

WŁADYSŁAW MARKIEWICZ

REKRUTACJA PRACOWNIKÓW I SKŁAD SPOŁECZNY ZAŁOGI KOPALNI WĘGLA BRUNATNEGO „KONIN” *

REKRUTACJA PRACOWNIKÓW

Wśród motywów ekonomiczno-społecznych, które uzasadniają lokalizację wielkich przedsięwzięć inwestycyjnych, stanowiących ważny element procesu socjalistycznej industrializacji kraju — stawia się u nas na jednym z czołych miejsc kwestię wykorzystania dla potrzeb gospodarki narodowej nadwyżek ludnościowych występujących na terenach zamieszkałych przez ludność wiejską¹. Miasto Konin i jego okolica posiadały zawsze znaczne nadwyżki siły roboczej. Poczynając od roku 1959 rezerwy te coraz szybciej topnieją, a w związku z programem dalszej intensywnej rozbudowy konińskiej bazy górniczo-surowcowej i energetycznej może zaistnieć — jak sądzą niektórzy działacze gospodarczy —

* Niniejsze studium powstało w związku z przygotowaną przez autora większą pracą na temat społecznych procesów kształtowania się zakładów pracy w rejonie górniczo-przemysłowym Konin—Turek.

¹ Na obszarze określonym jako rejon Konin—Turek—Koło—Kłodawa, obejmującym 3663 km² powierzchni, zamieszkuje 287,7 tys. ludzi, w tym — ludności miejskiej 64,8 tys. i wiejskiej 222,9 tys.; ludności zatrudnionej w rolnictwie 174,5 tys. i związanej z zajęciami pozarolniczymi 113,2 tys. Tzw. rejon koniński, obejmujący powiaty koniński, kolski, turecki i słupecki zajmuje obszar 4253 km², na którym zamieszkuje 333,9 tys. ludzi, w tym — ludności miejskiej 66,8 tys. i wiejskiej 257,1 tys.; ludności rolniczej 203,6 tys. i pozarolniczej 120,3 tys. Są to wskaźniki uprzemysłowienia i urbanizacji niższe od przeciętnych krajowych, a także przeciętnych wojewódzkich (patrz Rocznik Statystyczny 1960, s. 13 i 39).

W ciągu najbliższych kilkunastu lat — jak wynika z prognozy demograficznej, sporządzonej przez zespół pracowników Komisji Planowania Gospodarczego przy Prezydium WRN w Poznaniu — stosunki ludnościowe na terenie rejonu konińskiego ulegną zasadniczej zmianie. I tak: podczas gdy na dzień 31 XII 1958 r. ludność rolnicza w powiecie konińskim wynosiła 63 228, a ludność pozarolnicza 49 742, to w 1970 r. odpowiednie liczby wynosić będą 55 920 i 86 290, zaś w 1980 r. — 53 500 i 127 000. Przewiduje się, że tempo przyrostu ludności będzie na terenie powiatu szybsze aniżeli na terenie kraju i województwa poznańskiego. Do 1980 r. ludność powiatu wzrośnie o 48% w porównaniu do 1958 r., gdy tymczasem w kraju nastąpi wzrost o 33%. Konin z 18-tysięcznego miasteczka wyrośnie w ciągu najbliższych 15 lat na przeszło 50-tysięczne nowoczesne miasto.

zgoła taka sytuacja, że zajdzie potrzeba sprowadzania pracowników z zewnątrz, zwłaszcza z takich przeludnionych sąsiednich powiatów, jak słupecki, wrzesiński i gnieźnieński².

Tabela 1

Poszukujący pracy, zarejestrowani w Wydziale Zatrudnienia Prezydium Powiatowej Rady Narodowej w Koninie w latach 1956—1960 (stan na 1 IX 1960 r.)

R o k	Liczba poszukujących pracy ogółem	W t y m :		
		robotnicy wykwalifikowani	robotnicy niewykwalifikowani	pracownicy umysłowi
1956	5945	983	4785	177
1957	5630	948	4490	192
1958	4707	969	3508	230
1959	3462	726	2542	194
1960	2373	474	1759	140
w tym nie skierowano	186	21	142	23

Uwaga: Gwałtowny spadek ilości poszukujących pracy w roku 1958 tłumaczy się tym, że nastąpiły w tym czasie zmiany w podziale administracyjnym.

² W ciągu najbliższych lat przewiduje się budowę następujących wielkich obiektów przemysłowych w powiecie konińskim: 1. W 1962 r. rozpoczęta zostanie budowa nowej Kopalni Węgla Brunatnego „Kazimierz”, o zdolności wydobywczej 14 000 ton na dobę. Całkowita wartość tej inwestycji wyniesie 1165 mln zł. Zakończenie budowy nastąpi w 1967 r. 2. Do 1965 r. kontynuowana będzie budowa Kopalni Węgla Brunatnego „Pałnów”, której koszt całkowity wyniesie 1375 mln zł. Jej zdolność produkcyjną oblicza się na 10 600 ton na dobę. 3. W latach 1963—1967 wybudowana zostanie nowa Elektrownia „Pałnów”, o mocy zainstalowanej docelowej 470 megawatów. Całkowity koszt inwestycji wyniesie 1810 mln zł. 4. Kontynuacja rozbudowy Elektrowni „Konin”. Planuje się zwiększenie mocy zainstalowanej tego obiektu do 590 megawatów. Całkowity koszt inwestycji, której budowa zostanie zakończona w 1964 r., wyniesie 1570 mln zł. 5. W latach 1961—1970 powstanie w pobliżu wsi Maliniec wielka huta aluminium, której zdolność produkcyjną określa się na 94 tys. ton aluminium rocznie, a całkowity koszt budowy na blisko 2,5 mld zł. W roku 1965 huta ma osiągnąć produkcję 47 tys. ton, a nakłady na najbliższą pięcioletkę wyniosą 1250 mln zł. 6. Ponadto przewidziana jest budowa na planie pięcioletnim wielkiej cegielni (zdolność produkcyjna 30 mln jednostek ceramicznych rocznie), fabryki węgla generatorowego, rozbudowa osiedla w Czar-kowie i budowa kilku nowych osiedli awaryjnych, budowa budynków administracyjnych, linii komunikacyjnych itd. W związku z szybkim uprzemysłowieniem i urbanizacją powiatu konińskiego przewiduje się, że liczba zatrudnionych w poszczególnych działach gospodarki narodowej (przemysł, budownictwo, transport i usługi) wzrośnie z 11 990 w roku 1958 do 27 240 w roku 1965, 40 000 w roku 1970 i 48 280 w roku 1980.

Z przedstawionego powyżej zestawienia można by rzeczywiście wysnuć wniosek, że możliwości powiatu konińskiego w zakresie posiadanych rezerw rąk do pracy już obecnie są bliskie wyczerpania. Wniosek taki byłby jednak przedwczesny z dwóch zwłaszcza powodów. Po pierwsze: większość nowo zatrudnionych rekrutuje się ze wsi, z mało- i średniorolnych gospodarstw. Ludzie ci zazwyczaj dopiero wówczas rejestrują się w Wydziale Zatrudnienia, kiedy w wyniku bezpośredniego kontaktu z ewentualnym pracodawcą zapewnią sobie engagement. Po drugie — odsetek kobiet zatrudnionych w powiecie w zajęciach pozarolniczych, w szczególności w największych zakładach produkcyjnych — jest nader niski. W Kopalni „Konin” (łącznie z SOWI *) wynosi on — jak to wynika z załączonej tabeli — zaledwie 6,8%, a w Elektrowni „Konin” 10%, przy czym w grupie pracowników fizycznych Kopalni odsetek zatrudnionych kobiet wynosi tylko 2,6%.

Tabela 2

Struktura załogi Kopalni „Konin” pod względem płci
(dane na dzień 1 X 1960 r.)

Płeć	Razem	Pracownicy fizyczni	Pracownicy umysłowi	
			inż.-techn.	administrac.
Mężczyźni				
żonaci	2569	2215	271	83
samotni	616	562	29	25
Kobiety				
zamężne	151	47	29	11
samotne	80	25	8	47
Ogółem	3416	2849	319	248

Jest rzeczą oczywistą, że w miarę uruchamiania nowych stanowisk pracy w przemyśle i w usługach oraz rozwoju budownictwa mieszkaniowego i urządzeń socjalnych (przedszkoli, żłobków, świetlic) liczba kobiet poszukujących pracy będzie nieustannie wzrastała i może przekroczyć przyjęty dla obliczania rezerw siły roboczej wskaźnik 50% kobiet w wieku zdolności do pracy (od 16 do 54 lat). Trzeba w tym miejscu zaznaczyć, że możliwości zatrudnienia kobiet w kopalniach odkrywkowych i w zakładach towarzyszących (brykietownie, gazownie itp.), gdzie większość prac jest zmechanizowana, są bardzo duże. Na przykład w kombinacie Schwarze Pumpe w Niemieckiej Republice Demokratycz-

* Samodzielny Oddział Wykonawstwa Inwestycyjnego, któremu zlecono budowę nowej odkrywki „Pańców”.

nej kobiety stanowią 31% załogi, a w przyszłości zamierza się tu osiągnąć wskaźnik 44%³. Problem zwiększenia ilości zatrudnionych kobiet — na terenie Konina dotychczas właściwie nie rozpatrywany, gdyż rezerwy męskiej siły roboczej w pełni zaspokajają istniejące zapotrzebowanie — jest z dwóch względów ważny: zatrudnienie obojga małżonków sprzyja mianowicie stabilizacji załóg, a ponadto ułatwia rozwiązanie trudnej kwestii mieszkaniowej, gdyż automatycznie zmniejsza ilość rodzin ubiegających się o mieszkanie.

System angażowania pracowników w Kopalni „Konin” ulegał na przestrzeni ostatnich paru lat istotnym przemianom. Jeszcze przed 2—3 lata nie przestrzegano na przykład niektórych przepisów ustawowych, regulujących tryb zatrudnienia nowych pracowników, w szczególności nie poddawano kandydatów szczegółowym badaniom lekarskim. Skład załogi kształtował się w znacznej mierze żywiołowo; kryteria kwalifikowania robotników, a także pracowników umysłowych nie były ściśle sprecyzowane, gdyż decydujący o tym funkcjonariusze często sami nie zdawali sobie dokładnie sprawy z perspektyw rozwojowych przedsiębiorstwa i z jego potrzeb kadrowych. W związku z istniejącym na rynku pracy wielkim popytem i stosunkowo nikłymi możliwościami jego zaspokojenia — wytworzył się system protekcyjny, który jeszcze dziś nakazuje wielu ludziom sądzić, że „kto nie posmaruje, ten roboty nie dostanie”. W każdym razie nadal zdarzają się wypadki, że interesanci zasięgający w biurze Kopalni informacji w sprawie zatrudnienia usiłują wciskać urzędnikom „podarki” w postaci kobiałki masła lub jaj. Ponadto poszukujący pracy próbują często przed wszczęciem formalnych starań o zatrudnienie zapewnić sobie poparcie znajomków, pełniących odpowiednie funkcje w dyrekcji zakładu, w organizacji partyjnej lub w radzie zakładowej, albo też zabiegają o skierowanie ze strony instancji powiatowych.

Badaczowi trudno jest ustalić rozmiary tego procederu, zwanego popularnie kumoterstwem. Obiegająca na ten temat fama prawdopodobnie wyolbrzymia jego zasięg. Ponad wszelką wątpliwość można tylko stwierdzić fakt, że kryteria angażowania robotników i niższych urzędników uległy znacznemu obostrzeniu. W szczególności nie przyjmuje

³ Udział mechanicznego urabiania węgla w ogólnym urobku węgla brunatnego wynosił w Polsce w 1959 r. 92,9% (por. Rocznik Statystyczny 1960, s. 143). W NRD prowadzi się świadomą politykę podwyższenia wskaźnika kobiet zatrudnionych w przemyśle, a to ze względu na odczuwany w tym kraju, nieraz bardzo dotkliwie, brak męskich rąk do pracy. Podstawową przeszkodą utrudniającą nabór kobiet do pracy jest w dalszym ciągu brak żłobków i przedszkoli, zwłaszcza tygodniowych, oraz świetlic dla dzieci szkolnych, mimo że w tej dziedzinie poczyniono w NRD ogromne postępy.

się w zasadzie kandydatów bez ukończonej szkoły podstawowej oraz ludzi starszych, liczących powyżej 35 lat.

Oczywiście, kierownictwa zakładów prawdopodobnie nigdy nie zdołają ustrzec się od podejrzeń o kumoterstwo przy selekcji kandydatów od zatrudnienia. Nawet najbardziej drobiazgowo przepisy regulujące tryb rekrutacji ludzi do pracy nie są bowiem w stanie przewidzieć wszystkich okoliczności, jakie towarzyszą decyzjom w tej sprawie. Obok przywileju pierwszeństwa przysługującego niektórym osobom z mocy ustawy (np. z prawa pierwszeństwa w zatrudnieniu korzystają osoby zwolnione z wojska, które przed zacięciem pracowały w danym zakładzie), poszczególne instytucje zakładowe, współdecydujące o zaangażowaniu pracownika, ustalają w własnym zakresie zasady najwyższego uprzywilejowania. W Kopalni zasadę taką stosuje się na przykład wobec osób pochodzących z rodzin, których gospodarstwa w całości lub częściowo zostały przejęte przez zakład oraz wobec osób, których sytuacja materialna jest szczególnie ciężka. Pozostaje również kwestią dyskusyjną, czy uznać za przejaw kumoterstwa i to — jak sądzą nawet niektórzy pracownicy dozoru i aktywiści partyjni, nie mówiąc już o szeregowych pracownikach — przejaw szczególnie drastyczny, czy też raczej zjawisko zatrudnienia w danym zakładzie kilku członków rodzin uznać za słusne posunięcie kadrowe zmierzające do ugruntowania stabilizacji załogi. Wydaje się rzeczą bezsporną, że przyznanie dzieciom i krewnym pracownika zakładu prawa pierwszeństwa w zatrudnieniu powinno wchodzić w skład systemu wyróżnień, stosowanych wobec pracowników szczególnie sumiennych i zasłużonych dla przedsiębiorstwa.

POCHODZENIE REGIONALNE PRACOWNIKÓW

W wyniku ruchów migracyjnych spowodowanych przez wojnę i okupację (ucieczki z tzw. Warthegau, wysiedlenia, konieczność opuszczenia zniszczonych miast i osiedli) oraz powojennych zmian granic państwowych skład ludności powiatu konińskiego pod względem pochodzenia regionalnego uległ pewnej zmianie⁴. Ponadto z chwilą rozpoczęcia budowy konińskiego okręgu przemysłowego zaczęli tu w poszukiwaniu pracy ściągać z różnych stron województwa poznańskiego, a nawet

⁴ Niestety, nie dysponujemy danymi statystycznymi, niezbędnymi dla ścisłego udokumentowania tej tezy. Opieramy się w tym przypadku na relacjach dawno osiadłych mieszkańców oraz na własnych, co prawda powierzchownych obserwacjach, z których wynika m. in., że w powiecie konińskim osiadła pewna ilość reemigrantów z Francji, repatriantów zza Buga i mieszkańców z różnych okolic Polski centralnej.

z innych województw — zwłaszcza wykwalifikowani pracownicy. Wszystko to sprawiło, że skład załogi Kopalni pod względem pochodzenia regionalnego nie jest jednorodny.

Tabela 3

Struktura załogi Kopalni „Konin” pod względem pochodzenia regionalnego

Miejsce pochodzenia	Pracownicy fizyczni	Pracownicy umysłowi	
		inż.-techn.	adm.-biur.
Konin miasto	277	23	53
Konin powiat	2048	71	101
Woj. poznańskie	159	47	31
Inne województwa	285	178	63
R a z e m	2769	319	248

Z powyższego zestawienia wynika, że zdecydowaną większość, bo 77% załogi stanowią mieszkańcy z dawna osiadli w Koninie lub w powiecie konińskim, przy czym w grupie pracowników fizycznych odsetek ludności rodzimej wynosi 84%. Jest to okoliczność z całą pewnością sprzyjająca stabilizacji załogi, a co za tym idzie ułatwiająca osiągnięcie sukcesów w wszelkich poczynaniach mających na celu podniesienie poziomu kultury ogólnej i technicznej pracowników. Istnieje bowiem małe prawdopodobieństwo, aby ludzie, którzy nawet w sytuacji nie rokującej im polepszenia sytuacji życiowej nie mogli zdecydować się na opuszczenie stron rodzinnych, skłonni byli uczynić to obecnie, kiedy w związku z uprzemysłowieniem ziemi konińskiej otworzyły się przed nimi perspektywy wzrostu zamożności i znaczenia społecznego.

Potwierdzeniem tego wniosku są wypowiedzi robotników uzyskane w wywiadach. Nawet ci pracownicy, którzy nie osiągają wysokich zarobków i którzy ze względu na niemożność podniesienia swoich kwalifikacji nie żywią większych nadziei na to, że ich sytuacja materialna ulegnie w najbliższym czasie wydatniejszej poprawie, wypowiadają z reguły opinię: „niczego lepszego i tak człowiek nigdzie nie znajdzie”.

Zupełnie inaczej — jak na to wskazuje tabela 3 — kształtuje się sytuacja w grupie pracowników umysłowych, w szczególności w kategorii pracowników inżyniersko-technicznych. Kadra inżynierska, stanowiąca najważniejszą z punktu widzenia prawidłowego funkcjonowania zakładu część załogi, rekrutuje się w większości z elementu napływowego. Podobnie rzecz się ma z tą grupą pracowników administracyjno-biurowych, która pełni funkcje wymagające wyższych kwalifikacji fachowych.

Personel inżynieryjny zatrudniony w Kopalni pochodzi z różnych regionów Polski. Jednakże nie miejsce urodzenia jest w przypadku tej grupy poczytywane — zarówno w świadomości członków grupy, jak i w opinii pracowników pochodzenia miejscowego — za kryterium pochodzenia regionalnego. Inżynierowie górnicy, którzy przeszli do pracy w odkrywce konińskiej z górnictwa węglowego lub z kopalni rud, zwykli mówić o sobie, że pochodzą ze Śląska, mimo że — jak to wykazały bliższe badania — przeważnie nie są rodowitymi Ślązakami. Podobnie absolwenci Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, zwłaszcza ci, dla których Konin jest pierwszym miejscem pracy, nagabywani w sprawie pochodzenia regionalnego najczęściej wysuwają na plan pierwszy nie miejsce urodzenia, lecz miasto, w którym ukończyli studia i zdobyli wykonywany obecnie zawód. W każdym bądź razie zawarte w kwestionariuszu wywiadów pytanie: „Skąd Pan(i) pochodzi?” było z reguły przez indagowanych pracowników inżynieryjnych, nierzadko także przez tych, którzy faktycznie pochodzą z konińskiego — rozumiane jako wieloznaczne. Przeprowadzającemu wywiad przed udzieleniem odpowiedzi zadawano najczęściej pytanie: „O co Panu chodzi — czy o to, gdzie się urodziłem, czy też o to, skąd przybyłem?”

O stopniu stabilizacji tej kategorii pracowników decyduje przede wszystkim aktualna możliwość uzyskania dobrych zarobków, a w jeszcze większym stopniu — przynajmniej dla pewnej kategorii inżynierów, posiadających już dłuższy staż pracy i duże doświadczenie organizacyjne — perspektywa awansu w hierarchii służbowej. Możliwość taką stwarza realizowany obecnie w szybkim tempie program industrializacji rejonu konińskiego, tworzenie nowych i rozbudowa istniejących zakładów podstawowych (odkrywki) i towarzyszących (warsztaty naprawcze, fabryki przetwórcze itp.), w których nawet młody, ale wyróżniający się zdolnościami i aktywnością zawodową i społeczno-polityczną inżynier może stosunkowo łatwo uzyskać awans służbowy. Niektórzy spośród inżynierów liczą się z ewentualnością opuszczenia Konina po pewnym bliżej nie określonym przez nich okresie czasu, kwestii tej nie traktują jednak jako pilnej i obecnego miejsca pracy nie uważają za zło konieczne nawet wówczas, kiedy zaangażowanie nastąpiło w wyniku stosowanego do 1957 r. przymusowego skierowania do pracy⁵. Inżynierowie biorący pod uwagę możliwość opuszczenia w przyszłości

⁵ Jeden z inżynierów, niedawno przybyły ze Śląska, oświadczył w wywiadzie, że pozostanie w Koninie co najmniej przez okres 5 lat, jest to bowiem — jego zdaniem — minimum czasu, w którym można dokonać czegoś pożytecznego dla zakładu. Częste zmiany miejsca pracy uważa on za rzecz niepoważną i nie licującą z poczuciem obowiązkowości i solidności, jaka powinna cechować każdego pracownika — a tym bardziej pracownika dozoru.

Konina motywują to różnymi względami. Jedni pragnęliby na stałe osiąść w wielkim mieście, gdzie „życie jest inne”, drudzy noszą się z zamiarem zmiany rodzaju pracy wychodząc z założenia, że „w produkcji nie można całe życie pracować, bo człowiek sobie nadmiernie zdrowie i nerwy zżera”. W związku z tym pragną z czasem przejść do spokojniejszej — jak mniemają — pracy w biurach projektowych albo w instytutach naukowych. Stosunkowo nieliczna grupa pracowników inżynierskich traktuje pobyt w Koninie jako tymczasowy już w chwili zaangażowania do pracy w Kopalni. Są to ci inżynierowie, często sprawujący kierownicze funkcje w zakładzie, którzy zostali tu oddelegowani przez władze przełożone dla wykonania ściśle określonych zadań, albo też ci, którzy z góry postanowili wykorzystać staż w Koninie jako wygodną odskocznię dla dalszej kariery. Poznać ich można po tym, że nie czynią starań o uzyskanie mieszkania, a nawet propozycje w tym względzie odrzucają, zadowolając się mieszkaniem w tzw. pokojach gościnnych. Zwykło się o nich dość powszechnie i z pewną dezaprobatą mówić, że „siedzą na walizkach”.

Jest rzeczą prawdopodobną, że większość osób nie wiążących jeszcze dziś na trwałe swoich perspektyw życiowych z Koninem — zmieni swoje zamiary w zależności od tego, jak ułożą się w przyszłości stosunki w zakładzie pracy, jak rozwiną się instytucje zaspokajające wzrastające potrzeby kulturalno-rozrywkowe, jak rozwinie się życie towarzyskie itp.

Różnice pochodzenia regionalnego raczej w znikomym stopniu wpływają na kształtowanie się stosunków międzyludzkich w zakładzie, w szczególności nie mają one większego wpływu na przebieg konfliktów w łonie załogi. Pochodzenie regionalne nie decyduje bowiem o pozycji społecznej robotników, którzy — jak widzieliśmy — stanowią pod tym względem środowisko w zasadzie jednorodne, jeśli zaś idzie o współżycie między robotnikami a dozorem, to o różnicach w postawach i wyznawanych zasadach postępowania rozstrzyga nie pochodzenie regionalne, lecz wykształcenie, stanowisko i ranga społeczna, jaką zdołał uzyskać dany osobnik dzięki swojej aktywności zawodowej i politycznej. Znaczenie więzi regionalnej nie może być też przeceniane w odniesieniu do tej kategorii pracowników administracyjnych i inżyniersko-technicznych, wysuniętych w swoim czasie w ramach tzw. awansu społecznego na odpowiedzialne stanowiska w Kopalni, którzy swój niewątpliwie wysoki stopień zaangażowania w sprawach przedsiębiorstwa i społeczności zakładowej skłonni są tłumaczyć sentymentem do ziemi konińskiej jako ich strony rodzinnej. Faktycznie mamy tu do czynienia z więzią koleżeństwa ukształtowaną między osobnikami, którzy współżycząc z sobą w ciągu dłuższego okresu czasu, niezależnie od pochodzenia regionalnego zawiązali stosunki poufałe i zażyłe, albo też z więzią współ-

nego losu, spajającą ludzi o wspólnych interesach i dążeniach, korzystających z podobnych przywilejów i przeżywających wspólnie — wobec pojawienia się w pełni wykwalifikowanych i lepiej przygotowanych do sprawowania funkcji kierowniczych „przybyszów” — poczucie zagrożenia. Podejmowane przez tę grupę próby identyfikowania więzi regionalnej z więzią zakładową umotywowane są raczej względami konkurencyjnymi aniżeli chęcią zapewnienia społeczności zakładowej wewnętrznej spójności i solidarności⁶.

WYKSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW. FORMY PODNOSZENIA KWALIFIKACJI

W okresie lat 1945—1955, kiedy szczupły personel Kopalni czynił starania o uratowanie, a następnie o utrzymanie zakładu, nie zwracano większej uwagi na sprawę wykształcenia ogólnego i zawodowego pracowników. Wprawdzie prowadzono w tym czasie agitację na rzecz podnoszenia poziomu wiedzy ogólnej i fachowej, nie mogła jednak ta agitacja wywołać pożądanego oddźwięku wśród członków załogi, skoro — w związku z niepewnym losem odkrywki — nie działały wyraźne bodźce w postaci gwarancji stałego zatrudnienia, perspektywy awansu w hierarchii służbowej, wzrostu prestiżu społecznego itp. Kopalnia nie była też w tym czasie miejscem pracy na tyle atrakcyjnym, aby mogła przyciągnąć wykwalifikowane kadry z zewnątrz, toteż z konieczności należało tu stosować proklamowaną na IV Plenum KC PZPR w 1950 r. politykę wysuwania na kierownicze stanowiska tzw. robotników z produkcji⁷. Z kolei jednak ta skądinąd pożądana i poniekąd koniecznością podyktowana polityka awansowania pracowników nie posiadających odpowiednich kwalifikacji fachowych i wykształcenia nie zachęcała do pracy w Kopalni ludzi z dyplomami inżynierów i techników. Ludzie ci bowiem sądzili, że zostaną potraktowani jako intruzi.

To swoiste błędne koło trwało w zasadzie przez kilka lat. Do 1953 r. w pionie produkcyjnym kopalni nie byli zatrudniani inżynierowie. W tym czasie Kopalnią kierowali ludzie wysunięci, inżynierowie natomiast — żeby użyć określenia jednego z nich — „uciekali” do biur projektowych albo imali się zająć zupełnie nie związanymi z posiadanymi kwalifikacjami⁸.

⁶ Pojęcia więzi koleżeństwa, więzi wspólnego losu i więzi zakładowej omawia A. Matejko, *Socjologia zakładu pracy*, Warszawa 1961, Wiedza Powszechna, s. 84—91.

⁷ Bolesław Bierut *Zadania Partii w walce o nowe kadry na tle sytuacji ogólnej*. „Nowe Drogi” 1950, nr 2/20.

⁸ W końcu 1949 r. w przemyśle państwowym było zatrudnionych niespełna 7000 inżynierów, tj. blisko połowa kadry inżynierskiej pracującej w całej gospo-

Oceniając strukturę załogi Kopalni pod względem wykształcenia z perspektywy zaledwie kilku lat, można stwierdzić, że dokonały się w niej tymczasem zmiany zasadnicze.

Tabela 4

Struktura załogi Kopalni „Konin” pod względem wykształcenia
(dane na dzień 30 IX 1960 r.)

Wykształcenie	Pracownicy fizyczni	Pracownicy umysłowi	
		inż.-techn.	adm.-biur.
Niepełne podstawowe	1499	7	2
Podstawowe	887	89	145
Średnie	238	115	92
Niepełne średnie	145	—	—
Wyższe	—	108	9
R a z e m	2769	319	248

Ster rządów w Kopalni ujęli w swoje ręce ludzie z wyższym wykształceniem, którzy obsadzili kluczowe stanowiska w pionie produkcyjnym i administracyjnym zakładu, a z czasem zaczęli odgrywać również coraz poważniejszą rolę w samorządzie robotniczym, w organizacji związkowej i w organizacji partyjnej. Sprawa wykształcenia stała się od chwili ukształtowania się silnej liczebnie grupy inżynierów i ekonomistów jednym z podstawowych problemów nurtujących załogę przedsiębiorstwa. Nie bez znaczenia jest tutaj fakt, że pracownicy z wyższym wykształceniem to w ogromnej większości ludzie młodzi, spośród których ponad 90% nie przekroczyło 40 roku życia. Ukończyli oni studia dopiero po wojnie, swój awans społeczny traktują więc nie jako wyróżnienie dawniej przysługujące tylko przedstawicielom klas uprzywilejowanych, lecz jako dobrze spełniony obowiązek wobec państwa, które stworzyło wszystkim obywatelom możliwości kształcenia się i bezustannie zachęcało do zdobywania wyższych kwalifikacji. W związku z tym sądzą też o sobie, że mają moralne prawo domagać się od pozostałych pracowników, aby podnosili swoje kwalifikacje ogólne i zawodowe przynajmniej do tego poziomu, jakiego wymaga rodzaj wykonywanej przez nich pracy.

Przeświadczenie, że bez wykształcenia nie można już obecnie liczyć na awans w hierarchii służbowej, a w przyszłości nie będzie można

darce narodowej (por. tamże, s. 65). Jednym z czynników odstraszących fachowców z wyższym wykształceniem od angażowania się w pracy produkcyjnej była znamieną dla okresu kultu jednostki atmosfera nieufności, jaką otoczeni byli inteligencji, traktowani często przez wydziały personalne w zakładach jako element klasowo obcy i politycznie niepewny.

nawet zachować obecnie sprawowanej funkcji, jest wśród pracowników Kopalni niemal że powszechne. Przyjmuje ono nawet nieraz charakter nieco przesadny. Na przykład wśród inżynierów utrzymuje się dość powszechna opinia, że stanowiska kierowników większych koparek powinny być obsadzone przez techników, a w miarę możliwości nawet przez inżynierów⁹. Tymczasem w NRD uważa się za rzecz całkiem normalną, że wykwalifikowany ślusarz, po dodatkowym przeszkoleniu specjalistycznym może z powodzeniem kierować wielkim agregatem i że wystarczy najzupełniej, jeśli personel inżynieryjny sprawuje ogólną pieczę i kontrolę nad pracą i konserwacją ciężkiego sprzętu. Społeczna waga tytułu inżyniera czy magistra stała się w opinii społeczności zakładowej tak wielka, że w niektórych wypadkach przyjmuje postać fetyszu. Można spotkać się na terenie Kopalni z takimi przypadkami, że ludzie starsi wiekiem, posiadający długoletnią praktykę zawodową i duży zasób wiedzy teoretycznej (zdobytej między innymi w toku studiów odbywanych bądź to przed wojną, bądź też bezpośrednio po wojnie, ale na skutek przypadkowych, niepomyślnych okoliczności nie ukoronowanych dyplomem), a więc ludzie poniekąd niezastąpieni — przemysłowicy nad tym, aby uzyskać prawo używania magicznego znaku „mgr” lub „inż.”. Chodzi im zaś o to, aby „nie wypadać głupio” na tle utytułowanych młodzików¹⁰.

Stopień nasycenia Kopalni kadrami z akademickim wykształceniem jest aktualnie w zasadzie wystarczający¹¹ i jedynie z punktu widzenia perspektyw rozwojowych zagłębia konińskiego (budowa dalszych odkrywek w Pątnowie i Kazimierzu Biskupim) należy w dalszym ciągu doceniać wagę problemu rekrutacji pracowników posiadających dyplomy szkoły wyższej. Po przełamaniu impasu trwającego do 1956 r. Kopalnia

⁹ Opinia ta opiera się na skądinąd racjonalnych przesłankach. Uważa się mianowicie, że wielka i ogromnie kosztowna koparka daje się porównać z samodzielnym oddziałem fabrycznym, którym powinien kierować człowiek posiadający duży zasób wiedzy technicznej.

¹⁰ Z pewnością nie bez znaczenia jest tu presja środowiska inteligencko-drobnomieszkańskiego, które z chwilą pojawienia się „prawdziwych”, tzn. utytułowanych inżynierów, ekonomistów i prawników — zaczyna traktować jak parweniuszy nie-utytułowanych pracowników, zajmujących odpowiedzialne stanowiska w Kopalni, nawet wówczas, kiedy wykonują oni swoje zadania w sposób nie budzący zastrzeżeń.

¹¹ Z zebranych przeze mnie w czasie pobytu w kombinacie Schwarze Pumpe danych porównawczych wynika, że odsetek inżynierów w tamtejszych odkrywkach kształtuje się na mniej więcej podobnym poziomie jak w Kopalni „Konin”. Na przykład odkrywka Spreetal zatrudnia 100 inżynierów, co stanowi około 25% ogółu pracowników.

stała się dla absolwentów wyższych uczelni tak dalece atrakcyjna, że raczej nie należy obawiać się trudności na odcinku rekrutacji¹².

Natomiast znacznie większe trudności wyłonią się w związku z zapotrzebowaniem na kadrę z średnim zawodowym wykształceniem. Chodzi tu o pracowników, którzy powinni zajmować stanowiska w tzw. niższym dozorze, przede wszystkim o majstrów i o brygadzystów oraz kierowników działów w administracji, i o tych pracowników, którzy — w miarę postępu w dziedzinie mechanizacji i automatyzacji procesów produkcyjnych, już w chwili obecnej wysoko zaawansowanych — kierowani będą do obsługi maszyn i urządzeń, tj. na stanowiska okupowane dziś przez tzw. robotników wykwalifikowanych. Jak wynika z tabeli 4, na dzień 30 IX 1960 r. niedobór kadry ze średnim wykształceniem w samej tylko grupie pracowników umysłowych wynosił 243 osoby, a w grupie pracowników fizycznych kadra ta, licząca 238 osób, stanowi zaledwie 8,6%. Niestety, nie dysponujemy danymi porównawczymi, które pozwoliłyby określić tempo likwidacji tej dysproporcji na przestrzeni ostatnich lat. Z częściowych danych, opartych na analizie stanu zatrudnienia w KWB „Konin” (bez SOWI), dokonanej w dniu 15 IV 1959 r., wynika, że w ciągu roku sytuacja na tym odcinku uległa dość znacznej poprawie. W roku 1959 na 1528 pracowników fizycznych przypadało zaledwie 76 osób z ukończonym średnim zawodowym i ogólnym wykształceniem oraz 123 osoby z nieukończoną szkołą średnią. W roku 1960 natomiast wśród 1602 pracowników fizycznych — 203 legitymowało się średnim wykształceniem.

Podstawową formą podnoszenia kwalifikacji pracowników do poziomu średniej szkoły zawodowej jest szkolenie ich w przyzakładowym Wieczorowym Technikum Górniczym. Uczelnia ta powstała po dłuższych, przeszło rok trwających staraniach w Centralnym Urzędzie Szkolenia Zawodowego (CUSZ) w dniu 1 X 1957 r. Udzielając zezwolenia na otwarcie Technikum władze oświatowe zakładały, że nie będzie to instytucja stała. Traktowano ją jako doraźną pomoc dla Kopalni rozbudowującej

¹² Ewentualne trudności mogą wyniknąć w związku z tym, że żadna z politechnik w Polsce nie kształci specjalistów w dziedzinie kopalnictwa węgla brunatnego. Według danych posiadanych przez autora, perspektywy takiej dotychczas jeszcze nie rozważano. Trudno nie uznać tego za poważny błąd. Kierowanie bowiem do pracy w odkrywkach fachowców z kopalń głębinowych — w pewnym okresie podyktowane koniecznością — na dłuższą metę staje się po prostu rażącym marnotrawstwem. Absolwent przygotowany przez uczelnię do pracy w górnictwie węgla kamiennego, w przypadku skierowania go do kopalni odkrywkowej nie wykorzystuje poważnego zasobu nabytej w szkole wiedzy fachowej i teoretycznej, a ponadto musi w trakcie odbywania praktyki w nowym zawodzie zużywać czas i siły na opanowanie dziedzin, z którymi szkoła nastawiona na kształcenie inżynierów górników głębinowych go nie zaznajomiła.

się gwałtownie i odczuwającej dotkliwy brak wykwalifikowanych pracowników. W związku z tym w roku 1959 zaprzestano przyjmowania zapisów na pierwszy rok studiów. Zarówno dyrekcja, jak i przedstawicielstwo polityczne i zawodowe Kopalni odnosiło się nader krytycznie do decyzji o likwidacji Technikum i uważając ją za co najmniej przedwczesną — czyniło energiczne starania o jej anulowanie.

Uczniowie Technikum rekrutują się w przeważającej większości z pracowników Kopalni¹³. Tylko na zasadzie wyjątku od reguły przyjęto także kilkanaście osób zatrudnionych w innych instytucjach, najczęściej blisko współpracujących z Kopalnią. Wiek słuchaczy waha się od 19 do 47 lat, większość, tj. około 60% stanowią jednak mężczyźni w wieku od 25 do 35 lat.

Wstępujący do Technikum kandydaci nie napotykali na żadne trudności w związku z dokonaniem wpisu. Spośród 80 słuchaczy, którzy odpowiedzieli na ankietę, tylko 3 stwierdziło, że musiało poczynić duże starania, aby uzyskać prawo uczęszczania do szkoły. Pozostali, dowiedziawszy się o otwarciu Technikum — bądź to dzięki ogłoszeniom wydanym w formie plakatów przez dyrekcję i radę zakładową i odczytanym przez radiowęzeł, bądź też dzięki kolegom — składali wymagane dokumenty i bez jakichkolwiek trudności uzyskiwali przyjęcie. Ową łatwość w załatwieniu sprawy wpisu niektórzy kandydaci oceniają jako wielkie dobrodziejstwo nowego ustroju społecznego w Polsce.

Dotyczy to zwłaszcza tej kategorii pracowników, przeważnie starszych wiekiem i posiadających długi staż pracy w Kopalni, którzy zostali przed laty wysunięci na kierownicze stanowiska brygadzystów, sztygarów, kierowników oddziałów itp. Swój awans zawdzięczają oni nabytemu doświadczeniu, zasługom organizacyjnym i aktywności społeczno-politycznej (wszyscy są z reguły członkami PZPR), brak im natomiast — co sami przyznają — wiedzy teoretycznej. Możliwość studiowania w Technikum traktują oni jako należny im akt sprawiedliwości społecznej. „Ponieważ byłem rzekomo niezastąpionym na zakładzie — pisze jeden z „wysuniętych”, 46-letni pracownik, zatrudniony w Kopalni od 13 lat — kierownicy Kopalni nigdy nie zgodzili się wysłać mnie do technikum. Toteż gdy powstało w Koninie Technikum dla pracujących — natychmiast poprosiłem o przyjęcie mnie. Od młodości ukochałem wiedzę i pragnęłem się uczyć. Przed wojną nie stać mnie było, a po wojnie nie należałem do tych szczęśliwców. Nowoczesne maszyny wy-

¹³ Rozważania dotyczące funkcji społecznej Wieczorowego Technikum Górniczego oparte są na danych uzyskanych w wyniku rozmów z przedstawicielami dyrekcji Kopalni i kierownictwa Technikum, wywiadów z niektórymi słuchaczami, przede wszystkim zaś na danych zawartych w ankiecie rozpisanej wśród uczniów szkoły. Na 140 rozdanych ankiet uzyskano 80 odpowiedzi, tj. 57%.

magają wysokiej kwalifikacji, a jednocześnie jest przy nich wiele do zrobienia, aby zwiększyć ich wydajność i przedłużyć ich żywotność, co bez wiedzy teoretycznej jest niemożliwością". Większość z nich nie ma zamiaru uczyć się po pomyślnym ukończeniu Technikum, uważając, że wiek im na to nie pozwala, co najwyżej deklaruje gotowość samokształcenia w dziedzinie technicznej¹⁴. Nie liczą oni też na dalszy awans w hierarchii służbowej, spodziewają się natomiast, że dyplom technika umocni ich dotychczasową pozycję. „Awansu żadnego — stwierdza cytowany powyżej pracownik dozoru — nie spodziewam się, tym bardziej w dzisiejszej walce o stanowiska”.

Drugą kategorię słuchaczy Technikum stanowią najmłodszy wiekiem, legitymujący się przeważnie krótkim stażem pracy w Kopalni absolwenci liceów ogólnokształcących lub zasadniczych szkół zawodowych oraz ci byli uczniowie wymienionych typów szkół, którzy na skutek różnych okoliczności zmuszeni byli przerwać swoją edukację.

Pośród 23 słuchaczy Technikum — byłych uczniów liceów ogólnokształcących, którzy odpowiedzieli na ankietę — 11 pracuje w charakterze pracowników umysłowych, 10 wyuczyło się tymczasem zawodu elektryka, jeden tokarza i jeden ślusarza. Wybór zawodu elektryka przez tak znaczną ilość absolwentów liceów ogólnokształcących tłumaczy się tym, że — w przekonaniu zainteresowanych — jest to fach stosunkowo łatwy do opanowania, fizycznie nie wyczerpujący i stosunkowo — jak się wyraziło kilku maturzystów — czysty. Wstąpienie do Technikum tłumaczą przeważnie chęcią zdobycia konkretnego zawodu. „Technikum — pisze 25-letni absolwent liceum ogólnokształcącego, od pięciu lat zatrudniony w biurze kopalni — pozwoli zdobyć mi zawód, gdyż po zdaniu matury człowiek nie jest zadowolony, że nie może się zająć pracą w jednej dziedzinie”. Inny, 20-letni maturzysta, przyuczony elektryk, od trzech lat zatrudniony w tym charakterze, stwierdza: „Po wyjściu z liceum nie miałem żadnego zawodu. Teraz mam możliwość go zdobyć¹⁵. W tej grupie słuchaczy tylko trzech zdecydowanie odrzuca

¹⁴ Zdarzają się co prawda wyjątki w tym względzie. Na przykład 47-letni sztygar pisze: „Do mojej praktyki, którą zdobyłem w górnictwie odkrywkowym, pracując od 11 V 1940 r. — Technikum, do którego uczęszczam, dodaje mi bardzo dużo wiedzy teoretycznej, której mi było brak, a której nie miałem sposobu zdobyć... Bardzo bym chętnie po otrzymaniu dyplomu kształcił się dalej, gdyby uczelnia znajdowała się na miejscu — tu w Koninie”.

¹⁵ Jest rzeczą wprost zdumiewającą, jak dalece ugruntowana jest w Polsce od wielu lat opinia o szkole ogólnokształcącej jako o uczelni, która „nic nie daje”. Przemawiając na Pierwszym Zjeździe Naukowej Organizacji Pracy w 1924 r., ówczesny minister oświecenia publicznego i wyznań religijnych stwierdził co następuje: „Szkoła ogólnokształcąca jest to taka szkoła, która nie daje wychowawcowi żadnych użytecznych wiadomości i umiejętności, która nie rozwija w nim

perspektywę dalszych studiów, dziesięciu pragnie kontynuować naukę po ukończeniu technikum — najchętniej w charakterze słuchaczy studiów zaocznych na Akademii Górniczo-Hutniczej lub na politechnice, pozostałych dziesięciu uzależnia swą decyzję od warunków, w szczególności od tego, czy w Koninie powstanie wyższa uczelnia typu technicznego albo jej filia. „Dla mnie kształcenie się znaczy dużo (zdobycie zawodu technika-górnika) — wyznaje 28-letni maturzysta bez zawodu, od sześciu lat zatrudniony jako pracownik umysłowy — i przywiązuję do tego bardzo dużą wagę. Następnie poszedłbym na politechnikę, gdyby ona tutaj powstała (coś o tej sprawie już było słyhać), aby być pożytecznym obywatelem... Czy nie byłoby celowe stworzenie tego typu uczelni na terenie Konina, która posiadałaby wydziały: górniczy, elektryczny i hutniczy? W naszym okręgu mamy i kopalnie i elektrownie i jedną hutę aluminium (będzie się budować). Myślę, że wspomniana uczelnia wyższa potrzebna jest w tutejszym okręgu bardzo”.

Do omawianej powyżej kategorii słuchaczy Technikum zaliczyliśmy także absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz te osoby, które w swoim czasie uczęszczały do szkoły zawodowej, ale jej nie ukończyły. W naszej ankiecie wzięło udział 16 przedstawicieli tej grupy, w tym 8 absolwentów i tyłuż „nieukończonych”; 14 spośród nich pracuje w charakterze rzemieślników, tj. ślusarzy, tokarzy, elektryków, blacharzy itd., a 2 w charakterze pracowników umysłowych. Wstępując do Technikum mieli oni na względzie nie tyle zdobycie zawodu — jak to miało miejsce w przypadku poprzedniej grupy — gdyż ten faktycznie posiadają, lecz powodowała nimi chęć uzyskania w przyszłości awansu w hierarchii służbowej, otwarcia sobie możliwości studiów na wyższej uczelni oraz poprawienia warunków bytowych. 19-letni tokarz, posiadający dwuletni staż pracy w tym zawodzie, stwierdza lapidarnie w odpowiedzi na pytanie, co sądzi o wartości i przydatności kształcenia w Technikum: „Możliwość awansu, a co z tym idzie w parze — polepszenie własnych warunków bytowych”. Podobnie lapidarną odpowiedź daje 24-letni absolwent zasadniczej szkoły zawodowej: „Matura + dyplom technika. Wyższe stanowisko w pracy. Polepszenie warunków bytowania”. W tej grupie słuchaczy Technikum tylko dwóch nie ma zamiaru kontynuować nauki na wyższym szczeblu, natomiast po-

zamiłowania do żadnej użytecznej pracy. Jeżeli wychowaniec szkoły ogólnokształcącej posiada jakieś pojęcie o życiu, jeżeli mógłby w pewnej dziedzinie działalności praktycznej przynieść jakiś pożytek, to nabył on te rzeczy poza szkołą, niemal wbrew niej”. (*Naukowa Organizacja Pracy. Pierwszy Zjazd. Polski 1924*, Nakł. Komitetu Wykonawczego Zrzeszeń Naukowej Organizacji Pracy w Polsce, Warszawa 1925, s. 88).

zostali nastawiają się na to, że będą mogli również w przyszłości gościć pracę zawodową ze studiami. Mówi na ten temat 26-letni ślusarz operator, od 5 lat zatrudniony w kopalni: „O ile ukończę z dość pomyślnym wynikiem Technikum i poprawią się zarobki w zakładzie, to i miałbym zamiar uzyskać dyplom inżyniera w kopalnictwie odkrywkowym drogą korespondencyjną, bądź też o ile otworzą tu w Koninie studium inżynierskie”.

Szczególną kategorię uczniów Technikum stanowią ludzie posiadający już określony zawód, na przykład nauczycieli, księgowych, pracowników biurowych i często nawet piastujący odpowiedzialne stanowiska w administracji Kopalni, którzy ze względów poniekąd snobistycznych lub powodowani swoistym kompleksem niższości postanowili uzyskać dyplom techników górniczych. Ludzie ci, liczący przeciętnie 35 lat, prawdopodobnie nigdy nie będą wykonywać nowego zawodu, są oni jednak przeświadczeni o tym, że nawet niewykorzystane praktycznie kwalifikacje techniczne mogą służyć jako legitymacja uzasadniająca ich kompetencję do zajmowania stanowiska uprawniającego do współdecydowania o losach kopalni. Chodzi im nie tyle o przekwalifikowanie się w celu zdobycia bardziej intratnego zawodu, lecz o możliwość łatwiejszego porozumienia się z kierującą Kopalnią kadrą inżynierjno-techniczną, która odnosi się z pewną wyniosłością do ludzi trudniących się tzw. robotą papierkową, traktowaną zwykle jako zło nieuniknione, ale niekonieczne. W odpowiedzi na ankietę 5 spośród tej kategorii słuchaczy, tj. połowa, deklaruje, iż ma zamiar poprzestać na uzyskaniu dyplomu technika. Podając motywy wstąpienia do Technikum, poszczególni przedstawiciele omawianej kategorii pracowników udzielają przeważnie informacji ogólnikowych lub zgoła wymijających, w rodzaju: „Technikum stanie się dużą pomocą w pokonywaniu trudności w czasie pracy, przy rozwiązywaniu problemów górniczych”.

Do czwartej kategorii uczniów Technikum zaliczylibyśmy pozostałych słuchaczy. Są to przeważnie ludzie w wieku od 25 do 40 lat, posiadający ukończone 7 klas szkoły podstawowej, z zawodu robotnicy wykwalifikowani, jednakże nie zawsze posiadający świadectwa czeladnicze lub mistrzowskie, z reguły żonaci. Nie mają na ogół większych aspiracji, chociaż niektórzy z nich pragnęliby z tytułu ukończenia szkoły uzyskać awans, podwyżkę zarobków, mieszkanie itp. Żaden nie deklaruje chęci kontynuowania nauki po uzyskaniu dyplomu technika, ośmiu uzależnia decyzję w tej sprawie od zaistnienia warunków sprzyjających (o możliwości ich urzeczywistnienia mają jednak bardzo sceptyczne mniemanie), pozostali natomiast, w liczbie 14, z reguły rezygnują z dalszej edukacji i raczej z niepokojem myślą o tym, czy zdołają pomyślnie ukończyć Technikum.

Uczęszczanie do Technikum wymaga dużego poświęcenia ze strony słuchaczy, zmuszonych godzić naukę z ciężką pracą zawodową i obowiązkami rodzinnymi. Zajęcia w szkole odbywają się cztery razy w tygodniu, w godzinach wieczornych. W związku z tym, praktycznie rzecz biorąc, uczelnia dostępna jest tylko dla pracowników mieszkających w Koninie lub w najbliższej okolicy osiedla w Czarkowie (Technikum korzysta z gościny tamtejszej nowo zbudowanej szkoły podstawowej). Nawet dojazd z odległego o 5 km starego Konina nastęrcza słuchaczom sporo kłopotów. Utyskiwania na złą komunikację należą do najczęściej wymienianych przez uczniów czynników utrudniających im naukę i wpływających ujemnie na postępy w opanowaniu materiału. „Autobusy PKS-u — pisze jeden ze słuchaczy z Kazimierza Biskupiego — nie zabierają z powodu przepełnienia nawet posiadaczy biletów miesięcznych”. „Z powodu braku komunikacji — pisze inny, mieszkaniec osiedla awaryjnego w Janowie — dojazd zajmuje mi trzy godziny”. Również praca na trzy zmiany przysparza wiele trudności niektórym słuchaczom, uniemożliwiając im nieraz uczestniczenie w zajęciach szkolnych. Część uczniów wskazuje na ciężkie warunki mieszkaniowe jako na główną przyczynę trudności w nauce. Stosunkowo rzadziej spotkać się można z narzekaniami na brak podręczników, a do zupełnie wyjątkowych należą skargi na wykładowców (dwa wypadki) i brak zrozumienia ze strony przełożonych (jeden wypadek).

Wszelako wszystkie te trudności nie są w stanie osłabić zapału jednych lub zachwiać uporem innych uczniów Technikum, którzy często obiecują sobie, być może, więcej korzyści osobistych z uzyskania upragnionego dyplomu technika niż on faktycznie może dostarczyć.

Reasumując można stwierdzić, że Wieczorowe Technikum Górnicze spełnia bardzo poważną rolę w rozwoju Kopalni i słusznie uchodzi za jedną z najważniejszych zdobyczy i dumę zakładu. Znaczenie tej instytucji polega nie tylko na tym, że przyczynia się ona do podniesienia kwalifikacji zawodowych znacznej liczby pracowników zakładu¹⁶. Może jeszcze ważniejsze jest to, że istnienie szkoły przy zakładowej oddziałuje na wyobraźnię niewykwalifikowanych pracowników dobitniej aniżeli przeróżne formy agitacji, uzasadniające potrzebę upowszechnienia oświaty, kultury i wiedzy technicznej.

¹⁶ Technikum przyczynia się także do podnoszenia kwalifikacji inżynierów zatrudnionych w charakterze wykładowców na godzinach zleconych. Przygotowywanie się do zajęć w szkole zmusza ich do ciągłego odświeżania dawniej zdobytych wiadomości i do uzupełniania ich na podstawie najnowszej literatury. Niektórzy inżynierowie traktują swoje zajęcia w Technikum jako przyjemne, a zarazem pożyteczne urozmaicenie po ciężkiej pracy, wymagającej bezustannego napięcia uwagi i nerwów oraz jako dodatkowe źródło dochodu.

Sam fakt istnienia Technikum sugeruje pracownikom, że tylko ludzi uczących się uważa kierownictwo Kopalni — uosabiające w oczach pracowników państwo i jego politykę — za pełnowartościowych członków załogi, a zatem, że oni w pierwszym rzędzie będą też uprawnieni do partycypowania w korzyściach materialnych i moralnych, jakimi dysponuje przedsiębiorstwo. Dzięki Technikum pojawiły się w społeczności konińskiej aspiracje — mniejsza z tym, czy już w tej chwili realne — które jeszcze niedawno mogłyby tu uchodzić za niewczesny żart: do utworzenia na tym terenie oddziału czy filii wyższej uczelni technicznej. Aczkolwiek projekt tego rodzaju jest raczej przedwczesny, pojawienie się takich aspiracji świadczy jednak o tym, że opinia publiczna traktuje Technikum jako odskocznię do dalszego szybkiego awansu kulturalnego nie tylko społeczności zakładowej, ale zgoła całego konińskiego regionu.

Uczelnia spełnia ponadto niezwykle doniosłą funkcję integrującą różne grupy pracowników wchodzących w skład załogi kopalni. Na terenie szkoły można zaobserwować zjawisko nawiązywania się bliskich kontaktów koleżeńskich między poszczególnymi kategoriami uczniów Technikum, o których była mowa powyżej. Szczególne znaczenie ma zwłaszcza zadziergnięcie więzów koleżeńskich pomiędzy pracownikami różnych oddziałów zakładu. W przypadku kopalni odkrywkowej, której poszczególne oddziały produkcyjne i usługowe są oddalone od siebie często o kilkanaście kilometrów, rozbudzenie u pracowników uczucia przywiązania do zakładu jako całości i wytworzenie poczucia odpowiedzialności za sprawne funkcjonowanie całej wielce skomplikowanej maszyny produkcyjnej jest rzeczą bardzo trudną. Żadna z instytucji zakładowych nie przyczynia się w tym stopniu co Technikum do zacieśnienia kontaktów między pracownikami różniącymi się pod względem wieku, wykształcenia, zawodu, stanowiska, przynależności partyjnej itd. Nic przeto dziwnego, że zamiary likwidacji Technikum, na szczęście udaremnione, napotykały opór ze strony czynników poczuwających się do bezpośredniej odpowiedzialności za rozwój zakładu.

Najbardziej masową formą szkolenia zawodowego pracowników Kopalni są krótkoterminowe kursy, odbywające się po godzinach pracy. Przeszkala się na tych kursach osoby wyznaczone przez dyrekcję zakładu w porozumieniu z radą zakładową na podstawie wniosków kierowników oddziałów. Organizacją tego typu szkolenia zajmuje się specjalny dział szkolenia. Szkolenie ma różny charakter i czas trwania, w zależności od tego, jaki rodzaj pracowników jest nim objęty. Na przykład kurs dla pracowników z obsługi pomp trwa 33 godziny, z obsługi zwrotnic 48 godzin, a dla maszynistów czerperek 100 godzin.

Udział w szkoleniu osób wyznaczonych przez dyrekcję jest obowiązkowy. Program kursów obejmuje wyłącznie przedmioty zawodowe; wykładowcami są miejscowi inżynierowie. Na zakończenie kursu odbywa się komisyjny egzamin. Osoby, które przejdą próbę pomyślnie — otrzymują specjalne świadectwa.

O zasięgu tego typu szkolenia zorientować się można na podstawie danych z tab. 5.

Tabela 5

Pracownicy KWB „Konin” przeszkoleni na krótkoterminowych kursach

Specjalność	Rok 1959	Rok 1960 do (30 IX)
	liczba osób	liczba osób
Maszyniści czerparek, koparek i zwałowarek	37	33
Maszyniści elektrowozów	7	39
Obsługa koparek	28	—
Obsługa zwrotnic	31	3
Konserwacja trakcji elektrycznej	10	—
Praserzy brykietów	—	7
Obsługa suszarek (w brykietowni)	—	5
Średni dozór brykietowni	—	9
Próbbiorcy węgla	—	4
Palacze centralnego ogrzewania	—	12
R a z e m	113	112

Jest rzeczą oczywistą, że ta forma podnoszenia kwalifikacji fachowych, aczkolwiek pożyteczna, nie przyczynia się w sposób bardziej wydatny do podniesienia kultury zawodowej pracowników kopalni. Kopalnia może dzięki kursom zabezpieczyć się w pewnej mierze przed wypadkami i awariami wynikającymi z ignorancji pracowników, natomiast nie jest w stanie rozbudzić tą drogą zamiłowania do zawodu i ugruntować wśród pracowników nawyków uczenia się, co stanowi wszak najpewniejszą asekurację przed wypadkowością i nie zaplanowanymi przestojami.

Znacznie korzystniejsze z tego punktu widzenia są wprowadzone począwszy od września 1960 r. przyzakładowe kursy czeladnicze dla ślusarzy i elektryków. Tytuł czeladnika ma w Polsce długą tradycję — jego posiadacza zwykło się korzystnie odróżniać jako „rzemieślnika” od „robotnika”, tj. od człowieka, którego w wersji popularnej identyfikuje się z kimś, kto nie posiada żadnego określonego zawodu. Ranga społeczna tego tytułu została na terenie kopalni podniesiona dzięki zarządzeniu dyrekcji, zapowiadającemu obniżenie grup uposażeniowych

tym pracownikóm, którzy mając odpowiednie warunki, nie uzupełniają swoich kwalifikacji i nie zdobędą „papierów” czeladniczych.

Kurs czeladniczy trwa 350 godzin. W 1960 r. zakwalifikowano na niego 38 elektryków i 23 ślusarzy. Wiek kandydatów waha się od 18 do 40 i więcej lat. Kierownictwo zakładu zdaje sobie sprawę z tego, że liczba kandydatów na czeladników jest nieproporcjonalnie mała w stosunku do aktualnie istniejącego zapotrzebowania na fachowców — rzemieślników, nie mówiąc już o konieczności szkolenia pracowników dla potrzeb przyszłych odkrywek w Pałnowie i w Kazimierzu Biskupim, jak również dla budujących się wielkich, przypominających nowoczesną fabrykę maszyn Warsztatów Naprawczych, które już w 1965 r. zatrudnią będą 1000 pracowników, a z czasem dojdą do 1500-osobowej załogi.

Rekrutacja kandydatów na kursy czeladnicze napotyka szereg trudności. Po pierwsze — system zmianowy uniemożliwia wielu pracownikom korzystanie z tej formy szkolenia. Wprawdzie kierownictwo zakładu w miarę możliwości przesuwają kursantów na stanowiska wymagające pracy jednozmianowej, jednakże nie zawsze daje się to przeprowadzić bez groźby zakłócenia normalnego toku produkcji. Po drugie — podobnie jak w przypadku Technikum, również z kursów czeladniczych korzystać mogą, realnie rzecz biorąc, tylko mieszkańcy osiedla w Czarkowie oraz najbliższej okolicy. Dojeżdżający z daleka robotnicy, na skutek trudności komunikacyjnych nie są w stanie pogodzić pracy z nauką. Wreszcie, najważniejszą przeszkodą w upowszechnieniu systematycznego szkolenia zawodowego jest to, że wielu pracowników nie spełnia tego elementarnego wymogu, stanowiącego warunek przyjęcia na kurs czeladniczy, jakim jest ukończenie 7 klas szkoły podstawowej. Z tego właśnie powodu dyrekcja kopalni zmuszona była oddalić wnioski kilkunastu robotników, wyrażających chęć uczestniczenia w kursie¹⁷.

Ponieważ tego rodzaju sytuacja, że ogromną część załogi nie posiada wykształcenia w zakresie szkoły podstawowej (patrz tabela 4), grozi na dłuższą metę impasem w dziedzinie szkolenia zawodowego — dyrekcja kopalni wspólnie z radą zakładową Związku Zawodowego Górników zobowiązała wszystkich pracowników kopalni w wieku od 35 lat w dół, którzy nie ukończyli dotychczas 7 klas, do zapisania się do istniejących w mieście Koninie oraz w 15 gromadach powiatu szkół lub kursów dla pracujących. „Dokształcanie pracowników — czytamy w zarządzeniu dyrekcji i rady zakładowej z dnia 4 X 1960 r. — w roku

¹⁷ Robotnicy ci zobowiązali się uzupełnić swoje wykształcenie ogólne po zakończeniu kursu i zdaniu egzaminu czeladniczego. Dyrekcja Kopalni wraz z radą zakładową przychyliły się do tego wniosku, uzyskując nań aprobatę Kuratorium Szkolnego.

szkolnym 1960/61 będzie ściśle kontrolowane przez przedstawicieli Dyrekcji i Rady Zakładowej Kopalni „Konin”, a w stosunku do pracowników uchylających się od obowiązku doksztalcania zostaną wyciągnięte odpowiednie wnioski”.

Słabą stroną cytowanego dokumentu jest mało precyzyjne określenie sankcji, jakie zamierza zastosować dyrekcja w stosunku do pracowników, którzy nie zechcą respektować jej zarządzenia. Ponadto wydaje się, że liczba osób objętych obowiązkiem uzupełnienia wykształcenia ogólnego jest jednak zbyt duża, aby władze kopalni mogły konsekwentnie wcielać w życie swoje skądinąd chwalebne postanowienia o roztoczeniu kontroli nad doksztalcaniem się pracowników. Sytuację na tym odcinku ilustrują tabele 6 i 7.

Tabela 6

Wykaz pracowników KWB „Konin”, którzy nie ukończyli siedmiu klas szkoły podstawowej (dane na dzień 1 X 1960 r.)

Rok urodz.	6 klas	5 klas	4 klasy	3 klasy	2 klasy	1 klasa	Analfabeci	Razem
1925	9	7	8	6	—	—	—	30
1926	8	10	11	5	—	—	—	34
1927	4	8	6	2	1	—	—	21
1928	3	13	15	8	3	—	1	43
1929	5	2	16	14	—	—	—	37
1930	3	6	10	6	1	—	—	26
1931	5	7	7	10	4	—	—	33
1932	5	10	13	2	3	—	—	33
1933	9	5	8	5	3	1	—	31
1934	5	5	6	5	1	—	—	22
1935	3	7	2	1	1	—	—	14
1936	2	5	1	—	1	—	—	9
1937	2	1	—	—	—	—	—	3
1938	1	2	—	—	—	—	1	4
1939	4	1	1	—	1	—	—	7
1940	4	3	—	—	—	—	—	7
1941	1	1	—	—	—	—	—	2
Razem	73	93	104	64	19	1	2	356

Nie przesądając bynajmniej wyników zakrojonej na szeroką skalę akcji likwidacji nadmiernej dysproporcji między poziomem wykształcenia ogólnego i zawodowego znacznej części załogi, a nowoczesnym wyposażeniem technicznym zakładu — uważamy, iż przedsięwzięte środki zaradcze miałyby większe szanse powodzenia, gdyby zobowiązanie do uzupełnienia wykształcenia w zakresie szkoły podstawowej objęło w pierwszej fazie tych pracowników, w stosunku do których — po

Tabela 7

Wykaz pracowników KWB „Konin” — SOWI „Państw”,
którzy nie ukończyli siedmiu klas szkoły podstawowej
(dane na dzień 21 IX 1960 r.)

Rok urodz.	6 klas	5 klas	4 klasy	3 klasy	2 klasy	1 klasa	Anal-fabeci	Razem
1925	—	2	1	—	1	—	—	4
1926	10	7	5	2	—	—	—	24
1927	3	9	7	2	1	—	—	22
1928	3	5	7	7	2	—	—	24
1929	3	4	6	11	—	—	—	24
1930	6	5	5	6	3	—	1	26
1931	6	6	3	7	2	—	—	24
1932	2	6	8	3	—	—	—	19
1933	3	3	8	7	—	—	—	21
1934	5	8	3	3	—	—	—	19
1935	5	4	2	3	—	—	—	14
1936	2	6	—	1	—	—	—	9
1937	2	2	2	—	—	—	—	6
1938	2	—	1	—	—	—	—	3
1939	1	—	1	—	—	—	—	2
1940	—	2	—	—	—	—	—	2
1941	2	—	—	—	—	—	—	2
Razem	55	69	59	52	9	—	1	245

bliższym rozpatrzeniu sprawy — można byłoby realnie zakładać, że ukończenie kursu doksztalającego leży w zasięgu ich możliwości. Byliby to w pierwszym rzędzie pracownicy młodzi — dajmy na to, począwszy od rocznika 1931, oraz ewentualnie ci wszyscy, którzy ukończyli już 6 lub 5 klasę szkoły podstawowej i mają stosunkowo małe zaległości do odrobienia. Ponadto zarządzenie powinno być poparte ściśle sprecyzowanymi, następnie rygorystycznie przestrzeganymi sankcjami.

UWAGI KOŃCOWE

Przeciętnie niskie kwalifikacje¹⁸ zawodowe i niedostateczna sprawność techniczna większości pracowników produkcyjnych, a także administracyjnych zatrudnionych w kopalni — to główna przeszkoda w roz-

¹⁸ Przez kwalifikacje pracownika rozumiemy „stopień opanowania wiadomości teoretycznych i nawyków praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy w określonym zawodzie lub specjalności” (E. Halicka i Z. Pyrko, *Droga do pracy w zawodzie*, Warszawa 1960, Państwowe Wydawnictwo Szkolnictwa Zawodowego,

woju zakładu. Wprawdzie po upływie mniej lub bardziej długiego okresu czasu robotnicy niewykwalifikowani stają się pracownikami przyuczonymi, jednakże koszty tej nauki, opłacane niepotrzebnymi awariami, uszkodzeniami sprzętu i urządzeń, wypadkami przy pracy itp. — są stosunkowo zbyt wysokie, nie mówiąc już o tym, że robotnik szkolony w trybie przyspieszonym nie może być uważany za pełnowartościowego pracownika. Jeszcze poważniejsze, chociaż trudno wymierne są straty społeczne, ponoszone przez zakład zmuszony zatrudniać niewykwalifikowanych robotników. Aktywność społeczna tej kategorii pracowników i stopień jej zaangażowania w działalności instytucji zakładowych, poprzez które załoga współuczestniczy w zarządzaniu przedsiębiorstwem, jest z reguły bardzo niska. Socjologowie zwracają uwagę na to, iż „poczucie odpowiedzialności społecznej wyrasta z określonego typu identyfikacji, dzięki której człowiek ceni pewne wartości, uznaje ich ważność, uważa za swój obowiązek im się podporządkować, być ich rzecznikiem. Wewnętrznie daje to satysfakcję, a jednocześnie jest czynnikiem afirmacji życia, pozwala na znoszenie ciężarów i trudności”¹⁹. Otóż „najsilniejszym, typem identyfikacji społecznej, która może przynosić ogromne korzyści społeczeństwu, wydaje się być identyfikacja z zawodem”²⁰, której poważny odłam niskokwalifikowanych pracowników kopalni nie jest zdolny odczuć i przeżywać.

Ten niepomysłny stan rzeczy, będący przecież dziedzictwem zacofania, w jakim ziemia konińska pozostawała przez lata panowania feudalizmu i kapitalizmu, nie musiałby jeszcze wywoływać niepokoju, gdyby tempo nadrabiania zaległości w rozwoju kultury ogólnej i umiejętności technicznych społeczności pracowniczej było chociaż w przybliżeniu adekwatne do szybko wzrastających potrzeb gwałtownie uprze-

s. 12). Wilbert E. Moore przestrzega, iż „termin niewykwalifikowany (unskilled) powinien być zawsze rozumiany relatywnie. Tak rozumiana kategoria niewykwalifikowanych (pracowników) obejmowałaby tych, których umiejętności i doświadczenia są już poniżej minimum tego, czego wymaga się od ludzi zatrudnionych w przemyśle, bez względu na to, jakie by to minimum nie było” (W. E. Moore, *Industrial Relations and the Social Order*, Nowy Jork 1956, The MacMillan Company, s. 473).

¹⁹ S. Kowalewska, Z. Kowalewski, *Inteligencja techniczna klasy robotniczej*, w: *Wykształcenie a pozycja społeczna inteligencji*, część I, praca zbiorowa pod red. Jana Szczepańskiego, Warszawa 1959, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, s. 403.

²⁰ Ibidem. Daniel Katz, powołując się na badania licznych amerykańskich socjologów, zauważa, iż „porównania grup pracowniczych mówią, że im większych umiejętności wymaga jakiś zawód, tym bardziej jego przedstawiciele lubią swoją pracę... Największe niezadowolenie z pracy występuje wśród niewykwalifikowanych robotników”. (D. Katz, *Satisfaction and Deprivations in Industrial Life*, w: *Industrial Conflict*, Nowy Jork—Toronto—Londyn 1954, MacGraw Hill Book Company Inc., s. 91).

mysławiającego się rejonu. Tymczasem zainteresowanie sprawą doszkalania zawodowego, zwłaszcza ze strony najniżej wykwalifikowanych robotników, jest niedostateczne, a środki propagandowe i organizacyjne zastosowane przez kierownictwo zakładu okazały się, jak dotąd, nie dość efektywne.

W wysoko uprzemysłowionych krajach zachodnich dość wcześnie zaobserwowano zjawisko malejącego zainteresowania robotników sprawą zdobycia zawodu. Georges Friedmann stwierdza, iż „tendencja do degradowania pracy opartej na kwalifikacjach nie ulega wątpliwości i datuje się od dawna”²¹. Mechanizacja przemysłu i masowa produkcja różnego rodzaju dóbr przyniosła z sobą nowy podział pracy. Z jednej strony, nowoczesny przemysł domaga się pracowników inżynieryjnych o wysokich kwalifikacjach, zdolnych do twórczej koncepcyjno-naukowej pracy w dziedzinie udoskonaleń technicznych i usprawnień organizacyjnych. Z drugiej zaś strony, przemysł ten stworzył zapotrzebowanie — jak powie Elton Mayo — na robotników, którzy są w większym stopniu dozorcami maszyn niż mechanikami²². „Milionom robotników pozostawiono niewiele możliwości dla rozwinięcia inicjatywy i okazji do podejmowania decyzji. To, co powinni oni robić — zostało z góry starannie określone. To, jak mają wykonywać pracę, kiedy i gdzie — wszystko to jest już naprzód zaplanowane. Co więcej, wiele prac wymaga wykonywania w kółko tych samych stosunkowo prostych czynności. Rzecz jasna, nie przyczynia się to do wzrostu zainteresowania pracą”²³. Przeciętnemu robotnikowi posiadany przez niego zawód nie sprawia dziś najmniejszej satysfakcji, współczesny przemysł bowiem roztoczył suwerenną kontrolę nad tymi dziedzinami przyrody, które do niedawna człowiek zdobywał w bezpośrednich zmaganiach²⁴. Krótko

²¹ G. Friedmann, *Maszyna i człowiek. Problem człowieka w cywilizacji maszynowej*, tłum. z francuskiego W. Katyńska i I. Dłutek, Warszawa 1960, „Książka i Wiedza”, s. 180—181. Na innym miejscu Friedmann stwierdza: „W okresie pierwszej rewolucji przemysłowej, kiedy jeszcze często istniała w zawodzie jednolitość pracy, kwalifikowany robotnik był nią zainteresowany i wyrażał w niej częściowo lub w całości swą indywidualność. W miarę przechodzenia do nowych form podziału pracy, do pracy podzielonej na cząstki, do produkcji masowej, automatyzacji i do produkcji taśmowej — osobiste zainteresowanie i kwalifikacje robotnika stały się coraz bardziej ograniczone” (ibidem, s. 13).

²² Por. E. Mayo, *The Social Problems of an Industrial Civilization. With an Appendix on the Political Problem*, wyd. 3, Londyn 1957, Routledge and Kogan Paul Ltd., s. 12—13.

²³ W. W. Finlay, A. Q. Saratain, W. M. Tate, *Human Behavior in Industry*, Nowy Jork—Toronto—Londyn 1955, McGraw-Hill Book Company Inc., s. 60.

²⁴ Por. B. M. Selekman, *Labor Relations and Human Relations*, Nowy Jork—Londyn 1947, McGraw-Hill Book Company Inc., s. 223.

mówiąc, niektórzy zachodni uczeni utrzymują, iż „mechanizacja przemysłu jako tryumf twórczej myśli technicznej wprawdzie uwolniła robotników od prac ciężkich, ale za to stała się jakby molochem, który pożera indywidualności ludzkie i degraduje wiedzę zawodową pracowników”²⁵.

Co prawda, nawet ci socjologowie, którzy skądinąd zapatrują się raczej pesymistycznie na przyszłość człowieka w epoce automatyzacji, przyznają, że udoskonalenia techniczne w przemyśle niekoniecznie muszą działać destrukcyjnie na osobowość pracownika. Friedmann na przykład zauważa, że „automatyzacja doprowadzona do punktu szczytowego może pójść w kierunku humanizacji wielkiego przemysłu. Powołała ona do życia nowe funkcje wymagające kwalifikacji i natchnęła pracę nową myślą, dzięki stworzeniu i regulowaniu delikatnych i precyzyjnych przyrządów. Nadto robotnik, któremu powierzono zadanie nadzoru nad zespołem tych maszyn, mógłby — gdyby stał na dostatecznie wysokim poziomie kultury ogólnej i technicznej — sięgnąć po funkcje o zdecydowanie wyższej wartości intelektualnej”²⁶. Zatem nie postęp naukowo-techniczny w przemyśle jest przyczyną sprawczą występującego w wysoko rozwiniętych krajach kapitalistycznych zjawiska dezawuowania kwalifikacji zawodowych robotnika, lecz ustrój ekonomiczny społeczeństwa, który nie stwarza warunków dla likwidacji przeciwności między pracą fizyczną a pracą umysłową i który mimo wzrostu regulującej roli państwa uprzywilejowuje monopolistów kosztem robotników. Friedmann zaobserwował, że „pracodawcy, zwłaszcza w pewnych gałęziach przemysłu, dążą w dalszym ciągu do możliwie najkrótszego szkolenia zawodowego, pozwalającego na natychmiastowe zatrudnienia młodych robotników w przedsiębiorstwie”²⁷.

Gdzie wobec tego tkwi źródło stosunkowo słabego zainteresowania robotników konińskich sprawą zdobycia kwalifikacji zawodowych? Jedną z przyczyn jest z pewnością konserwatyzm, cechujący robotni-

²⁵ B. Biegeleisen-Żelazowski, Wprowadzenie do pracy G. Friedmanna *Maszyna i człowiek*, op. cit., s. X. Autorzy pracy zbiorowej pt. *Human Behavior in Industry* stwierdzają, że nastąpił krytyczny okres, jeśli chodzi o stosunki między pracownikami i pracodawcami, przy czym za jedno z głównych źródeł tego kryzysu uważają zanik zainteresowania pracą wśród robotników amerykańskich (por. W. W. Finlay, A. Q. Saratain, W. W. Tate, op. cit., s. 60–63).

²⁶ G. Friedmann, op. cit., s. 175. Następnie Friedmann dopowiada jeszcze następującą uwagę: „Funkcja kierującego maszyną wymaga wysokich kwalifikacji, wymaga rozumienia zasad działania maszyny, a zatem inteligencji i wyższego stopnia umiejętności technicznych” (ibidem, s. 186). Również Moore stwierdza, że „podział pracy wywołuje nie tylko uproszczenie i rutynizację niektórych czynności, **lecz** również zróżnicowanie uzdolnień oraz wzrost zapotrzebowania na planistów, wynalzców, administratorów itp.” (W. E. Moore, op. cit., s. 230).

²⁷ G. Friedman, op. cit., s. 231.

ków wywodzących się w znacznej części ze środowiska wiejskiego, z których pewien procent jest w dodatku nadal związany z pracą na roli. „W każdym zakątku świata, ogólnie biorąc, chłopstwo stanowiło konserwatywny czynnik w społecznych przemianach, hamulec rewolucji, przeszkodę w procesie dezintegracji społeczności lokalnych, następującej przeważnie pod wpływem szybkich przeobrażeń technologicznych”²⁸. Przekształcenie chłopca w robotnika przemysłowego nigdy i nigdzie nie dokonywało się raptownie. W. E. Moore zauważa, że zarówno w przeszłości, jak i współcześnie głównym czynnikiem skłaniającym ludność pracującą wsi do szukania zatrudnienia w innych pozarolniczych zawodach była presja przeludnienia, wywołanego m. in. przez udoskonalenia techniczne i organizacyjne w rolnictwie²⁹. Decydując się na podjęcie pracy w przemyśle, chłop, a także wyrobnik wiejski, którego mentalność została urobiona przez środowisko chłopskie, jeszcze przez dłuższy okres czasu traktuje nowy zawód jako środek kompensujący pozycję ekonomiczną rolnika gospodarza, pragnącego bądź to wydobyć gospodarstwo z nagromadzonych tymczasem długów, bądź też spłacić spadkobierców, nabyć nowe grunta albo maszyny, itp.³⁰. W każdym razie pracy w fabryce nie traktuje chłop od razu jako trwałego zaangażowania się i wyboru nowej drogi życiowej; w jego przeświadczeniu rodzina i wieś zapewniają mu w większym stopniu stabilizację sytuacji życiowej aniżeli praca zarobkowa najemnego robotnika przemysłowego. Stąd znikome początkowo jego zainteresowanie sprawami doskonalenia zawodowego w dziedzinie technicznej.

Dalszym czynnikiem, osłabiającym dążności do podnoszenia kwalifikacji fachowych, jest utrzymujący się jeszcze, typowy dla środowiska wiejskiego i małomiasteczkowego tradycyjny stosunek do zawodu. Tymczasem „nie ulega kwestii, że tradycyjny sposób myślenia na temat zawodu, jako czegoś trwałego — przeżywa ciężki, prawdopodobnie nie-

²⁸ R. Redfield, *Peasant Society and Culture. An Anthropological Approach to Civilization*, 1956, The University of Chicago Press, s. 137.

²⁹ Por. W. E. Moore, *Industrialisation and Labor*, Ithaca—Nowy Jork 1951, Cornell University Press, s. 49.

³⁰ Badania prowadzone ostatnio na wsi polskiej wykazały wprawdzie, że wśród ludności chłopskiej, zwłaszcza zaś wśród młodzieży wiejskiej zanikają przesady własnościowe i żądza posiadania (por. J. A. Król, *Rodzina chłopska*, „Wiś Współczesna” 1960, nr 1, oraz B. Gołębiowski, *Jednostka i społeczeństwo*, „Wiś Współczesna” 1960, nr 2). Wszelako ustalenia i wnioski wynikające z tych badań nie są całkowicie miarodajne dla wsi konińskiej. Świadczą o tym m. in. incydenty wynikłe w związku z przejmowaniem przez Kopalnię wywłaszczonych gruntów chłopskich. Wiś konińska należy do najbardziej tradycjonalistycznych pod względem kulturowym i obyczajowym rezerwatów tego typu w Polsce. Potwierdzają to również enografowie, którzy stwierdzają, że na terenie ziemi konińskiej zachowało się szczególnie wiele relikwów kultury materialnej i duchowej epoki pańszczyźnianej.

uleczalny kryzys”³¹. T. Scharmann, z którego pracy *Arbeit und Beruf* zaczerpnęliśmy powyższy cytat, stwierdza dalej, że technologiczny i organizacyjny rozwój sposobu produkcji i towarzyszące mu przemiany w strukturze społecznej zmierzają w kierunku unicestwienia nadal szeroko rozpowszechnionych, pochodzących jeszcze z okresu przedkapitalistyczno-cechowego tradycyjnych pojęć o zawodzie³².

Nowoczesny przemysł stworzył niezliczoną wprost ilość stanowisk pracy, których obsługa wymaga specyficznych kwalifikacji, nie mieszczących się w ramach szkolenia, jakie przechodził rzemieślnik dawnego typu. Poza tym w przypadku robotnika przemysłowego niektóre nabyte umiejętności i osiągnięta biegłość mogą okazać się po pewnym czasie niezadowalające lub zgoła bezużyteczne, mianowicie wówczas, kiedy następują zmiany w technologii produkcji i w organizacji pracy.

Poważna część pracowników fizycznych i urzędników zatrudnionych w Kopalni nie uświadomiła sobie jeszcze nieodwracalności dokonującego się na jej oczach procesu przewartościowania pojęć o zawodzie. Widać to chociażby na przykładzie trudności, na jakie napotyka adaptacja terminu „robotnik wykwalifikowany”. W języku potocznym słowo „rzemieślnik” budzi skojarzenia tego rodzaju, że wiadomo, iż chodzi o człowieka, który posiada konkretny fach, który „coś potrafi zrobić” i dzięki temu nigdy nie zginie — „zawsze sobie jakoś w życiu poradzi”. Natomiast „robotnik wykwalifikowany”, to coś w rodzaju „ni psa ni wydry”, to w najlepszym wypadku „człowiek tylko przyuczony”, boć przecież prawdziwy robotnik — w rozumieniu pospolitym — to właśnie ktoś, kto nie posiada żadnego określonego zawodu, a zatem przydomek „wykwalifikowany” może być tu rozumiany tylko jako swoisty kamuflaż. Dezorientację robotników pogłębia dodatkowo fakt określania tą samą nazwą zawodów, które na terenie fabryki w niczym nie upodabniają się albo w znikomym stopniu tylko upodabniają się do tradycyjnych rzemieślniczych zawodów.

Najwłaściwszą metodą przełamywania oporów psychicznych, utrudniających niewykwalifikowanym robotnikom podjęcie decyzji w sprawie szkolenia zawodowego, wydaje się być stopniowe przekształcenie starych zawodów (dajmy na to kowali, kołodziei, mechaników rowerowych itp.) i przystosowywanie ich do potrzeb i wymogów nowoczesnych zakładów przemysłowych oraz systematyczne podnoszenie wcześniej nabytej biegłości do rangi rzetelnej umiejętności i solidnego zawodu³³.

³¹ T. Scharmann, *Arbeit und Beruf*, Tübingen 1956, J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), s. 35.

³² Ibidem, s. 262—263.

³³ Ibidem, s. 265—266.