

Arkadiusz Przybyłka

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

WPŁYW PROGRAMÓW RESTRUKTURYZACJI NA OGRANICZENIE ZATRUDNIENIA GÓRNIKÓW

Wprowadzenie

We współczesnej gospodarce przedsiębiorstwa i branże funkcjonują w warunkach zmienności otoczenia, czyli muszą posiadać zdolność dostosowywania się do zmieniającej się rzeczywistości. Koniecznością staje się większa efektywność działania, czyli obniżanie kosztów oraz likwidacja źródeł marnotrawstwa. Jednym z takich działań umożliwiających dostosowanie się jest restrukturyzacja.

Restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego w Polsce była jedną z podstawowych kwestii, która stała przed decydentami w okresie transformacji ustrojowej. Na początku przemian branża okazała się nieefektywna. Diagnoza sytuacji wykazała znaczny przerost zatrudnienia oraz nadprodukcję węgla. Skłoniło to władze do podjęcia decyzji o restrukturyzacji i przygotowaniu kolejnych programów mających poprawić sytuację w sektorze górnictwie.

Założono, iż restrukturyzacja ma stworzyć warunki do podniesienia efektywności ekonomicznej kopalń do poziomu umożliwiającego ich samodzielną działalność w warunkach gospodarki rynkowej. Uszczegółowienie tego zasadniczego celu było wyartykułowane w postaci celów szczegółowych, takich jak:

- ograniczenie zatrudnienia,
- dostosowanie poziomu i asortymentu produkcji węgla do zapotrzebowania krajowego,
- zwiększenie konkurencyjności węgla na rynkach międzynarodowych,
- oddłużenie kopalń,
- dostosowanie do wymagań w zakresie ochrony środowiska¹.

¹ M. Turek: *Zmiany struktur kopalń i wskaźników techniczno-ekonomicznych w procesie restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego*. GIG, Katowice 2003, s. 24.

Podjęte w tej materii działania miały znaczny wpływ na spadek zatrudnienia w górnictwie. Celem artykułu jest wskazanie, w jaki sposób kolejne przyjęte programy restrukturyzacji branży przyczyniły się do spadku zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego.

1. Istota, cele i rodzaje restrukturyzacji

Pojęcie restrukturyzacja wywodzi się z języka angielskiego, a powstało z połączenia słów „to reconstruct” – co oznacza zbudować od nowa oraz „the structure” – struktura. Łącznie słowa należy rozumieć jako rekonstrukcję czy też przebudowę struktury².

Restrukturyzacja jest zbiorem procesów, które mają zapewnić przedsiębiorstwu lepsze funkcjonowanie w długim okresie. Te procesy dotyczą radykalnych zmian w co najmniej jednym spośród trzech wymiarów organizacji, jaką jest przedsiębiorstwo, tzn. w zakresie działania, strukturze kapitałowej lub organizacji wewnętrznej firmy. Zmiany te zachodzą w pewnym okresie. Restrukturyzacja w związku z tym będzie wymagała stałego monitorowania i bieżącego dostosowywania do zmiennych warunków. Restrukturyzacja może być też działaniem antykryzysowym, a nie tylko rozwojowym. Przyczyny restrukturyzacji można zaś przedstawić następująco:

- zaistniałe zmiany gospodarki kraju i warunków międzynarodowych,
- dokonywane przekształcania działu, gałęzi lub branży gospodarki, w której działa przedsiębiorstwo,
- pogarszająca się sytuacja ekonomiczną przedsiębiorstwa,
- antycypowanie zmian w otoczeniu,
- poszukiwanie źródeł wzrostu,
- zamierzenia właścicieli odnośnie do zmian struktury własności³.

Restrukturyzacja ma za zadanie dostosować przedsiębiorstwo do zmieniającego się otoczenia zewnętrznego i wewnętrznego. Głównym celem tego procesu jest zwiększenie sprawności organizacyjnej podmiotu oraz jego konkurencyjności. W przypadku górnictwa, główne cele restrukturyzacji odnosiły się do poprawy sytuacji ekonomicznej. W tym przypadku można mówić w głównej mierze o jednym z rodzajów restrukturyzacji, a mianowicie o restrukturyzacji naprawczej. Ponadto, z uwagi na przyczynę można jeszcze wskazać restruktury-

² M. Porada-Rochoń: *Restrukturyzacja przedsiębiorstw w procesie adaptacji do współczesnego otoczenia*. Difin, Warszawa 2009, s. 68.

³ M. Garstka: *Restrukturyzacja przedsiębiorstwa: podział przez wydzielenie*. CeDeWu, Warszawa 2008, s. 21.

zacje adaptacyjną oraz rozwojową. Ze względu na obszar zmian wyróżniamy następujące rodzaje restrukturyzacji:

- produkcyjną,
- organizacyjną,
- finansową,
- decyzyjno-własnościową.

Ze względu zaś na głębokość zmian można wskazać restrukturyzację:

- płytką,
- głęboką⁴.

Tabela 1

Charakterystyka szczegółowych celów restrukturyzacji naprawczej przedsiębiorstwa

Podsystem przedsiębiorstwa	Przedsięwzięcia restrukturyzacyjne
Misja i cele	<ul style="list-style-type: none"> – poprawa bieżącej sytuacji finansowej, – propozycja zmian opracowywana zazwyczaj przez dyrekcję, – adaptacyjny charakter większości proponowanych zmian.
Ludzie	<ul style="list-style-type: none"> – redukcja zatrudnienia, w pierwszej kolejności pracownicy nieprodukcyjni (w przypadku górnictwa pracownicy powierzchni), – stabilizacja, a nawet obniżanie poziomu płac (w górnictwie głównie było to ograniczanie przywilejów socjalnych), – stosunkowo rzadko przekwalifikowanie pracowników.
Struktura	<ul style="list-style-type: none"> – likwidacja lub łączenie komórek organizacyjnych, – wydzielanie zorganizowanych części i ich usamodzielnianie ekonomiczne i prawne, – zmiany zasad funkcjonowania i rozliczania jednostek i komórek organizacyjnych, – rozbudowa i wzmacnianie niektórych służb.
Zasoby i technologia	<ul style="list-style-type: none"> – opracowywanie nowych sposobów wykorzystania posiadanego majątku, – wstrzymanie realizacji rozpoczętych inwestycji, – pozbywanie się zbędnego majątku produkcyjnego i nieprodukcyjnego, – większa dbałość o jakość i zaostrenie wymagań wobec dostawców, – podejmowanie działań odbiegających od dotychczasowego profilu działania, które przynoszą zyski.
Inne działania	<ul style="list-style-type: none"> – opóźnianie spłaty zobowiązań i wykorzystywanie środków dostawców na finansowanie bieżącej działalności, – negocjacje z bankami i innymi wierzycielami w sprawie zmiany warunków spłaty zobowiązań, – wywieranie presji na organ założycielski celem uzyskania pomocy.

Źródło: J. Piaseczny: *Restrukturyzacja – wczoraj, dziś, jutro*. „Przegląd Organizacji” 1997, nr 9, s. 34.

⁴ A. Stępnia-Kucharska, D. Stos: *Restrukturyzacja przedsiębiorstwa. Przesłanki i procedury*. PWSZ, Skierniewice 2009, s. 38.

Podstawowe kierunki działań w programach restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego obejmowały:

- analizę rynków zbytu i cen węgla,
- restrukturyzację finansową,
- restrukturyzację techniczną,
- restrukturyzację zatrudnienia,
- restrukturyzację organizacyjną i zmiany w systemie zarządzania,
- prywatyzację⁵.

2. Spadek zatrudnienia w latach 1990-1997

W 1989 roku zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego wynosiło prawie 416 tys. osób. W kopalniach znaczna część zatrudniona była na powierzchni (ok. 35%), co wpływało na niską wydajność pracy. Pierwsze skonkretyzowane działania podjęto na podstawie przyjętych w maju 1992 roku „Propozycji w sprawie programów restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego i brunatnego, gazownictwa i elektroenergetyki, ciepłownictwa i przemysłu paliw ciekłych”. Następny program z 15 marca 1993 roku nosił nazwę „Restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego w Polsce – realizacja pierwszego etapu w 1993 roku w ramach możliwości finansowych państwa”. Jednak już w czerwcu 1993 roku okazało się, że założenia programu nie będą zrealizowane, a górnictwo jest w coraz gorszej sytuacji ekonomicznej. Opracowano wówczas program ratunkowy pod nazwą: „Program powstrzymania upadłości górnictwa węgla kamiennego w Polsce od 15.07.1993 do 31.12.1993”. Skorygowano w nim niektóre zadania oraz cele poprzedniego programu. Głównym celem podjętych działań było stworzenie warunków do poprawy rentowności górnictwa od 1994 roku. Podejmowane od początku transformacji działania doprowadziły do spadku zatrudnienia w latach 1989-1992 o 76 tys. osób, w 1993 roku z górnictwa węgla kamiennego odeszło kolejnych 35 tys. górników⁶. Zatrudnienie w górnictwie spadło w 1993 roku do 305 tys. osób.

W kolejnym programie, przyjętym do realizacji 18 lutego 1994 roku przez Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów jako „Program restrukturyzacji górnictwa dla realizacji II etapu w okresie 1994-1995”, uwzględniono doświadczenia z poprzednich okresów, ale miał też być ich kontynuacją. Założono w nim pod-

⁵ M. Turek: Op. cit., s. 24-25.

⁶ M. Walewski: *Przegląd rządowych programów restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 1989-1998*. W: *Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna*. Red. S. Golińska i M. Walewska. CASE, Warszawa 2000, s. 146.

niesienia efektywności branży, przy czym zwrócono uwagę na działania proekologiczne oraz takie, które miały na celu osłabienie negatywnych skutków społecznych. Rozpoczęcie działań skutkujących redukcją zatrudnienia przyniosło natychmiastowy i gwałtowny sprzeciw górników. W jego efekcie podpisano 5 października 1993 roku umowę o osłonach socjalnych między centralami związków zawodowych a Ministerstwem Przemysłu. To znaczyło, że w celu ograniczenia negatywnych skutków społecznych występujących w trakcie restrukturyzacji zatrudnienia, której działaniem najbardziej spektakularnym jest całkowita lub częściowa likwidacja zakładów górniczych, wprowadzono w polskich programach restrukturyzacji branży górniczej, wzorem państw Europy Zachodniej system osłon socjalnych⁷.

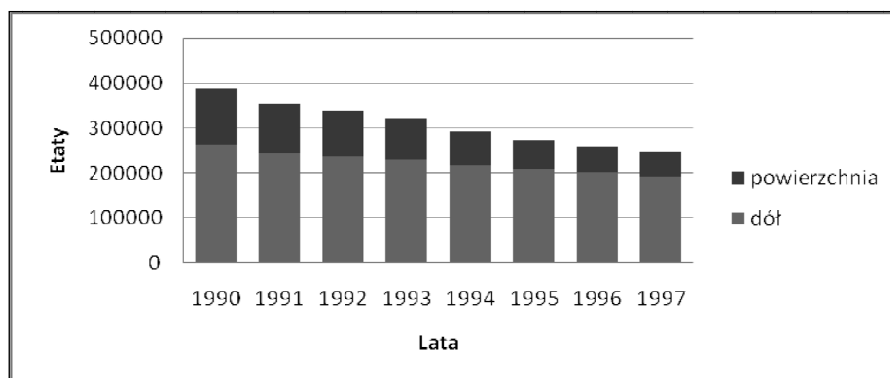
Realizacji programu z 1994 roku zaniechano w połowie 1995 roku uznając, iż nie przynosi on zadowalających wyników. Przyczyną niepowodzenia realizacji tego programu było niedostosowanie poziomu zatrudnienia i wielkości wydobycia węgla do możliwości opłacalnego jego zbytu. Jedynymi celami programu, których realizacja w pełni się powiodła było utrzymanie zatrudnienia oraz założony wzrost wynagrodzeń. W pierwszych 6 latach transformacji z sektora górniczego odeszło ok. 140 tys. osób, co doprowadziło do ograniczenia zatrudnienia w 1995 roku do 268 tys. osób.

30 kwietnia 1996 roku Rada Ministrów przyjęła kolejny program restrukturyzacji górnictwa pod nazwą „Górnictwo węgla kamiennego, polityka państwowa i sektora na lata 1996-2000. Program dostosowania górnictwa węgla kamiennego do warunków gospodarki rynkowej i międzynarodowej konkurencyjności”. Za podstawowy cel programu przyjęto osiągnięcie efektywności ekonomicznej działania kopalń, przy jednoczesnym zagwarantowaniu bezpieczeństwa socjalnego dla pracowników. Planowano w nim zmniejszyć zatrudnienie do 2000 roku o 80 tys. osób. Wykluczono jednak stosowanie zwolnień grupowych, w redukcji zatrudnienia zaś pomocne miały być osłony socjalne. Zadania oraz cele zapisane w programie nie zostały osiągnięte. Nie przyczynił się on więc w zasadniczy sposób do poprawy sytuacji w górnictwie. Realizację programu przerwano w 1997 roku. Pozytywnym efektem był wzrost wydajności pracy. Zatrudnienie spadło w niewielkim stopniu, gdyż na koniec 1997 roku wyniosło ono 245 412 osób.

Żaden z realizowanych w tym okresie programów nie zakończył się pełnym sukcesem, a wręcz większość nie spełniła pokładanych w nich nadziei. Kolejne rządy realizowały swoje programy, ale żaden z nich nie został przyjęty w formie ustawy.

⁷ A. Przybyłka: *Restrukturyzacja kluczowych gałęzi przemysłu w województwie śląskim*. W: *Społeczny obraz Śląska na przełomie wieków*. Red. L. Frąckiewicz. AE, Katowice 2004, s. 94-95.

Spadek zatrudnienia w tym okresie spowodowany był głównie: procesami fluktuacji zawodowej, odejściami naturalnymi, ograniczeniem przyjęć do pracy i tylko w pewnym zakresie wprowadzeniem specjalnie stworzonych instrumentów (osłony socjalne, przemieszczanie do przedsiębiorstw stworzonych na bazie majątku kopalń). Brak alternatywy zatrudnienia powodował, że górnicy nie byli zainteresowani zmianą miejsca pracy. W znacznej części nie wykorzystano wówczas środków przeznaczonych na działania osłonowe w górnictwie⁸. Spadek zatrudnienia w pierwszych latach reform obrazuje rys. 1.



Rys. 1. Średnie zatrudnienie i jego struktura w górnictwie w latach 1990-1997

Źródło: A. Karbownik, S. Jędrzychowski, W. Sobuła, K. Tausz, K. Wodarski: *Analiza i ocena przebiegu procesu restrukturyzacji zatrudnienia w polskim górnictwie węgla kamiennego w latach 1990-1997*. GIG, Katowice 1998, s. 32.

3. Górniczy Pakiet Socjalny – lata 1998-2002

Dotychczasowe niepowodzenia doprowadziły do przyjęcia przez Radę Ministrów 30 czerwca 1998 roku kolejnego programu pod nazwą „Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998-2002”. Pełną jego realizację umożliwiła ustawa z 26 listopada „O dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych”⁹. 21 grudnia 1999 roku Rada Ministrów przyjęła „Korektę programu rządowego, reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998-2002”. Spowodowane było to obniżeniem zapotrzebowania na węgiel na rynku krajowym oraz obniżeniem cen zbytu. Jednym z głównym założeń podjętych działań było doprowadzenie spółek wę-

⁸ M. Turek: Op. cit., s. 102.

⁹ A. Przybyłka: *Historyczne aspekty rozwoju zabezpieczeń socjalnych górników na Górnym Śląsku*. UE, Katowice 2011, s. 206.

głowych działających w branży górniczej do rentowności. Przyczynić miała się do tego m.in. restrukturyzacja zatrudnienia. Osiągnięte w wyniku realizacji tego programu wyniki to głównie spadek zatrudnienia i zdolności produkcyjnych dzięki likwidacji 13 kopalń oraz częściowej likwidacji dalszych 10¹⁰. W kopalniach przeznaczonych do likwidacji wprowadzono nowy instrument Górniczy Pakiet Socjalny. Zawierał on dwa rodzaje działań: osłonowe (urlop górniczy) oraz aktywizujące (jednorazowa odprawa pieniężna, zasiłek socjalny, bezwarunkowa jednorazowa odprawa pieniężna, pożyczka lub kredyt bankowy, gwarancje zatrudnienie w innej kopalni).

Generalnie w wyniku podjętych działań zatrudnienie spadło o ponad 102 tys. osób, do 140 tys. na koniec 2002 roku. Restrukturyzacja zatrudnienia w latach 1998-2002 przyniosła następujące zmiany w strukturze zatrudnienia:

- zmniejszenie udziału pracowników na stanowiskach robotniczych na dole z 68,6% w końcu 1997 roku do 66,6% w końcu 2002,
- zmniejszenie udziału pracowników na stanowiskach robotniczych na powierzchni z 15,5% w końcu 1997 roku do 15,1% w końcu 2002,
- zwiększenie udziału pracowników inżynieryjno-technicznych na dole z 8,5% w końcu 1997 roku do 10,2% w końcu 2002,
- zwiększenie udziału pracowników inżynieryjno-technicznych na powierzchni z 3,1% w końcu 1997 roku do 4,1% w końcu 2002,
- zwiększenie udziału pracowników administracyjno-biurowych z 3,4% w końcu 1997 roku do 3,9% w końcu 2002,
- zmniejszenie udziału pozostałych pracowników na powierzchni z 0,9% w końcu 1997 roku do 0,1% w końcu 2002¹¹.

Z instrumentów Górniczego Pakietu Socjalnego w latach 1998-2002 skorzystało w sumie 67 026 pracowników (największe zainteresowanie instrumentami GPS było w latach 1998-1999). Złożyło się na to:

- 36 862 osoby – urlopy górnicze,
- 29 745 osób – jednorazowe odprawy pieniężne bezwarunkowe,
- 419 osób – zasiłki socjalne¹².

Realizacja programu przyniosła pewną poprawę efektywności i sytuacji ekonomicznej branży.

¹⁰ Program łagodzenia w regionie śląskim skutków restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego. Katowice 2003, s. 8.

¹¹ A. Gumiński, A. Karbownik, K. Wodarski, S. Jędrychowski: *Restrukturyzacja zatrudnienia w polskim górnictwie węgla kamiennego w latach 1998-2006*. „Wiadomości Górnicze” 2008, nr 3, s. 168.

¹² A. Karbownik, M. Turek: *Restrukturyzacja zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego w latach 1998-2002*. „Wiadomości Górnicze” 2003, nr 10, s. 439.

4. Lata 2003-2006

28 listopada 2002 roku Rada Ministrów przyjęła „Program restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2003-2006 z wykorzystaniem ustaw antykryzysowych i zainicjowaniem prywatyzacji niektórych kopalń”. Zakładał on m.in. likwidację 7 kopalń, zwolnienie 17,2 tys. osób, odejścia naturalne oraz odejścia do firm tworzonych na bazie zbędnego majątku 17,9 tys. osób. W wyniku licznych protestów lobby górniczego, a także w związku z koniecznością uporządkowania restrukturyzacji górnictwa, 28 listopada 2003 roku przyjęto „Ustawę o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003-2006”, która określiła zasady restrukturyzacji.

W wyniku podjętych działań zatrudnienie w sektorze górnictwa węgla kamiennego zmniejszyło się ze stanu 140 717 osób w 2002 roku do 136 454 osób w 2003. Pracownicy zatrudnieni pod ziemią stanowili 77%, a pracownicy powierzchni 23% ogółu zatrudnionych.

Wkrótce jednak okazało się jednak, że ustawa wymaga korekty. 27 kwietnia 2004 roku rząd przyjął więc nowy program pod nazwą „Program restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2004-2006” wraz ze „Strategią na lata 2007-2010”, czyli uaktualnioną wersją programu z 2003 roku, a w końcu lipca 2004 roku – „Plan dostępu do zasobów węgla kamiennego w latach 2004-2006 oraz plan zamknięcia kopalń w latach 2004-2007”¹³.

W 2005 roku nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia o kolejne 3683 osoby (z 127 097 w 2004 roku do 123 414 w 2005). Ze świadczeń osłonowych i adaptacyjno-aktywizacyjnych skorzystało 709 osób, z czego 690 osób odeszło na świadczenia górnicze, 17 osób skorzystało ze stypendium na przekwalifikowanie oraz 2 osoby z kontraktu na przekwalifikowanie. Odejścia pracowników dołowych dokonywane były przede wszystkim z przyczyn naturalnych¹⁴.

Na koniec 2006 roku zatrudnienie spadło do 119,3 tys. osób. Generalnie w latach 2004-2006 obniżono stan zatrudnienia o 17,1 tys. osób, co stanowiło ok. 88% zmniejszenia zakładanego na te lata. W latach 2003-2006 najwięcej osób odeszło na emerytury – 17 418 oraz skorzystało ze świadczeń górniczych i stypendiów na przekwalifikowanie – 5425¹⁵. W 2006 roku zakończył się wieloletni – prowadzony od początku lat 90. – etap restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego. Wiele celów założonych w programach zostało osiągniętych, szczególnie ograniczenie wydobycia oraz zatrudnienia, a także oddłużenie branży i uzyskanie lepszych efektów ekonomicznych.

¹³ A. Przybyłka: *Historyczne aspekty...*, op. cit., s. 206.

¹⁴ *Informacja o przebiegu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego ze szczególnym uwzględnieniem 2005 roku*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2006, s. 3.

¹⁵ A. Gumiński, A. Karbownik, K. Wodarski, S. Jędrychowski: Op. cit., s. 171.

5. Lata 2007-2011

Kolejne kierunki zmian w górnictwie węgla kamiennego zostały określone w następujących dokumentach:

1. Strategia działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007-2015, z lipca 2007 roku.

2. Ustawa o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego w latach 2008-2015 z dnia 7 września 2007 roku. (Dz.U. nr 192, poz. 1378).

3. Program działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007-2015, z listopada 2011 roku (poprawiona i zaktualizowana Strategia z 2007 roku).

Dokumenty te wskazują jakie są cele strategiczne branży górniczej oraz środki umożliwiające ich realizację. Zasadniczym celem, zawartym zarówno w Strategii jak i w Programie, polityki państwa w stosunku do sektora węgla kamiennego „[...] jest racjonalne i efektywne gospodarowanie złożami węgla znajdującymi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej tak, aby zasoby te służyły kolejnym pokoleniom Polaków”¹⁶. Uznano, iż węgiel nie powinien być postrzegany wyłącznie jako paliwo do spalania. Wykorzystanie go również do innych celów może przynieść następujące korzyści ogólnospołeczne:

- zwiększenie bezpieczeństwa energetycznego kraju poprzez własną produkcję części zużywanych paliw płynnych i częściowe uniezależnienie się od dostaw zewnętrznych,
- rezygnację z nieefektywnego ekonomicznie eksportu węgla drogą morską, związanego z kosztami transportu z południa Polski do portów, poprzez wykorzystanie węgla w procesach produkcyjnych w bezpośrednim sąsiedztwie zakładów wydobywczych,
- ustabilizowanie wydobycia węgla i utworzenie nowych miejsc pracy,
- obniżenie kosztów jednostkowych wydobycia dzięki całkowitemu wykorzystaniu zdolności produkcyjnych oraz zmniejszeniu udziału kosztów stałych, a poprzez to obniżenie kosztów wytwarzania energii w gospodarce krajowej,
- stworzenie podstaw pod rozwój technologiczny i naukowy w regionie śląskim i małopolskim, a więc zmiana wizerunku tych regionów poprzez rozwój nowoczesnych technologii¹⁷.

¹⁶ H. Paszcza: *Górnictwo węgla kamiennego w Polsce w 2008 roku*. „Wiadomości Górnicze” 2009, nr 5, s. 285.

¹⁷ *Program działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007-2015*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2011, s. 6.

Po raz pierwszy od początku restrukturyzacji branży uznano, iż mogą nastąpić niedobory w zatrudnieniu pracowników. Odejścia pracowników tylko z przyczyn naturalnych mogą spowodować wystąpienie znacznych niedoborów wśród pracowników dołowych. Biorąc pod uwagę skalę zjawiska ruchu zatrudnienia i problemy z tym związane oraz aby zapobiec powstaniu luki pokoleniowej oraz kompetencyjnej, zarządy spółek węglowych powinny 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 właściwie wykształconych i przygotowanych kadr dla sektora górnictwa węgla kamiennego kontynuowana powinna być współpraca przedsiębiorstw branży górniczej z wyższymi uczelniami, co ma pozwolić uczelniom odpowiednio kształtować ofertę na potrzeby kopalń. Podobna współpraca kontynuowana będzie ze szkołami średnimi i zawodowym¹⁸. Reforma oświaty może jednak przyczynić się do narastania luki pokoleniowej. W 2012 roku zakończono rekrutację do techników i zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych. Od 2013 roku zlikwidowano nabór do techników uzupełniających dla dorosłych. Pracownikom górnictwa, którzy będą chcieli podnieść kwalifikacje pozostają jedynie kwalifikacyjne kursy zawodowe, które nie dają jednak możliwości awansu w zawodach górniczych. Dodatkowo, z klasyfikacji zawodów szkolnictwa policealnego usunięto takie specjalności, jak górnik eksploatacji podziemnej, technik górnictwa podziemnego czy technik elektryk o specjalnościach górniczych.

Prowadzony proces restrukturyzacji zatrudnienia w maksymalny sposób będzie wykorzystywał możliwości naturalne, tj. odejścia na emerytury. Politykę zatrudnieniową przedsiębiorstw górniczych prowadzoną w latach 2007-2015 powinny cechować:

- optymalizacja wykorzystania wewnętrznych rezerw zasobów ludzkich,
- prawidłowe relacje pomiędzy wzrostem wynagrodzeń a wynikiem ekonomicznym¹⁹.

W 2008 roku po raz pierwszy od początku restrukturyzacji branży zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego wzrosło do 119 713 osób (wzrost o 3306 osób w stosunku do roku poprzedniego). W 2010 roku zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego spadło do 114 089. W 2011 roku zatrudnienie w sektorze górnictwa węgla kamiennego zwiększyło się o 146 osób do 114 235. Pod ziemią zatrudniano 88 911 pracowników, a na powierzchni 25 324 osób. Stale

¹⁸ Ibid., s. 29.

¹⁹ Ibid., s. 29-30.

wzrasta wśród nich liczba osób posiadających uprawnienia emerytalne. W większości są to osoby, których zatrudnienie warunkowane jest np. posiadaniem szczególnych kwalifikacji niezbędnych dla procesów wydobywczych²⁰.

Likwidacja większości kopalń (z 72 w 1989 roku do 27 w 2011) oraz znaczny spadek zatrudnienia (z 416 tys. w 1989 roku do 113,2 tys. w 2012) to nie jedyne efekty prowadzonej restrukturyzacji. W efekcie podjętych działań wyniki finansowe górnictwa są dodatnie. W 2012 roku wynik finansowy netto wyniósł 1657,2 mln zł²¹.

Od 208 roku Polska jest importerem netto węgla kamiennego, co jednak spowodowane jest nie zmniejszeniem zatrudnienia i likwidacją kopalń, ale faktem, iż surowiec ten sprowadzany z Rosji czy z Afryki Południowej jest tańszy.

Podsumowanie

Okres wdrażania gospodarki rynkowej w Polsce przyczynił się do znacznego ograniczenia zatrudnienia w branży górniczej. Kolejne etapy restrukturyzacji górnictwa powodowały spadek zatrudnienia. W toku prowadzonych reform znacznie ograniczono zatrudnienie od 1989 roku o prawie 300 tys. osób. Podjęte reformy doprowadziły do sytuacji, że górnictwo od paru lat uzyskuje dodatnie wyniki finansowe oraz rośnie wydajność pracy i efektywność branży.

INFLUENCE OF RESTRUCTURING PROGRAMMES ON LIMITING EMPLOYMENT OF MINERS

Summary

In the article discussed restructuring programmes of mining carried out in Poland and their influence on limiting an employment in the sector were discussed. None of them was fully carried out according to previous assumptions. Initial actions were characterised by failures, however after all one should assess the course of taken corrective actions positively. An employment in the industry was seriously limited what caused the distinctive improvement in its economic effectiveness.

²⁰ *Informacja o przebiegu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w 2011 roku*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2012, s. 13.

²¹ *Informacja o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego w grudniu oraz w 2012 roku*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2013, s. 26.