

*RAFAŁ MUSTER*

Uniwersytet Śląski

## GÓRNICY Z RUDY ŚLĄSKIEJ NA TLE PRACUJĄCYCH MIESZKAŃCÓW MIASTA

### Wstęp

W 2007 roku Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej przystąpił do realizacji projektu wielopłaszczyznowej analizy procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy<sup>1</sup>.

Wypracowana na potrzeby projektu metodologia badań zakładała dotarcie do czterech kategorii respondentów: uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy, pracodawców, pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej. Badania prowadzone wśród bezrobotnych oraz kończących szkoły ponadgimnazjalne miały charakter całościowy, natomiast wśród pracodawców i pracujących realizowane były na celowo dobranych próbach. W ramach projektu (trwającego od stycznia 2007 r. do marca 2008 r.) przeprowadzono dwukrotne badania ankietowe wśród uczniów, pracodawców i pracujących oraz jednokrotne wśród bezrobotnych (zob. Muster 2008).

---

<sup>1</sup> Projekt badawczy „Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej” współfinansowany był ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Sektorowego Programu Operacyjnego „Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006”. Część niewykorzystanych środków finansowych przeznaczonych na lata 2004–2006 została przesunięta na 2007 r.

Na potrzeby artykułu spośród objętych badaniami osób pracujących ( $N = 4025$ ) wyodrębniono górników ( $N = 334$ ), porównując ich z ogółem ankietowanych. W Rudzie Śląskiej jest czynnych pięć kopalni węgla kamiennego, a górnictwo w istotny sposób kształtuje sytuację na lokalnym rynku pracy. W czasie prowadzenia badań górnicy pracowali w trzech kopalniach: „Polska Wirek”, „Pokój” i „Halemba”.

Głównym celem badań była identyfikacja postrzeganych możliwości rozwoju zawodowego, czynników wpływających na chęć zmiany obecnej pracy, diagnoza kompetencji cywilizacyjnych (między innymi odsetka osób z prawem jazdy kat. „B”, znających co najmniej jeden język obcy czy korzystających z Internetu), próba diagnozy czynników skłaniających do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz poznanie elementów pracy szczególnie ważnych dla pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej.

Przeprowadzone badania miały charakter panelowy. Pierwsze badanie ankietowe przeprowadzono od marca do maja 2007 roku, natomiast drugie – w okresie od października do grudnia 2007 roku, wykorzystano w nich standaryzowany kwestionariusz ankiety, który składał się z 25 pytań i metryczki. Większość pytań miała charakter zamknięty lub półotwarty.

Ankieterzy przeprowadzający wywiady z pracodawcami (ok. 1100 dwukrotnie przebadanych przedsiębiorców, na pytania odpowiadali właściciele firm, dyrektorzy ds. personalnych lub osoby odpowiedzialne za proces rekrutacji i selekcji) zostawiali dodatkowo pracownikom kwestionariusze z prośbą o ich wypełnienie. Po kilku dniach odbierali wypełnione kwestionariusze. Liczba zostawionych pracownikom ankiet była uzależniona od liczby pracujących. Zastosowano w tym przypadku odpowiednie proporcje – im więcej zatrudnionych (na podstawie danych GUS-u), tym więcej zostawiono ankiet. W firmach zatrudniających nie więcej niż 9 osób zostawiano 2 kwestionariusze, w przedsiębiorstwach, w których pracowało od 10 osób do 49 osób, zostawiano 5 ankiet. Natomiast w firmach zatrudniających od 50 do 249, od 250 do 999 oraz powyżej 999 osób zostawiano odpowiednio 20, 100 oraz 150 kwestionariuszy.

## Wyniki badań

Wśród objętych badaniami przeważały osoby liczące od 35 lat do 44 lat (50,7%). Osoby w tak zwanym wieku mobilnym zawodowo (18–44 lata) stanowiły łącznie 65,2% badanych. Zdecydowaną większość (82,9%) ankietowanych sta-

nowili mężczyźni. Z uwagi na wykształcenie najliczniejszą kategorią były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (37,9%) oraz średnim technicznym (30,0%), natomiast 14,4% to osoby z wykształceniem wyższym (zawodowym i magisterskim).

Górników pytano także o staż pracy w obecnym przedsiębiorstwie (kopalni węgla kamiennego). Niewielka część badanych górników (4,2%) w miejscu pracy była zatrudniona krócej niż 5 lat. Dla porównania – udział osób pracujących w firmie nie dłużej niż 5 lat wśród ogółu ankietowanych mieszkańców Rudy Śląskiej był osmiokrotnie wyższy i kształtował się na poziomie niemal 36%. Badani górnicy najczęściej wskazywali, że w obecnej firmie pracują od 21 lat do 25 lat (21,6%). Spośród badanych górników węgla kamiennego 72,1% z nich w tej samej kopalni pracowało od co najmniej 11 lat. Wśród ogółu pracujących udział osób zatrudnionych co najmniej 11 lat w tej samej firmie był znacząco niższy i wyniósł 36,9%. Świadczy to między innymi o dużej stabilności zatrudnienia w przedsiębiorstwach związanych z górnictwem. To z jednej strony efekt względnie wysokich zarobków i dodatkowych gratyfikacji systemowych („trzynastka”, „czternastka”, deputat węglowy, różne pakiety socjalne itp.), natomiast z drugiej strony nie bez znaczenia jest fakt braku stabilnych miejsc pracy w Rudzie Śląskiej i w najbliższej okolicy dla osób z takimi kwalifikacjami zawodowymi. Należy także wspomnieć o czynniku kulturowym, związanym z rodzinnymi tradycjami pracy w branży górniczej. Istotną kwestią bezpośrednio wpływającą na długotrwałość zatrudnienia w kopalni i małą chęć zmiany pracy jest również możliwość przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Obecnie świadczenia emerytalne uzyskują osoby po 25 latach pracy „na dole”, bezpośrednio przy wydobywaniu węgla. Czynniki te wpływają na postrzeganie miejsc pracy w kopalniach jako atrakcyjnych i stabilnych, co determinuje niskie wskaźniki fluktuacji.

Jedno z pytań w ankiecie dotyczyło wartości życiowych. W celu uchwycenia poziomu zbieżności udzielonych odpowiedzi przez górników i ogół badanych dokonano obliczeń statystycznych na podstawie współczynnika korelacji rang ro-Spearmana. Współczynnik ten zawiera się w granicach  $(-1, 1)$ , gdzie  $ro = 1$  świadczy o całkowitej zgodności rang (por. Gruszczyński 1986: 149). Obliczenia statystyczne wykazały, że współczynnik ten kształtuje się na poziomie 0,86. Świadczy to o dużym poziomie zbieżności udzielonych odpowiedzi na pytanie o system wartości górników i ogółu pracujących. Otóż zarówno w przypadku górników, jak i ogółu pracujących na pierwszych dwóch pozycjach wskazywano zdrowie oraz zadowolenie z życia rodzinnego.

Fakt, że w hierarchii wartości na pierwszej pozycji pojawiło się zdrowie, można interpretować w kategoriach pragmatycznych. Dobry stan zdrowia pozwala sprawnie funkcjonować na rynku pracy, czy też szerzej – w życiu społecznym. Dla objętych badaniem ważne jest również osiągnięcie zadowolenia z życia rodzinnego. Powinni zdawać sobie z tego sprawę szczególnie ci pracodawcy, którzy często wymagają od swojego personelu zostawiania „po godzinach” czy też wykonywania dodatkowej pracy w domu. Zadowolenie z życia rodzinnego daje poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Jest także płaszczyzną realizacji jednostki w innych niż zawodowych rolach.

Dobrobyt materialny zajął trzecie miejsce we wskazaniach górników, a tuż za nim w zestawieniu rankingowym pojawiły się dobre relacje z innymi ludźmi oraz interesująca i dająca satysfakcję praca. Natomiast wśród ogółu objętych badaniami pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej na trzeciej pozycji znalazła się interesująca i dająca satysfakcję praca, a na kolejnych miejscach: dobre relacje z innymi ludźmi oraz stałe zatrudnienie. Górnicy – podobnie, jak ogół badanych – twierdzili, że nieco ważniejsza jest praca interesująca i dająca satysfakcję niż ta, która daje stabilizację. Praca jako wartość okazała się ważna dla górników, jednak należy wyraźnie podkreślić, że najistotniejsze jest dla nich zdrowie oraz zadowolenie z życia rodzinnego. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1

## Wartości życiowe w opiniach respondentów

Wartości	Górnicy		Ogół badanych	
	%	ranga	%	ranga
Zdrowie	60,5	1,0	71,2	1,0
Zadowolenie z życia rodzinnego	56,3	2,0	55,1	2,0
Dobrobyt materialny	34,4	3,0	21,3	6,0
Dobre relacje z innymi ludźmi	33,8	4,0	37,4	4,0
Interesująca i dająca satysfakcję praca	33,2	5,0	40,6	3,0
Stać praca	24,6	6,5	29,4	5,0
Rozwijanie własnych zainteresowań	24,6	6,5	6,3	10,0
Dobre wykształcenie	12,9	8,0	8,7	7,0
Cwaniactwo i spryt	11,7	9,0	2,9	11,0
Postępowanie zgodne z dekalogiem	8,1	10,0	8,2	8,0
Możliwość rozwoju zawodowego	0,6	11,0	6,4	9,0

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż badani mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

Źródło: badania własne.

Populacja pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy wzięli udział w badaniu ankietowym, w większości zgodziła się ze stwierdzeniem, że lepiej podjąć jakąkolwiek pracę, niż pozostawać bezrobotnym. W ten sposób odpowiedziało 75,7% ogółu badanych oraz nieco mniej, bo 67,3% związanych z górnictwem. Tak duży odsetek respondentów zgadzających się ze stwierdzeniem, że lepiej podjąć każdą pracę, niż pozostawać bezrobotnym, może świadczyć o dużej motywacji zatrudnionych do pełnienia roli pracownika i wysokim etosem pracy. Ewentualna utrata pracy determinuje chęć jak najszybszego znalezienia nowego zatrudnienia – pytanie, na ile rynek jest przygotowany do generowania atrakcyjnych (przede wszystkim płacowo) ofert. Dla tych osób praca sama w sobie przedstawia określoną wartość, stąd też deklarowane aktywne, a nie pasywne zachowania na rynku, które wyraźnie mają charakter prozatrudnieniowy. Nieco mniejsze zainteresowanie wykonywaniem „jakiegokolwiek pracy” przez osoby zawodowo związane z górnictwem (w porównaniu z ogółem badanych) może świadczyć o przyzwyczajeniu do pracy w firmie dającej nie tylko względnie wysokie wynagrodzenie, ale także różnego rodzaju pakiety socjalne w postaci deputatów węglowych, bonów żywnościowych czy dofinansowania wypoczynku. Konieczność zmiany miejsca pracy (np. związana z procesami restrukturyzacji lub zmniejszeniem popytu na węgiel) dla wielu górników oznaczałaby duże problemy z ponownym wejściem na rynek pracy. Problemem mogą być nie tylko kwalifikacje, niedostosowanie do zawodowego funkcjonowania poza sektorem górnictwem, ale także zbyt duże oczekiwania finansowe w stosunku do możliwości przedsiębiorstw. Efektem tego byłby narastający problem bezrobocia wśród tracących pracę górników, prowadzący z czasem do trwałego wykluczenia przedstawicieli tej kategorii zawodowej z rynku pracy.

Badanych zapytano także o źródło informacji o wolnym miejscu pracy, na które została przeprowadzona rekrutacja. Analiza empiryczna wykazała, że zarówno górnicy, jak i ogół ankietowanych najczęściej wskazywali na bezpośredni kontakt z pracodawcą oraz na znajomych (tabela 2). Na trzecim miejscu górnicy wskazywali ogłoszenia prasowe, natomiast ogół badanych – Powiatowy Urząd Pracy. Na uwagę zasługuje fakt, że górnicy pięciokrotnie częściej w stosunku do ogółu badanych wskazywali na prywatne agencje pośrednictwa pracy jako na instytucje, które pośredniczyły w podjęciu przez nich pracy w obecnym zakładzie.

Tabela 2

Źródła informacji o wolnym miejscu pracy, na którym obecnie pracują respondenci

Wskazania	Górnicy		Ogół badanych	
	%	ranga	%	ranga
Samodzielny kontakt z pracodawcą	39,8	1,0	40,1	1,0
Znajomi	26,6	2,0	38,0	2,0
Ogłoszenia prasowe	6,0	4,0	3,9	4,0
Prywatne agencje zatrudnienia	5,7	5,0	1,1	8,0
Internet	2,1	6,0	3,4	5,0
Powiatowy Urząd Pracy	1,8	7,0	6,9	3,0
Targi pracy	0,9	8,0	0,3	9,0
Inne	0,6	9,0	3,2	6,0
Brak wskazania	16,5	3,0	3,1	7,0
Suma	100	X	100	X

Źródło: badania własne.

W tym przypadku współczynnik korelacji rang ro-Spearmana kształtował się na poziomie 0,52 – co świadczy o średnim natężeniu poziomu zbieżności odpowiedzi górników w porównaniu z ogółem ankietowanych w zakresie identyfikacji źródła informacji o wolnym miejscu pracy.

Na współczesnym rynku pracy niewątpliwie coraz większego znaczenia nabiera umiejętność dostosowywania swoich kompetencji do zmieniających się warunków. Ważna jest nie tylko świadomość konieczności podnoszenia własnych kwalifikacji, ale przede wszystkim podejmowanie konkretnych w tym kierunku działań. Elastyczne dostosowywanie się do wymogów współczesnego rynku pracy jest jedną z podstawowych kompetencji cywilizacyjnych. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych umożliwia nie tylko ewentualną zmianę pracy, ale dla znacznej części zatrudnionych jest także podstawowym warunkiem utrzymania obecnego stanowiska. Wynika to z wprowadzanych innowacji i nowych procedur, zmian technologicznych czy organizacyjnych. Ograniczenia uczestnictwa w szkoleniach organizowanych i finansowanych przez firmę, w której jest się zatrudnionym wpływa na obniżenie poziomu zadowolenia z rozwoju zawodowego. To z kolei wiąże się z ogólnym brakiem satysfakcji z wykonywanej pracy. Skutkiem ograniczonych możliwości wzrostu kompetencji zawodowych może być fluktuacja kadr – szczególnie tych o najwyższym potencjale rozwojowym (por. Muster 2008: 125).

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że górnicy w porównaniu z ogółem badanych rzadziej zgadzają się z tezą, że w dzisiejszych czasach należy podnosić swoje kwalifikacje zawodowe. Mniejszy odsetek badanych górników – w porównaniu z odsetkiem ogółu respondentów – deklarował także chęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych w najbliższym roku. Niższy poziom gotowości do podnoszenia kwalifikacji zawodowych u górników wynika z kilku zasadniczych czynników. Jednym z najważniejszych jest duże poczucie stabilności zatrudnienia. Górnictwo nadal oferuje stabilne miejsca pracy. Poza tym zatrudnieni w tym sektorze są skutecznie bronieni przez związki zawodowe, co dodatkowo może przekładać się na większe poczucie stabilności, a co nie sprzyja dążeniu do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Respondentów podzielono na dwie kategorie, zadając im różne pytania. Osoby chcące podnieść kwalifikacje zawodowe zapytano o powody uzupełniania kwalifikacji (tabela 3), natomiast respondentów tym niezainteresowanych pytano o powody braku takiej gotowości. Górnicy jako zasadnicze motywy podnoszenia kwalifikacji zawodowych wskazywali czynniki związane z perspektywą utrzymania obecnego stanowiska pracy oraz ewentualnym awansem. Jednak – co należy podkreślić – czynniki te zostały wskazane przez co dziesiątego respondenta (11,4%) branżowo związanego z górnictwem. Z kolei ogół badanych pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej wskazywał przede wszystkim na perspektywę podniesienia zarobków (36,3%), a następnie – na perspektywę rozwijania własnych zainteresowań/pasji (34,7%) oraz perspektywę utrzymania obecnego stanowiska pracy (34,5%).

Tabela 3

## Powody gotowości podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Wskazania	Górnicy		Ogół badanych	
	%	ranga	%	ranga
Perspektywa utrzymania obecnego stanowiska pracy	11,4	1,5	34,5	3,0
Perspektywa awansu	11,4	1,5	28,5	4,0
Perspektywa podniesienia zarobków	8,1	3,0	36,3	1,0
Perspektywa rozwijania własnych zainteresowań/ pasji	2,4	4,0	34,7	2,0
Perspektywa znalezienia innej pracy	2,1	5,0	21,9	5,0

Źródło: badania własne.

Górnicy wskazujący powody braku chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych przede wszystkim zaznaczali, że nie wpłynie to na ich sytuację zawodową (15,6%) lub że ich kwalifikacje zawodowe są wystarczająco wysokie (10,5%). Z kolei ogół badanych wskazywał przede wszystkim na dwie istotne bariery: przewidywany brak wpływu podnoszenia kwalifikacji zawodowych na sytuację zawodową oraz brak środków finansowych (por. Muster 2009: 488).

Tabela 4

Powody braku gotowości podnoszenia kwalifikacji zawodowych

Wskazania	Górnicy		Ogół badanych	
	%	ranga	%	ranga
Nie wpłynie to na moją sytuację zawodową	15,6	1,0	12,6	1,0
Moje kwalifikacje są wystarczająco wysokie	10,5	2,0	6,5	3,0
Brak środków finansowych	6,3	3,0	8,6	2,0
Brak czasu	6,0	4,0	5,9	4,0

Źródło: badania własne.

Respondentów zapytano o to, czy są zadowoleni z możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych w firmie, w której obecnie pracują. Okazało się, że co trzeci badany górnik (33,9%) deklaruował satysfakcję z możliwości uzupełniania swoich kompetencji zawodowych. Natomiast odsetek respondentów spośród ogółu badanych, którzy deklarują zadowolenie z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, był znacząco wyższy niż w przypadku górników – osiągając poziom 52,7%.

Respondentów zapytano także, jak długo planują pracować w obecnej firmie. Można przypuszczać, że osoby deklarujące chęć utrzymania dotychczasowej pracy są zadowolone z jej składników, do których zaliczyć można także elementy socjalne (deputaty węglowe, bony żywnościowe) czy możliwość przechodzenia na wcześniejszą emeryturę po 25 latach pracy pod ziemią. Elementy te odgrywają rolę ważnych czynników wiążących pracowników z firmą. Analiza zgromadzonego materiału wykazała, że związani z branżą górniczą najczęściej (67,1%) deklarowali chęć pracy w obecnej firmie aż do momentu przejścia na emeryturę. Podobne deklaracje składali pracownicy zawodowo związani z oświatą (63,5%), bankowością (57,5%), administracją (57,1%), energetyką (56,5%) i policją (53,7%), natomiast procentowy wskaźnik wśród ogółu badanych pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej kształtował się na poziomie 44,7%.



Tabela 5

## Deklarowana długość pracy w obecnej firmie

Wskazania	Górnicy		Ogół badanych	
	%	ranga	%	ranga
Nie dłużej niż rok	4,2	5,0	3,2	5,0
Od roku do 5 lat	7,8	3,0	7,4	3,0
Aż do przejścia na emeryturę	67,1	1,0	44,7	1,0
Trudno określić	13,6	2,0	39,1	2,0
Inny okres	2,5	6,0	2,2	6,0
Brak wskazania	4,8	4,0	3,4	4,0
suma	100	X	100	X

Źródło: badania własne.

Dzięki pytaniom otwartym identyfikowano przyczyny, dla których część respondentów chce w najbliższych latach zmienić pracę, a część pracować na tym samym stanowisku, aż do przejścia na emeryturę. Analiza zgromadzonego materiału wykazała, że respondenci jako jedną z zasadniczych przyczyn chęci zmiany pracy podawali niskie zarobki i brak możliwości uzyskania awansu, a także – złe stosunki międzyludzkie. Z kolei najważniejszymi powodami, dla których mieszkańcy Rudy Śląskiej nie chcą zmieniać obecnego miejsca zatrudnienia, jest zadowolenie z pracy, krótki czas dojazdu do niej czy fakt uzyskania w najbliższym czasie praw emerytalnych. Zatem subiektywne poczucie zadowolenia z pracy jest najważniejszą determinantą obniżającą niekorzystny dla firm wskaźnik fluktuacji. Można więc postawić pytanie o czynniki, które wpływają na zadowolenie z pracy. Badania nad problematyką zadowolenia z pracy pozwalają postawić tezę, że można do nich zaliczyć: zgodność własnych zainteresowań z wykonywanymi obowiązkami zawodowymi, dobre relacje ze współpracownikami i przełożonymi, możliwość rozwoju zawodowego czy wreszcie, ale w mniejszym stopniu – uzyskiwane wynagrodzenie (por. Muster 2006: 47–49).

Na współczesnym rynku pracy coraz większego znaczenia nabierają kompetencje cywilizacyjne, do których zalicza się między innymi gotowość do nieustannego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, elastyczność – czyli umiejętność ciągłego dostosowywania się do zmieniającego się rynku (mobilność zawodowa), wysoki poziom mobilności przestrzennej (prawo jazdy kat. „B” i czynna umiejętność prowadzenia samochodu), komunikatywną znajomość co najmniej

jednego języka obcego, obsługę komputera oraz umiejętność korzystania z Internetu. Osoby z umiejętnościami komputerowymi oraz sprawnie poruszające się w wirtualnej przestrzeni nazywa się czasem „pokoleniem N” (nazwa pochodzi od ang. *Network*). N-ki są efektem rewolucji informatycznej, rozwoju infostrad i sieci informacyjnych, są najczęściej dobrze wykształcone i mają pełną świadomość, że informacja i wiedza są obecnie najcenniejszą wartością – ekonomiczną i dającą prestiż, a komputer symbolizuje techniczny nośnik tych wartości (Szczepański 2003: 7). W ostatnich latach szybko rozwijają się elektroniczne odpowiedniki usług administracyjnych, edukacyjnych, finansowych i społecznych (*eGovernment*, *eLearning*, *eCommerce*, *eHealth*). Osoby bez dostępu do Internetu lub z różnych przyczyn z niego niekorzystające są całkowicie pozbawione korzyści wynikających z rozwoju tego obszaru (por. Borkowski 2007: 330–331).

Do rejestru kompetencji cywilizacyjnych można jeszcze dodać alfabetyzm funkcjonalny, czyli praktyczne umiejętności potrzebne do posługiwania się informacją – czytanie ze zrozumieniem. Odpowiedni poziom alfabetyzmu funkcjonalnego daje jednostce zdolność do uczenia się przez całe życie, a zarazem zapewnia społeczeństwu tworzenie wysokiej jakości kapitału ludzkiego o takich cechach i umiejętnościach, które umożliwiają jednostkom efektywne radzenie sobie w nowoczesnym społeczeństwie, w globalnym, zmieniającym się świecie (por. materiały on-line: [http://www.wsipnet.pl/oswiata/os\\_slownik.php?literka=A&haslo=277](http://www.wsipnet.pl/oswiata/os_slownik.php?literka=A&haslo=277)). Wysoki poziom kompetencji cywilizacyjnych niewątpliwie ułatwia podjęcie i utrzymanie pracy lub zmianę na lepiej płatne zajęcie. Jest to szczególnie ważne w dobie zmian na rynku pracy, rozwoju sektora usług oraz technologii informatycznych. Kompetencje te zmniejszają także poziom lęku przed nieustannie następującymi zmianami zarówno we współczesnych organizacjach, jak i w ich otoczeniu. Człowiek z wysokimi kompetencjami cywilizacyjnymi jest gotowy do świadomej akceptacji tych zmian, zdaje sobie sprawę z ich nieuchronności, stara się wyjść im naprzeciw. Brak umiejętności korzystania z Internetu we współczesnym społeczeństwie skazuje jednostkę na wykluczenie cyfrowe.

Badania wykazały, że większy odsetek badanych górników w porównaniu z ogółem respondentów ma prawo jazdy kat. „B” (65% wobec 59%). Natomiast w przypadku użytkowania wirtualnej przestrzeni sytuacja jest odwrotna – niespełna połowa ankietowanych górników (47%) deklaruje korzystanie z Internetu wobec 61,5% wszystkich badanych. Mniej górników korzystających z Internetu w porównaniu z ogółem badanych może wynikać z dwóch zasadniczych przyczyn. Przede wszystkim górnicy są gorzej wykształceni, a – jak wykazują badania

– im wyższy poziom wykształcenia, tym większe prawdopodobieństwo korzystania z Internetu (por. Muster 2010: 88). Nie bez znaczenia jest także fakt, że charakter pracy górników nie wymaga użytkowania wirtualnej sieci. Badania ankietowe poza tym wykazały, że o wiele niższy odsetek górników – w porównaniu z ogółem badanych – deklaruował znajomość co najmniej jednego języka obcego. Mimo że górnicy częściej deklarują posiadanie prawa jazdy kat. „B”, to jednak, co należy zaakcentować, poziom kompetencji cywilizacyjnych osób branżowo związanych z górnictwem jest na niższym poziomie w stosunku do ogółu ankietowanych. Górnicy rzadziej potrafią obsługiwać komputer, rzadziej korzystają z Internetu. Ponadto ich aspiracje związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych są także na niższym poziomie. Niższy poziom kompetencji cywilizacyjnych przekłada się także na zdecydowanie niższy poziom adaptacyjności do zmian zachodzących na rynku pracy. Można postawić tezę, że w razie utraty pracy wielu górników będzie miało problemy z nowym zatrudnieniem.

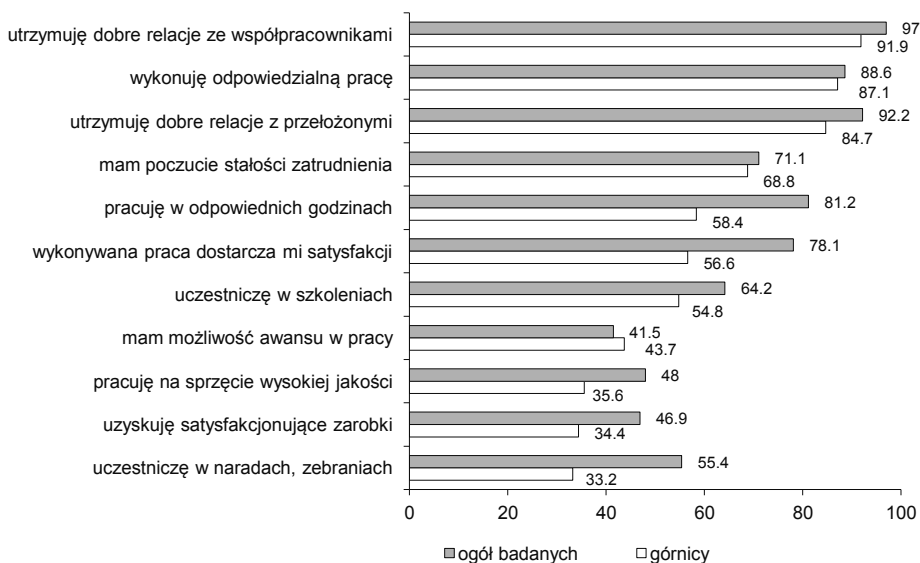
Badanych proszono o wyrażenie opinii o niektórych składnikach pracy. Pytano między innymi o relacje międzyludzkie w firmie, satysfakcję z uzyskiwanych zarobków oraz ogólne zadowolenie z pracy, możliwość awansu, uczestnictwo w szkoleniach czy poczucie stabilności zatrudnienia (tabela 6, wykres 1).

Tabela 6

## Opinie górników o swojej pracy (w %)

Składniki pracy	Zdecydowanie tak	Tak	Nie	Zdecydowanie nie
Utrzymuję dobre relacje ze współpracownikami	34,1	57,8	3,6	0,9
Wykonuję odpowiedzialną pracę	35,3	51,8	8,7	1,2
Utrzymuję dobre relacje z przełożonymi	28,4	56,3	8,9	3,0
Mam poczucie stałości zatrudnienia	13,8	55,0	13,1	11,6
Pracuję w odpowiednich godzinach	16,5	41,9	16,8	18,9
Wykonywana praca dostarcza mi satysfakcji	15,9	40,7	28,7	8,1
Uczestniczę w szkoleniach	7,8	47,0	32,0	4,8
Mam możliwość awansu w pracy	12,9	30,8	32,3	18,3
Pracuję na sprzęcie wysokiej jakości	6,9	28,7	31,4	26,4
Uzyskuję satysfakcjonujące zarobki	5,1	29,3	33,2	28,1
Uczestniczę w naradach, zebraniach	4,5	28,7	50,0	9,0

Źródło: badania własne.



Wykres 1. Opinie górników o swojej pracy na tle ogółu badanych pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej (suma odpowiedzi: „zdecydowanie tak” i „tak”, w %)

Źródło: badania własne.

Górnicy akcentowali przede wszystkim fakt utrzymywania dobrych relacji zarówno ze współpracownikami (91,9%), jak i przełożonymi (84,7%). Zdecydowana większość z nich (87,1%) wspominała także o wykonywaniu odpowiedzialnej pracy. W dalszej kolejności ankietowani górnicy akceptowali twierdzenia mówiące o poczuciu stabilności zatrudnienia (68,8%), pracy w odpowiednich godzinach (58,4%), uzyskiwanej satysfakcji z pracy (56,6%) oraz uczestnictwa w szkoleniach (54,8%). Co trzeci badany górnik (34,4%) wskazywał na satysfakcjonujące zarobki. Z wymienionych składników pracy (tabela 6) górnicy najczęściej wskazywali na dobre relacje ze współpracownikami i przełożonymi. Można przypuszczać, że stosunki społeczne w zespołach roboczych ankietowanych górników oparte są na wzajemnym zaufaniu. Jest to szczególnie ważne w pracy obciążonej dużym ryzykiem.

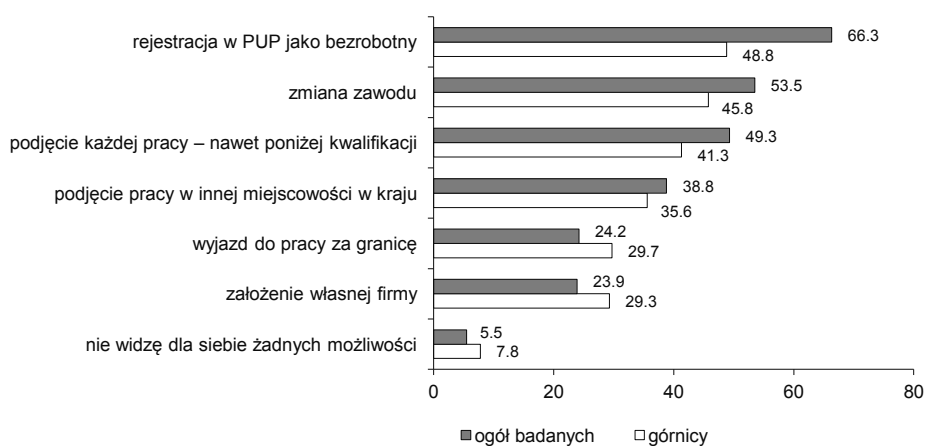
Ankietowanych zapytano również o modele zachowania w hipotetycznej sytuacji braku pracy (tabela 7, wykres 2).

Tabela 7

Strategie zachowania górników w hipotetycznej sytuacji utraty pracy (w %)

Sposoby działania	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Rejestracja w PUP jako bezrobotny	17,7	31,1	12,6	8,4
Zmiana zawodu	12,9	32,9	22,8	4,5
Podjęcie każdej pracy – nawet poniżej kwalifikacji	4,5	36,8	23,7	10,5
Podjęcie pracy w innej miejscowości w kraju	6,0	29,6	25,1	15,0
Wyjazd do pracy za granicę	8,7	21,0	25,1	21,0
Założenie własnej firmy	4,2	25,1	33,2	9,6
Nie widzę dla siebie żadnych perspektyw	0,9	6,9	12,9	18,6

Źródło: badania własne.



Wykres 2. Strategie zachowania górników na tle ogółu badanych pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej w hipotetycznej sytuacji utraty pracy (suma odpowiedzi: „zdecydowanie tak” i „tak”, w %)

Źródło: badania własne.

Pracujący mieszkańcy Rudy Śląskiej branżowo związani z górnictwem najczęściej wskazywali na następujące sposoby działania w sytuacji utraty pracy: rejestracja w Powiatowym Urzędzie Pracy, a w dalszej kolejności – zmiana zawodu oraz podjęcie pracy poniżej swoich kwalifikacji. Na uwagę zasługuje fakt,

że górnicy częściej niż pozostali ankietowani w sytuacji utraty pracy rozważaliby wyjazd do pracy za granicę oraz założenie własnej firmy.

## Wnioski

Po przeanalizowaniu zgromadzonego materiału empirycznego można zaproponować kilka wniosków. Dla ankietowanych górników najważniejszymi wartościami okazały się zdrowie, zadowolenie z życia rodzinnego, dobrobyt materialny, dobre relacje z innymi ludźmi, a także – interesująca i dająca satysfakcję praca. Wyrażna większość badanych górników zgadza się ze stwierdzeniem, że lepiej podjąć jakąkolwiek pracę, niż być bezrobotnym, co może świadczyć o wysokim etosie pracy. Źródłami informacji o miejscach pracy w kopalniach okazały się przede wszystkim: samodzielny kontakt z pracodawcą, informacje od znajomych, ogłoszenia prasowe, a także prywatne agencje zatrudnienia. Sporadycznie wskazywano na publiczne służby zatrudnienia. Można więc stwierdzić, że podmioty gospodarcze oferujące względnie stabilne, dobrze płatne miejsca pracy rzadko korzystają z usług powiatowych urzędów pracy. Chętni do pracy (także w wypadku braku wakatów) sami zgłaszają swoje kandydatury bezpośrednio do działów personalnych. Kiedy pojawiają się wolne miejsca pracy, firmy korzystają ze zgłoszonych aplikacji, bez konieczności upubliczniania ofert.

Badania wykazały, że górnicy w porównaniu z ogółem ankietowanych rzadziej zgadzali się z tezą, że należy systematycznie podnosić swoje kwalifikacje zawodowe. Mniejszy odsetek górników deklarował także chęć podniesienia/uzupełnienia swoich kwalifikacji zawodowych w najbliższym czasie, co najprawdopodobniej wynika z poczucia stabilności zatrudnienia, może być również wskaźnikiem niskich aspiracji zawodowych. Badanym górnikom najprawdopodobniej odpowiada zakres wykonywanych obowiązków zawodowych wynikający z charakteru pracy.

Pomimo tego, że górnicy w niezbyt dużym stopniu są zadowoleni z pracy, to jednak większość z nich chce pracować w obecnym przedsiębiorstwie aż do przejścia na emeryturę. Wynika to z prawnych możliwości nabywania wcześniejszych uprawnień emerytalnych, które – co należy podkreślić – są na wysokim poziomie.

Analizie poddano także poziom niektórych kompetencji cywilizacyjnych. Przedstawiciele branży górniczej częściej legitymują się posiadaniem prawa jazdy kat. „B”, jednak rzadziej, niż ogół badanych, potrafią obsługiwać komputer, nie znają języków obcych, nie korzystają tak często z Internetu. W hipotetycznej

sytuacji utraty pracy znaczący odsetek zatrudnionych przy wydobyciu węgla zostanie dotknięty problemem odnalezienia się na rynku pracy. Wynika to między innymi z niskiego poziomu elastyczności w zakresie dostosowania się do potrzeb rynkowych – stabilne zatrudnienie w przemyśle wydobywczym nie stymuluje do edukacji całościowej.

Ankietowani wyrażali także swoje opinie o niektórych składnikach pracy. Górnicy wyraźnie akcentowali utrzymywanie dobrych relacji zarówno ze współpracownikami, jak i przełożonymi. Ponadto większość badanych przedstawicieli branży górniczej podzielała pogląd, że ich praca jest odpowiedzialna. W dalszej kolejności ankietowani górnicy akceptowali także twierdzenia mówiące o poczuciu stabilności zatrudnienia, pracy w odpowiednich godzinach, uzyskiwanej satysfakcji z pracy oraz uczestnictwa w szkoleniach. Należy podkreślić, że co trzeci badany górnik deklaruje zadowolenie z uzyskiwanych zarobków.

W przypadku wystąpienia hipotetycznej sytuacji braku pracy górnicy deklarują następujące strategie działania: rejestrację w Powiatowym Urzędzie Pracy, później zmianę zawodu oraz podjęcie pracy poniżej swoich kwalifikacji. Należy podkreślić także, że górnicy częściej w stosunku do ogółu badanych w sytuacji utraty pracy rozważaliby wyjazd do pracy za granicę oraz założenie własnej firmy. Można jednak przypuszczać, że w zdecydowanej większości nie byłyby to przedsiębiorstwa związane w usługami nowoczesnymi czy z zaawansowanymi technologiami.

## Literatura

- Borkowski I. 2007, *E-exclusion – nowy obszar generowania nierówności społecznych*, w: *Oblicza nierówności społecznych*, red. J. Klebaniuk, Wydawnictwo Psychologii i Kultury ENETEIA, Warszawa.
- Gruszczyński L.A. 1986, *Elementy statystyki dla socjologów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Muster R. 2006, *Czynniki zadowolenia z pracy oraz jego skutki dla pracownika i organizacji*, „Humanizacja Pracy”, nr 4–5.
- Muster R. 2008, *Diagnoza kierunków rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej*, Wydawnictwo Powiatowego Urzędu Pracy, Ruda Śląska.
- Muster R. 2009, *Diagnoza kierunków rozwoju tradycyjnego, przemysłowego rynku pracy w Rudzie Śląskiej. Wnioski końcowe, rekomendacje oraz praktyczne możliwości wykorzystania badań*, w: *Współczesne wyzwania dla lokalnej polityki społecznej*, red. M. Gagacka, K. Głębicka, Wydawnictwo: Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej i Politechnika Radomska, Radom.

Muster R. 2010, *Problem wykluczenia cyfrowego osób bezrobotnych w świetle badań empirycznych*, w: *Agora czy Hyde Park? Internet jako przestrzeń społeczna grup mniejszościowych*, red. Ł. Kaprańska, B. Pactwa, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków.

Szczepański M.S. 2003, *Zamiast przedmowy: ludzie z sieci i cnoty obywatelskie*, w: *Praca i zarządzanie w sieciach*, red. A. Matczewski, Śląskie Wydawnictwa Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych, Tychy.

#### **Materialy on-line**

[http://www.wsipnet.pl/oswiata/os\\_slownik.php?literka=A&haslo=277](http://www.wsipnet.pl/oswiata/os_slownik.php?literka=A&haslo=277) (6.01.2010).

[www.rp.pl/artukul/11939.html](http://www.rp.pl/artukul/11939.html) (15.05.2008).

## **GÓRNICY Z RUDY ŚLĄSKIEJ NA TLE PRACUJĄCYCH MIESZKAŃCÓW MIASTA**

### **Streszczenie**

W artykule przedstawiono wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród 4025 pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej. Wyodrębniono spośród nich 334 górników. Porównano odpowiedzi ogółu ankietowanych z odpowiedziami osób zawodowo związanych z branżą górniczą. I tak w artykule przedstawiono system wartości uczestników badań, zwrócono także uwagę na źródła informacji o wolnych miejscach pracy. Analizowano poziom zbieżności odpowiedzi udzielonych przez górników z odpowiedziami ogółu pracujących mieszkańców Rudy Śląskiej. Diagnozowano także problemy rozwoju zawodowego uczestników badań, a także poziom ich kompetencji cywilizacyjnych.

**Słowa kluczowe:** górnicy, rynek pracy, rozwój zawodowy, kompetencje cywilizacyjne

## **MINERS FROM RUDA ŚLĄSKA ON THE BACKGROUND OF WORKING INHABITANTS OF THE CITY**

### **Summary**

The article presents partial results of surveys, which were conducted among 4025 working inhabitants of Ruda Śląska – out of whom a group of 334 working miners was singled out. The answers of all the respondents were compared with the answers of the



---

people professionally associated with the mining industry. The system of values of the surveyed people is described in the article. Attention is also drawn to the sources of information concerning job vacancies in places, where the respondents were employed at that time. The level of similarity between answers given by miners and those given by respondents working in other lines of business is analyzed. The problems of professional development are also analyzed together with civilization competence of the respondents.

**Keywords:** miners, job market, professional development, civilization competence

