

Sylwia Słupik

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

RESTRUKTURYZACJA ZATRUDNIENIA W SEKTORZE ENERGETYCZNYM W POLSCE

Wprowadzenie

Rozwój gospodarczy, poziom życia, konkurencyjność przedsiębiorstw to czynniki od zawsze związane z jakością kapitału ludzkiego: wiedzą, postawami i umiejętnościami ludzi. W Polsce w ciągu ostatnich dwudziestu lat nastąpił okres zasadniczych zmian w funkcjonowaniu każdej z gałęzi polskiej gospodarki. Jakość, elastyczność i dostępność wykwalifikowanych pracowników stanowić będą podstawowe źródło utrzymania dynamiki rozwoju gospodarczego. Uruchomienie potencjału wiedzy, umiejętności i pozytywnych postaw ludzi jest podstawą budowania rynkowej przewagi konkurencyjnej. Przechodząc transformację ustrojową i związaną z nią restrukturyzacją zatrudnienia, liczne przedsiębiorstwa – mimo to – pozostają w sytuacji niedoboru kadr¹.

Sektor energetyczny w Polsce również wpisuje się w sygnalizowane zmiany. Kierunki kariery zawodowej w energetyce są w dzisiejszych czasach determinowane przez wiele czynników, takich jak rozwój technologii, geopolityka, rozwój wiedzy, poziom wykorzystania zasobów naturalnych czy dbałość o środowisko naturalne. Rozwój sektora determinować będą zmiany dotyczące struktury wytwarzania energii, powodujące zmniejszenie zatrudnienia w wielkoskalowej, korporacyjnej energetyce. Prognozuje się wzrost popytu na specjalistów z zakresu nowych technologii energetycznych, logistyki i rolnictwa energetycznego. Dotyczy to zarówno specjalistów z zakresu projektowania, badań i rozwoju, jak też eksploatacji. Duże zapotrzebowanie kadrowe wystąpi w obszarze efektywności energetycznej. Ważnym segmentem popytu na rynku będzie także zapotrzebowanie na menedżerów energetyki rozproszonej i specjalistów w zakresie bezpieczeństwa infrastrukturalnego².

¹ Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy, red. U. Sztander-Sztanderska, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Ośrodek Badań Rynku Pracy, Warszawa 2010, s. 12 i nast.

² Zob.: Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, red. K.B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, PARP, Warszawa 2009, s. 14.

Odchodzenie od gospodarki opartej wyłącznie na konwencjonalnych źródłach energii będzie miało poważny wpływ na zatrudnianie pracowników w sektorach energetyki opartej na alternatywnych źródłach energii, ochronie środowiska, utylizacji odpadów, budownictwie, transporcie, rolnictwie i leśnictwie. Jak prognozuje Światowa Organizacja Pracy, globalny rynek związany z usługami i produktami ekologicznymi podwoi się i wyniesie w 2020 roku 2740 mld USD³. Sektor energetyczny stoi zatem przed licznymi procesami prywatyzacyjnymi, zmianami organizacyjnymi oraz wzrastającym znaczeniem wizerunku dla konkurencyjności. Polska energetyka musi stawić czoła wyzwaniom związanym z liberalizacją rynku i walką o klienta, jednocześnie przygotowując się do prac nad unowocześnieniem sieci i wdrożeniem nowych projektów związanych z energetyką jądrową czy odnawialnymi źródłami energii.

Celem artykułu jest analiza i ocena perspektyw restrukturyzacji zatrudnienia w sektorze energetycznym w Polsce obejmującym elektroenergetykę, gazownictwo, ciepłownictwo, a także sektor paliw. Ponadto celem jest zidentyfikowanie i scharakteryzowanie zmian poziomu i struktury zatrudnienia w energetyce na podstawie dostępnych danych, m.in.: Głównego Urzędu Statystycznego oraz Agencji Rynku Energii.

1. Uwarunkowania działalności sektora energetycznego

W obecnych czasach energetyka uznawana jest za jeden z najważniejszych działów gospodarki. Ma kluczowe znaczenie dla każdej jednostki społecznej i całego życia gospodarczego. Polski sektor energetyczny, obejmujący łańcuch procesów związanych z pozyskaniem i wykorzystaniem energii, przechodzi poważne zmiany systemowo-strukturalne. Sektor zdominowany jest przez duże i bardzo duże podmioty (niemal 2/3 zatrudnionych pracuje w jednostkach liczących co najmniej 100 pracowników), głównie państwowe koncerny i grupy energetyczne, które często nie nadążają za zmianami technologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi. W rezultacie mówi się o „energetyce dwóch prędkości”⁴, aby zasygnalizować dysproporcje i pogłębiającą się przepaść między sektorem państwowym a prywatnym. Częściowa prywatyzacja przedsiębiorstw energetycznych jest jednym z głównych „filarów”, na które składa się restrukturyzacja sektora.

³ Ibid., s. 49.

⁴ Więcej na ten temat w tabeli „Energetyka dwóch prędkości – porównanie sektora państwowego i prywatnego”, w: Analiza trendów rozwoju branży energetycznej. Raport Związku Pracodawców Prywatnych Energetyki, PKPP Lewiatan, Warszawa 2010, s. 46.

Kolejny z nich to konieczność modernizacji i zmiany struktury produkcji. Większość urządzeń jest już przestarzała i wymaga wielu remontów i unowocześnień, a szybko rosnący popyt jest ogromnym wyzwaniem w zakresie budowy nowej mocy. Obecnie ponad 60% mocy wytwórczych liczy ponad 30 lat i tym samym dysponują one sprawnością na poziomie 32-36%, a – dla porównania – nowo powstające elektrownie osiągają sprawność o ok. 25% wyższą⁵. Brak koniecznych inwestycji odtworzeniowych doprowadził energetykę do dramatycznego stanu technicznej degradacji. Zakładając średnio 40-, 50-letni czas życia elektrowni systemowej, w Polsce w ciągu ostatnich 10 lat elektrownie systemowe zużyły się w 20-25%. W tym samym czasie oddano do użytku zaledwie ok. 850 MW nowej mocy. Oznacza to zwiększenie potencjału polskiej energetyki systemowej o 3,4%, a całej energetyki o 2,86%⁶. A zatem proces dekapitalizacji infrastruktury technicznej polskiej energetyki postępuje dramatycznie. Dekapitalizację infrastruktury technicznej w sektorze należy porównać z ogólnym stanem majątku trwałego w Polsce – jego średnia dekapitalizacja to ok. 46%. W energetyce jest od 20 do 30% gorzej – to oznacza zapóźnienie 8-12-letnie⁷. Jednocześnie sytuacja w energetyce cechuje się niepewnością zachowań rządu oraz postanowień Komisji Europejskiej dotyczących zwłaszcza kwot i cen emisji dwutlenku węgla.

Konieczność modernizacji i restrukturyzacji sektora energetyki w Polsce oznacza ponoszenie dużych nakładów inwestycyjnych, a co za tym idzie wzrost kosztów, które sektor będzie się starał w pewnym stopniu przerzucić na odbiorcę końcowego. Pociągnie to za sobą wzrost cen energii, który dotknie gospodarstwa domowe oraz pozostałe przedsiębiorstwa. Według prognoz Agencji Rynku Energii do 2015 roku średnie potrzeby inwestycyjne sektora energetycznego w Polsce będą wynosiły 10,7 mld PLN. W 2011 roku na środki własne sektora składa się m.in. 10 mld PLN zysku oraz ponad 4 mld PLN odpisów amortyzacyjnych, co w sumie daje powyżej 14 mld PLN⁸. Kwota ta przewyższa średnioroczne prognozy wpływów finansowych w energetyce, zatem można uznać, że elektroenergetyka ma duże szanse na realizację swoich planów inwestycyjnych.

Wzrost cen energii elektrycznej będzie bez wątpienia najbardziej odczuwalnym skutkiem modernizacji sektora. Jednak restrukturyzacja wpłynie na zwiększoną konkurencję, która z kolei przyczyni się do większej efektywności

⁵ M. Kleiber, J. Steinhoff, K. Żmijewski, Infrastruktura energetyczna – potrzebny „Plan Marshalla”, www.rada-npre.pl, dostęp: 8.09.2011.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

⁸ Kwartalnik „Wyniki Finansowe Sektora Paliwowo-Energetycznego”, ARE 2012.

i stabilizacji polskiej energetyki. Zróżnicowanie źródeł wytwarzania energii zwiększy bezpieczeństwo energetyczne kraju oraz pozwoli w pewnym stopniu uniezależnić się od dostaw paliw i surowców z innych państw. Ponadto wzrost udziału energii ze źródeł odnawialnych będzie oznaczał m.in. zmniejszenie emisji gazów cieplarnianych, wzrost zatrudnienia w sektorze energii odnawialnej, jak również roczny obrót sięgający 20 mld EUR, dający europejskiemu przemysłowi doskonałą pozycję na rozwijającym się rynku światowym.

2. Poziom i struktura zatrudnienia w energetyce

Według Agencji Rynku Energii⁹ w sektorze energetycznym w Polsce w 2011 roku zatrudnionych było 293,5 tys. osób, nie uwzględniając osób zatrudnionych w spółkach córkach holdingów energetycznych zajmujących się świadczeniem usług turystycznych, transportowych, informatycznych itp. Spośród pracowników sektora niecałe 125 tys. osób zajmuje się wydobywaniem węgla, a prawie 150 tys. osób pracuje przy wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną i gaz. Jednakże zatrudnienie w energetyce ulega ciągłej redukcji. Zgodnie z danymi GUS – na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności – między rokiem 1995 a 2011 zatrudnienie w tej branży spadło o około 20%¹⁰. Dynamika zatrudnienia w sektorze energetycznym nie pokrywa się ściśle ze zmianami koniunktury, zależy w większym stopniu od zmian w majątku wytwórczym – wiąże się z oddawaniem do użytku nowych obiektów energetycznych, zwykle wymagających mniejszych jednostkowych nakładów pracy, jak i procesami restrukturyzacji – łatwiejszymi w realizacji w okresach stosunkowo dobrych tendencji na rynku pracy. W badaniu zauważono najwyższą dynamikę zatrudnienia w „słabszych” latach 2000-2001 oraz w 2005 roku. Z kolei w czasach dobrej koniunktury z 1997 roku i na przestrzeni ostatnich dwóch lat dynamika ta wyraźnie osłabła¹¹.

Polska energetyka charakteryzuje się znacznie niższą efektywnością niż w najbardziej rozwiniętych krajach, a przeciętne pensje w sektorze przewyższają przynajmniej o 1/2 średnią krajową. Tylko w czterech największych grupach energetycznych pracuje ponad 90 000 osób. Ze względu na koszty, efektywność działania oraz skalę niezbędnych inwestycji restrukturyzacja zatrudnienia wydaje się w pełni uzasadniona, przy czym potencjał redukcji zatrudnienia w polskiej

⁹ Ibid.

¹⁰ BAEL – dane za lata 2010, 2011, GUS, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_13729_PLK_HTML.htm, dostęp: 8.03.2011; Analiza trendów rozwoju branży energetycznej, op. cit., s. 48-49.

¹¹ Ibid.

elektroenergetyce jest duży. W spółkach produkcyjnych zatrudnionych jest nawet czterokrotnie więcej pracowników, w przeliczeniu na 1 MWh, w stosunku do poziomu zachodnioeuropejskiego. Przykładowo w należącej do RWE elektrowni Niederaussem koło Kolonii zatrudnionych jest 100 pracowników obsługujących elektrownię na węgiel brunatny o mocy 1000 MW. Natomiast w dwukrotnie większej elektrowni Turów zatrudniona jest aż osiemnastokrotnie większa załoga (zob. tabela 1)¹².

Tabela 1

Zatrudnienie w przeliczeniu na megawatogodzinę w wybranych polskich i zagranicznych elektrowniach węglowych w 2010 roku

Węgiel brunatny	Kraj	Właściciel	Moc (MWh)	Zatrudnienie	Pracochłonność [os/MWh]
Elektrownia Turów	Polska	PGE	2106	1800	0,85
Elektrownia Bełchatów	Polska	PGE	4400	4200	0,95
Niederaussem	Niemcy	RWE	965	100	0,10
Schwarze Pumpe	Niemcy	Vattenfall	1600	300	0,19
Węgiel kamienny					
ZE Dolna Odra	Polska	PGE	1832	1800	0,98
Elektrownia Kozienice	Polska	ENEA	2905	2372	0,82
Elektrownia Drax	Anglia	rozprosz.	3960	760	0,19
Opalenie (plany)	Polska	Vattenfall	1600	250	0,16

Źródło: CIRE, dane ze spółek w: Zarobki i praca w energetyce. Raport CIRE, www.cire.pl, dostęp: 8.03.2011.

Na możliwość zdecydowanej redukcji zatrudnienia w Polsce wskazuje przykład Vattenfalla, który w nowej elektrowni o mocy 1600 MW w Opaleniu na Pomorzu planował zatrudnić jedynie 250-osobową załogę i dać pracę dodatkowym 200 osobom w spółkach obsługujących zakład. Wysoki poziom płac i przerost zatrudnienia są odzwierciedleniem wyjątkowo silnej pozycji związków zawodowych w energetyce. W całym kraju średnio co siódmy pracownik sektora należy do związku zawodowego. W dużych koncernach energetycznych jest to zazwyczaj ponad połowa załogi, natomiast w kopalniach wskaźnik ten niekiedy przekracza 100%, gdyż górnicy zapisywali się do dwóch związków równocześnie. Dokonania związków zawodowych spowodowały podwyżki wynagrodzeń w 2009 roku. W czasie, gdy płace w całej gospodarce stały w miejscu, pracownicy PGNiG otrzymali średnio podwyżki w wysokości 3,5%, płace pracowników grupy Energa

¹² Zarobki i praca w energetyce. Raport CIRE, www.cire.pl, dostęp: 8.03.2011.

wzrosły o 4,2%, z czego w centrali o 3,17%, w dystrybucji o 4,6%, a w EC Elbląg o 11,16%. W 2010 roku płace w Enei wzrosły nieco mniej – o ok. 2%¹³.

W wyniku przeprowadzenia kontroli restrukturyzacji elektroenergetyki obejmującej lata 2005-2009¹⁴ Najwyższa Izba Kontroli negatywnie oceniła działania władz spółek sektora elektroenergetycznego ustalające zakres uprawnień i świadczeń na rzecz pracowników sektora. W dokumencie wskazano m.in. na powstanie znacznych kosztów, wynikających z zawartych umów ze związkami zawodowymi, zapoczątkowanych już w 1998 roku, powodujących utrudnienia przekształceń całego sektora oraz restrukturyzacji zatrudnienia w poszczególnych spółkach. NIK w informacji pokontrolnej podkreśla niekorzystny wpływ świadczeń finansowych dla pracowników w branży oraz gwarancji zatrudnienia na sytuację ekonomiczną spółek sektora energetycznego. Podczas przekształceń własnościowych polskiej elektroenergetyki związkom zawodowym udało się wywalczyć układy zbiorowe pracy z gwarancjami do 2013 czy 2017 roku (PGE i Energa). Zakres gwarantowanych świadczeń na rzecz pracowników nie był jednak powiązany z sytuacją ekonomiczną spółek. Gwarancje zatrudnienia zostały przyznane w sytuacji zasadniczej restrukturyzacji sektora, ograniczając możliwości podejmowania decyzji o optymalizacji zatrudnienia. Ponadto należy zauważyć, iż pracownicy sektora elektroenergetycznego już wcześniej mieli szerokie uprawnienia, wynikające z postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz zakładowych układów zbiorowych pracy.

W przypadku państwowych spółek energetycznych optymalizacja zatrudnienia wydaje się warunkiem koniecznym, aby stały się one konkurencyjne rynkowo. Wobec potrzeb restrukturyzacji zatrudnienia w spółkach sektora energetycznego (zwłaszcza wytwórczych) realizowane są tzw. programy dobrowolnych odejść, w ramach których w zamian za rozwiązanie umowy o pracę pracownicy otrzymują odprawy. W pięciu spółkach w latach 2005-2009 rozwiązano umowy z 2500 pracownikami, co kosztowało łącznie 174 961 tys. PLN (średnio 70 tys. PLN na jednego pracownika)¹⁵. Według informacji zarządu grupa kapitałowa PGNiG w ciągu ostatnich dziesięciu lat zmniejszyła zatrudnienie o ponad 20 tys. osób w efekcie realizacji programów dobrowolnych odejść. Ma to pozwolić grupie na restrukturyzację zatrudnienia i przygotowanie do rywalizacji na otwierającym się rynku¹⁶.

¹³ Ibid.

¹⁴ Informacja o wynikach kontroli restrukturyzacji elektroenergetyki oraz bezpieczeństwa sieci energetycznych, NIK, Departament Gospodarki, Skarbu Państwa i Prywatyzacji, Warszawa 2009, s. 73-75.

¹⁵ Ibid., s. 75.

¹⁶ PGNiG zmniejszyło zatrudnienie o ponad 20 tys. osób, Materiały CIRE, <http://www.zedolnaodra.pgegiel.pl/wp-content/uploads/2011/07/cire-i-wnp-01.07.2011.pdf>, dostęp: 8.03.2011.

3. Kierunki rozwoju kadr sektora energetycznego

Przekształcenia rynku elektroenergetycznego (a wkrótce także gazowego) wymuszają zmiany w strukturze zatrudnienia w polskiej energetyce. Mechanizmy rynkowe wymuszają na energetyce dobór odpowiednio wykwalifikowanych kadr. Wśród najczęściej poszukiwanych w energetyce pracowników znaleźli się specjaliści od sprzedaży oraz obsługi klienta i call center. W sektorze energetycznym problemem może być zapewnienie wystarczającej liczby pracowników z odpowiednimi kompetencjami.

Analizując dane GUS, należy zauważyć, że populacja pracujących w energetyce jest wyraźnie starsza niż populacja pracujących ogółem. Udział pracowników w wieku 45-54 lata wyniósł około 37%, a kolejne 14% weszło już w wiek przedemerytalny¹⁷. Tak więc łącznie ponad połowa pracowników w tym sektorze zalicza się do grupy w wieku niemobilnym, podczas gdy przeciętnie w gospodarce odsetek ten wynosi zaledwie 35%. Powyższe liczby wyraźnie pokazują, że w niedalekiej przyszłości energetyka będzie musiała zmierzyć się z falą odejść emerytalnych. To z kolei już teraz wymaga planowania sukcesji na poszczególnych stanowiskach, zwłaszcza w obszarze dozoru.

Według danych GUS¹⁸ w branży energetycznej przede wszystkim dominują pracownicy z wykształceniem średnim zawodowym (36,8% w 2008 roku) oraz zasadniczym zawodowym (28,7%). Najczęściej występującymi zawodami są: operatorzy (6,3%), maszyniści (5,2%), elektroenergetycy (4,5%), a także monterzy linii elektrycznych (5,2%), elektromonterzy (5,7%) i monterzy sieci komunalnych (5,4%). I chociaż w energetyce nie ma jednej dominującej grupy zawodowej, to stonkowo duże znaczenie mają tutaj techniczne zawody specjalistyczne, gdzie kluczowa jest znajomość branży oraz umiejętności praktyczne.

Jak wynika z raportu *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców*¹⁹, w energetyce za kluczową grupę zawodową uważani są obecnie pracownicy produkcyjni zajmujący się produkcją i przesyłem energii elektrycznej (w tym obsługą sieci) oraz z działów sprzedaży i handlu. Wykształcenie branżowe wymagane jest przede wszystkim od pracowników produkcji i inżynierów nadzorujących pracę kadry niższej. Większość zakładów energetycznych stwarza warunki do tego, aby pracownicy poszerzali swoje kwalifikacje i stawali się coraz bardziej wielofunkcyjni. Jednakże z drugiej strony nawet najlepsze przygotowanie kandydatów do pracy w szkołach i uczelniach nie zlikwiduje wysokich kosztów szkolenia

¹⁷ Analiza trendów rozwoju branży energetycznej, op. cit., s. 49.

¹⁸ Za: Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy, op. cit., s. 28 i nast.

¹⁹ Ibid.

i adaptacji do pracy w konkretnej firmie. Szacuje się, że nowy pracownik potrzebuje minimum roku na wdrożenie się do pracy. Od kandydata oczekuje się najchętniej przygotowania kierunkowego. Od szkolnictwa pracodawcy z branży energetycznej oczekują przede wszystkim powrotu do kształcenia w zawodzie energetyka, lepszego łączenia kształcenia teoretycznego z umiejętnościami praktycznymi, powszechnego uczenia podstaw technicznych oraz wyższej jakości kształcenia – rozumianej także jako zawartość programów dostosowanych do realiów pracy w zawodzie.

Wnioski

Podstawowy wniosek, jaki wynika z przeprowadzonej analizy sprowadza się do stwierdzenia, iż polska energetyka potrzebuje wyraźnego dopływu nowych pracowników, którzy zastąpią osoby przechodzące na emerytury i zdolnych do uczestnictwa w zmianach technologicznych. Dotyczy to w dużym stopniu kadr najwyżej kwalifikowanych.

Ze względu na stale rosnący popyt na energię i równoczesne zmniejszanie się jednostkowego zużycia prądu wynikającego z przechodzenia do mniej energochłonnych technologii i struktury konsumpcji można stwierdzić, iż w dłuższej perspektywie poziom zatrudnienia w sektorze energetycznym w Polsce osiągnie stabilizację lub zanotuje niewielki spadek. Aktualnie w energetyce jest zatrudnionych prawie 300 tys. ludzi, z tego blisko połowa pracuje w państwowych spółkach energetycznych, gdzie nadal nie został zakończony proces restrukturyzacji i prywatyzacji. Ze względu na wywalczenie przez związki zawodowe pakietów gwarancji socjalnych obejmujących 10-letnie okresy ochronne pracowników przed zwolnieniem oraz wynegocjowane obowiązki przestrzegania układów zbiorowych należy zrestrukturyzować zatrudnienie w państwowych przedsiębiorstwach energetycznych²⁰. Gwarancje socjalne nie tylko hamowały wewnętrzną restrukturyzację, ale i w ogóle ruch pracowników. Obecnie jednak zaczyna się proces odchodzenia pracowników na emerytury, co nawet przy malejącym zatrudnieniu ogółem wyzwala potrzebę przyjęć do pracy nowych osób z odpowiednimi kompetencjami.

W przypadku branży energetycznej stopniowa likwidacja wysokoemisyjnych źródeł energii na rzecz nowych technologii energetycznych wiąże się z koniecznością kształcenia w zakresie czystych technologii węglowych, energetyki atomowej i odnawialnych źródeł energii. Energetyczne zawody przyszłości to

²⁰ Analiza trendów rozwoju branży energetycznej, op. cit., s. 45.

m.in. specjaliści od nowych technologii energetycznych, logistyki, rolnictwa energetycznego, ochrony środowiska i utylizacji odpadów. Ponadto popyt na nowe kompetencje raczej nie spowoduje wzrostu zatrudnienia, ale wręcz przeciwnie – zatrudnienie w energetyce będzie sukcesywnie maleć, głównie ze względu na restrukturyzację technologiczną, która z kolei wymusi, zwłaszcza w państwowych firmach energetycznych, restrukturyzację organizacyjną²¹.

RESTRUCTURING OF EMPLOYMENT IN THE POLISH ENERGY SECTOR

Summary

This article aims to analyze and evaluate the prospects for employment restructuring in the energy sector in Poland and characterize changes in the level and structure of employment in the Polish energy sector. Due to cost, efficiency and scale of investment needed restructuring of employment in the industry seems to be fully justified. The potential reduction of employment in the Polish power sector is large. In energy sector, in the future, there will be huge changes in the structure of energy production. They will lead to reduction of employment in great-scale, corporational power industry. There will be significant demand for specialists in the field of new power technologies, logistics and power farming. This refer to both specialists in the field of design, research and development as well as exploitation.

²¹ Zob.: Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, op. cit., s. 14 i nast.