

Stres pracy w górnictwie w okresie transformacji gospodarczej

Anna Sowińska*

Katedra Polityki Społecznej i Gospodarczej, Akademia Ekonomiczna, Katowice

WORK STRESS AMONG COALMINERS IN THE PERIOD OF ECONOMIC TRANSFORMATION

The restructuring of the coal mining industry evokes a sense of threat among miners. They experience stress that they cannot cope with, they feel disoriented and desolate. An organized protest or a strike becomes a strategy for coping with stress, a strategy that should not only solve the problem but also discharge the psychic tension.

WPROWADZENIE

Transformacja gospodarcza w warunkach kryzysu gospodarczego i społecznego, wiąże się z licznymi utrudnieniami i daleko idącymi zmianami, burzącymi pewien stan równowagi między człowiekiem a jego otoczeniem. Czynniki zakłócające ową równowagę wywołują stan zagrożenia, prowadzący do ogólnego poczucia niezadowolenia.

W dobie przemian w sytuacji zagrożenia ekonomicznego, charakteryzującego się spadkiem konsumpcji oraz utratą pracy, znalazły się liczne grupy osób w wieku produkcyjnym. Zagrożenia te są związane ze zmniejszoną możliwością tak zaspokajania potrzeb, jak i zwiększania zasobów. Człowiek ma określone wyobrażenie o tym jaki powinien być jego standard życia, pragnie go osiągnąć, a jednocześnie spostrzega rozbieżność między stanem aktualnym i stanem pożądanym w zakresie możliwości (Ratajczak, 1993).

Oprócz wielu milionów osób, których poziom życia istotnie się obniżył, także tych którzy utracili pracę, podmiotem zagrożenia ekonomicznego są również pracownicy słabych, upadających firm, prywatyzowanych czy restrukturyzowanych przedsiębiorstw. Chociaż mają oni pracę i środki do życia na dotychczasowym poziomie, antycypacja zagrożeń rodzi u nich stres, który jest efektem oceny niebezpieczeństwa ich utraty oraz oceny swoich własnych możliwości dla przezwyciężenia trudnej sytuacji (por. Lazarus, 1966).

Napięcie społeczne, stanowiące element zbiorowego stresu, powstaje pod wpływem oddziaływań na grupę jednakowych stresorów wywołujących zagrożenie i mobilizujących energię członków grupy do sprostanania wymaganiom sytuacji trudnej. Przybiera ono postać destruktywną wówczas, gdy siła zbiorowego stresu jest tak duża, że przejawia się

w formie dezorganizującego lęku, regresji, patologicznej agresji, co w efekcie prowadzi do wystąpienia konfliktu (Białoszewski, 1983).

Górnictwo węgla kamiennego przez kilkadziesiąt lat uznawane za wiodącą gałąź gospodarki, w dobie przemian musi być poddane głębokiej reorganizacji. Program restrukturyzacji, który ma na celu dostosowanie polskiego górnictwa do warunków gospodarki rynkowej oraz międzynarodowej konkurencyjności, obciążony jest jednak wysokimi kosztami społecznymi. Jak każda innowacja budzi nieufność, lęk, opór. Tutaj jednak tym silniejszy, że nie prowadzi ona do rozwoju kopalń i poprawy sytuacji ich załóg lecz wręcz przeciwnie – do znacznych ograniczeń, czy nawet likwidacji. Restrukturyzacja naruszając poczucie bezpieczeństwa pracowników, przekształca sytuację normalną w trudną, co powoduje wzrost napięcia społecznego wyrażanego w akcjach protestacyjnych i strajkach.

CEL BADAŃ

Badanie oparte zostało na założeniu, że strajki i akcje protestacyjne są efektem radzenia sobie ze stresem, będącym następstwem wzrostu poczucia zagrożenia. Proces radzenia sobie ze stresem jest tu ukierunkowany nie tylko na rozwiązanie problemu, ale i na obniżenie nadmiernego napięcia psychicznego.

Sytuacja w polskim górnictwie jest tym trudniejsza, że w okresie przekształceń nastąpiło znaczne zmniejszenie zapotrzebowania na węgiel (w efekcie spadku produkcji w gospodarce a także działań na rzecz obniżenia energochłonności przemysłu), a poziom jego cen światowych utrzymuje się od dłuższego czasu na niskim poziomie.

A oto pytania na które zamierzano uzyskać odpowiedź:
– Co determinuje wzrost poczucia zagrożenia wśród pracowników kopalń?

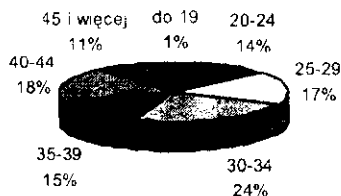
* Korespondencję na temat artykułu można kierować pod adresem: Anna Sowińska, Katedra Polityki Społecznej i Gospodarczej, Akademia Ekonomiczna, ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice.

- Jakie emocje towarzyszą pracy górników w dobie restrukturyzacji?
- Czy świadczą one o przeżywanym przez nich stresie?
- Jaką funkcję pełnią akcje protestacyjne i strajki?

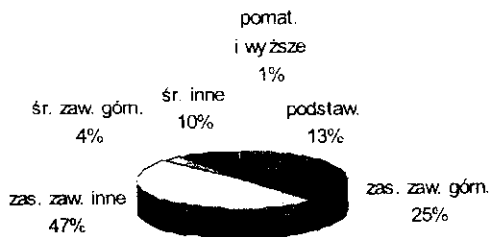
METODA I GRUPA BADAWCZA

Dla celów tych badań zastosowano kwestionariusz, który powstał w oparciu o wywiady z górnikami, wyższym dozorem górniczym, lekarzami z przyzakładowych przychodni zdrowia.

Po badaniu pilotażowym badaniem właściwym objętych zostało 370 osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w śląskich kopalniach. Zgodnie ze strukturą zatrudnienia 20% grupy stanowili pracownicy powierzchni (stąd udział kobiet). Choć respondenci zachowywali anonimowość, podawali swoje dane dotyczące: płci, wieku, wykształcenia, stażu pracy w górnictwie i w obecnym zakładzie, zatrudnienia (na powierzchni czy na dole kopalni), stanu cywilnego, źródeł utrzymania współmałżonka, liczby dzieci na utrzymaniu, przynależności do związków zawodowych (rys. 1, 2, 3, i 4).

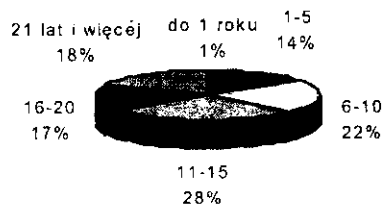


Rys. 1. Struktura wieku respondentów

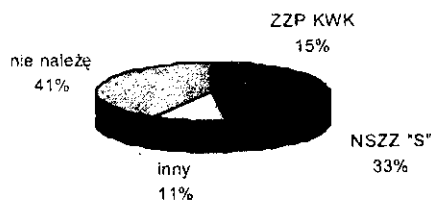


Rys. 2. Struktura wykształcenia respondentów

Wyniki badania kwestionariuszowego poddano analizie statystycznej (obliczono test CHI-kwadrat, statystykę V/Cramera, wartość Tau Kendall'a).



Rys. 3. Struktura stażu pracy w górnictwie



Rys. 4. Struktura przynależności związkowej

WYNIKI BADAŃ I ICH INTERPRETACJA

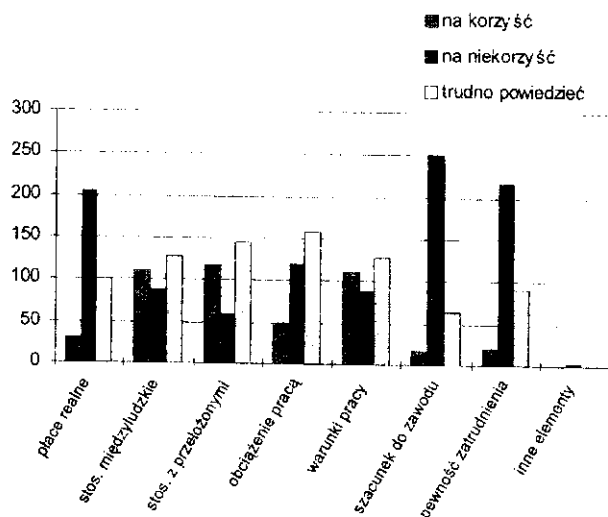
Respondenci zapytani, co ich zdaniem w głównej mierze wywołuje niezadowolenie pracowników kopalń, najczęściej wymieniali płace (36.7%), niepewną przyszłość kopalni (24.7%), zagrożenie zwolnieniem (17.1%), złe zarządzanie (12%). Tylko 1.6% badanych orzekło, że nie ma powodów do niezadowolenia.

W innym pytaniu, gdzie oceniano poszczególne elementy pracy w kontekście ich zmiany na korzyść bądź niekorzyść, najbardziej niekorzystnie oceniano spadek prestiżu zawodu górnika (68.5%), niepewność zatrudnienia (59%), spadek realnych płac (55.2%) oraz wzrost obciążenia pracą (32.9%) (por. rys. 5).

Szacunek jakim cieszył się zawód górnika znacznie się w ostatnich latach obniżył. W ciągu dziesięcioleci oddziaływań propagandowych utrwalano przekonanie o jego szczególnej roli i prestiżu, podczas gdy obecnie mówi się, że kopalnie są niedochodowe a praca górników nieopłacalna. Rodzi to silny dysonans poznawczy i poczucie krzywdy (Sowińska, 1996).

Niezadowolenie budzą także płace. Szybko rosnące koszty utrzymania dewalują wysokość zarobków, duże znaczenie ma też relacja dochodów uzyskiwanych w innych zawodach (niegdyś górnicy przodowali w wysokości płac, korzystali równocześnie z rozmaitych, bardzo rozbudowanych świadczeń socjalnych, których teraz zostali pozbawieni). Poczucie niedopłacenia w znacznym stopniu warunkuje sytuacja rodzinna badanych (prawie 80% respondentów ma na utrzymaniu dzieci, przy czym aż 39.7% jest jedynym żywicielem rodziny). Ważne jest tu także i to, że możliwość „dorobienia” do pensji dla wyczerpanego pracą pod ziemią człowieka jest mało realna (podobnie jak mało realna jest szansa na podjęcie pracy przez jego dotychczas nie pracującą żonę).

Nowa sytuacja gospodarcza niesie zagrożenie dotychczas zupełnie w górnictwie nieznaną – brak pewności zatrudnienia. Pomimo, że redukcję stanu zatrudnienia prowadzi się jak dotąd bardzo ostrożnie (poprzez wstrzymanie przyjąć, bardzo korzystne przepisy emerytalne i prywatyzację niektórych oddziałów) aż połowa respondentów deklaruje, że czuje się zagrożona zwolnieniem z pracy.



Rys. 5. Struktura odpowiedzi na pytanie o zmiany w górnictwie

Uczestniczący w procesie przemian ponoszą wysokie koszty psychiczne, gdyż nieakceptowane przez nich elementy środowiska pracy generują silne emocje negatywne. Osoby badane zapytane o to, jakie uczucia dominują u nich w związku z sytuacją zawodową, częściej wymieniali emocje negatywne: niepokój lęki, obawy 31.3%; zdenerwowanie, zniecierpliwienie, złość 17.7%; zniechęcenie 13.9%; wszystkie po trochu 18.2%. Tak więc w związku z sytuacją zawodową ewidentnie negatywne uczucia: złość, lęk, zniechęcenie, dominują u 62.3% badanych, podczas gdy zadowolenie odczuwa zaledwie 17.4% respondentów.

Zadowolenie częściej deklarują ludzie młodzi, z krótkim stażem pracy (najbardziej wymieniano je w grupie wiekowej 40 – 44 lata), nieco częściej pracownicy powierzchni.

Lęki i obawy najdotkliwiej przeżywają osoby w wieku 35 – 39 lat, co tłumaczy fakt, że w przypadku redukcji zatrudnienia będą oni najbardziej zagrożeni (nie zdobyli jeszcze uprawnień emerytalnych, a równocześnie w praktyce nie mają szans na przekwalifikowanie się czy ponowne zatrudnienie).

Zniechęcenie – wbrew przypuszczeniom, że mogłoby wzrastać wraz z wiekiem czy stażem pracy – rozkłada się dość jednorodnie. Natomiast niepokoi fakt, że najliczniej deklarują je ludzie o krótkim stażu pracy (1 – 5 lat). Ta emocja o pasywnym charakterze nie dostarcza energii potrzebnej do przezwyciężenia trudności.

Porównano jak obserwowane przez badanych zmiany zachodzące w ich środowisku pracy wpływają na charakter przeżywanych emocji. Podczas strajków postulaty ograniczają się de facto do spraw płacowych, jednak poczucie niedopłacenia jest tylko pochodną głębszych uwarunkowań (przeżywany dyskomfort wymaga jakiejś rekompensaty – na przykład finansowej).

Kiedy zestawiono charakter przeżywanych emocji z poczuciem zagrożenia zwolnieniem z pracy, związek ten okazał się istotny. 45.5% badanych, czujących się zagrożonych zwolnieniem deklaruje lęk, niepokój jako dominujące w związku z sytuacją zawodową (zaledwie 9% spośród obawiających się utraty pracy odczuwa zadowolenie).

Interesujący rezultat daje porównanie rodzaju przeżywanych emocji z odczuciami badanych w zakresie wzrostu obciążenia pracą. Do specjalistów z zakresu górnictwa należy ocena czy rzeczywiście obiektywnie wzrosło obciążenie pracowników kopalń. Jeżeli jednak analiza pracy nie wykazuje obiektywnego wzrostu obciążeń, przeświadczenie górników wynika z ich subiektywnych odczuć. Pojawiają się one w efekcie zmęczenia, ale nie na skutek nowych czy dodatkowych zadań, lecz zmniejszających się możliwości psychofizycznych. Stres obniża wydolność, destruktywne oddziałuje na kondycję i samopoczucie człowieka.

Zapytano także badanych, czy obserwują u siebie niepokój, podenerwowanie, stany smutku, apatii, wyczerpania, zaburzenia snu, gdyż ich przeżywanie świadczyłoby o występowaniu stanu stresu. Odpowiedzi wskazują, że aż 3/4 respondentów przeżywa stres, który daje wyraźnie odczuwalne objawy. Są to dane wręcz alarmujące. Stres, który obciąża system regulacji jednostki (zwłaszcza w takim nasileniu, na który wskazują deklarowane objawy) powoduje poważny dyskomfort. Oczywiście nie tylko sytuacja zawodowa jest źródłem negatywnych przeżyć, lecz nie sposób rozdzielić stresu pracy i stresu życia pozazawodowego – ich wypadkową jest kumulujące się napięcie. Wyczerpuje ono człowieka, pochłania jego energię, a w konsekwencji obniża sprawność nie tylko psychiczną, ale i fizyczną. 37.3% badanych zauważa, że w ostatnim okresie miewa częściej kłopoty ze zdrowiem.

Zgodnie z przewidywaniem złe samopoczucie rośnie wraz z wiekiem i stażem pracy w górnictwie, choć nie ma różnic w odpowiedziach pracowników dołowych i powierzchni („tak” odpowiedziało 39.7% pracowników powierzchni i 37% dołowych). Mogłoby to świadczyć o tym, że nie w niesprzyjających zdrowiu warunkach pracy pod ziemią należy upatrywać jedynej przyczyny. Częściej kłopoty ze zdrowiem obserwują u siebie kobiety (51.1% grupy badanych kobiet i 35.4% mężczyzn).

Na samopoczucie okazuje się nie mieć wpływu sytuacja rodzinna (przewidywano, że osoby mające więcej dzieci na utrzymaniu mogą być szczególnie narażone na stres i w związku z tym gorszą kondycję fizyczną), takiej zależności jednak nie zauważa się (por. Czapiński, 1995).

W procesie radzenia sobie ze stresem istotny wyznacznik powodzenia stanowi poczucie podmiotowości. W ocenie większości badanych nie mają oni wpływu na to co dzieje się w kopalni (45.1% twierdzi, że nie ma żadnego wpływu; 12.8% że jest on mały; a 19.0% – przeciętny).

Ważnym elementem pomocnym w sytuacjach trudnych jest także poczucie wsparcia. 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. Badani zapytani o to, na czyją pomoc liczyliby jeśli sytuacja finansowa kopalń znacznie by się pogorszyła, w większości odpowiedzieli (66.8%), że zawsze liczą tylko na siebie (19% wskazało rodzinę; 4.9% związki zawodowe; 3.8% dyrekcję kopalni; 2.4% państwo). Odpowiedzi te świadczą o samotności człowieka w obliczu problemów zawodowych, co jest zjawiskiem bardzo niepokojącym i niekorzystnym.

Nie różnicuje tych odpowiedzi ani wiek, ani wykształcenie, ani sytuacja rodzinna respondenta. Kobiety (55.3% odpowiedzi „zawsze liczę tylko na siebie”, podczas gdy wśród mężczyzn 68.5% takich odpowiedzi) nieco bardziej niż mężczyźni liczą na rodzinę, związki zawodowe, dyrekcję kopalni, kościół, państwo (choć są to różnice bardzo małe).

Związki zawodowe dają się być szczególnie predestynowane do udzielania pracownikom poczucia wsparcia. Gdy zapytano, czy związki zawodowe nadal reprezentują interesy pracowników, odpowiedzi pozytywne udzieliło 35.9% respondentów, negatywne 40.8%; a 23.4% odpowiedziało, że nie wie. Różnicuje to przeświadczenie wielu badanych – im są oni starsi tym bardziej sceptyczni, różnią się też opinią pracownicy dołowi i powierzchniowi (większe przekonanie mają pracownicy powierzchni); a także przynależność związkowa. Co naturalne, najmniej ufają związkom niezrzeszeni, podczas gdy spośród reprezentantów różnych związków działających w kopalniach największe zaufanie mają członkowie NSSZ „Solidarność”.

Spostrzegane w otoczeniu zagrożenia skłaniają ludzi do podejmowania różnorodnych działań przystosowawczych, do wyboru określanych strategii zaradczych. Radzenie sobie w warunkach stresu ma na celu przywrócenie poczucia bezpieczeństwa, pomaga znosić jego negatywne konsekwencje.

Podejście zadaniowe w obliczu pogarszających się warunków ekonomicznych skłania do poszukiwania dodatkowych źródeł dochodów. Niesprzyjająca sytuacja na rynku pracy uniemożliwia wielokrotnie podjęcie takich działań. 58.9% respondentów zapytanych o to, czy mają dodatkowe źródło utrzymania deklaruje, że ich nie posiada (51.3% pracowników powierzchni i 61% dołowych). 1/4 wymienia dochody współmałżonka; 6.1% pracuje dorywczo „po godzinach”. Taka sama liczba osób ma niewielkie gospodarstwo rolne; 2.4% prowadzi działalność gospodarczą; jakies inne źródła dochodu podaje 1.2% respondentów.

Opracowana przez jednostkę strategia przeciwdziałania niekorzystnym następstwom antycypowanych zdarzeń przyszłych, pomaga obniżyć aktualnie przeżywany lęk.

Zapytano więc osoby badane, jakie działania podjęłyby w przypadku znacznego obniżenia się ich położenia materialnego na skutek gwałtownego pogorszenia się sytuacji finansowej kopalni. Zgodnie z deklaracjami 35.1% starałoby się dorobić do pensji; 16.3% próbowałoby przeczekać zły okres; a 10.9% żyłoby oszczędniej; 12.5% próbowałoby szukać pracy w innej kopalni; 11.1% poza górnictwem. Tylko 10.3% deklaruje chęć podjęcia pracy na własny rachunek.

Pewne formy radzenia sobie (przeczekanie, oszczędniejsze życie) częściej deklarują kobiety (także osoby, które mają na utrzymaniu tylko jedno dziecko). Przewidywana konieczność dorobienia do pensji narasta proporcjonalnie do liczby dzieci pozostających na utrzymaniu respondenta.

Ważnym czynnikiem hamującym wybór aktywnych form radzenia sobie z zagrożeniami ekonomicznymi, jest brak jakichkolwiek wcześniejszych doświadczeń z funkcjonowaniem gospodarki rynkowej z charakterystycznym dla niej wymaganiami, aby jednostka podejmowała ryzyko oraz indywidualną odpowiedzialność za skutki własnej aktywności ekonomicznej (Ratajczak, Goszczyńska, 1993). Dodatkowym niekorzystnym czynnikiem jest niestabilizowana sytuacja gospodarcza, polityczna i prawna. Tu również należy upatrywać przyczyn niechętnych postaw pracowników wobec programu prywatyzacji. Próby prywatyzacji oddziałów pomocniczych na kopalniach napotykać obecnie na silny opór i niechęć, gdyż są one dla pracowników źródłem wielu obaw.

Brak adekwatnych, racjonalnie opracowanych środków zaradczych powoduje, że strajk czy zorganizowany protest staje się w odczuciu pracowników kopalń skuteczną strategią działania. Stanowią one także okazję do obniżenia nadmiernego, przykrego napięcia psychicznego, ekspresji i odreagowania negatywnych emocji. Dają równocześnie szansę na wyrażenie własnej podmiotowości, do uzewnętrznienia dezaprobaty, ponoszonych wysokich kosztów psychicznych.

W stresie wydaje się tkwić podstawowa przyczyna napięć społecznych i wynikających z nich konfliktów. I choć ludzie nie zawsze wierzą, że w ten sposób rozwiążą nurtujące ich problemy, biorą udział w strajku aby zaprotestować, że tak dalej być nie może. Na pytanie: czy zgadza się Pan/i z wyrażaną często opinią, iż jedyną skuteczną drogą rozwiązania problemów górników jest strajk?, 40.9% respondentów odpowiedziało, że nie. Zaledwie 26.7% uznało strajk za jedyną skuteczną strategię działania. Kobiety częściej niż mężczyźni wątpią w ich skuteczność. Najczęściej optują za strajkiem ludzie pracujący w obecnym zakładzie 6 – 10 lat, potem niechęć do takich rozwiązań rośnie wraz z ze stażem pracy. Analiza odpowiedzi w różnych grupach wiekowych wskazuje, że najczęściej przeciwnie im były osoby w wieku 35 – 39 lat, o szczególnie silnym poziomie przeżywanego lęku.

O ile rodzaj przeżywanych emocji nie różnicuje stosunku do strajków, to zaobserwowano wyraźny związek między występowaniem objawów stresu a stosunkiem do strajków. Ludzie przeżywający silny stres w związku z ich sytuacją zawodową, widzą tu jakiś sposób na własne problemy.

Przynależność związkowa respondentów nie wpływa w sposób statystycznie istotny na charakter udzielanych odpowiedzi, tym niemniej najczęściej „za” byli członkowie NSSZ „Solidarność” (37.6%; 14.5% członków związków bran-

zowych; 30.8% z innych związków działających w kopalniach; a 22.7% niezrzeszonych).

We wszelkich akcjach protestacyjnych zawsze część ich uczestników stanowią osoby, które identyfikują się nie tyle z protestem, co z ludźmi biorącymi w nich udział. Normy, które funkcjonują w grupach pracowniczych zobowiązują ich członków do lojalności wobec siebie nawzajem. Charakter pracy górników (trudne warunki, niebezpieczeństwo) sprzyja kształtowaniu się silnych norm grupowych. Wyraźnie uwidacznia się to w zachowaniach konformistycznych podczas strajków. Naciski wywierane przez protestującą grupę na wyłamujące się osoby są tym silniejsze, że nie ograniczają się one wyłącznie do terenu kopalni. Rzutują na nie także stosunki sąsiedzkie, wszak duża część pracowników zamieszkuje zakładowe budynki (naciski rozszerzają się wówczas także na członków rodziny).

Respondenci zapytani, czy wzięliby udział w strajku nie będąc przekonani o jego słuszności, jeśli uczestniczyliby w nim większość kolegów z pracy – odpowiedzieli: 22% pozytywnie; 31% „trudno powiedzieć”; a tylko 45.4% negatywnie.

Reorganizacja, której poddane zostało górnictwo, powoduje u górników znaczne poczucie dyskomfortu, często wywołuje stres, z którym nie potrafią sobie radzić. Trudno im wycofać się z sytuacji (pracować przecież muszą, a odejść nie mają dokąd), uważają że ich wpływ na to co się dzieje jest żaden albo niewielki czyli nie mogą jej zmienić. Deklarowane przez większość badanych przeświadczenie, że zawsze liczą tylko na siebie, wskazuje na brak poczucia wsparcia. Nie nauczyli się również jak radzić sobie w nowej rzeczywistości. Przemiany gospodarcze niosą ze sobą wysokie koszty społeczne, których ważny – choć często niedostrzegany – element stanowią koszty psychiczne ponoszone przez jednostkę.

LITERATURA

- Białoszewski, H. (1983). *Teoretyczne problemy sprzeczności i konfliktów społecznych*. Warszawa; PWN.
- Czapiński, J. (1995). Społeczne koszty transformacji: Makropsychologiczny dowód, że pieniądze to nie wszystko. *Czasopismo Psychologiczne*, tom 1, Nr 1-2.
- Goszczyńska, M., Ratajczak, Z. (1993). Zachowania ekonomiczne młodzieży w warunkach kryzysu ekonomicznego, [w:] Ratajczak, Z. (Red.), *Człowiek w procesie przemian gospodarczych*. Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological stress and the coping processes*. New York: McGraw-Hill.
- Ratajczak, Z. (1993). W pogoni za jakością życia. O psychologicznych kosztach radzenia sobie w sytuacji kryzysu ekonomicznego. *Kolokwia Psychologiczne*, nr 2: Zmiany społeczne, Zagrożenia i Wyzwania Dla Jednostki, Warszawa: Instytut Psychologii PAN.
- Sowińska, A. (1996). Pracownicy kopalń a restrukturyzacja górnictwa. *Humanizacja Pracy*, nr 1-2.

