

wu pracowników na losy swego (gdzie jest możliwy wybór wielu odpowiedzi oraz możliwość wprowadzenia jednej odpowiedzi otwartej) zakładu pracy, odczuwanych objawów stresu;

– pytania metryczkowe dotyczące danych osobowych respondentów, którzy choć zachowywali anonimowość, z uwagi na istotne dla problemu wyróżniki podawali swoje dane dotyczące: płci, wieku, wykształcenia, stażu pracy w górnictwie i w obecnym zakładzie, zatrudnienia (na powierzchni czy na dole kopalni), stanu cywilnego, źródła utrzymania współmałżonka, liczby dzieci na utrzymaniu, przynależności do związków zawodowych.

Po badaniu pilotażowym badaniem właściwym w 1994 r. objętych zostało 370 osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w pięciu śląskich kopalniach, w których podejmowano akcje protestacyjne (zastosowano kwotowy dobór próby zgodnie ze strukturą zatrudnienia)².

Dokładnie po 10 latach – jesienią 2004 r. – przy użyciu tego samego narzędzia badawczego i z zachowaniem tych samych procedur, w kopalniach tej samej spółki węglowej, ponownie przeprowadzone zostało badanie, w którym wzięło udział 209 osób³.

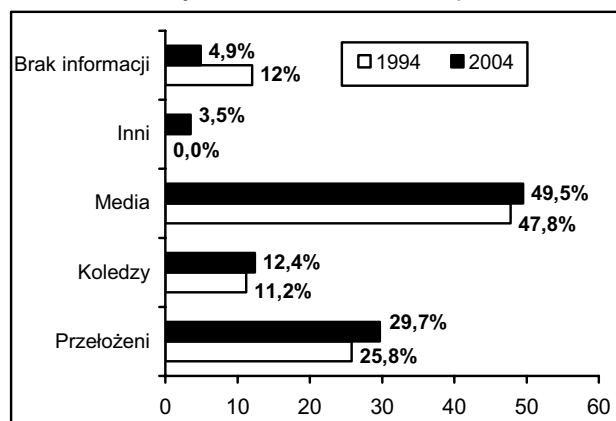
WYNIKI

Subiektywna percepcja rzeczywistości w świadomości uczestniczących w niej ludzi – choć w sytuacji zagrożenia, z uwagi na zacieśnienie i dezorganizację pola percepcji, nie pokrywa się najczęściej z obiektywnym stanem rzeczy – wyznacza równocześnie obiektywny stan tej rzeczywistości, ponieważ wpływa na zachowanie się ludzi w tej rzeczywistości. Proces restrukturyzacji górnictwa wnosi wiele ważnych zmian rzutujących na sytuację pracowników kopalń, ale czy i jak są one przez nich spostrzegane?

Osoby uczestniczące w badaniu zapytano, czy w ostatnim okresie wprowadzono – ich zdaniem – istotne zmiany organizacyjne w górnictwie. W 2004 r. 37,6% respondentów twierdziło, że nastąpiły istotne zmiany (w 1994 r. – 31%), że „nie” – 39,6% (odpowiednio: 44,8%), a odpowiedzi „nie wiem” udzieliło 22,8% osób (21,7%).

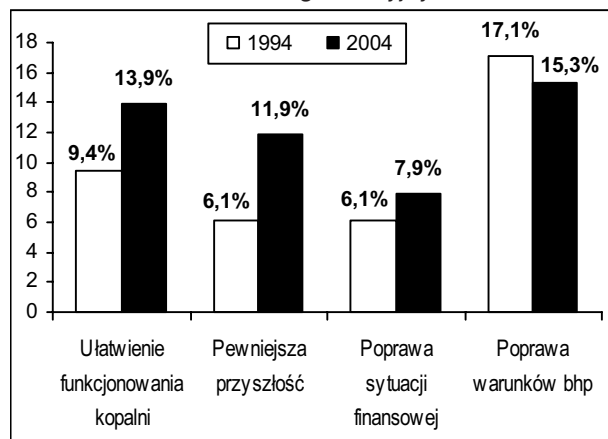
Głównym źródłem informacji o perspektywach górnictwa i przyszłości kopalni były i są nadal media (telewizja, radio i prasa). W mniejszym stopniu górnicy czerpią informacje od przełożonych i kolegów. Zmalała liczba osób, które uważają, że nikt ich nie informuje o planach i perspektywach górnictwa (wykres 1).

Wykres 1. Źródła informacji



Respondenci, którzy dostrzegali zachodzące zmiany, oceniali również korzyści, jakie przyniosły one samym pracownikom. Obecnie 17,8% (przed 10 laty 34,3%) uważa, że nie dały one pracownikom żadnych korzyści (częstość tych odpowiedzi rosła wraz z wiekiem badanych). Pozostali ankietowani zauważyli ułatwienie w funkcjonowaniu kopalń, pewniejszą przyszłość kopalń i poprawę ich sytuacji finansowej (wykres 2).

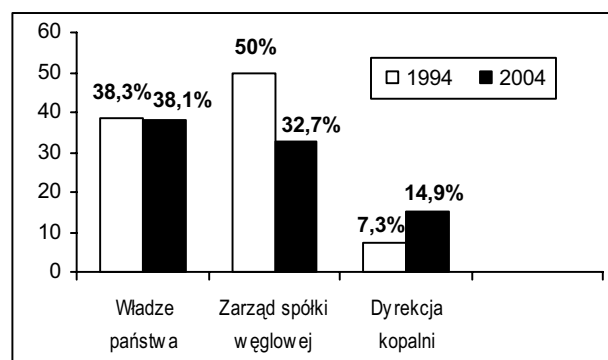
Wykres 2. Korzyści wynikające ze zmian organizacyjnych



Gdy osoby badane zapytano o to, jak oceniają sytuację kopalni, obecnie 59,4% ocenilo ją jako dobrą (przed 10 laty 22,3%), 31,2% jako przeciętną (58,7%), 3% – złą (8,7%). Nie potrafiło jej określić 6,4% (10,3%) osób.

Odpowiedzialnością za sytuację kopalni w 1994 r. górnicy obarczali w największym stopniu zarząd spółki węglowej. Niektórzy uważali, iż odpowiedzialność ponoszą władze państwa, w mniejszym stopniu dyrekcją kopalni. W badaniu przeprowadzonym w 2004 r. zdaniem ankietowanych za stan, w jakim znajdują się kopalnie, odpowiadają przede wszystkim władze państwa, w mniejszym stopniu zarząd spółki węglowej, a zdecydowanie najmniejszy wpływ ma dyrekcja kopalni (wykres 3).

Wykres 3. Odpowiedzialność za stan, w jakim znajduje się kopalnia

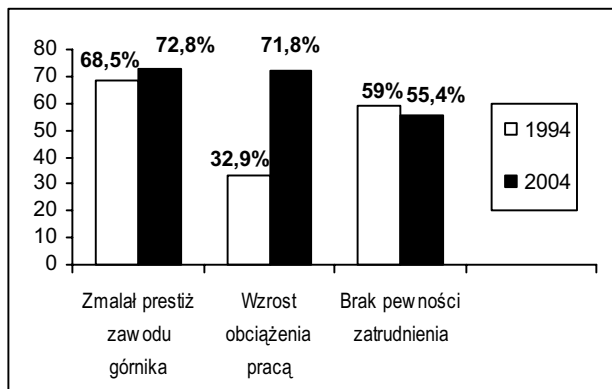


Nie zmienia się opinia o tym, kto może zmienić sytuację kopalń – respondenci wskazywali i wskazują przede wszystkim władze państwa, a także zarząd spółki węglowej.

W odpowiedzi na pytanie o to, co w ostatnim okresie uległo zmianom zarówno na korzyść, jak i na niekorzyść – mimo że część ankietowanych w 1994 r., jak i 10 lat później twierdziła, że nie dostrze-

ga wprowadzonych w górnictwie zmian – wskazywano jednak ich następstwa. Ankietowani w 2004 r. – tak samo jak przed dekadą – wśród niekorzystnych zmian najczęściej wymieniali: zmniejszenie się prestiżu zawodu górnika, obciążenie pracą oraz brak pewności zatrudnienia (wykres 4).

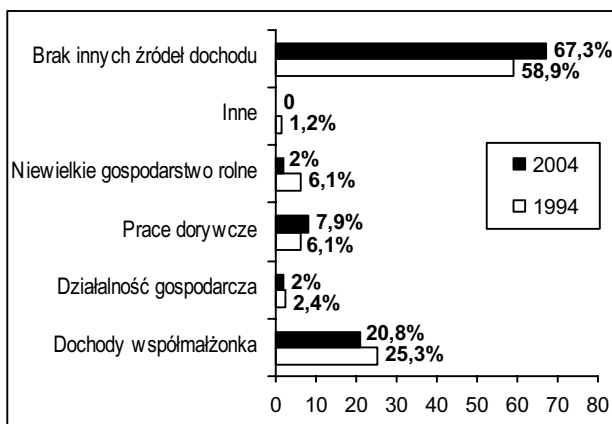
Wykres 4. Negatywne następstwa zmian w górnictwie



Górnicy boją się bezrobocia. 51,1% badanych w 1994 r. i 59,4% badanych w 2004 r. orzekła, iż czuje się zagrożona zwolnieniem z pracy.

Gdyby zaistniała konieczność poprawy sytuacji materialnej badani w 1994 r. i w 2004 r. w większości staraliby się dorobić do pensji. Niektórzy szukaliby pracy w innej kopalni, zaczęliby żyć oszczędniej. Ankietowani zostali również zapytani o to, czy mają dodatkowe źródło utrzymania – uzyskano ponad połowę odpowiedzi przeczących. Niewielki procent osób wymieniał dochody współmałżonka oraz deklarowało, że pracują dorywczo „po godzinach” (wykres 5).

Wykres 5. Dodatkowe źródła utrzymania

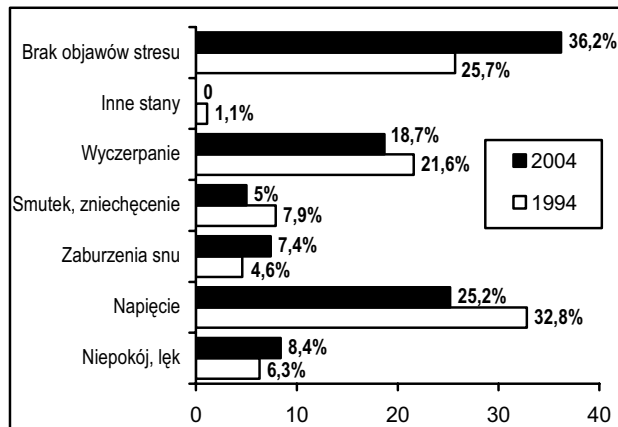


Dominującymi uczuciami w związku z sytuacją zawodową ankietowanych zarówno w 1994 r., jak i w 2004 r. są emocje negatywne: niepokój, lęki, obawy, zdenerwowanie, zniecierpliwienie. Obserwuje się tu jednak poprawę, ponieważ negatywne uczucia takie jak: złość, lęk, zniechęcenie dominowały u 63% respondentów w 1994 r., a w 2004 r. występowały już tylko u 38,6% ankietowanych (zadowolenie wzrosło z 9,9% do 17,4%). Odpowiedzi respondentów wskazują również, iż obecnie, tak jak i 10 lat temu, przeżywają stres, którego objawy są wyraźnie odczuwane, choć i ten problem ulega osłabieniu – w 1994 r. brak objawów deklarowało 25,7%, w 2004 r. – 36,2% (wykres 6).

Stres wyczerpuje człowieka, pochłania jego energię, a w konsekwencji obniża sprawność nie tylko

psychiczną, ale i fizyczną. Przedłużający się stan napięcia zaburza przebieg procesów fizjologicznych, co w efekcie prowadzi do pogorszenia się stanu zdrowia. W 1994 r. 37,3% badanych zauważało nasilające się problemy zdrowotne, obecnie – 11,9%.

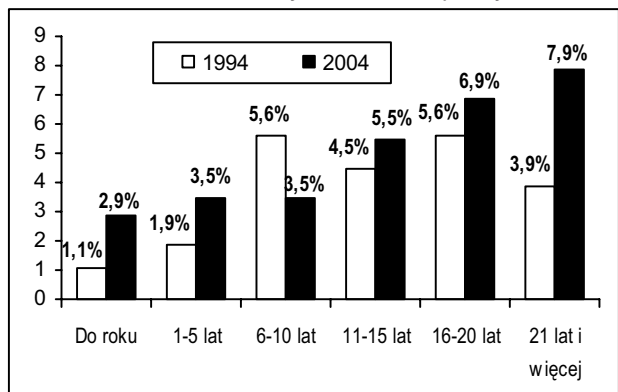
Wykres 6. Obserwowane u siebie objawy stresu



Ważnym elementem pomocnym w trudnych sytuacjach jest poczucie wsparcia. Jego źródłem mogą być instytucje i osoby bliskie, do których ma się zaufanie i na których można liczyć w każdej sytuacji. Ankietowani w obu badaniach zostali więc zapytani o to, na czyją pomoc liczyliby, gdyby sytuacja finansowa kopalni znacznie się pogorszyła. W 1994 r. większość górników liczyła tylko na siebie 66,8% (w 2004 r. 36,1%), na swoją rodzinę 19% (34%). Tylko niewielki procent badanych wskazywało związki zawodowe, dyrekcję kopalni, państwo i kościół. Te odpowiedzi wskazują na fakt, że zarówno obecnie, jak i 10 lat temu górnicy są przeświadczeni, że są zdani jedynie na siebie i najbliższych.

Szczególnie predestynowane do udzielania pracownikom wsparcia są związki zawodowe. Gdy zapytano, czy związki zawodowe nadal reprezentują interesy pracowników, odpowiedzi pozytywne udzieliło 36,1% respondentów (w 1994 r. – 35,9%), negatywnych 40,8% (46%), a 23,4% odpowiedziało, że nie wie (17,9%).

Wykres 7. Deklarowany udział w strajku a staż w obecnym zakładzie pracy



Na pytanie: „Czy zgadza się Pan z wyrażaną częściej opinią, iż jedyną skuteczną drogą rozwiązania problemów górników jest strajk?”, w 2004 r. pozytywnie odpowiedziało 29,4% badanych, podczas gdy w 1994 r. 30,2% (trudno powiedzieć”: 32,2% i 51%). Liczba odpowiedzi jednoznacznie negatywnych zmalała z 38,4% do 18,8%, co jest prawdopodobnie wy-

nikami obserwowanych na przestrzeni lat efektów organizowanych przez górników protestów.

W 1994 r. za strajkiem najczęściej optowali górnicy ze stażem pracy od 6–10 lat. Po 10 latach, w 2004 r., opowiadają się za tą formą rozwiązywania problemów ludzie pracujący w obecnych zakładach pracy od 11 do ponad 21 lat. Można więc założyć, że jest to ta sama grupa, której stosunek do strajku nie zmienił się w ciągu 10 lat (wykres 7, s. 22).

WNIOSKI

Zmiana organizacyjna dokonuje się poprzez zmiany indywidualne, także te dotyczące postaw i wartości. Zmuszony do poszukiwań nowego miejsca człowiek, który nie rozumie nowych reguł, nie wie czego może się spodziewać, odczuwa niepewność, zagrożenie, lęk. Czasem czuje się wyobcowany, pokrzywdzony, pozbawiony możliwości wywierania wpływu. Reorganizacja zawsze narusza interesy jednostek i grup społecznych zaangażowanych w utrzymanie status quo, budzi obawy czy wręcz niechęć. Upływ czasu, wdrażane przez lata zmiany, wymiana kadr wydawały się dostatecznym powodem dla zmiany opinii, odczuć i reakcji górników. Tymczasem badanie porównawcze przeprowadzone po 10 latach realizacji programu restrukturyzacji utwierdza w przekonaniu o trwałości reakcji i zjawisk.

Duża grupa ankietowanych, w tym samym stopniu co przed dekadą, nadal nie dostrzega istotnych zmian organizacyjnych w swoich zakładach pracy. Mimo że proces restrukturyzacji trwa już ponad 10 lat, bardzo podobny rozkład odpowiedzi wydaje się świadczyć o występującej tu – dość typowej dla sytuacji trudnej – obronności percepcyjnej. Ten mechanizm obronny, zakłócając przebieg procesów poznawczych, prowadzi do niekonsekwencji w deklaracjach. Mimo że zmiany nie są dostrzegane, obecnie dwukrotnie częściej respondenci obserwują korzyści, jakie przyniosły, wyraźnie lepiej oceniają sytuację, w jakiej teraz znajduje się kopalnia. Przed laty odpowiedzialnością za jej stan obarczano przede wszystkim zarząd spółki węglowej, obecnie władze państwa, choć zauważa się wzrost świadomości roli dyrekcji kopalni.

Dla zatrudnionych w kopalniach główne źródło informacji o perspektywach górnictwa niezmiennie stanowią media. Niesie to za sobą istotne niebezpieczeństwo z uwagi na fakt, że programy i artykuły w większości nastawione na sensacje, a nie na przekaz rzetelnej wiedzy, koncentrują się na patologii i różnego rodzaju zagrożeniach. Podkreślając obciążenia dla budżetu państwa, wręcz przeliczając koszty ponoszone przez każdego podatnika, wywołują poczucie niesprawiedliwości, krzywdy, irytację. Rzetelnie wykonujący swój zawód ciężko pracujący górnik nie czuje się odpowiedzialny za nakłady finansowe, jakich wymaga restrukturyzacja, to raczej on sam czuje się „ofiara” przemian. Podsycane przez media negatywne nastroje wpływają na zachowania górników i pośrednio na realizację programu restrukturyzacji.

Wśród niekorzystnych konsekwencji przemian nadal wymieniane są: utrata prestiżu zawodu, brak pewności zatrudnienia i obciążenie pracą. Zwłaszcza ten ostatni czynnik nabrał obecnie istotnego znaczenia – dwukrotnie częściej niż przed dekadą był on wskazywany przez ankietowanych. Może to jednak

świadczyć o zjawisku pozytywnym – lepszej organizacji pracy, która wymusza wyższą wydajność. Nie zmieniło się natomiast poczucie zagrożenia bezrobociem; nadal jest ono podobnie wysokie, gdyż ponad połowa respondentów odczuwa to zagrożenie.

W trakcie analizy emocji przeżywanych przez górników można zauważyć, iż, uczestnicząc w procesie przemian, ponoszą znaczne koszty psychologiczne, choć szczególnie wysokie były one w początkowej fazie restrukturyzacji. Dyskomfort wywołuje nie tylko sytuacja już istniejąca, ale i obawy związane z przyszłością. W konsekwencji pojawiają się negatywne emocje: od pasywnych (bezzadność, zniechęcenie, apatia, przygnębienie) do dynamizujących działanie (zniecierpliwienie, irytacja, bunt). Górnicy zapytani o rodzaj dominujących uczuć, przeżywanych w związku z sytuacją zawodową, deklarowali niepokój, lęki, zdenerwowanie, zniecierpliwienie. W 1994 r. dominowały one u 2/3 badanych, w 2004 r. liczba tych deklaracji spadła o połowę, wzrósł natomiast poziom zadowolenia.

Konsekwencją poprawy nastrojów wśród pracowników kopalń jest obniżenie się poziomu stresu. Podczas gdy przed 10 laty zaledwie 1/4 respondentów nie doświadczała objawów stresu, obecnie liczba takich osób wzrosła. Poprawiło się również samopoczucie fizyczne górników (kumulujące się napięcie prowadziło do wyczerpania zarówno psychicznego, jak i fizycznego, pogarszając stan zdrowia).

Poczucie wsparcia, czyli przeświadczenie, że są w otoczeniu człowieka osoby czy instytucje, do których ma on zaufanie, na których może polegać i pomoc liczyć, obniża poczucie zagrożenia oraz ułatwia radzenie sobie z trudnościami. Osoby badane obecnie, tak samo jak przed laty, liczą przede wszystkim na siebie i swoją rodzinę, nie widzą w tej roli ani związków zawodowych, ani dyrekcji kopalni, państwa czy kościoła. Tym niemniej to związki zawodowe – zwłaszcza w tej branży – wydają się mieć znaczenie szczególne. Tymczasem ocena związków jako reprezentanta interesów pracowników pozostaje raczej sceptyczna i niezmienna – pozytywnie odpowiadało 1/3 respondentów.

Strajk, jako metodę rozwiązywania górniczych problemów, pozytywnie ocenia ten sam procent respondentów. Wyraźnie zmniejszył się za to odsetek odpowiedzi negatywnych, co może być wynikiem obserwowanej na przestrzeni lat skuteczności siłowych metod domagania się realizacji żądań górników.

Niechętnie postrzegana przez społeczeństwo roszczeniowość tej grupy zawodowej ma, oprócz podstawowych motywów ekonomicznych, także inny wymiar. Przekonanie o wysokim znaczeniu pracy górnika i jej szczególnych właściwościach – co na przykład ostatnio wyrażało się w roszczeniach dotyczących przepisów emerytalnych – pełni rolę kompensacyjną dla osób, które uważają za krzywdzący sposób, w jaki traktuje się tę grupę zawodową.

¹ Karbownik A., *Analiza i ocena przebiegu procesu restrukturyzacji zatrudnienia w polskim górnictwie węgla kamiennego w latach 1990–1997*, Katowice 1998, s. 119.

² Sowińska A., *Człowiek w sytuacji przemian ekonomicznych: psychologiczne koszty adaptacji*, Katowice 2000.

³ Gatnar K., *Spoleczne skutki restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego*, nie publikowana praca magisterska, Katowice 2005.