzie”. Można mieć jednak wątpliwości, czy istotnie tak będzie – jeśli utrzyma się odnotowywany w badaniach socjologicznych trend wzrostu aspiracji do wykształcenia wyższego wśród młodzieży.

Warto w tym kontekście podkreślić, że – jak wskazują analizy z badania ilościowego – dzieci byłych pracowników PGR mają gorszy dostęp do edukacji, nie tylko fizyczny, ale również psychologiczny (kwestia motywacji). Rzadziej podejmują kształcenie w szkołach średnich ogólnokształcących oraz na wyższych lub licencjackich studiach – są więc raczej kształceni „na zasilek” niż „na eksport”. Uderza też fakt, że w najbiedniejszym powiecie – gołdapskim – najwięcej młodzieży podejmuje **płatne studia na prywatnych uczelniach**. Upośledzenie dostępu do bezpłatnych publicznych uczelni – charakteryzujące młodzież wiejską w ogóle – jest dodatkowym wymiarem nierówności. Można sądzić, że zasoby pracy dzieci byłych pracowników PGR są szczególnie niewykorzystane.

W kontekście „kształcenia na eksport” warto też zwrócić uwagę na fakt, że mamy tu do czynienia z ponoszeniem przez lokalne rynki i lokalne społeczności kosztów centralnie realizowanej polityki (w tym przypadku edukacyjnej). Tak, jak koszt likwidacji PGR poniosły lokalne społeczności, tak koszt edukacji „dla Warszawki” lub dla zagranicy ponoszą gminy i powiaty, inwestujące w swoje szkoły.

1.2.Cechy rynku pracy: wysokość płac na legalnym lokalnym rynku wobec alternatyw (praca za granicą, migracja na inny rynek pracy, praca na czarno, świadczenia socjalne)

Większość ofert PUP, ale i w ogóle przeważająca część ofert pracy (co wiadomo z badań nad pracodawcami), oscyluje wokół płacy minimalnej. Bardzo mało pojawia się ofert dla osób z wyższym wykształceniem, co skutkuje wspomnianym już „wypłukiwaniem” powiatów z osób relatywnie lepiej wykształconych i młodszych, poszukujących pracy mogącej zapewnić np. założenie rodziny, założenie własnego gospodarstwa domowego, zbudowanie podstaw przyszłej kariery itp. Nawet w nieźle funkcjonującym powiecie śremskim nie ma pracy dla młodych i ambitnych. Naturalnymi kierunkami są w tym przypadku Poznań oraz zagranica. Na wyjazd do pracy decydują się przede wszystkim „młodzi (...) ze względu na niskie zarobki”, oraz osoby z wyższym wykształceniem, dla których nie ma po prostu pracy – „fajnej pracy nie ma za dużo”. Specyfika lokalnego rynku pracy w Śremie – podobnie, jak w innych powiatach - jest taka, że potrzebni są raczej specjaliści, fachowcy niż pracownicy umysłowi – „sektor usług jest zbyt duży, za mało rzetelnej pracy (...) za mało fachowców”. Mało też pojawia się ofert pracy dla kobiet – powiaty popegeerowskie w ogóle charakteryzują się wyższym niż przeciętna wskaźnikiem bierności zawodowej dla kobiet. Należy też pamiętać o problemach związanych z dojazdami – szczególnie dla odległych i źle skomunikowanych osiedli postpegeerowskich radykalnie podnosi to koszty podjęcia pracy. Owa dość ograniczona oferta zderza się z takimi alternatywami jak **praca za granicą, praca „na czarno” lub „na szaro”, wreszcie świadczenia socjalne**. I choć pracodawcy są dziś bardziej skłonni do podpisywania legalnych umów o pracę, nie zmienia to ekonomicznego

rachunku kosztów i korzyści podjęcia legalnej pracy. W Parczewie, „gdy było 30% bezrobocia to 50-60 % było w szarej strefie. Teraz pracodawcy w obawie przed utratą pracowników podpisują umowę bo tak naprawdę teraz brakuje pracowników”. Ludzie jednak nadal nie garną się do legalnej pracy, ponieważ pieniądze, jakie ona przynosi, są niskie w porównaniu z tymi, jakie można zarobić na czarno: „Jaki sens zarabiać 1000 zł, praktycznie 700-800 zł zapłacić za samo utrzymanie samego mieszkania, czynsze rosną cały czas, podatki, wszystkie pierdoły rosną, żywność rośnie, paliwo rośnie, czymś trzeba jeździć, a na życie ile zostanie? 200 złotych? To się opłaca iść? To lepiej siedzieć człowiekowi na bezrobotnym i zbierać puszki po rowach, to za aluminium więcej weźmie. Dostanie z urzędu pracy przez pół roku powiedzmy te 600-500 złotych, ale dostanie za darmo. Pójdzie na budowę na czarno pracować dostanie 10 złotych na godzinę będzie robił 8, 10, 12 godzin to on tak! będzie żył” – mówił uczestnik FGI w Parczewie. We wszystkich jednak powiatach, poza być może Oławą, jak wynika z relacji rozmówców, praca na czarno pozostaje zjawiskiem powszechnym. Starsi (po szkołach) pracują po 10-12 godzin dziennie i są w stanie zarobić ok. 3000 złotych na rękę. Młodszy (jeszcze uczniowie) pracują jako pomocnicy na budowach czy w warsztatach samochodowych. **Płaca musi być więc konkurencyjna wobec dochodu z pracy na czarno** – nikt bowiem, szczególnie młodszy, nie wliczają w koszty pracy na czarno ryzyka emerytalnego czy zdrowotnego.

Ale musi ona też być **konkurencyjna wobec świadczeń z pomocy społecznej**. Dla osób korzystających z pomocy społecznej i zasiłków, pensje oferowane na lokalnym rynku dla osób takich jak one – o niskich kwalifikacjach - nie są atrakcyjne. „Jeżeli na dzisiaj zasilek dla bezrobotnych (...) to jest coś w granicach bodajże 500 złotych netto. (...) To jeżeli ktoś ma za pracę w kasie w Tesco dostać minimalną płacę, 896 chyba złotych, to jest na rękę 532 złote, to ja się pytam, czy za te 30 złote to warto? No Pani by chciała za 532 złote? Kogo my chcemy z niego zrobić, jeżeli my mówimy, że my tacy dobrzy, że dajemy mu pracę (...) on przecież butów zedrze więcej”.

W tym właśnie miejscu zderza się perspektywa beneficjentów świadczeń oraz bezrobotnych, których decyzja o niepodejmowaniu pracy jest wyraźnie „ekonomiczna” (rachunek kosztów i korzyści) oraz perspektywa instytucji rynku pracy. Urzędnicy PUP często uważają, że „bezrobotni mają zbyt wysokie wymagania, za 1.000 złotych im się nie opłaca pracować”, „gmina podstawia autobus, żeby dowieźć do jakiegoś zakładu 30 osób, ale nie ma chętnych za tak niewielkie pieniądze”.

W efekcie wielu beneficjentów wybiera strategię pracy na czarno (również sezonowej), żeby nie stracić prawa do świadczeń społecznych. Często wydaje się zjawisko nieujawniania pełnych dochodów, ponieważ część mieszkańców pobiera świadczenia z pomocy społecznej i, aby ich nie stracić, oficjalnie nie podejmuje pracy. Zjawisko „życia z socjału” jest tu – przynajmniej częściowo – konsekwencją metod, zastosowanych podczas likwidacji PGR-ów. Proces ten wypaczył wśród ludzi ideę pomocy społecznej. Zdarzało się wówczas, że ludzie „prosilili, niech mnie pan zwolni, to ja pójdę na rok na kuroniówkę”. Większość klientów pomocy społecznej korzysta z jej usług tylko okresowo, dla innych jest to sposób na życie – „ci ludzie wyciągają rękę do państwa o wszystko, a z drugiej strony stać ich na najnowsze komórki, na niezłe samochody, na wakacje nad morzem”, „dzieci są szkolone, wiedzą, co powiedzieć, gdyby była kontrol (...) najlepiej to łatwo żyć”.

Młodzi, bardziej mobilni niż starsi, szukają pracy na łatwiejszych niż lokalny rynekach – w Warszawie lub za granicą. Często wyjeżdża tylko jeden członek rodziny (na ogół mąż), co negatywnie wpływa na życie rodzinne, o czym tak wspomina jeden z rozmówców: *Nie możemy z żoną za często razem „odpoczywać”*. Emigracja jest zjawiskiem bardzo pozytywnie postrzeganym przez instytucje takie jak urząd pracy i negatywnie przez osoby, których to bezpośrednio dotyczy. Pojawia się duży niepokój o skutki społeczne tego zjawiska. Starsze

osoby z obawą patrzą na młode małżeństwa. Kobiety, których mężowie są na emigracji, jasno deklarują, że takie rozwiązanie nie przynosi im satysfakcji. *Nie po to się ożeniłam, żeby być znowu sama.* (FGI, dzieci PGR, Żnin). Migracje zagraniczne są na porządku dziennym, choć byli pracownicy PGR i ich rodziny pracują za granicą nieco rzadziej. Można podejrzewać, że mają ograniczony dostęp do sieci migracyjnych, które są silnie związane z kapitałem społecznym. **W konkurencji z zachodnimi stawkami (nawet zasiłkami), tutejsi pracodawcy nie mają szans.** Narzekają w związku z tym na ograniczenia w zatrudnianiu cudzoziemców. *„Ja, żeby mi się opłacało mogę płacić 300 dolarów miesięcznie, ale za te pieniądze żaden Polak nie będzie tu pracował. Chciałbym móc zatrudniać Ukraińców, bo to jest dla nich pieniądź, ale są straszne problemy z urzędnikami. Oni tu legalnie nie mogą pracować...”* [20]. Problem ze znalezieniem rąk do pracy ma większość przedsiębiorstw. Najbardziej narzekali jednak pracodawcy z sektora rolnego: *„jest problem z ludźmi, z młodymi ludźmi. Ludźmi, z którymi by się przyszłość wiązało. Generalnie do produkcji zwierzęcej jest problem z zatrudnieniem. Ludzie przy tej produkcji nie chcą za bardzo pracować. Jest to produkcja ciężka”* [17].

Parczewskie szkoły kształcą więc absolwentów ‘na eksport’ i niestety, wobec ograniczeń lokalnego rynku pracy, niewiele da się z tym problemem zrobić. Jedyne pomysły, jakie mieli w tej kwestii nasi rozmówcy, to organizacja płatnych staży w starostwie powiatowym – czyli, w gruncie rzeczy – rodzaj subsydiowanego zatrudnienia uzupełniającego ofertę Urzędu Pracy.

W wywiadach indywidualnych i grupowych pojawiła się też kwestia zatrudnienia kobiet. To dla nich przede wszystkim brakuje ofert pracy. Dostępne oferty są typowo „męskie” – murarz, spawacz, kierowca. Inna kwestia ma charakter bardziej rodzinno – społeczny. W momencie, gdy mężczyzna decyduje się na emigrację, na kobietę spada całkowicie prowadzenie domu i opieka nad dziećmi. Oprócz zajęć kobiecych dochodzi cała sfera uznawana tradycyjnie za męską odpowiedzialność - *Tak jak ja mieszkam na przykład w takim domku jednorodzinny, ja muszę sobie węgla przynieść, wszystkie prace, które mężczyzna wykonuje, tutaj muszę wykonywać ja. [...] Jak ja rodziłam moją córkę to mój mąż był w delegacji. Jak przyjechała do mnie położna, to mówi tak: ja się pani dziwię. Męża nie ma, małe dziecko – bo mam też syna, co ma 13 lat – jest dość duża różnica, ten do szkoły, wysłać go, porobić wszystko, jeszcze mam piece kaflowe, muszę napalić sobie w trzech piecach i mówi mi: ja się pani dziwię, że pani po porodzie dała sobie radę z tym wszystkim. No trzeba, jak nie ma, to trzeba.* (FGI, dzieci PGR, Żnin). **Migracje są więc dodatkowym czynnikiem dezaktywacji kobiet.**

W najtrudniejszej sytuacji znajdują się osoby w wieku czterdziestu-pięćdziesięciu lat – nie ma dla nich pracy na miejscu: *„to jest taki wiek, że już człowiek nie jest w stanie przesiedlać się, zmieniać miejsce zamieszkania. Takich starszych drzew to się tak często nie przesadza”*. Inny respondent opisuje sytuację tak: *„Najgorzej że jest dużo takich w podeszłym wieku, koło pięćdziesiątki, co by jeszcze mogli pracować, no ale gdzie, gdzie? Młody 20 lat to sobie gdzieś wyjedzie, no ale takiego [pięćdziesięcioletniego] to kto przyjmie?”* Na miejscu pozostają więc osoby, które są nie tyle bezrobotne, co niezatrudnialne: koszt zatrudnienia pracownika, którego trzeba „wyciągnąć” w indywidualny sposób z długotrwałego bezrobocia, pracownika starszego, którego w dodatku trzeba by dowozić do pracy, jest bardzo wysoki. Tym samym, **z perspektywy pracodawcy nisko wykwalifikowani mieszkańcy wsi to pracownicy ‘kosztowni’**; w ich przypadku dodatkowe koszty i dodatkowe ryzyko mają większe znaczenie niż wspólne dla wszystkich podatki, składki ZUSowskie itp., i w gruncie rzeczy decydują o szansach na rynku pracy. Decydują coraz częściej, bo i coraz większa część zajęć jest – wedle relacji naszych rozmówców – związana z koniecznością przyuczenia pracownika, a więc i dodatkowymi inwestycjami. Z perspektywy takiego właśnie, „trudno zatrudnialnego” pracownika, **zatrudnienie także niesie ze sobą trudne do uniknięcia koszty**; pracy często po prostu nie opłaca się podjąć. Z reguły oferowane są bowiem stawki na poziomie płacy

minimalnej, czyli ok. 500-600 złotych na rękę, z czego – jak relacjonował jeden z rozmówców - 300 złotych kosztowałaby stacja, a dojazdy samochodem, który przecież nie każdy ma, to koszt rzędu 200 złotych miesięcznie. Innej możliwości dojazdu do pracy latem nie ma, gdyż w okresie ferii szkolnych żadne autobusy nie kursują. *Kalinka odcięta [jest] od świata* – jak to ujął jeden z rozmówców, charakteryzując sytuację w jednym z osiedli byłego PGR w powiecie parczewskim. By opłacało się dojeżdżać w takich warunkach do pracy, wynagrodzenie musiałoby wynosić około 1,5 tys. złotych. **Warto zaznaczyć, że podobną kalkulację przedstawiali także przedsiębiorcy, tłumacząc problemy z siłą roboczą.**

Mamy więc kolejne błędne koło – podobne do tego, które ujawnia się jako mechanizm utrzymywania się niedopasowania edukacji do rynku pracy. Pracownicy zatrudnialni migrują z lokalnych rynków pracy. W przypadku zaś pracowników trudno zatrudnialnych, koszt zatrudnienia jest nie do zaakceptowania tak dla pracodawców, jak i dla samych pracowników. A zatem realnym problemem nie są „bezrobotni” wedle definicji Ustawy o Promocji Zatrudnienia (czyli ludzie gotowi do zatrudnienia). Problem stanowią **osoby, które znajdują się poza zasięgiem rynku pracy (niezatrudnialne lub bardzo słabo zatrudnialne)**. Według danych szacunkowych UP stanowią oni około 30-40% wszystkich klientów UP. Z tymi ludźmi należałoby pracować długo, indywidualnie, według złożonych metod, przy udziale kilku specjalistów. Jednak Urząd Pracy nie ma ani mocy przerobowych, ani odpowiedniej polityki motywacyjnej dla kadry (niskie pensje), aby taką indywidualną pracę z najtrudniejszymi przypadkami rzeczywiście wykonywać.

Warto podkreślić, że programy aktywizacyjne skierowane są właśnie raczej do zwykłych bezrobotnych niż do trudno zatrudnialnych. Należy też pamiętać, że na badanych terenach – z wyjątkiem 2 powiatów – przeważają mali pracodawcy. Nie stać ich na ponoszenie kosztów „trudno zatrudnialnych” pracowników.

Pracodawcy, którzy zaczynają się borykać z problemem braku rąk do pracy, zaczynają podnosić stawki – „*idą płace w górę. Pewnie to nie jest ten poziom, o którym myślą pracownicy (...) pracodawcy wyobrażają sobie, że muszą być podwyżki płac dla pracowników, bo inaczej nie będzie kim pracować. Jest odpływ za granicę, do miast na przykład dużych, gdzie ten problem zaistniał na pewno wcześniej*”. W tym jednak miejscu pojawia się bariera mobilności. Biorąc pod uwagę koszty dojazdu, wielu potencjalnych pracowników – w tym głównie „trudno zatrudnialni” byli, starsi pracownicy PGR, mieszkający w izolowanych osiedlach – rezygnuje z zatrudnienia, decydując się na pracę, nawet na czarno, ale blisko domu. Praca blisko domu „*ma tę zaletę, że jest na miejscu i to rekompensuje niskie zarobki*”. Jest to szczególnie ważne dla dawnych pracowników PGR-ów, którzy nie posiadając żadnych kwalifikacji i nie chcąc lub nie mogąc nigdzie dojeżdżać, idą do pracy nawet za niewielkie pieniądze, ale blisko domu. Wykonują wówczas ciężką pracę, w trudnych warunkach, **nierzadko na terenie dawnego Kombinat**. O pracodawcach tych mówi się „*fabryki wyzyskiwaczy*”, a o pracownikach – „*tych ludzi się wykorzystuje nieuczciwie, bo skoro ich jest dużo, to rzuca im się taki ochłap, 600 złotych za robotę przy indykach za 10-12 godzin. (...) to jest poniżenie tych ludzi poniżej godności*”. Innymi słowy, pracodawcy wykorzystują swoją quasi-monopolistyczną pozycję na łatwo dostępnym mini-ryнку pracy dla obniżania płac. Dotykamy tu kolejnego problemu, który pojawia się w badanych powiatach: ochrony praw pracowniczych.

Podsumowując – nałożenie się strategii indywidualnych, czyli znaczne rozszerzenie palety *pozalokalnych* opcji zatrudnienia dla pracowników; wzrost ich aspiracji płacowych oraz duże obciążenie fiskalne pracodawców - wszystko to powoduje, że ożywienie gospodarcze oraz wzrost inwestycji w powiecie nie przekładają się wprost na zwiększony popyt na rynku pracy i większą liczbę miejsc pracy. Innymi słowy, **wzrost gospodarczy był i pozostaje mało zatrudnieniowy.**

1.3. Pozycja pracowników na rynku pracy: ochrona praw pracowniczych

Powinniśmy pamiętać, że byli pracownicy PGR mają wyjątkowo niską pozycję na rynku pracy: mają złą opinię („etykieta”), są często po doświadczeniu długoterminowego bezrobocia, przeżyli traumę likwidacji PGR i często niepowodzeń spółki pracowniczej, a do tego ci, którzy pozostali na miejscu, mają niskie wykształcenie i kwalifikacje. Ich sytuacja jest więc szczególnie trudna wobec pracodawców, którzy na ogół nie cieszą się dobrą opinią. Dotyczy to głównie niewielkich przedsiębiorstw – duzi pracodawcy są znacznie lepiej oceniani. Można sądzić, że dużych pracodawców „stać” na respektowanie praw pracowniczych, a ponadto w ich przypadku ryzyko np. nielegalnego zatrudnienia jest duże. Mali przedsiębiorcy, przy płytkim popycie, na który uskarżają się jako na trzeci z kolei czynnik ograniczający wzrost, ponoszą nadal duże ryzyko w przypadku inwestowania w pracowników.

Mali pracodawcy nie cieszą się dobrą opinią. Mówi się, że wyzyskują ludzi. *„Pracodawcy wyrastają jak grzyby po deszczu, ale chcą się szybko wzbogacić (...) Kiedyś na markę piekarza czy zegarmistrza pracowało się przez pokolenia i dobrze się u takiego mistrza pracowało. Dziś ludzie chcą się nachapać, założyć firmę i zbić w rok kokosy, a nic poza tym ich nie interesuje. (...) Placą 450 złotych, choć ogłaszają się, że można u nich zarobić nawet ponad 2.000 zł (...) Oszukuje i wyzyskuje pracowników”*. Oczywiście są wyjątki – ale ogólnie rzecz biorąc pracodawcy w niewielkim stopniu kierują się zasadami „społecznej odpowiedzialności biznesu”, raczej się nie zrzeszają i raczej nie angażują się w sprawy powiatu czy gminy. *„Zawsze naprawdę ciężko jest zainteresować przedsiębiorców stąd. (...) [jest] około 8 tysięcy przedsiębiorców w powiecie, ale to środowisko niezintegrowane”*. Niektórzy z rozmówców wspominali w tym kontekście o ‘dziewiętnastowiecznym kapitalizmie’ i specyficznej mentalności przedsiębiorców, podając przykłady nieodpowiedniego traktowania tak ewentualnych pracowników w czasie rekrutacji, jak i instytucji rynku pracy oraz lekceważenia nie tylko formalnych reguł, ale i przyzwoitości i zdrowego rozsądku: *„jak się ludzi tak traktuje... dyrektor (fabryki) chyba dwa lata temu przyjeżdża przed ósmą; (...) do niego potrzeba pięćdziesięciu pracowników (...). Na dziesiąta trzydzieści pięćdziesiąt osób mam mu znaleźć! (...) Pięćdziesięciu pracowników chce. Rozmawiamy, ja mówię, to nie można tak – pięćdziesięciu, ktoś musi się zastanowić; pięćdziesięciu to tydzień wcześniej czy trzy dni wcześniej. Ale niech nie przychodzi mi w ciągu godziny, że ja mam znaleźć pięćdziesięciu ludzi. Ja mówię: „proszę pana, biorę klucz zaraz idziemy, ja mam piwnicę tutaj u siebie; otwieram i wyprowadzam pięćdziesiąt osób i idziemy czwórkami”. Patrzy na mnie. No, mówi, pan to nie myśli o walce z bezrobociem... To jest chore. To dopiero jest mentalność... (Parczew)*. W innym powieście mówi się bardzo podobnie: *„... bardzo źle ludzi się traktuje; myśmy tych ludzi wzywali partiami. Wychodził pan dyrektor przed biuro na zewnątrz i mówi: kto jest chory to na prawo. To proszę pana jak ja chcę pracować to ja pójde na prawo? A kto mi udowodni czy ja jestem chory czy zdrowy, jeśli taki ma być nabór? I od tego momentu my z hutą my bardzo rzadko współpracujemy... Każdy pracodawca, to generalnie on się pyta o człowieka do trzydziestki, huta do dwudziestego piątego roku życia i to było bezwzględnie przestrzegane. Jeszcze mi powiedziano, że jak była ta dziewiąta trzydzieści ktoś się spóźnił dziewiąta trzydzieści jeden to brama zamknięta nie przyjęty dyrektor nie ma czasu won mi stąd. Takie nabory...”*

Pracownicy, szczególnie starsi, czują się często upokorzeni i wręcz boją się znowu skonfrontować z rynkiem pracy. Nawet jednak i młodszy to często osoby po „ciężkich przejściach” na rynku pracy, o wyjątkowo negatywnych doświadczeniach: *„Ja poszłam do szkoły zawodowej, miałam praktykę spożywczą, nie czułam się w tym, uciekłam po roku, bo za ciężko mi było nosić skrzynki, i tak dalej, przy moich gabarytach, zawsze byłam taka drobna,*

a praca była ciężka. I zmieniłam na obuwie, na praktykę, bo można było sobie przejść. Później po tym wszystkim poszłam sobie do technikum ekonomicznego. Podczas szkoły pracowałam w Niemczech, wyjechałam do Monachium i pracując zarabiałam sobie też na szkołę, na egzaminy, i oprócz tego, no, zbierałam doświadczenie, że tak powiem. W różnych tam kulinariach. Jak wróciłam do Polski, pracowałam w Taderix, w salonie firan, chciałam się uczyć czegoś nowego, no, ale później okazało się, że po 18-stej są darmowe godziny, siedzenie u klienta, zawieszanie firanek, wracało się o 1-szej do domu, trzeba było znowu iść na 10-tą do pracy i do 18-stej, nikt nam za to nie płacił”

Można więc sądzić, że na lokalnych rynkach pracy, z dominacją małych przedsiębiorców, do problemów płacowych dołączają się problemy pozapłacowe, podnoszące koszty pracy.

1.4.Działania PUP w kontekście lokalnych rynków pracy i innych instytucji

Istotnym problemem PUP jest brak współpracy z innymi instytucjami, mającymi wpływ na lokalny rynek pracy.

Naczelną kwestią jest elastyczność szkół i reagowanie na potrzeby rynku. Tu na przeszkodzie (oprócz finansów) stoi niewystarczające zaplecze, zarówno jeśli chodzi o kadre, jak i wyposażenie, miejsce do praktycznej nauki zawodu. W opinii urzędników np. ze Starostwa Powiatowego w Gołdapii, „*to nie jest takie proste, żeby zareagować. (...) Trzeba mieć bazę – nauczycieli zawodu, z nimi sprawy idą w coraz gorszą stronę*” (IDI Gołdap, urzędnik starostwa). Kierunki kształcone w szkołach omawiane są co prawda podczas spotkań Powiatowej Rady Zatrudnienia, ale w istocie rzeczy ograniczenia rzeczowe (brak kadry, brak gotowości wśród nauczycieli, brak środków finansowych, brak wsparcia ze strony samych przedsiębiorców itp.) sprawiają, że dyskusja ta nie daje się przełożyć na praktyczne działania. Nie są też wystarczająco rozpoznane potrzeby lokalnych pracodawców. **Nie przeprowadza się badań wśród lokalnych pracodawców. Urzędnicy przyznawali na ogół, że konsultacje z pracodawcami w tym zakresie zaczęły się dopiero niedawno i jeszcze raczkują.** Narzekano na brak informacji zwrotnej z ich strony oraz brak bieżącej dyskusji o spostrzeżeniach i potrzebach. Współpraca z przedsiębiorcami jest ograniczona. Trudno zatem o reorientację systemu edukacji, skoro w zasadzie nie wiadomo, do czego i w jakiej perspektywie czasowej należy ją dostosować.

Mimo znaczących środków finansowych, możliwości doksztalcenia i doskonalenia zawodowego dla dorosłych są w istocie rzeczy ograniczone. Podobnie jak w przypadku problemu dostosowania szkół do lokalnych potrzeb rynku pracy, brak jest zarówno elastyczności, jak i informacji strategicznej. Bez statusu bezrobotnego bardzo trudno jest wziąć udział w szkoleniu, kursie doszkalającym lub przekwalifikować się. **Szkolenia skierowane są głównie do mężczyzn, mimo że to kobiety stanowią większość w grupie osób bezrobotnych. Urząd Pracy zdaje się nie mieć pomysłu na aktywizację kobiet,** mimo świadomości skali problemu „*Jako takiego programu dla kobiet nie mamy. To jest na pewno trudniejsza grupa. Nie ma zapotrzebowania na rynku pracy na pracę dla kobiet*” (IDI Gołdap, pracownik PUP). Inną grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem są osoby w wieku okołoemerytalnym. Nie ma jednak skierowanych do nich efektywnych programów aktywizacyjnych. Typowym dla większości powiatów problemem są też „białe plamy dezaktywizacji zawodowej”: w powiecie z dużym udziałem gmin wiejskich, takim jak powiat bytowski, **istnieje wiele grup (przedwcześnie) zdezaktywizowanych, które jednak nie mogą się zarejestrować w Urzędzie Pracy** (najwyżej jako „poszukujący pracy”). Są to osoby pobierające renty, świadczenia lub zasiłki przedemerytalne, osoby na wczesnych emeryturach lub posiadające indywidualne gospodarstwa rolne, z których jednak nie są w stanie się utrzymać. Polityka aktywizacji tych osób zależy wyłącznie od dobrej woli gmin, a UP nie ma narzędzi skutecznego wpływu na gminy, aby taką politykę stymulować. Osoby te

mają znacznie większe trudności z przekwalifikowaniem, uruchomieniem działalności, zaktywizowaniem się niż ci, którzy posiadają status bezrobotnego.

Tym, co najbardziej podkreślali pracownicy UP Bytów, jest pewna „bezwładność” działania Urzędu Pracy: **cykl planowania, realizowania i rozliczania programów rynku pracy jest znacznie dłuższy niż cykl realnych zmian na rynku**, nawet jeśli programy są nieustannie modyfikowane w zależności od potrzeb (co PUP robi znacznie szybciej niż WUP, który ma zdaniem PUP, reakcję spowolnioną). Po uruchomieniu programu stażowego dla młodzieży okazuje się, że nie ma chętnych uczestników, dlatego trzeba przesuwać środki i coraz więcej wysiłku wkładać w rekrutację chętnych do uczestnictwa w szkoleniach. Pracownicy UP postulowali w związku z tym potrzebę większej elastyczności w dysponowaniu środkami tak, aby UP miał zdolność „szybkiego reagowania” na zmieniającą się sytuację na rynku pracy. Instrumenty stosowane przez urząd pracy są standardowe, ale i coraz mniej atrakcyjne zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika, ze względu na niskie stypendia stażowe, niskie pensje w ramach zatrudnienia subsydiowanego i mało atrakcyjne, nie rokujące na przyszłość, oferowane zajęcia. Jedna z młodych kobiet mieszkających na popegeerowskim osiedlu nawiązywała do tej kwestii następująco: *„Na stażu też byłam. Byłam w szkole. Byłam jako pani sprzątająca korytarze, łazienki. No i to było w porządku trzy miesiące. Znaczy tam zostać na stałe bym nie chciała (...). Bo to cały dzień sprzątania był, ślisko. Śniegu było pełno. Czasami było za ciężko. Całe życie tego robić bym nie chciała. Gdzieś może za granicą, albo nie wiem, tylko, że krótko”*. Możliwość prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy ogranicza jednak, wedle relacji naszych rozmówców, oprócz obiektywnie złej sytuacji na lokalnym rynku, z jednej strony - niezrozumienie problemów rynku pracy w lokalnych władzach (żadna z gmin powiatu nie opracowała programu przeciwdziałania bezrobociu, nie istnieje też żaden skoordynowany ‘system’ koordynacji polityki zatrudnieniowej między jednostkami samorządu, nie prowadzi się badań popytu na pracę, a większość danych dotyczących zatrudnienia ‘ściąga’ się z baz danych GUS), a z drugiej strony – brak chęci do współpracy z urzędami pracy wśród pracodawców. Niechęć ta miałaby wynikać choćby z obawy przed kontrolami (przy stażach i pracach interwencyjnych), sztywnością przepisów i biurokracją związaną z udziałem w jakimkolwiek aktywnym programie rynku pracy. Relacje większych przedsiębiorstw z władzami i Urzędem Pracy kształtuje także ten sam czynnik, który odpowiada za utrzymywanie płac na niskim poziomie, nierealistyczne wymogi wobec potencjalnych pracowników czy brak dbałości o warunki pracy.

Nie istnieje też praktycznie współpraca między PUP a organizacjami pozarządowymi, a władze samorządowe nie zawsze rozumieją problemy rynku pracy. Na przykład strategia powiatowa w Bytowie mocno postuluje, wręcz priorytetyzuje indywidualizację metod pracy z bezrobotnym i zwiększanie zakresu usług doradczych. Zdaniem reprezentantów UP jest to niemożliwe z powodu niedofinansowania urzędu – nie ma chętnych do pracy doradców zawodowych, ponieważ są bardzo słabo wynagradzani. Brakuje też narzędzi do diagnozy oddziaływania uchwalanych strategii na rzeczywistość, czyli ustalenia, na ile rozwój rynku pracy i wzrost zatrudnienia wynika z prowadzonej polityki zatrudnienia, a na ile z innych czynników. Nie ma sposobu zmierzenia długofalowego wpływu uchwalanych strategii na zmianę rzeczywistości. **Największym hamulcem rozwoju jest zupełny brak koordynacji i współpracy działań podmiotów w większości powiatów** (wyjątek stanowią Śrem i Oława). W opinii jednego z respondentów z Gołdapii *„(...) stracono na poziomie naszej gminy umiejętność dialogu. Ludzie z różnych instytucji nie za bardzo potrafią rozmawiać ze sobą i tworzyć jakichś produktów, w sensie dokumentów, które by zapewniały realizację np. (...) strategii”* (IDI Gołdap, NGO). **W zasadzie nie istnieje partnerstwo prywatno-publiczne.** Podziały uwidaczniają się na wielu płaszczyznach.

1.5. Infrastruktura

Problemy komunikacyjne dotyczą większości powiatów – poza Oławą i Śremem w zasadzie wszyscy wskazują na tę właśnie kwestię. Wydaje się np., że największym hamulcem dla rozwoju powiatu bytowskiego jest niedogodne położenie geograficzne oraz fatalny stan infrastruktury. Najbliższe duże miasta – Słupsk i Gdańsk są oddalone kolejno o 55 km i 100 km. Stan dróg jest godny pożałowania, a połączeń kolejowych, jeśli chodzi o przewóz osób, nie ma. Tam, gdzie drogi są, są one zatłoczone i w marnym stanie: *„ruch jest tak zwiększony, że tutaj prawie nie ma dnia, żeby się nie robiły jakieś korki. Nie ma dnia, żeby nie było wypadku”*. Drogi są nie tylko zatłoczone, ale i bardzo wąskie, *„często utrudniają życie zwykłym śmiertelnikom. Kiedy droga jest praktycznie jednopasmowa, bo drugiego pasa nie ma albo jest w kiepskim stanie”*. Z drogami jest jednak ten kłopot, że nawet jak są pieniądze na ich budowę, to brakuje wykonawców – *„ludzi nie ma do pracy (...) jak robimy przetargi, to firm do przetargów nie ma”*.

W nie najlepszym stanie jest też transport publiczny, zwłaszcza kolejowy – *„te pociągi, coraz mniej ich jeździ (...) z każdym rokiem jest walka o pozostawienie połączeń. W tym roku odbyła się batalia, ponieważ chcieli wycofać pociąg, którym też dużo dzieci do szkoły dojeżdża. Dzieci miały jechać pociągiem o 6”*. Już teraz np. zajęcia w świebodzińskim technikum są dostosowane do rozkładu jazdy PKS-u (uruchomiono świetlicę, w której można być już od 6.30 rano). Mieszkańcy starają się radzić sobie sami – zrzucają się na podróż jednym samochodem, czy nawet kupują busa, żeby dojeżdżać do pracy. Czasem też firmy organizują dowożenie pracowników. Zdarzają się jednak takie miejscowości, gdzie PKS pojawia się tylko dwa razy dziennie, o porach nie zawsze dających się pogodzić z godzinami pracy. Problemem jest też koszt dojazdu – *„jak sobie ludzie przeliczyli kwestię wynagrodzenia, dojazdów do miasta, opłat, bilet miesięczny i tak dalej, i tak dalej, to się okazało, że no, po prostu wielu ludzi tej pracy nie podejmowało”* *„żona pracowała (...) i po 30 latach pracy, po odliczeniu na dojazdy zostawało jej parę złotych. Więc przeszła na wcześniejszą emeryturę i ma więcej”*. Jedyna istniejąca linia kolejowa łącząca Parczew z Lublinem nie jest obecnie wykorzystywana ani do przewozów towarowych, ani osobowych. Powiat leży ‘na uboczu’ - nie przebiegają przez niego żadne ważne szlaki, a komunikacja jest wyraźnie problemem dla mieszkańców: *„...przez Pasiekę przejeżdża rano autobus, który jedzie do Warszawy z Włodawy, on jest gdzieś koło godziny 8, potem wraca o 12:30 i rano jedzie jeszcze też z Włodawy autobus do Lublina, który też wraca o 12:30 i to jest koniec, już nie ma ani w jedną ani w drugą stronę (...) Były pisma, listy od mieszkańców, władze samorządowe popierały te wnioski, ale PKS twierdzi, że są to nieopłacalne kursy, ale jak trzeba do lekarza czy coś to wynajmują prywatne samochody. Jeżeli już nawet dojadą jakimś autobusem, to nie ma czym wrócić do domu”*.

Problem fatalnej infrastruktury dotyka nie tylko pracowników, mających kłopot z dojazdem, ale również firmy. W Gołdapii **firmy, które chciałyby wyjść poza rynek lokalny, natrafiają na istotne przeszkody, przede wszystkim komunikacyjne**. Powiat gołdapski od najbliższych dużych miast, takich jak Białystok czy Olsztyn, dzieli niebagatelny dystans (odpowiednio 160 i 180 km). Dystans ten wobec **braku połączeń kolejowych i miernych dróg** jest poważnym hamulcem rozwoju. W Parczewie jako główne przeszkody rozwoju wymieniano brak infrastruktury i kapitału, niedorozwój lokalnych rynków zbytu i konieczność korzystania z pośredników, ograniczających możliwości funkcjonowania na rynkach zewnętrznych, niemrawość władz w budowaniu atmosfery sprzyjającej przedsiębiorcom, brak jasno nakreślonej przejrzystej wizji rozwoju powiatu czy wreszcie historycznie uwarunkowane zapóźnienie: *„To jest ściana wschodnia, tu nikt nie przyjdzie. Dla*

Europy jesteśmy i będziemy takim pasem zieleni. To nie będzie teren uprzemysłowiony, przynajmniej za tych pokoleń”.

W takich powiatach jak Gołdap, Bytów i Parczew wskazywano też na osamotnienie: brak instytucji wsparcia biznesu (poza bankami), izolację powiatu i na negatywne konsekwencje decyzji zapadających na poziomie centralnym – decyzji ograniczających i tak niewielkie możliwości prowadzenia działalności gospodarczej. W powiecie gołdapskim dotyczy to w szczególności wykorzystania potencjału, jaki daje granica, a szczególnie handlu z Białorusią i Ukrainą: *„Kiedyś ściana wschodnia tętniła życiem przez handel przygraniczny - później przymknięto granice. Tysiące ludzi straciło pracę. Wszystkie rynki były pełne Białorusinów, Rosjan. Dużo rolniczej produkcji szło na wschód, a w ciągu miesiąca szlag trafił wszystko.”*

Bliskość Federacji Rosyjskiej, przynajmniej w tej chwili, nie stanowi dla powiatu żadnego atutu, **szansa na rozwój gospodarczy związana z istniejącym tam przejściem granicznym nie została nigdy w pełni wykorzystana.** Ekonomiczna funkcja granicy sprowadza się do stanowienia dodatkowego źródła dochodów dla kilku, może kilkunastu procent mieszkańców Gołdapii. Już w tym miejscu należy wspomnieć o dużym rozgoryczeniu, tak przedsiębiorców i lokalnych elit politycznych, jak i zwykłych mieszkańców, brakiem współpracy międzypaństwowej, która to w ich przekonaniu hamuje rozwój powiatu gołdapskiego.

Powraca tu kwestia pozornej decentralizacji: przy przekazaniu znaczącej odpowiedzialności powiatom nie mają one wystarczającej mocy, ani elastyczności, żeby faktycznie budować oryginalne, lokalne strategie oparte na wykorzystaniu lokalnych zasobów. Zbudowanie stosunków z Federacją Rosyjską z pewnością nie leży w gestii Starostwa Powiatowego w Gołdapii.

1.6.Słabość lokalnych strategii

W analizie działania lokalnych strategii rozwoju uderza niezdolność identyfikacji zasobów, obsesja agroturystyki (bez posiadania odpowiedniej bazy), brak zdolności operacjonalizacji (planowania działań), nieumiejętność rozpoznawania istotnych zjawisk i trendów, a także brak narzędzi ewaluacji własnych poczynań.

Szczególnie uderza to w Gołdapii i Bytowie. W Śremie i Oławie lokalne strategie są nie tylko przemyślane, ale w dodatku najwyraźniej dobrze działają. Natomiast utworzona w Gołdapii podstrefa ekonomiczna wydaje się przedsięwzięciem nieudanym, mimo około 600 miejsc pracy, które generuje, w tej chwili jest nierozwijającym się tworem. Jeżeli sytuacja w żaden sposób nie zmieni się, to trzeba będzie zgodzić się ze stwierdzeniem jednego z kluczowych informatorów, blisko ze strefą związanych: *„Strefa to jest niewypał niewydarzony, to nikt na tym nie pracował, nikogo nie ściągnięto. To jest nieporozumienie, nieporozumienie...(IDI, pracodawca, Gołdap).*

Magicznym hasłem, remedium na wszelkie problemy, jak zresztą w wielu rejonach Polski, tak i w Gołdapii jest agroturystyka. Brak jednak programów, które mogłyby wspierać tę gałąź turystyki. Sytuacja materialna mieszkańców poza miastem Gołdap jest na tyle zła, iż nie pozwala nawet na niewielkie inwestycje, niezbędne po to, by rozwinąć działalność agroturystyczną. Wystarczy nadmienić, iż **9,5% mieszkań poza miastem nie jest podłączona do sieci wodociągowej, 17,5% nie posiada łazienek, a 42,4% nie ma centralnego ogrzewania.**

Powiat posiada strategię rozwoju, która jest skoordynowana ze strategią wojewódzką, ponieważ wynika to z jego obowiązków, ale nie wykonuje działań związanych z planowaniem i strategią (badań, analiz), które wykraczałyby poza ustawowe obowiązki. Istnieje również bardzo rozbudowana „Strategia rozwoju produktu turystycznego regionu Gołdap”, zawierająca (?) koncepcje marki turystycznej Gołdapii oraz ogólną wizję rozwoju

powiatu, w dużej mierze określa ona kierunek rozwoju Gołdapii. Jej wadą może być zbyt mała perspektywa, gdyż zdaniem niektórych respondentów powinna ona brać pod uwagę cały region, nie tylko powiat, oraz brak określenia realizatorów zawartych w niej zadań.

W Parczewie również „stawia się” na agroturystykę. Przez teren powiatu wiodą cztery piesze szlaki turystyczne, cztery trasy rowerowe i ścieżki edukacyjno-przyrodnicze. Brak jednak odpowiedniej infrastruktury – hoteli (liczba miejsc noclegowych w powiecie należy do najniższych w województwie), restauracji itp. Niewiele jest także gospodarstw agroturystycznych; podstawową przeszkodą w tworzeniu bazy turystycznej miałby być – podobnie jak w przypadku przedsiębiorstw w ogóle – niedostatek środków na inwestycje.

...no czyste powietrze, woda jaka taka. Ale potrzeba jest pieniędzy, olbrzymich pieniędzy. I to niekoniecznie dla miejscowych ludzi. Trzeba wpuścić inwestorów z zewnątrz. Za cztery lata zaczniemy to, ziemia będzie w wolnym obrocie europejskim.

Warto zaznaczyć, że także władze powiatu dostrzegają możliwości oparcia rozwoju na turystyce. Nie wydaje się jednak, żeby władze powiatu i gmin miały spójną wizję rozwoju turystyki. Wydawane są co prawda rozmaite informatory i przewodniki, ale nie istnieje żaden spójny program zachęcający do inwestowania w infrastrukturę turystyczną – taki, którego celem byłoby zadbanie o reklamowane zasoby. W rezultacie foldery turystyczne, zachęcające do odwiedzania na przykład zabytkowych kościołów, dworców czy obiektów przemysłowych, pokazują i omawiają obraz atrakcji turystycznych rozmijający się nieco (zdaniem badaczy) z rzeczywistością – jeden z reklamowanych dworców stanowi własność prywatną i nie można go zwiedzać, w innym funkcjonuje wyłącznie sklep rybny, XIX-wieczna cerkiew jest blisko ruiny, podobnie jak zabytkowy młyn. Zarówno walory przyrodnicze, jak i zabytki są - wydaje się - zasobem trafnie zidentyfikowanym, ale na razie potencjalnym. Również w powiecie żnińskim infrastruktura turystyczna nie jest odpowiednio rozwinięta. Brakuje miejsc hotelowych o średnim i wyższym standardzie, brakuje punktów gastronomicznych i infrastruktury komunikacyjnej (wystarczy wspomnieć o zlikwidowanym połączeniu kolejowym). Miejsca zachwalane jako atrakcyjne turystycznie raczej rozczarowują – przykładem może tu być Muzeum Kolei Wąskotorowej, które w istocie jest prezentacją kilku lokomotyw na terenie ogrodzonym drucianą siatką.

W powiecie bytowskim z kolei nie funkcjonuje jedna spójna wizja przyszłości, która ukierunkowywałaby działania lokalnych władz. Urzędnikom brak zdecydowania, co będzie główną siłą powiatu: agroturystyka, przemysł, czy na przykład drobna przedsiębiorczość, stąd brak też rozwiązań, które mogłyby bardzo ułatwić promować rozwój którejs z tych dziedzin. Stanowi to tym większy problem, że ich równoczesny rozwój w dużej mierze się wyklucza (turystyka i przemysł). Dobrą ilustracją tego problemu jest dylemat jednej z gmin – czy warto postawić elektrownię wiatrową. Z jednej strony korzyścią są duże zyski z ekologicznej energii, z drugiej wadą jest to, że wiatraki oszpecą krajobraz. Podobnych problemów jest wiele. Nawet jeśli poszczególni aktorzy mają jakieś wyraziste wizje (np. jeden z przedsiębiorców miał bardzo rozwiniętą wizję turystyki wędkarskiej w regionie), to nie łączą się one w jedną wspólną strategię z powodu braku wystarczającej komunikacji i współpracy pomiędzy nimi.

Kluczowy problem z dokumentami strategicznymi (takimi jak Powiatowe Programy Przeciwdziałania Bezrobociu) jest taki, że **nie ma konkretnych, operacyjnych wskaźników realizacji strategii powiatowych**. Powstaje uchwała na Radzie Powiatu - i na tym się kończy.

1.7. Brak polityki rolnej

Barierą, o której mówili przedsiębiorcy działający w powiatach, jest niestabilność przepisów, a zwłaszcza przepisów dotyczących rolnictwa. Jest to więc kwestia o charakterze ogólnokrajowym, ale dla powiatów popegeerowskich może mieć szczególnie poważne konsekwencje. Dzierżawcy i osoby związane z instytucjami obsługującymi rolnictwo podkreślały fakt, że często zmieniają się przepisy dotyczące dotacji dla rolnictwa, preferowanej wielkości gospodarstwa rolnego, a także związane z wykupem ziemi z zasobu WRSP lub kontynuowaniem dzierżawy. Z jednej strony mówi się bowiem o tym, że „*trzeba opracować nowy program restrukturyzacyjny, (...) żeby również rolnicy indywidualni mogli powiększyć swoje gospodarstwa*” [21]. Z drugiej strony są jednak dzierżawcy i właściciele wielkoobszarowych gospodarstw, którzy mówią: „*Ja nie siądę z Panią grać w karty i nie chcę się dowiadywać w trakcie gry, jakie są reguły. No przecież proste, prawda? A jeżeli tutaj ktoś wydzierżawił na 30 lat 1.000 ha, a politycy zaczynają majstrować przy ustawie, że w zasadzie powinno to być gospodarstwo rodzinne do 100 ha i będą dopłaty tylko do 100 ha, do reszty nie, to (...) z dniem dzisiejszym przestają inwestować, bo ja nie wiem, co będzie jutro*” [1]. Dzierżawcy apelują o ustawę o dzierżawie rolnej, zapewniającą dzierżawę wielopokoleniową, ponieważ „*drugie pokolenie musi podjąć decyzję, czy ono przychodzi, czy nie przychodzi. (...) Wokół tych gospodarstw dużych nie może narastać taka zła atmosfera*” [17]. Atmosfery wokół rolnictwa nie poprawiają zarzuty o sprzedaży ziemi „*lekarzom i prawnikom na posiadłości. Oni nam rolnikom przeszkadzają. To jest polityka antyrolnicza!*” [20].

Długofalowe inwestycje w rolnictwo wymagają także stabilnej polityki państwa, na której brak narzekali rolnicy i przedsiębiorcy. Pracodawcy związani z produkcją roślinną i zwierzęcą skarżyli się także na trudności w znalezieniu młodych pracowników do pracy w rolnictwie. Wysokiej jakości sprzęt wymaga pracownika z odpowiednimi kwalifikacjami, z kolei osoby z takimi kwalifikacjami nie są zainteresowane pracą w rolnictwie. Wydaje się, że konieczna jest zmiana nastawienia do pracy na roli, zrozumienie, że jest to „sztuka”, wymagająca wiedzy – nie jest więc degradacją, jeżeli ktoś z maturą czy po studiach pracuje na fermie. Z drugiej strony praca ta wymaga odpowiedniego wynagrodzenia, a tu przeszkodą są wysokie koszty pracy.

Rolnicy operujący na dużych arealach czekają na ostateczne uregulowanie kwestii prawnych w zakresie dopłat, dzierżaw, wykupu gruntów i możliwości zatrudniania obcokrajowców. Potrzebna jest też zmiana nastawienia do rolnictwa, trzeba je docenić – jako ważną gałąź gospodarki. Warto też podkreślać, że rolnictwo się zmienia – unowocześnia park maszynowy i potrzebuje wykwalifikowanych pracowników. Trzeba więc zmieniać stereotyp pracy na roli. Szansą dla części gospodarstw może okazać się uprawa ekologiczna, lecz bez odpowiednich dotacji i podstawowych ułatwień, takich jak sieć dystrybucji i promocja takiej produkcji, działalność ta nie ma szans na rozwój. W tej sferze dzieją się rzeczy kuriozalne - płody z upraw ekologicznych trafiają do tych samych kolektorów, co z upraw nieekologicznych. Przy braku oddzielnej sieci składowania i dystrybucji, potencjał tych upraw nie zostaje w pełni wykorzystany, a dotowanie takiej produkcji okazuje się jedynie formą zasiłku.

Nad postawą wobec rolnictwa ciąży postawa wobec wsi jako takiej – traktowanej raczej jako skansen, który w naturalny sposób zniknie wraz z postępem modernizacji, przychodzącej z miasta. Jedynie w Śremie pojawiła się idea wsi wielofunkcyjnej. Ważnym celem, jaki stawiają sobie w tym powiecie poszczególne gminy, jest **kształtowanie wielofunkcyjnych wsi. Wieś przestaje być postrzegana jako miejsce produkcji surowców żywnościowych.** Dostrzega się jej walory jako miejsca do mieszkania oraz lokalizacji przemysłu (głównie małych lokalnych firm) i podejmuje działania w kierunku wyposażenia terenów wiejskich w odpowiednią infrastrukturę. Chodzi tu głównie o inwestycję w szkoły, przygotowywanie

terenów pod budownictwo mieszkaniowe oraz terenów wypoczynkowych. Agroturystyka jest traktowana raczej marginalnie.

1.8. Niedoinwestowanie

Ważnym elementem sytuacji powiatów popegeerowskich jest często (Bytów, Gołdap, Świebodzin, Parczew) fakt, że zostały one ulokowane na terenach niedoinwestowanych i zaniedbanych. Istnienie PGR, szczególnie, gdy stanowił on głównego pracodawcę i obejmował znaczącą część gruntów, pogłębiło to niedoinwestowanie, blokując pojawienie się innych naturalnych procesów. Trudno dziś wobec tego rozstrzygnąć, na ile aktualna sytuacja na tych właśnie, najtrudniejszych terenach (najtrudniejszych w sensie najgorszych wskaźników zatrudnienia, kształcenia się, poziomu bezrobocia) jest dziedzictwem PGR, a na ile konsekwencją właśnie owego „pierwotnego” niedoinwestowania.

2. Problemy i uwarunkowania specyficzne

Analiza danych jakościowych i ilościowych ukazuje też wyraźnie rolę czynników specyficznych, kontekstowych. Losy powiatów różnie się potoczyły, zależnie od następujących czynników:

Niedoinwestowanie

Należy zauważyć, że w niektórych przypadkach (Bytów, Gołdap, Parczew, Świebodzin) PGRy były zakładane na terenach zaniedbanych i niedoinwestowanych. Szczególnie tam, gdzie stanowiły one głównego pracodawcę i obejmowały znaczącą część gruntów, istnienie PGRów pogłębiło to niedoinwestowanie, blokując pojawienie się innych procesów (np. inwestycji w przemysł). Trudno dziś wobec tego rozstrzygnąć, na ile aktualna sytuacja na tych właśnie, najtrudniejszych terenach (najtrudniejszych w sensie najgorszych wskaźników zatrudnienia, kształcenia się, poziomu bezrobocia) jest dziedzictwem PGR, a na ile konsekwencją właśnie owego „pierwotnego” niedoinwestowania, które PGRy niejako zakonserwowały i pogłębiły.

Lokalizacja

Niezwykle istotnym czynnikiem, decydującym o losach niektórych powiatów, jest ich lokalizacja - odległość od dużych miast stanowiących centra rozwoju z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy. I tak, Oława – ulokowana blisko Wrocławia, i Śrem – ulokowany blisko Poznania, cechują się niskimi wskaźnikami bezrobocia i mają dodatnie saldo migracji (służą jako atrakcyjne suburbia – w Oławie ceny mieszkań w byłych blokach PGRowskich osiągają ceny niewiele niższe niż na peryferiach Wrocławia). Natomiast Bytów, Gołdap, Parczew nie tylko są ulokowane daleko od dużych ośrodków miejskich, ale dodatkowo mają złą infrastrukturę transportową.

Komunikacja

Te powiaty, które są ulokowane blisko dróg o znaczeniu międzynarodowym lub krajowym, są w lepszej sytuacji niż powiaty „odcięte od świata” – szczególnie fatalna sytuacja ma miejsce w Gołdapii.

Lokalizacja osiedli PGR

To, czy osiedla po PGR są zintegrowane z lokalnymi ośrodkami (miasteczkami, wsiami), ma podwójne znaczenie. Z jednej strony osiedla usytuowane w znaczącej odległości od centrów życia, podnoszą koszt podjęcia pracy (trudności z dojazdami), a czasem utrudniają w ogóle mobilność (np. Kalinka w powiecie Parczew jest praktycznie odcięta od świata – jedynie dwa razy dziennie dociera tam autobus, w godzinach nauki szkolnej). Z drugiej strony, położenie poza ośrodkami miejskim czy wsiami stanowi naturalny czynnik „gettoizacji”, przyczyniając się do marginalizacji nie tylko byłych pracowników PGR, ale również ich dzieci.

Znaczenie PGR jako pracodawcy

W niektórych powiatach PGRy były jedynym dużym pracodawcą, podczas gdy w innych obok PGR istniały duże zakłady produkcyjne (np. fabryka Jelcza w Oławie). W momencie likwidacji istniejące zakłady przemysłowe były w stanie wchłonąć zredukowanych pracowników. Osobną, choć wiążącą się z pozycją PGR jako pracodawcy, kwestią jest scenariusz przekształceń po likwidacji. Tam, gdzie majątek PGR został przejęty i nadal wykorzystywany do produkcji rolnej (np. w Śremie) z utrzymaniem zatrudnienia dotychczasowych pracowników lub tam, gdzie na miejscu PGR powstały duże przedsiębiorstwa nierolnicze (np. Oława, Świebodzin), problem „byłych pracowników” nie pojawił się. W Śremie nieomal nie zauważono likwidacji Manieczek. Tam natomiast, gdzie majątek po PGR został rozdrobniony w wyniku przejęcia przez rolników indywidualnych lub małe firmy, w rezultacie nie został wygenerowany znaczący popyt na pracę.

Pozycja indywidualnego rolnictwa

W tych powiatach, w których występują duże przedsiębiorstwa przemysłowe (Świebodzin, Śrem, Oława) oraz dobrze zakorzenione rolnictwo indywidualne, sytuacja przedstawia się lepiej. Rolnictwo indywidualne ma o tyle znaczenie, że dla części byłych pracowników PGR, pochodzących z okolicznych wsi, powrót na gospodarstwo stanowił alternatywę dla bezrobocia – nie pojawili się więc oni na rynku pracy jako bezrobotni (choć mogą stanowić zasób ukrytego bezrobocia). W takich powiatach, jak Bytów, gdzie rolnictwa indywidualnego nie było (Ziemie Odzyskane), a PGRy zajmowały do 80% gruntów, nie było takiej alternatywy. Bez dużych przedsiębiorstw przemysłowych (popyt na niskokwalifikowaną, prostą pracę) i bez rodzinnych gospodarstw chłopskich, rynek pracy nie był w stanie zabsorbować pracowników ze zlikwidowanych PGRów.

Tryb likwidacji

Pomijając kwestię strategicznego inwestora (jak w Śremie), istotne znaczenia dla dalszych losów obszarów popegeerowskich miał też tryb „wygaszania” produkcji PGR. W niektórych powiatach redukcja produkcji (i zatrudnienia) zaczęła się jeszcze przed rokiem 1992 i była procesem rozłożonym w czasie. Podobną rolę odegrały spółki pracownicze – redukcja zatrudnienia odbywała się stopniowo, w miarę zmian technologicznych oraz czynników ekonomicznych (efektywnościowych). Dzięki temu na rynku pracy nie pojawiły się jednorazowo znaczące grupy zredukowanych pracowników, ani też nie ukształtowała się grupowa strategia przetrwania „na kuroniówce”.

„Jakość” lokalnych władz

Na jednym krańcu kontinuum znów pojawia się Oława i Śrem (Strefa Ekonomiczna, pozyskiwanie funduszy, dobre sieci partnerstwa lokalnego, współpraca zagraniczna, konkretne strategie rozwoju), a na drugim – Gołdap i Bytów, gdzie władze wydają się zagubione i mało realistyczne; w Bytowie problem jest wzmożony przez fakt braku wyraźnego „serca” powiatu (dwa konkurujące ze sobą miasta: Miasto i Bytów).

Syndrom Ziemi Odzyskanych?

Można zauważyć, że na Ziemiach Odzyskanych współwystępowało wiele czynników specyficznych, które sprawiły, że PGRy pozostawiły na nich trwałe i głębokie ślady:

- Jako Ziemie Odzyskane, nie miały tkanki tradycyjnych indywidualnych gospodarstw rolnych;
- Można było na ich terenie bez trudu przejmować pod PGRy duże obszary ziemi, co czyniło PGRy największymi, istotnymi pracodawcami ze wszystkimi tego konsekwencjami po likwidacji;
- Niejasne prawa własności, które utrudniają gospodarkę ziemią (po likwidacji PGR);
- Przewaga ludności napływowej, bez oparcia w sieciach lokalnych społecznego wsparcia;
- Były to tereny zaniedbane i niedoinwestowane;
- Źle skomunikowane z innymi regionami (do dziś do Wrocławia jedzie się z Warszawy przez Poznań).

3. Podsumowanie i rekomendacje

PGRy były istotnym zjawiskiem społecznym, a nie jedynie ekonomicznym. Obok miejsc pracy tworzyły całą infrastrukturę socjalną i kulturalną – przedszkola, szkoły, domy kultury. Wprowadzały też na polską wieś nowy tryb i styl życia: mieszkania w blokach (a nie w zabudowie jednorodzinnej), „zdobycze” cywilizacyjne w postaci kanalizacji, wody bieżącej i łazienek, a także zupełnie odmienny od tradycyjnego gospodarstwa rolnego rytm pracy. W wielu przypadkach PGR „promieniował” na okolicę nie tylko wprowadzając nowoczesne – jak na owe czasy – techniki produkcji, ale również nowe sposoby spędzania wolnego czasu i wzory zachowań. Często wspomina się również o ważnej roli, jaką odgrywał PGR w nieformalnej gospodarce lokalnego rynku (np. sprzedaż „na lewo” paliwa czy nasion, udostępnianie sprzętu do uprawy roli). Załoga PGR była też relatywnie lepiej wykształcona od okolicznej ludności, choćby z uwagi na konieczne przy produkcji wielkoobszarowej stanowiska techniczne i zarządce. Oznacza to, że znaczną część pracowników PGR stanowiła ludność napływowa: do dziś, mimo upływu lat oraz migracji, wśród byłych pracowników jest znacząco mniej osób urodzonych na terenie badanych powiatów. W naszych badaniach (ilościowych) ujawnił się też znacząco niższy poziom kapitału społecznego byłych pracowników PGR, rozumiany jako zasięg i siła społecznych sieci, do których mają oni dostęp.

Z wywiadów pogłębionych przeprowadzonych w badanych powiatach rysuje się obraz załogi, która stanowiła zintegrowaną wewnątrznie społeczność o silnym poczuciu tożsamości, traktowaną również przez okoliczną ludność jako odrębną, najczęściej negatywnie etykietowaną grupę ludzi, którym „niezasłużenie” powodzi się znacznie lepiej niż innym. Ważną rolę odgrywał tu zarówno fakt, że pracownicy PGR często byli „nie stąd”, jak i fakt, że powszechnie postrzegani byli jako grupa uprzywilejowana. Pracownicy PGR traktowali w znacznym stopniu gospodarstwo „państwowe” jako „własne” – ze świadectw potwierdzanych m.in. przez pracowników ANR wynika, że pracownicy „inwestowali” część swoich premii w infrastrukturę PGR (np. remont obiektów, zakup maszyn).

Likwidacja PGR oznaczała zatem nie tylko likwidację miejsc pracy, ale również zaburzenie społecznej równowagi. Pracownicy PGR – tam szczególnie, gdzie nie pojawił się strategiczny inwestor zdolny przejąć gospodarstwo i kontynuować produkcję – utracili swoją pozycję społeczną i zostali „zdegradowani” do statusu beneficjentów pomocy społecznej. Było to tym bardziej istotne, że – jak można sądzić na podstawie danych – biorąc pod uwagę nie tylko pensje, ale również świadczenia, pracownicy PGR stanowili grupę o stabilnej i relatywnie

wysokiej pozycji społecznej. W świetle zgromadzonych dokumentów oraz przeprowadzonych wywiadów można też stwierdzić, że pracownikom PGR dla złagodzenia skutków likwidacji zaproponowano głównie tani wykup mieszkań (które po likwidacji komunikacji okazały się pułapką) oraz odprawy pieniężne. Poza przypadkami pojawienia się strategicznego inwestora lub spółek pracowniczych – które zresztą z reguły upadały – nie stworzono wsparcia dla odnalezienia się pracowników PGR na rynku pracy. Połączenie bezrobocia, izolacji przestrzennej oraz zadawnionych niechęci przyczyniło się do marginalizacji byłych pracowników PGR, szczególnie w przypadku, gdy mieszkali oni na oddalonym osiedlu.

Wraz z PGR, załamała się też infrastruktura społecznego życia: zlikwidowano część przedszkoli i szkół, część maszyn oraz budynków zaczęła niszczeć, ograniczono połączenia komunikacyjne. Należy podkreślić, że jest to sytuacja znacznie trudniejsza niż w przypadku bezrobocia spowodowanego np. likwidacją zakładu przemysłowego: byli robotnicy fabryki pozostają w normalnej tkance życia społecznego, w dalszym ciągu mają dostęp do samorządowych instytucji edukacyjnych i kulturalnych. Byli pracownicy PGR stracili nie tylko pracę, ale też dostęp do wielu instytucji, które dotychczas były prowadzone przez PGR. Obok więc zaburzeń na rynku pracy likwidacja PGR spowodowała załamanie się „układu sił” w społeczności lokalnej oraz schyłek wielu instytucji życia zbiorowego: z infrastruktury instytucjonalnej PGR korzystali również okoliczni mieszkańcy. Ponadto w badanych powiatach istniało wiele zakładów należących do PGR, rozmieszczonych na terenie kilku gmin. W niektórych przypadkach (np. Bytów, Świebodzin), w wyniku reformy administracyjnej gminy te trafiły do różnych powiatów, co znacząco utrudniało nie tylko tworzenie programów aktywizacyjnych, ale nawet zbieranie informacji. Uderzające jest na przykład, że w Powiatowych Urzędach Pracy nie uwzględnia się w statystykach informacji o tym, czy dany bezrobotny jest byłym pracownikiem PGR. Warto też zaznaczyć, że również dla samorządów likwidacja PGR miała istotne znaczenie: nie tylko utraciły one dochody z płaconych przez PGR podatków, ale dodatkowo w zarządzanych przez nie powiatach pojawiły się nowe grupy wymagające wsparcia (zasiłki dla bezrobotnych, pomoc społeczna). Należy podkreślić, że sytuacja na lokalnych rynkach pracy na obszarach popegeerowskich jest bardzo różna, zależna od lokalnych czynników nie tylko ekonomicznych, ale też historycznych. W niektórych tylko powiatach likwidacja PGR jest istotnym czynnikiem rzutującym na aktualne problemy rynku pracy. Na ogół problemy mają niespecyficzny dla PGR charakter. Jeśli więc w ogóle można pokusić się o rekomendacje, to byłyby one następujące:

1. Wsparcie lokalnych samorządów w bardziej trafnym i rzetelnym diagnozowaniu lokalnego rynku pracy, a także ogólniej – lokalnych zasobów i lokalnych problemów. Z uwagi na specyfikę lokalnych uwarunkowań, jedynie na poziomie lokalnym można skonstruować skuteczne programy dla rynku pracy. Warto przypomnieć, że lokalne instytucje edukacyjne kształcą „na eksport”: inwestycje w kapitał ludzki ponoszone na poziomie lokalnym nie zwracają się, ponieważ osoby lepiej wykształcone lub bardziej aktywne migrują za granicę lub do miasta. W coraz większym stopniu lokalni bezrobotni są trudno zatrudnialni: ich aktywizacja jest trudna, długotrwała, kosztowna i wymaga indywidualnego podejścia.
2. Zwiększenie elastyczności w lokalnym planowaniu działań na rynku pracy, z jednoczesnym silniejszym egzekwowaniem dobrze skonstruowanych planów, zawierających dające się zoperacjonalizować wskaźniki umożliwiające ewaluację.
3. Stymulowanie współpracy między instytucjami rynku pracy oraz dialogu społecznego: w większości badanych powiatów taka współpraca praktycznie nie istniała. Ważnym dla rozwoju lokalnego rynku pracy elementem jest w szczególności współpraca między

pracodawcami a instytucjami edukacyjnymi, pozwalająca lepiej dostosować profil kształcenia do potrzeb pracodawców.

4. Zwrócenie większej uwagi na czynniki i uwarunkowania społeczne: decyzje o podjęciu pracy zależą nie tylko od indywidualnych preferencji, ale też od preferencji otoczenia społecznego. Dla przykładu, ważnym czynnikiem dezaktywacji kobiet w powiecie żnińskim są okresowe migracje mężczyzn. Zatem problemem biernych zawodowo kobiet są nie tyle ich niskie kwalifikacje, ile brak alternatyw dla opieki nad dziećmi i domem przy relatywnie dobrych dochodach z pracy za granicą męża. Szkolenia i staże dla kobiet nie są w stanie zmienić tej sytuacji – trzeba zastanowić się nad innymi formami aktywizacji.
5. Uruchamianie bardziej innowacyjnych programów, łączących aktywizację zawodową z aktywizacją społeczną: problemem jest bowiem nie tylko wykluczenie z rynku pracy, ale też wykluczenie społeczne. Wiele wskazuje na to, że sukces lokalnych społeczności w głównej mierze zależy od pojawienia się „lidera” – czy to w ramach lokalnych władz samorządowych, czy lokalnych przedsiębiorstw, czy wreszcie lokalnych organizacji społecznych. Wydaje się, że warto wprowadzić taki element do szkoleń dla administracji publicznej.