

GÓRNICZE SZKOLNICTWO ZAWODOWE W OKRESIE TRANSFORMACJI USTROJOWEJ

Wprowadzenie

Lata 90. ubiegłego wieku były okresem dynamicznych zmian w polskim górnictwie węgla kamiennego. Wraz z pozostałymi sektorami gospodarki górnictwo stało się miejscem głębokich przemian, których celem było dostosowanie przedsiębiorstw państwowych do wymogów gospodarki rynkowej. W procesie restrukturyzacji górnictwa wyróżnia się następujące okresy:

- Lata 1989-1993, w trakcie których wdrażano założenia rządowego dokumentu „Restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego w Polsce – realizacja pierwszego etapu w 1994 roku w ramach możliwości finansowych państwa” oraz „Programu powstrzymywania upadłości górnictwa węgla kamiennego w Polsce”. Główne założenia tych dokumentów obejmowały m.in. wprowadzenie zmian w strukturach organizacyjnych górnictwa i usamodzielnienie kopalń. Była to niekorzystna zmiana. Kopalnie obciążane długami, majątkiem nieprodukcyjnym i nadmiernym zatrudnieniem nie były w stanie efektywnie funkcjonować¹. Wystąpiły znamiona szoku podażowego², polegające na załamaniu opłacalności produkcji. Po prawie trzech latach powstało siedem jednoosobowych spółek Skarbu Państwa. Spadało wydobycie węgla, zatrudnienie w górnictwie zmniejszyło się o prawie 25%.
- Lata 1994-1995 obejmowały okres wdrażania programu „Restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego. Część II – Program dla realizacji II etapu w okresie 1994-1995”. Podstawowym założeniem tego programu było uzyskanie rentowności przez spółki węglowe i jej utrzymanie³. Spółki węglowe uzyskały dotacje celowe z budżetu państwa, przeznaczone na likwidację kopalń i oddłużenie górnictwa. Jednakże z powodu eskalacji żądań związkowych i wzrostu wynagrodzeń nie uzyskano zakładanych parametrów wzrostu.

¹ M. Kugiel: *Ewolucja organizacji zarządzania w górnictwie węgla kamiennego w latach 1978-2008*. „Wspólne Sprawy” 2007, nr 8, s. 8.

² D. Kotlorz: *Ekonomia rynku pracy*. Akademia Ekonomiczna, Katowice 2008.

³ M. Turek: *Proces dostosowawczy polskiego górnictwa węgla kamiennego do warunków gospodarki rynkowej*, www. igeos.pl, dostęp: 24.11.2008.

- Spółki węglowe zanotowały stratę 782,1 mln przy jednoczesnym dalszym wzroście zobowiązań względem państwa.
- Lata 1996-1997 w związku z postępującym załamywaniem się sytuacji w górnictwie musiały przynieść dynamizację procesów naprawczych. Opracowany przez rząd kompleksowy program „Górnictwo węgla kamiennego, polityka państwa i sektora na lata 1996-2000 – program dostosowania górnictwa węgla kamiennego do warunków gospodarki rynkowej i międzynarodowej konkurencyjności” został przyjęty do wdrożenia przez Sejm w grudniu 1996 roku⁴. Umorzono częściowo zobowiązania górnictwa względem ZUS, PFRON, NFOŚ. Zmniejszyła się liczba czynnych ścian, jednak na skutek zwiększenia produktywności w dalszym ciągu wzrastało wydobycie węgla, którego koszty jednostkowe sprzedaży wzrastały. Przez dwa lata wynik finansowy w dalszym ciągu wykazywał pogłębiającą się stratę.
 - Lata 1998-2002 obejmowały realizację programu rządowego „Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998-2002”, który został wsparty ustawą „O dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych”. Wiele działań dotyczyło sfery organizacyjnej, m.in. trybu wyłaniania zarządów spółek węglowych, powoływania rad nadzorczych, reprezentacji ministra gospodarki. W tym okresie zlikwidowano całkowicie 13 najbardziej nierentownych kopalń. Wprowadzono górniczy pakiet socjalny. Był to zespół działań zmierzających do niedopuszczenia do wzrostu bezrobocia poprzez aktywizację na rynku pracy osób odchodzących z kopalń i zapewnienie osłony socjalnej górnikom i ich rodzinom. Naczelną zasadą stało się niestosowanie zwolnień grupowych⁵. Narzędziami pakietu były m.in.: pięcioletnie urlopy górnicze, jednorazowe odprawy pieniężne, zasiłki socjalne na przekwalifikowanie się. W wyniku tych działań oraz odejść naturalnych zatrudnienie zmniejszyło się o kolejne 136 tys. osób. Trwała prywatyzacja i wydzielanie z górnictwa mniejszych podmiotów i działów kopalń.
 - W styczniu 2003 roku Rada Ministrów przyjęła „Program restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2003-2006 z wykorzystaniem ustaw anty kryzysowych i zainicjowaniem prywatyzacji niektórych kopalń”⁶. Efektem tego programu stało się m.in. utworzenie Kompanii Węglowej S.A., skupiającej obecnie 16 zakładów górniczych, stopniowe zmniejszanie zdolności produkcyjnych kopalń o dalsze 12,7 mln ton i redukcja za-

⁴ Ibid., s. 5.

⁵ www.home.agh.edu.pl, dostęp: 24.11.2008.

⁶ *Restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego*. Red. A. Fornalczyk, J. Choroszczak, M. Mikulec. Poltext, Warszawa 2008.

trudnienia o 27 tys. osób, głównie w formie odejść naturalnych z zakładów pracy, przy blokadzie zatrudnienia.

- Kolejne lata to następne etapy restrukturyzacji w postaci dokumentów „Restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego na lata 2004-2006 oraz strategia na lata 2007-2010”. Przynosiły one założenia dalszego zmniejszania zdolności produkcyjnych oraz postępującą redukcję zatrudnienia. Jednakże z uwagi na poprawiającą się wciąż światową koniunkturę na węgiel i wzrost cen tego surowca realizowano alternatywne warianty restrukturyzacji. Wzrastająca sprzedaż węgla dla odbiorców przemysłowych (energetyka, ciepłownictwo) oraz umorzenie różnych zobowiązań finansowych spółek górniczych spowodowało osiągnięcie dodatniego finansowego wyniku netto w roku 2003 i następnych latach.

1. Górnicze szkolnictwo zawodowe

Jednym z efektów restrukturyzacji górnictwa była postępująca likwidacja szkół górniczych średnich i zawodowych oraz zmniejszona rekrutacja na wydziały górnicze szkół wyższych. Przy znaczącym spadku zatrudnienia spowodowało to postępujący proces starzenia się załóg kopalń. Na koniec 2006 roku 68% zatrudnionych na dole legitymowało się stażem pracy od 16 do 25 lat⁷. Średni wiek zatrudnionych w kopalniach i zakładach przeróbki mechanicznej wynosił w tym okresie 41 lat. Były to osoby wykształcone jeszcze w poprzednim systemie, kiedy to w 55 technikach górniczych w latach 1950-1965 wykształcono 19 907 techników⁸. Proces degradacji szkół zawodowych rozpoczął się w roku 1993, gdy uruchomiono tylko jedno klasę w ZSG, w roku 1997 definitywnie zakończono edukację w tego typu szkołach. W wyniku reorganizacji i przeprofilowania szkolnictwa po roku 1999 funkcjonowało tylko jedno technikum górnicze. Stopniowa poprawa tych parametrów zaczęła następować dopiero około roku 2006. Po wielu dramatycznych ocenach i analizach przeprowadzanych m.in. przez WUG i GIG zaczęto zdawać sobie sprawę z niedoboru wykwalifikowanych rąk do pracy pod ziemią. Konrad Tausz, opisując aktualny stan kadr w górnictwie, wskazywał na związek niskich kwalifikacji zawodowych z wzrastającą wypadkowością w górnictwie, przy czym nie chodziło tylko o brak praktycznych umiejętności wykonywania czynności górniczych. Na czoło niebezpieczeństw wysuwa się brak obycia z podziemiem, nieumiejętność właściwej oceny sytuacji i nieświadomość licznych zagrożeń naturalnych⁹. Konrad

⁷ Ibid., s. 73.

⁸ B. Barchański: *Szkolnictwo górnicze w Polsce – wczoraj, dziś, jutro*. „WUG” 2007, nr 9, s. 11.

⁹ K. Tausz, P. Hetmańczyk: *Stan aktualny specjalistycznych kadr pracowniczych w górnictwie węgla kamiennego*. „WUG” 2002, nr 11, s. 16.

Tausz wykazywał również w kolejnych pracach¹⁰, że w latach 2007-2012 nastąpi bardzo wysoki przewidywany niedobór kadry inżyniersko-technicznej, górników i pracowników posiadających szczególne kwalifikacje górnicze¹¹.

Stopniowo od roku 2006 daje się zauważyć wzrastające zainteresowanie szkolnictwem górniczym i powstawanie klas o tej specjalności w średnich szkołach technicznych. Obecnie w zawodach górniczych kształci 16 szkół¹². Najczęściej mają podpisane porozumienia ze spółkami węglowymi, zapewniające stypendia dla najzdolniejszych uczniów i możliwość praktycznej nauki zawodu. Po ukończeniu nauki gwarantują zatrudnienie. Prognoza kończenia nauki do roku 2009 stanowi o prawie dwukrotnym zwiększeniu liczby absolwentów – do 1600 osób¹³. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych jest jednym z wymogów współczesnej gospodarki. Kontakt z wysoce specjalistycznym sprzętem i technizacja pracy wymusza permanentne uczenie się przez całe życie (*life-long learning society*).

2. Badania w Centrum Kształcenia Kadr Górnictwa

W odpowiedzi na deficyt usług kształcenia w zawodach górniczych Katowicki Holding Węglowy powołał do życia Centrum Kształcenia Kadr Górnictwa. Nauka w szkole odbywa się w systemie zaocznym w soboty i niedziele. Wiek słuchaczy waha się od dziewiętnastu do czterdziestu trzech lat, jednak w zdecydowanej większości przeważają osoby około dwudziestego roku życia. Badaniami objęto losowo wybraną grupę stu słuchaczy Centrum Kształcenia Kadr Górnictwa w Katowicach. Liczba ogólna słuchaczy wynosi 211.

W pierwszym pytaniu ankiety zapytano respondentów o sposób uzyskania informacji na temat rekrutacji do nowo powstałej szkoły. Pomimo prowadzenia szerokiej kampanii informacyjnej w prasie regionalnej i górniczej oraz na stronie internetowej, 51% respondentów wskazało jako źródło informacji inne osoby pracujące w kopalni lub działacze związków zawodowych w kopalniach. Drugim w kolejności znaczenia źródłem informacji okazały się plakaty umieszczone na głównych traktach komunikacyjnych kopalń. Pomimo że słuchaczami szkoły są głównie ludzie bardzo młodzi, Internet i prasa są całkowicie nietrafionymi narzędziami komunikacji w tej grupie społecznej. Trzecim co do znaczenia źródłem informacji o szkole były bezpośrednie spotkania z pracownikami szkoły organizowane w kopalniach. Istotny jest fakt, że w spotkaniach uczestniczyli

¹⁰ K. Tausz, A. Karbownik: *Kadra inżyniersko-techniczna w kopalniach węgla kamiennego*. GIG, Katowice 2003.

¹¹ K. Tausz, P. Hetmańczyk: *Przewidywany niedobór zatrudnienia specjalistycznych kadr w górnictwie węgla kamiennego do 2010 roku*. „WUG” 2003, nr 1, s. 15-20.

¹² www.nettg – portal górniczy, dostęp: 21.05.2008.

¹³ K. Tausz, P. Hetmańczyk: *Stan specjalistycznych kadr w górnictwie a bezpieczeństwo pracy w kopalniach*. „WUG” 2007, nr 9, s. 49-53.

z ramienia kopalni pracownicy obdarzeni prestiżem wynikającym z racji zajmowanego stanowiska i doświadczenia zawodowego. Reasumując, należy podkreślić nasuwający się wniosek o istnieniu dużych nieformalnych więzi grupowych w tej branży, okazującej silny związek z tradycją, korzystającej z ustnych przekazów i osobistych doświadczeń innych osób.

W pytaniu drugim zapytano o staż pracy w górnictwie i poza górnictwem. 80% uczniów ma staż pracy od zera do pięciu lat. Wynika to z faktu ponownego, po latach blokady, otwarcia naboru do kopalń. Do spółek węglowych są przyjmowani młodzi ludzie, niebędący w przeważającej większości absolwentami szkół górniczych. Zdają sobie sprawę z własnych niedoborów wiedzy fachowej oraz mają świadomość konieczności jej uzupełnienia. W przedziale od 6 do 10 lat odsetek podejmujących naukę jest najmniejszy. Jest to okres stabilizacji osobistej, nastawiony na założenie rodziny i wychowywanie dzieci. Dopiero osoby ze stażem pracy powyżej 11 lat zaczynają wykazywać tendencję do pogłębiania wykształcenia. Mogą już przeznaczyć na naukę własną pewne środki materialne, dysponują większą ilością czasu oraz wysoką motywacją. Dostrzegają również potrzebę podniesienia swojego prestiżu w środowisku pracy. W górnictwie od zawsze sankcjonowany jest hierarchiczny porządek społeczny, dzielący pracowników na niższą (robotniczą) i wyższą grupę społeczną (dozór)¹⁴. 40% respondentów posiada staż pracy poza górnictwem od jednego miesiąca do osiemnastu lat. Jako motywy zmiany pracy podawano głównie chęć stabilizacji i pewność pracy do emerytury „na państwowym”. Ponadto górnictwo w odczuciu społecznym wciąż postrzegane jest jako grupa zawodowa obdarzona licznymi dodatkowymi świadczeniami i przywilejami, nieobecnymi w innych branżach czy prywatnych firmach.

Pytanie trzecie dotyczyło tematu tradycji górniczych w rodzinie. Młode pokolenie niechętnie poddaje się nieodzownemu w wielu sytuacjach bezwzględnemu posłuszeństwu przełożonym na dole kopalni. Dlatego dobrze jest, jeżeli na pracę w kopalni decyduje się syn górnika. Gdy młody człowiek ma w domu osobisty przykład ojca, łatwiej jest mu przejść okres adaptacji zawodowej. 66% respondentów to synowie górników, bardzo często przyprowadzeni do pracy przez ojców na ich macierzyste kopalnie. Aż 58% respondentów ma w rodzinie kilkuosobowe tradycje pracy w górnictwie. Kilka osób umieściło informację w formie dopisku, że w kopalni pracuje po kilka osób z rodziny. Tylko 10% podjęło tę pracę, nie posiadając rodzinnych doświadczeń, korzystając z przekazów medialnych i informacji osób trzecich. Kolejne pytanie dotyczyło bezpośrednio motywacji podjęcia nauki. W literaturze¹⁵ najczęściej omawiane są

¹⁴ K. Gadowska, J. Martyka, K. Nowak, K. Tausz: *Wykorzystanie prestiżu dozoru w procesie zarządzania KWK*. „WUG” 2007, nr 9, s. 53-58.

¹⁵ S. Borkowska: *Motywacja i motywowanie*. W: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Red. H. Król, A. Ludwiczynski. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.

teorie potrzeb Masłowa, Herzberga, McGregora. Wszystkie jednak dzielą proces motywacyjny na kilka faz. Jedną z nich jest aktywacja zachowań, będąca następstwem pojawienia się motywatora wywołującego określone reakcje. Znacząca grupa respondentów wymieniła co najmniej jeden motywator. Najczęściej pojawiała się chęć awansu i podniesienia własnej wiedzy. Awans rozumiany jako kariera zawodowa niesie za sobą różne pożądane wartości. Henryk Król zalicza do nich m.in.: wyższe wynagrodzenie, szacunek kolegów, autonomię, władzę, uznanie, dostęp do większej ilości informacji¹⁶. Kolejnym motywem jest chęć utrzymania gwarancji pracy w górnictwie. Respondenci zdają sobie sprawę, że w razie niekorzystnych zawirowań w przemyśle węglowym dyrekcje kopalń będą nieraz zmuszone dokonać zwolnień pracowników. Aby zapobiec takim działaniom w stosunku do własnych osób, podnoszą swoją wartość na rynku pracy poprzez uzyskiwanie fachowych kwalifikacji. Szesnaście osób deklaruje chęć kontynuacji nauki na studiach górniczych. Respondenci zapytani o reakcję otoczenia na podjęcie nauki w 83% odpowiedzieli, że spotkały ich same pozytywne komunikaty. Pojawiły się one zarówno w domu, wśród członków najbliższej rodziny, jak i w grupie zawodowej.

W kolejnym pytaniu ankiety respondenci odpowiadali na pytanie związane z podejmowanymi wcześniej próbami kształcenia. 28% respondentów posiada za sobą takie nieudane próby. Fiasko nauki szkolnej wynikało głównie z trybu nauki (szkoły typu wieczorowego), przyczyn osobistych, to jest braku środków materialnych, założenia rodziny, braku czasu.

Zapytano respondentów, ile przeciętnie godzin czasu w miesiącu zamierzają przeznaczyć na naukę własną. To pytanie sprawiło trudność, większą ilość czasu przeznaczają na naukę w okresie sesji egzaminacyjnych. Ostatnie pytanie dotyczyło kwestii poziomu zadowolenia z pracy na obecnie zajmowanym stanowisku. Respondentom zadano pięć możliwych do wyboru pytań:

- przyszedłem ze świadomego wyboru, chcę tutaj pracować,
- jestem zadowolony i nie myślę o zmianie,
- jestem zadowolony z pracy, ale widziałbym się w innym oddziale,
- jestem raczej zadowolony, ale gdyby trafiła się inna praca, to zmienię,
- pracuję, bo nic innego nie znalazłem.

Zadowolenie z pracy, zgodnie z definicją *Encyklopedii zarządzania*¹⁷, jest rezultatem zweryfikowania oczekiwań pracowników w odniesieniu do pełnionych przez nich funkcji z warunkami, w których przyjdzie im je realizować. Stanowi ono nieodzowny element osiągania przez przedsiębiorstwo wysokiej sprawności funkcjonowania. Zależy m.in. od takich czynników jak: wiek,

¹⁶ H. Król: *Kształtowanie karier w organizacji*. W: *Zarządzanie zasobami ludzkimi...*, op. cit., s. 488.

¹⁷ www.encyklopediazarzadzania, dostęp: 25.11.2008.

poziom wykształcenia, inteligencja, osobowość. Znaczna grupa respondentów określiła swój poziom zadowolenia z pracy jako bardzo wysoki. Słuchacze nie myślą o zmianie pracy na inną. Co to oznacza dla pracodawcy? Przy relatywnie wysokim poziomie zadowolenia z pracy następstwem w przedsiębiorstwie mogą być tak pozytywne zmiany jak: wzrost wydajności pracy oraz zdolności produkcyjnych, niższy poziom absencji chorobowej, optymalne wykorzystanie zasobów ludzkich w procesie pracy, zmniejszenie fluktuacji kadr, poprawa stosunków interpersonalnych¹⁸, minimalizacja częstości i liczby wypadków przy pracy¹⁹.

Podsumowanie

1. W procesie restrukturyzacji górnicze szkolnictwo zawodowe na Śląsku uległo całkowitej degradacji i rozproszeniu.
2. Brak szkolnictwa zawodowego spowodował brak zastępowalności pokoleń.
3. Reaktywowana szkoła zaoczna spotkała się z dużym oddźwiękiem społecznym.
4. Środowisko górnicze preferuje tradycyjne metody kontaktu interpersonalnego i wymiany informacji.
5. Pracę w podziemnych zakładach górniczych częściej podejmują osoby o górniczych tradycjach w rodzinie.
6. Praca w górnictwie jest nadal postrzegana jako stosunkowo atrakcyjna. Jej atutem jest stabilność zatrudnienia i pakiet przywilejów.

MINING VOCATIONAL EDUCATION IN THE RESTRUCTURISATION PROCESS

Summary

The article describes changes in vocational education of mining industry which came up in Upper Silesia Region in restructuring process of underground mining sector. The consequence of broadly planned employment reduction was generation gap and incapacitation to relieve qualified staff in underground coal mines. There were presented the results of self – created research conducted between students of Centrum Kształcenia Kadr Górnictwa. The results concerned student motivation to start school. The purpose of research was to

¹⁸ W. Mróz, M. Bannert, E. Małobęcki: *Wypadkowość jako skutek zaburzeń regulacyjnych pracownika i jego otoczenia*. „WUG, SITG” Problemy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w polskim górnictwie. Mysłowice 2004.

¹⁹ M. Bannert, E. Małobęcki: *Stosunki interpersonalne jako jedna z przyczyn wypadków w górnictwie*. „WUG” 2003, nr 10, s. 23.

discover answers to question what work and work – environment factors result in stimulating development of professional competences of workers employed in underground mining plants.