

Anna Bluszcz

Politechnika Śląska

PROCES PRZEMIAN STRUKTURY ZATRUDNIENIA W GÓRNICTWIE WĘGLA KAMIENNEGO*

Wprowadzenie

Sektor górnictwa węgla kamiennego w Polsce jest sektorem strategicznym ze względu na fakt, iż aktualnie 95% energii jest produkowanej z węgla kamiennego i brunatnego.

Jedynymi krajami producentami węgla kamiennego w Unii Europejskiej są: Czechy (produkcja roczna rzędu 14 mln t), Hiszpania (ok. 13 mln t), Niemcy (ok. 29 mln t), Polska (ok. 100 mln t w 2003 r., ok. 99 mln t w 2004 r., ok. 97,1 mln t w 2005 r., ok. 94,3 mln t w 2006 r.), Wielka Brytania (ok. 28 mln t). Polska jest największym producentem węgla kamiennego w Unii Europejskiej. Dostarcza na rynek unijny ok. 16 mln t węgla kamiennego rocznie. Produkcja węgla kamiennego w Polsce stanowi ponad 50% produkcji unijnej, przy czym w przypadku węgla energetycznego jest to ok. 59%, natomiast węgla koksowego ok. 39%. Polska jest drugim, po Niemczech, producentem węgla koksowego w Unii Europejskiej¹. Celem artykułu jest analiza procesu zmiany stanu i struktury zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego w Polsce w latach 1994-2011, wskazanie skutków reformy oraz działań bieżące w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w górnictwie.

Dostosowanie górnictwa węgla kamiennego do warunków gospodarki rynkowej wymagało podjęcia radykalnych przemian, zwanych procesem restrukturyzacji górnictwa. Spadek zapotrzebowania na węgiel kamienny, w tym niższa energochłonność przemysłu oraz załamanie eksportu, wymusiły redukcję zdolności wydobywczych, likwidację kopalń stale nierentownych oraz związaną z tym faktem redukcję zatrudnienia w przemyśle węglowym.

* Praca powstała w ramach realizacji projektu badawczego nr N N524 341640 „Metoda wyznaczania wartości kopalni węgla kamiennego” finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki.

¹ Strategia działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007-2015 przyjęta przez Radę Ministrów w dniu 31 lipca 2007 r. Warszawa 2007.

1. Analiza zmian stanu i struktury zatrudnienia w górnictwie

Od początku lat 90. w Polsce rozpoczął się proces restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego, który wynikał z potrzeby dostosowywania wielkości produkcji do potrzeb rynkowych. Odbył się on poprzez realizację trzech programów rządowych:

- Reformy górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998-2002.
- Programu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2003-2006 z wykorzystaniem ustaw antykryzysowych i zainicjowaniem prywatyzacji niektórych kopalń.
- Restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2004-2006 oraz strategii funkcjonowania górnictwa węgla kamiennego na lata 2007-2015.

Realizacja kolejnych rządowych programów doprowadziła w konsekwencji do zmniejszenia wydobycia węgla kamiennego ze 147,4 mln t w 1990 r. do 75,4 mln t w 2011 r., wydobycie w sumie spadło o 72 mln t, czyli o 51%.

Redukcja wydobycia węgla kamiennego skutkowałą równocześnie zmniejszeniem liczby czynnych kopalń; w latach 1990-2006 doszło do całkowitej likwidacji 38 kopalń węgla kamiennego, tj. liczba czynnych kopalń zmniejszyła się o 54,3%². Należy zaznaczyć, że zmniejszenie liczby kopalń było również skutkiem upraszczania struktury organizacyjnej przedsiębiorstw górniczych poprzez łączenie kopalń w struktury wieloruchowe.

Znacznemu obniżeniu uległo zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego. Podczas gdy średnioroczne zatrudnienie w 1994 r. wynosiło blisko 292 tys. osób, to na koniec 2011 r. kształtowało się na poziomie 110 tys. osób. Spadek zatrudnienia wynosił 181 676, osób w tym na dole spadek zatrudnienia wynosił 130 153 osób (co stanowiło 72%), a stan pracowników zatrudnionych na powierzchni uległ zmniejszeniu o 51 523 osób (co stanowiło 28% spadku zatrudnienia w latach 1994-2011).

Tabela 1

Zatrudnienie ogółem, pod ziemią i na powierzchni w latach 1994-2011

Lata	Zatrudnienie ogółem	Zatrudnienie pod ziemią	%	Zatrudnienie na powierzchni	%
1	2	3	4	5	6
1994	291 862	217 494	74,52	74 368	25,48
1995	274 851	209 416	76,19	65 435	23,81
1996	259 062	200 500	77,39	58 562	22,61

² A. Gumiński, A. Karbownik, K. Wodarski: Analiza zmian wskaźników technicznych, ekonomicznych i finansowych w polskim górnictwie węgla kamiennego w latach 1990-2006. „Wiadomości Górnicze” 2008, nr 1.

cd. tabeli 1

1	2	3	4	5	6
1997	244 497	190 994	78,12	53 503	21,88
1998	224 519	175 265	78,06	49 254	21,94
1999	187 753	144 571	77,00	43 182	23,00
2000	159 618	123 912	77,63	35 706	22,37
2001	146 344	113 483	77,55	32 861	22,45
2002	139 863	108 627	77,67	31 236	22,33
2003	135 785	105 797	77,92	29 988	22,08
2004	128 737	100 172	77,81	28 565	22,19
2005	122 646	95 270	77,68	27 376	22,32
2006	118 935	92 604	77,86	26 331	22,14
2007	114 999	89 944	78,21	25 055	21,79
2008	115 061	90 381	78,55	24 680	21,45
2009	112 442	89 394	79,50	23 048	20,50
2010	109 337	86 915	79,49	22 422	20,51
2011	110 186	87 341	79,27	22 845	20,73

Źródło: Na podstawie danych ARP S.A.

Analizując stan zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego w latach 1994-2011, należy podkreślić fakt, iż największy spadek zatrudnienia przypadał na lata 1994-2002 i wynosił blisko 151 999 osób, natomiast od 2003 r. do 2011 r. nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia o 29 677.

Wykres 1

Zatrudnienie ogółem w górnictwie węgla kamiennego w latach 1994-2011

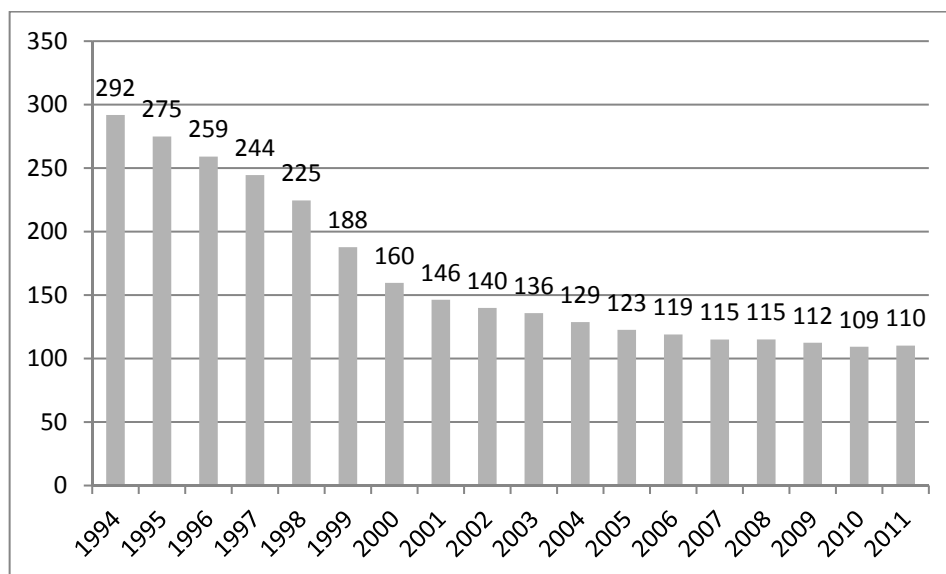


Tabela 2

Spadek zatrudnienia ogółem, w tym pod ziemią i na powierzchni w latach 1994-2011

Lata	Zatrudnienie ogółem	Zatrudnienie pod ziemią	Zatrudnienie na powierzchni
1994	291 862	217 494	74 368
2011	110 186	87 341	22 845
Różnica	181 676	130 153	51 523

Struktura zatrudnienia na dole kopalń w 1994 r. wynosiła 74,52% ogółu zatrudnionych, natomiast w 2011 r. – 79,27%. Udział pracowników na powierzchni zmalał z 25,48% w 1994 r. do 20,51% w 2011 r.

Tabela 3

Nakłady budżetowe na restrukturyzację zatrudnienia w latach 1994-2011

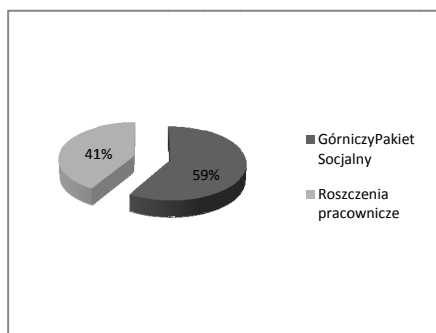
Rodzaj świadczenia [tys. zł]	Rodzaje i okresy reform			
	1994-1997	1998-2003	2004-2006	2007-2011
Górnicy Pakiet Socjalny	166 026	4 860 439	745 520	0
Świadczenia górnicze	0	0	405 830	0
Roszczenia pracownicze	117 100	340 282	156 386	262 138
Ekwiwalenty wypłacane przez ZUS	0	440 389	258 126	549 329
Ogółem	283 126	5 641 110	1 565 862	811 467
	8 301 565			

Źródło: J. Grzybek: Restrukturyzacja zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego – nakłady budżetowe, efekty podjętych działań. „Przegląd Górniczy” 2012, nr 9, s. 66.

W wyniku realizacji programów rządowych nastąpiła drastyczna redukcja zdolności produkcyjnych poprzez likwidację bezpośrednią stale nierentownych kopalń lub pośrednią poprzez łączenie kopalń. Redukcja zdolności wydobywczych powodowała w konsekwencji spadek zatrudnienia. Realizacja programów rządowych wymagała nakładów finansowych, które zostały rozdysponowane na świadczenia górnicze. W latach 1994-2011 wydatkowano ogółem 8 301 mln zł, przy czym 67,95% tej sumy zostało wydatkowane w latach 1998-2003, następnie 18,86% przypada na lata 2004-2006, 9,77% środków wydatkowano w latach 2007-2011 oraz 3,41% środków przypadało na lata 1994-1997.

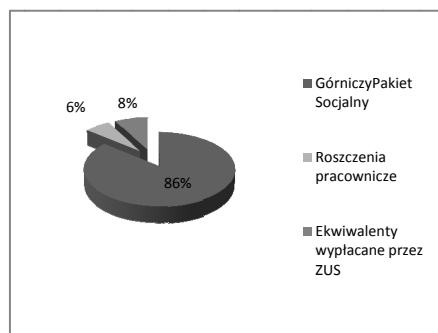
Wykres 2

Świadczenia w latach 1994-1997



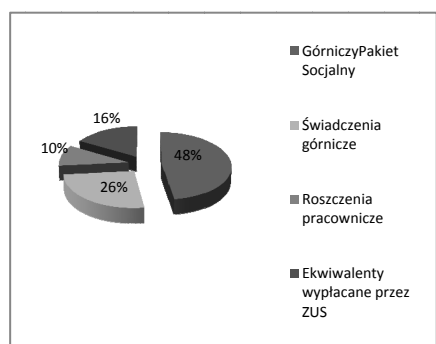
Wykres 4

Świadczenia w latach 2004-2006



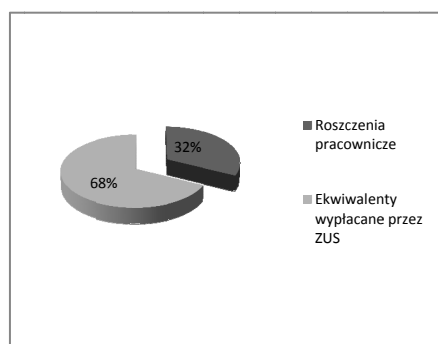
Wykres 3

Świadczenia w latach 1998-2003



Wykres 5

Świadczenia w latach 2007-2011



Największa redukcja poziomu zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego przypadała na lata 1998-2002, w którym to okresie najwyższy był udział instrumentów osłonowych i aktywizujących Górniczego Pakietu Socjalnego, z którego skorzystało 67 026 osób. W skład pakietu wchodziły następujące instrumenty:

- urlopy górnicze, z których skorzystało 36 862 osoby,
- zasiłki socjalne, z których skorzystało 419 osób,
- jednorazowe odprawy pieniężne bezwarunkowe, z których skorzystało 29 745 osób³.

³ A. Gumiński, A. Karbownik: Restrukturyzacja zatrudnienia w polskim górnictwie węgla kamiennego w latach 1998-2006. „Wiadomości Górnicze” 2010, nr 9, s. 169.

Pozostała redukcja zatrudnienia odbywała się m.in. poprzez odejścia na emerytury (23 097 osób), odejścia do podmiotów powstałych na podstawie majątku kopalń (6380 osób) oraz pozostałe odejścia.

W latach 2003-2006 ze świadczeń górniczych i stypendiów na przekwalifikowanie skorzystało 5425 osób, na emerytury odeszło 17 418 osób.

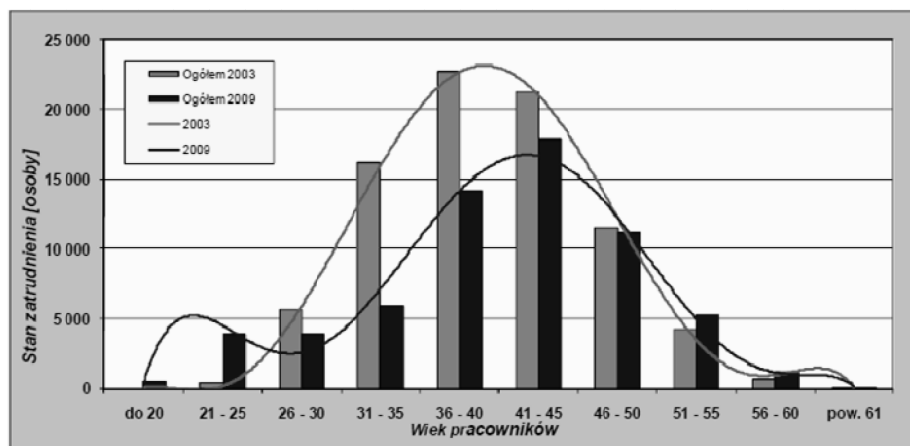
2. Wpływ reformy górnictwa na strukturę wiekową pracowników

Realizacja działań restrukturyzacyjnych w górnictwie węgla kamiennego skutkowałą drastyczną redukcją stanu zatrudnienia. Działania te spowodowały niekorzystny wpływ na strukturę wiekową zatrudnionych pracowników. Poprzez wieloletnie ograniczenia przyjęć nowych osób narastała tzw. luka pokoleniowa, której skutki są odczuwane w chwili obecnej. Pracownicy w wieku 20-30 lat stanowią jedynie 7% wszystkich pracowników zatrudnionych w górnictwie, w wieku 31-40 lat stanowią 43% a w wieku 41-60 lat 47% wszystkich pracowników. Przewiduje się, że zgodnie z obowiązującymi przepisami emerytalnymi w górnictwie do 2015 r. z branży górniczej może odejść 65 tys. pracowników.

Szacuje się, że w latach 2007-2015 z kopalń węgla kamiennego może odejść z przyczyn naturalnych około 64,9 tys. osób, w tym 62,8 tys. pracowników zatrudnionych pod ziemią i 2,1 tys. pracowników zatrudnionych na powierzchni. Przeprowadzone analizy wykazują, że odejścia pracowników z kopalń tylko z przyczyn naturalnych mogą spowodować wystąpienie znacznych niedoborów w zatrudnieniu pod ziemią. Szacuje się, że do 2015 r. w zatrudnieniu pod ziemią wystąpi niedobór w liczbie około 40 tys. osób. Są to dane ogólne, natomiast przepisy górnicze wymagają od pracowników zatrudnionych w ruchu zakładu górniczego szczególnych kwalifikacji. Uzyskanie kwalifikacji górnika wymaga kilkuletniego stażu pracy pod ziemią niezbędnego do ukończenia kursów zawodowych. Osobnym zagadnieniem jest uzupełnianie zatrudnienia wśród pracowników przeróbki mechanicznej węgla. Szczegółową analizę problematyki „starzenia się załogi” zakładów górniczych przedstawiono na przykładzie Kompanii Węglowej S.A., która jest największym przedsiębiorstwem górniczym w Unii Europejskiej.

Wykres 6

Struktura wiekowa pracowników Kompanii Węglowej S.A.



Źródło: M. Kugiel: Efekty procesów restrukturyzacyjnych w Kompanii Węglowej S.A. *Górnictwo i Geologia*, tom 5, z. 3. Gliwice 2010, s. 64.

Od 2003 r. do 2009 r. nastąpił spadek udziału pracowników w grupach wiekowej od 26 lat do 45 lat, największy spadek wystąpił w grupie wiekowej od 31 do 35 lat i wynosił około 10 tys. osób (w 2003 r. w tej grupie w Kompanii pracowało około 16 tys. osób a w 2009 r. około 6 tys. osób). W najliczniejszej grupie wiekowej w 2003 r. od 36 lat do 40 pracowało około 23 tys. osób, a w 2009 r. około 14 tys. (spadek wynosił około 9 tys. osób) i w 2009 r. najliczniejszą grupę pracowników stanowiły osoby w wieku od 41 do 45 lat. W grupie wiekowej 46-50 lat liczba pracowników kształtowała się na podobnym poziomie, natomiast w grupach wiekowych powyżej 50 lat liczba pracowników wzrosła. W celu przeciwdziałania pogłębianiu się luki pokoleniowej w kopalniach nastąpiły znaczne przyjęcia nowych pracowników w grupie wiekowej do 25 lat – było ich około 5 tys.

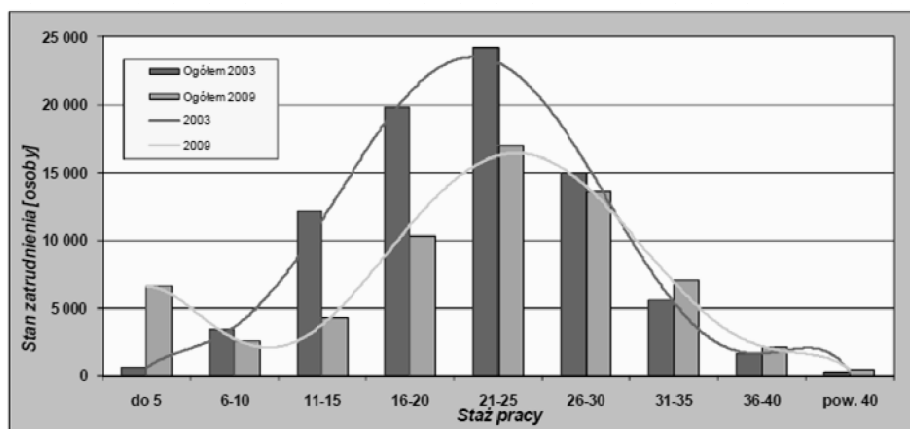
Kompania Węglowa 2012 r. potrzebowała 760 osób, w 2013 r. 1000, a w 2014 już ponad tysiąc. KW S.A. nawiązała współpracę z dziesięcioma organizacjami prowadzącymi szkoły i zagwarantowała staże i pracę absolwentom. To przyczyni się do wzrostu popularności szkolnictwa górniczego na poziomie zawodowym, technicznym i wyższym⁴.

⁴ http://wielun.naszemiasto.pl/arttykul/1319475_radzionkow-podpisze-umowe-z-kompania-weglowa-kolejni,id,t.html [15.06.2013].

Zatrudnienie pracowników według stażu pracy w Kompanii Węglowej przedstawiono na wykresie 7.

Wykres 7

Zatrudnienie w KW S.A. według stażu pracy



Źródło: Ibid., s. 64.

Zmiany w strukturze zatrudnienia według stażu pracy były największe w grupie pracowników ze stażem od 11 do 26 lat, liczba z tym stażem zmniejszyła się około ponad 20 tys. osób. Bieżące przyjęcia spowodowały wzrost udziału pracowników z najniższym stażem do 5 lat o około 5 tys. osób. Kompania węglowa jest znaczącym pracodawcą w regionie (zatrudnia ponad 60 tys. osób w samej Kompanii oraz ponad 5 tys. osób w pozostałych spółkach Grupy Kapitałowej KW S.A.). Rekrutacja zewnętrzna pozwala na pozyskanie nowej załogi z lokalnego rynku pracy (według założeń strategii rocznie ok. 5,5 tys. osób). Realizuje węgiel deputatowy i świadczenia socjalne dla ponad 160 tys. emerytów górniczych. Ponadto działalność górnicza generuje zatrudnienie w otoczeniu okołogórnicznym (według szacunków 1:4) W ramach współpracy pomiędzy KW S.A. a samorządami są uruchamiane szkoły kształcące w klasach o profilu górnicznym (w 2012: 14 szkół TG – 951 uczniów, 12 szkół ZSG 3 letnia – 687 uczniów), w których jest możliwa refundowana przez pracodawcę edukacja w szkołach średnich i wyższych o kierunkach zorientowanych na potrzeby pracodawcy⁵.

⁵ http://www.senat.gov.pl/gfx/senat/userfiles/_public/k8/komisje/2012/kgn/prezentacje071112/kompaniaweglowasa.pdf [15.06.2013].

3. Proces zarządzania zasobami ludzkimi w górnictwie

Zasoby ludzkie są jednym z najważniejszych „aktywów” przedsiębiorstwa wpływających na jego rozwój, jednak ich wartości nie da się jednoznacznie wycenić. Ze względu na znaczenie potencjału ludzkiego w funkcjonowaniu przedsiębiorstw górniczych niezbędny jest właściwy ilościowy i jakościowy dobór pracowników. Zarządzanie zasobami ludzkimi należy traktować jako strategiczne zadanie ze względu na problematykę starzenia się załogi i odejścia z pracy doświadczonych fachowców. Stopniowe zastępowanie tych miejsc młodymi osobami wymaga ogromnego wkładu w ich odpowiednie, praktyczne przygotowanie i wdrażanie do wykonywania w sposób bezpieczny i efektywny działań na stanowiskach pracy oraz zapewnienie możliwości ciągłego doskonalenia posiadanych kompetencji i umiejętności. Bieżący monitoring zmian w strukturze zatrudnienia umożliwia tworzenie operacyjnych strategii działań w celu zapobiegania pogłębiania się luki pokoleniowej i kompetencyjnej, co mogłoby mieć bardzo negatywny wpływ na bezpieczeństwo ruchu zakładów górniczych. Zarządy spółek węglowych będą zwracać szczególną uwagę na problemy zarządzania zasobami ludzkimi, a także podejmować działania, które zapewnią zatrudnianie w kopalniach osób w pełni do tego przygotowanych. W celu pozyskiwania dobrze wykształconych i przygotowanych kadr dla sektora górnictwa węgla kamiennego będzie kontynuowana współpraca przedsiębiorstw sektora górniczego z wyższymi uczelniami, co pozwala uczelniom kształtować ofertę na potrzeby kopalń. Podobna współpraca będzie kontynuowana ze szkołami średnimi i zawodowym⁶.

Średni zarobek absolwentów szkół górniczych zatrudnianych w górnictwie wynosi 2000 zł, lecz będzie on wzrastał z biegiem czasu, aktualnie średnie wynagrodzenie w górnictwie wynosi 6000 zł brutto. Sytuacja na lokalnym rynku pracy sprawia, że zawód górnik i praca na kopalni staje się popularna ze względu na możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę (bezpieczeństwo i gwarancja zatrudnienia), a także ze względu na atrakcyjny poziom zarobków.

Podsumowanie

Restrukturyzacja przemysłu węgla kamiennego, poczynając od lat 90. do dnia dzisiejszego, wywierała ogromny wpływ na rynek pracy w regionie. Zmiany w przemyśle dotyczyły przede wszystkim redukcji nadmiernych zdolności

⁶ Strategia działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007-2015 przyjęta przez Radę Ministrów w dniu 31 lipca 2007 r. Warszawa 2007.

produkcyjnych, co było związane z drastycznym ograniczeniem zatrudnienia w górnictwie. Skutki tych działań wywołały tzw. lukę pokoleniową w kopalniach, ale strategie spółek węglowych są ukierunkowane na minimalizację tych negatywnych skutków poprzez coroczne przyjęcia nowych pracowników. Wieloletnie wstrzymywanie przyjęć w górnictwie spowodowało likwidację szkolnictwa zawodowego i średniego o kierunku górniczym, jednak bieżące zapotrzebowanie skutkuje wznawianiem przyjęć uczniów na kierunki górnicze nawet z gwarancją zatrudnienia w zakładach górniczych. Problem zatem starzenia się załogi poprzez odejścia wykwalifikowanych i doświadczonych fachowców powinien w najbliższych latach być łagodzony poprzez pozyskanie znacznej grupy pracowników młodych. Grupa ta wymaga jednak szczególnej opieki pod kątem przyuczenia do wymagań zawodu oraz zdobycia niezbędnego doświadczenia w celu otrzymania dalszych uprawnień górniczych.

Literatura

- Grzybek J.: Restrukturyzacja zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego – nakłady budżetowe, efekty podjętych działań. „Przegląd Górniczy” 2012, nr 9.
- Gumiński A., Karbownik A.: Restrukturyzacja zatrudnienia w polskim górnictwie węgla kamiennego w latach 1998-2006. „Wiadomości Górnicze” 2010, nr 9.
- Gumiński A., Karbownik A., Wodarski K.: Analiza zmian wskaźników technicznych, ekonomicznych i finansowych w polskim górnictwie węgla kamiennego w latach 1990-2006. „Wiadomości Górnicze” 2008, nr 1.
- http://www.senat.gov.pl/gfx/senat/userfiles/_public/k8/komisje/2012/kgn/prezentacje071112/kompaniaweglowasa.pdf [15.06.2013].
- <http://wielun.naszemiasto.pl/artypkyl/1319475,radzionkow-podpisze-umowe-z-kompaniaweglowa-kolejni,id,t.html> [15.06.2013].
- Kugiel M.: Efekty procesów restrukturyzacyjnych w Kompanii Węglowej S.A. „Górnictwo i Geologia”, t. 5, z. 3, Gliwice 2010.
- Program restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2003-2006 z wykorzystaniem ustaw antykryzysowych i zainicjowaniem prywatyzacji niektórych kopalń. Przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 20.11.2002.
- Scenariusze rozwoju technologicznego kompleksu paliwowo-energetycznego dla zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego kraju. Red. K. Czaplicka-Kolarz. GIG, Katowice 2007.
- Strategia działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007-2015 przyjęta przez Radę Ministrów w dniu 31 lipca 2007 r. Warszawa 2007.

THE PROCESS OF CHANGING AN EMPLOYMENT STRUCTURE IN MINING COMPANIES

Summary

This article contains the analysis of employment structure in mining companies from 1994 to 2011. It also portrays the condition of polish mining restructuring process based on government programs, as well as the effects of conducted activities in relation to the regional labour market. Finally, the article shows the perspectives and intentions of the mining companies' management boards in the field of directing human resources.