



**Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae**

Rok 17, Nr 1/2013

Wydział Zarządzania i Administracji

Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach

**Ludzie, zarządzanie, gospodarka**

**Arkadiusz Przybyłka<sup>1</sup>**

## **SPADEK ZATRUDNIENIA WŚRÓD GÓRNIKÓW WĘGLA KAMIENNEGO W KOLEJNYCH ETAPACH RESTRUKTURYZACJI BRANŻY NA GÓRNYM ŚLĄSKU**

Rola pracy w życiu człowieka i społeczeństwa nie pozostawała niezmienna na przestrzeni historycznego rozwoju. Razem z formami i motywami podejmowania zatrudnienia zmieniały się też wyobrażenia o pracy<sup>2</sup>. Jednakże praca w górnictwie zawsze wymagała odpowiednich kwalifikacji, w kopalniach podziemnych ponadto dużej odporności psychicznej i znacznego wysiłku fizycznego. Już dawni górnicy z uwagi na interdyscyplinarność wiedzy górniczej postrzegani byli jako ludzie wszechstronni, mający świadomość złożoności budowy świata. Ponadto charakter pracy w warunkach stałego zagrożenia zmuszał do ścisłej współpracy gwarantującej sukces i bezpieczeństwo prowadzonych robót<sup>3</sup>.

Górnictwo wpisane jest w historię i życie gospodarcze Górnego Śląska, będącego najbardziej reprezentatywnym regionem górniczym w Polsce, od zarania jego dziejów. Na skutek przemian ekonomiczno-ustrojowych znacząca pozycja górnictwa dla rozwoju gospodarki kraju stale maleje, nie oznacza to, że jednocześnie należy niszczyć tradycyjny etos górniczej pracy wypracowany przez wieki. Sytuacja górnictwa wyraźnie pogorszyła się na skutek zmian ustrojowych. W ciągu 1989 roku nastąpiło wyraźne załamanie gospodarcze w Polsce. W tymże roku podjęto działania zmierzające do poprawy funkcjonowania oraz szybszej przebu-

<sup>1</sup> Dr Arkadiusz Przybyłka, adiunkt, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach.

<sup>2</sup> Ju.N. Popow, A.B. Śewčuk, *Wwedenije čsociologiju truda i zanjatosti*. Dielo, Moskwa 2005, s. 20.

<sup>3</sup> M. Madziarz, H. Sztuk, „*Wolność*” i przywileje górnicze jako wyraz szacunku wobec wszechstronnej wiedzy, niezwykłych umiejętności i odwagi górników [w:] *Aktualia i perspektywy górnictwa*. Oficyna Wydawnicza PW, Wrocław 2003, s. 96 i nast.

dowy dotychczasowego modelu działania przedsiębiorstw<sup>4</sup>. Działania te miały niebagatelny wpływ na znaczny spadek zatrudnienia w górnictwie. Można stwierdzić, iż przełom polityczno-gospodarczy, który dokonał się w Polsce w roku 1989 zapoczątkował kolejny etap w historii rozwoju Górnego Śląska i branży górniczej.

Po wysokim poziomie wydobycia (w 1989 roku było to ponad 180 mln ton) nastąpił znaczny spadek (70 mln ton w 2010 roku), co wiązało się ze zmniejszeniem zapotrzebowania na węgiel na rynkach światowych. A to z kolei doprowadziło do spadku zatrudnienia. Realizowana od roku 1989 polityka przebudowy państwa, pociągała bowiem za sobą konieczność głębokich zmian strukturalnych, gospodarczych i politycznych.

Pierwsze próby reformowania górnictwa i ograniczania zatrudnienia podjęto już w 1991 roku. Ministerstwo Przemysłu i Handlu przygotowało wtedy „Program reform i harmonogramy restrukturyzacji w sektorze energetycznym”. Na podstawie zaś przyjętych w maju 1992 roku „Propozycji w sprawie programów restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego i brunatnego, gazownictwa i elektroenergetyki, ciepłownictwa i przemysłu paliw ciekłych” zaczęto podejmować pierwsze działania. W wyniku realizacji pierwszego etapu restrukturyzacji górnictwa pod nazwą „Restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego w Polsce – realizacja pierwszego etapu w 1993 roku w ramach możliwości finansowych państwa” zatrudnienie w górnictwie spadło z ponad 407 tys. w 1989 roku do 305 209 w roku 1993<sup>5</sup>. Zaakceptowany przez RM w marcu 1993 roku program restrukturyzacji górnictwa doprowadził do utworzenia siedmiu spółek węglowych przy wyodrębnieniu 3 pojedynczych kopalń spółek oraz kopalń przedsiębiorstw państwowych, w których przed 1993 rokiem rozpoczęto procesy likwidacyjne lub takie przewidywano<sup>6</sup>. W końcu 1993 roku został przygotowany II etap restrukturyzacji branży na lata 1994-1995. Podjęte działania doprowadziły do ograniczenia zatrudnienia w 1995 roku do 268 140 osób.

W pierwszych 6 latach transformacji z sektora górniczego odeszło ok. 140 tys. osób i nie odnotowano w tym czasie poważnego kryzysu społecznego związanego z restrukturyzacją branży w regionie Górnego Śląska. Wynikło to z faktu wykorzystania dość istotnych, prostych rezerw w zasobach pracy, odejścia naturalne (emerytury, renty) oraz:

- zwalnianie pracowników dwuzawodowych (np. rolników),
- zwalnianie pracowników zamiejscowych,
- zwalnianie pracowników zatrudnionych na powierzchni kopalń powiązanych z pozaprodukcyjną funkcją zakładów pracy.

Zwolnienia osób z innych regionów zatrudnionych w górnictwie na Górnym Śląsku z uwagi na wysokie koszty ich zakwaterowania, nie wywołały skutków

---

<sup>4</sup> Z. Gazda, *Historia gospodarcza*, T. 2. AŚ, Kielce 2000, s. 222-225.

<sup>5</sup> M. Mitrega, *Restrukturyzacja umiejscowiona. Socjalne i regionalne aspekty przemian w górnictwie węgla kamiennego*, UŚ, Katowice 2001, s. 48.

<sup>6</sup> A. Madejski, *Podstawowe problemy restrukturyzacji produkcji w górnictwie węgla kamiennego*. [w:] *Podstawowe problemy restrukturyzacji w makroregionie południowym*, pod red. J. Siemianowicza, Katowice 1998, s. 41.

negatywnych w regionie, gdyż osoby te wróciły do swego miejsca zamieszkania. Przełomem stał się rok 1993 kiedy to racjonalizacja zatrudnienia zaczęła dotyczyć ludności górniczej stale zamieszkującej ten region i ściśle z nim powiązanej. 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 socjalnych. W dużo mniejszym stopniu taki system był stosowany przy restrukturyzacji innych branż przemysłu<sup>7</sup>.

Kolejny program restrukturyzacji został przyjęty w 1996 roku pod nazwą „Górnictwo węgla kamiennego, polityka państwowa i sektora na lata 1996-2000”. Nie przyczynił się on w zasadniczy sposób do poprawy sytuacji w górnictwie. Jego wdrożenie w latach 1996-1997 zakończyło się niepowodzeniem i górnictwo nadal generowało straty<sup>8</sup>. W związku z brakiem realizacji tego planu zatrudnienie również spadło w niewielkim stopniu, gdyż na koniec 1997 roku wyniosło ono 245 412.

Najważniejszy program restrukturyzacji górnictwa pod nazwą „Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998-2002” został rozpoczęty 30 czerwca 1998 roku. Pełną jego realizację umożliwiła ustawa z 26 listopada tegoż roku „O dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych”<sup>9</sup>. Jednym z głównym założeń podjętych działań było doprowadzenie spółek węglowych działających w branży górniczej do rentowności. Przyczynić miała się do tego m.in. restrukturyzacja zatrudnienia. W celu osiągnięcia założonych celów konieczne stało się powołanie ośrodka zarządzania realizacją programu, w jego skład weszli: Minister Gospodarki, Komitet Sterujący oraz Państwowa Agencja Restrukturyzacji Górnictwa Węgla Kamiennego S.A.<sup>10</sup>. Osiągnięte w wyniku realizacji tego programu wyniki to głównie spadek zatrudnienia i zdolności produkcyjnych dzięki likwidacji 13 kopalń oraz częściowej likwidacji dalszych 10<sup>11</sup>. W okresie 1998-2000 zakładano odejście 80 tys. osób, tzn. zmniejszenie zatrudnienia do 155 tys. na koniec roku 2000. Według stanu na 1 stycznia 2000

<sup>7</sup> A. Przybyłka, *Restrukturyzacja kluczowych gałęzi przemysłu w województwie śląskim* [w:] *Społeczny obraz Śląska na przełomie wieków*, pod red. L. Frąckiewicz. AE, Katowice 2004, s. 94-95.

<sup>8</sup> D. Kotlorz, *Śląski rynek pracy* [w:] *Sześćdziesiąt lat polityki społecznej w Polsce*, praca zb. pod red. A. Rączaszka, AE, Katowice 2006, s. 325.

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

<sup>10</sup> M. Turek, *Zmiany struktury kopalń i wskaźników techniczno-ekonomicznych w procesie restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego*, GIG, Katowice 2003, s. 19.

<sup>11</sup> *Program łagodzenia w regionie śląskim skutków restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego*. Katowice 2003, s. 8.

roku w sektorze górnictwa pracowało 176,3 tys. osób, a na koniec tegoż roku zatrudnienie rzeczywiście spadło do 155 tys. W końcu roku 2001 górnictwo zatrudniało 146 tys. osób. Stan zatrudnienia na koniec 2002 roku spadł już do 140 tys. osób. Generalnie w wyniku podjętych działań zatrudnienie spadło o ponad 102 tys. osób. 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 roku,
- zmniejszenie udziału pracowników na stanowiskach robotniczych na powierzchni z 15,5% w końcu 1997 roku do 15,1% w końcu 2002 roku,
- zwiększenie udziału pracowników inżynieryjno-technicznych na dole z 8,5% w końcu 1997 roku do 10,2% w końcu 2002 roku,
- zwiększenie udziału pracowników inżynieryjno-technicznych na powierzchni z 3,1% w końcu 1997 roku do 4,1% w końcu 2002 roku,
- zwiększenie udziału pracowników administracyjno-biurowych z 3,4% w końcu 1997 roku do 3,9% w końcu 2002 roku,
- zmniejszenie udziału pozostałych pracowników na powierzchni z 0,9% w końcu 1997 roku do 0,1% w końcu 2002 roku<sup>12</sup>.

W tym czasie największa liczba osób, które odeszły z górnictwa (67 026) skorzastała z Górniczego Pakietu Socjalnego (w tym 36 826 – urlopy górnicze, 419 – zasiłki socjalne, 29 475 – jednorazowe wypłaty pieniężne bezwarunkowe), oraz odeszła na emeryturę (23 097)<sup>13</sup>. Innymi efektami prowadzonej restrukturyzacji od początku lat dziewięćdziesiątych do 2002 roku było też:

- likwidacja 29 kopalń,
- znaczny spadek wydobycia do 102 mln ton,
- wzrost wydajności z 380 do 725 ton/ osobę i rok.

Nie osiągnięto jednak istotnej poprawy wyników ekonomicznych co skutkowało koniecznością przygotowania kolejnego programu restrukturyzacji branży. W 2003 roku podjęto następną próbę racjonalizacji zatrudnienia poprzez utworzenie Kampanii Węglowej (z 22 czynnymi kopalniami, z których 4 przewidziano do likwidacji), pozostawiono Katowicki Holding Węglowy, Jastrzębską Spółkę Węglową oraz samodzielne kopalnie spółki. W wyniku licznych protestów lobby górniczego (związanego z planowaną likwidacją 4 kopalń), a także koniecznością uporządkowania restrukturyzacji górnictwa, przyjęto dn. 28 listopada 2003 roku „Ustawę o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003-2006”, która weszła w życie w 29 grudnia 2003 roku. Ustawa ta określiła zasady restrukturyzacji, w tym:

- zasady restrukturyzacji finansowej przedsiębiorstw górniczych,
- zasady restrukturyzacji zatrudnienia w przedsiębiorstwach górniczych,
- zasady likwidacji kopalń węgla kamiennego,

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> *Ibidem*, s. 169.

- zasady restrukturyzacji organizacyjnej w górnictwie węgla kamiennego,
- szczególne uprawnienia gmin górniczych,
- źródła finansowania restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego.

Za podstawowe cele restrukturyzacji w latach 2004 – 2006 uznano:

- utrzymanie bezpieczeństwa energetycznego kraju oraz współdziałanie w zwiększeniu poziomu bezpieczeństwa energetycznego Unii Europejskiej,
- uzyskanie przez przedsiębiorstwa górnicze stabilnej rentowności, ekonomicznej efektywności oraz konkurencyjności na jednolitym rynku europejskim,
- uzyskanie zadawalającego poziomu płynności finansowej oraz zdolności kredytowej w celu zapewnienia stabilnego funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw górniczych,
- zbilansowanie środków pieniężnych w sposób umożliwiający bieżące regulowanie zobowiązań, w tym w szczególności zobowiązań publicznoprawnych,
- dostosowanie zdolności produkcyjnych do potrzeb rynku krajowego oraz ekonomicznie opłacalnej sprzedaży na jednolitym rynku europejskim i w eksporcie,
- dostosowanie zatrudnienia do potrzeb produkcyjnych z jednoczesnym zapewnieniem wzrostu wydajności i efektywności pracy,
- działania zmierzające do racjonalizacji kosztów,
- prywatyzację przedsiębiorstw górniczych<sup>14</sup>.

W wyniku podjętych działań zatrudnienie w sektorze górnictwa węgla kamiennego zmniejszyło się ze stanu 140 717 osób na dzień 31 grudnia 2002 roku do 136 454 osób na dzień 30 grudnia 2003 roku, tj. o 4 263 osoby. Pracownicy zatrudnieni pod ziemią stanowili 77,0%, a pracownicy na powierzchni 23,0% ogółu zatrudnionych.

Stan zatrudnienia na koniec grudnia 2003 roku przedstawiał się następująco:

- Kompania Węglowa S.A. 82 335 osób,
- Katowicka Grupa Kapitałowa 25 083 osoby (w tym Katowicki Holding Węglowy S.A. 23 229 osób),
- Jastrzębska Spółka Węglowa S.A. 19 565 osoby.
- kopalnie-spółki 8 458 osób,
- spółki restrukturyzacyjne 897 osób,
- spółki nieprodukcyjne 116 osób<sup>15</sup>.

We wrześniu 2003 roku Zarząd województwa śląskiego przyjął „Program łagodzenia w regionie śląskim skutków restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego”, którego głównym celem było *podniesienie konkurencyjności regionu poprzez restrukturyzację gospodarki, zwiększenie jego atrakcyjności inwestycyjnej oraz rozwój zdolności adaptacyjnych mieszkańców na regionalnym rynku pracy*. Miał on być realizowany m.in. przez:

<sup>14</sup> Informacja o przebiegu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego za styczeń 2005 roku. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.

<sup>15</sup> *Ibidem*, s. 15.

- uruchamianie mechanizmów przyspieszenia wzrostu gospodarczego, połączonego ze zmianą struktury gospodarczej, zdominowanej przez przemysły tradycyjne, na rzecz przemysłów rozwojowych i usług, kreujących powstawanie nowych miejsc pracy,
- pomoc osobom, które miała objąć restrukturyzacja, zwłaszcza w sektorze górnictwa węgla kamiennego w latach 2003-2006 w odnalezieniu się w nowej sytuacji życiowej, w zdobyciu nowych lub podniesieniu poziomu posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz w znalezieniu lub utworzeniu dla siebie nowego miejsca pracy<sup>16</sup>.

W końcu kwietnia 2004 roku rząd przyjął „Program restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2004–2006” wraz ze „Strategią na lata 2007–2010”, czyli uaktualnioną wersją programu z roku 2003, a w końcu lipca 2004 roku – „Plan dostępu do zasobów węgla kamiennego w latach 2004-2006 oraz plan zamknięcia kopalń w latach 2004-2007”<sup>17</sup>.

W 2005 roku nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia o 3 683 osoby (ze stanu 127 097 osób na dzień 31 grudnia 2004 roku do 123 414 osób na dzień 31 grudnia 2005 roku). 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. W stosunku do 2004 roku nastąpiło osłabienie tempa spadku zatrudnienia (z 9 359 osób w 2004 roku do 3 683 w 2005 roku). Odejścia pracowników dołowych dokonywane były przede wszystkim z przyczyn naturalnych<sup>18</sup>. Generalnie w latach 2004 – 2006 obniżono stan zatrudnienia o 17,1 tys. osób, co stanowiło ok. 88% zmniejszenia zakładanego na lata 2004 – 2006.

W roku 2006 zakończył się wieloletni – prowadzony od początku lat dziewięćdziesiątych – etap restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego. Wiele celów założonych w programach z różnym skutkiem dla środowiska górniczego zostało osiągniętych, szczególnie redukcja zdolności wydobywczych oraz zatrudnienia, oddłużenie sektora, uzyskanie lepszych efektów ekonomicznych<sup>19</sup>. Restrukturyzacja zatrudnienia w latach 2003-2006 przyniosła następujące zmiany w strukturze zatrudnienia:

- zmniejszenie udziału pracowników na stanowiskach robotniczych na dole z 66,6% w końcu 2002 roku do 65,9% w końcu 2006 roku,
- zmniejszenie udziału pracowników na stanowiskach robotniczych na powierzchni z 15,1% w końcu 2002 roku do 14,5% w końcu 2006 roku,
- zwiększenie udziału pracowników inżynieryjno-technicznych na dole z 10,2% w końcu 2002 roku do 11% w końcu 2006 roku,

<sup>16</sup> *Program łagodzenia w regionie śląskim skutków restrukturyzacji...*, *op.cit.*, s. 21.

<sup>17</sup> A. Przybyłka, *Historyczne aspekty rozwoju zabezpieczeń socjalnych górników...*, *op.cit.*, s. 206.

<sup>18</sup> *Informacja o przebiegu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego ze szczególnym uwzględnieniem 2005 roku*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2006, s. 3.

<sup>19</sup> A. Przybyłka, *Historyczne aspekty rozwoju zabezpieczeń socjalnych górników...*, *op.cit.*, s. 206-207.

- zwiększenie udziału pracowników inżynieryjno-technicznych na dole z 4,1% w końcu 2002 roku do 4,8% w końcu 2006 roku,
- zwiększenie udziału pracowników administracyjno-biurowych z 3,9% w końcu 2002 roku do 3,8% w końcu 2006 roku,
- zmniejszenie udziału pozostałych pracowników na powierzchni z 0,1% w końcu 2002 roku do 0,0% w końcu 2006 roku<sup>20</sup>.

W latach 2003-2006 najwięcej osób odeszło na emerytury – 17 418 oraz skoczyła ze świadczeń górniczych i stypendiów na przekwalifikowanie – 5 425<sup>21</sup>.

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

- Strategia działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007-2015, z lipca 2007 roku,
- Ustawa o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego w latach 2008-2015 z dnia 7 września 2007 roku (Dz. U. 192, poz. 1378), która umożliwi między innymi realizację celów przyjętych w Strategii. Pozwoli także na kontynuowanie zadań restrukturyzacyjnych podjętych w latach ubiegłych w ramach funkcjonowania przepisów ustawy z dnia 28 listopada 2003 roku o restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w latach 2003-2006.

Oba dokumenty wskazują cele strategiczne rozwoju branży górniczej i środki umożliwiające ich realizację. Po raz pierwszy od początku restrukturyzacji branży uznano, iż mogą nastąpić niedobory w zatrudnieniu pracowników. Gdy 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. Wskazuje to, że odejścia pracowników z kopalń, tylko z przyczyn naturalnych, mogą spowodować wystąpienie znacznych niedoborów wśród pracowników dołowych. Może to spowodować, że do 2015 roku w zatrudnieniu pod ziemią wystąpi niedobór w liczbie około 40 tys. osób. Uzyskanie kwalifikacji górnika wymaga kilkuletniego stażu pracy pod ziemią niezbędnego do ukończenia kursów zawodowych. Biorąc więc pod uwagę skalę zjawiska ruchu zatrudnienia i problemy z tym związane, oraz aby zapobiec powstaniu luki pokoleniowej i kompetencyjnej zarządy spółek węglowych winny 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 adekwatnie kształtować ofertę na potrzeby kopalń. Podobna współpraca kontynuowana będzie ze szkołami średnimi i zawodowym<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> A. Gumiński, A. Karbownik, K. Wodarski, S. Jędrzychowski, *Restrukturyzacja zatrudnienia...*, *op.cit.*, s. 168.

<sup>21</sup> *Ibidem*, s. 171.

<sup>22</sup> *Strategia działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007-2015*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2007, s. 29.

Wieloletni proces reformowania górnictwa i towarzysząca mu restrukturyzacja zatrudnienia w kopalniach węgla kamiennego spowodowały istotne zmniejszenie liczebności załóg własnych w zakładach górniczych. Ubytek doświadczonej kadry kierownictwa i dozoru ruchu oraz osób posiadających szczególne kwalifikacje, może niekorzystnie wpłynąć na poziom bezpieczeństwa górniczej pracy. Należy też brać pod uwagę średni wiek pracowników kopalń zatrudnionych pod ziemią, który obecnie jest już wysoki i wynosi 41 lat. Oznacza to konieczność przyjmowania do pracy na dole oraz w zakładach przeróbki mechanicznej węgla nowych – młodych pracowników dla odmłodzenia załóg kopalń. 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 ekonomicznym<sup>23</sup>.

Podjęte działania spowodowały, iż zatrudnienie na koniec 2007 roku spadło do 116 407 osób. Pod ziemią zatrudnionych było 89 628 pracowników (zmniejszenie o 2 115), a na powierzchni 26 779 pracowników (zmniejszenie o 792)<sup>24</sup>.

W 2008 roku po raz pierwszy od początku restrukturyzacji branży zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego wzrosło do 119 713 osób na koniec tegoż roku (wzrost o 3 306 osób w stosunku do roku poprzedniego). W 2010 roku zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego spadło do 110 121, z tego pod ziemią zatrudniano 85 592 pracowników, a na powierzchni 24 529 pracowników<sup>25</sup>. Wzrasta wśród nich liczba osób posiadających uprawnienia emerytalne. Są to w większości osoby, których zatrudnienie warunkowane jest np. posiadaniem szczególnych kwalifikacji dla procesów wydobywczych czy oddelegowaniem do pełnienia funkcji w związkach zawodowych.

W wyniku podjętych działań liczba działających kopalń oraz zatrudnienie w największych firmach węglowych są następujące:

- Jastrzębska Spółka Węglowa (5 kopalń) 22 765 osób zatrudnionych, z czego pod ziemią pracuje 18 208 osób, natomiast na powierzchni 4557.
- Kompania Węglowa (15 kopalń i 5 zakładów) – ok. 60 tys. osób,
- Katowicki Holding Węglowy (4 kopalnie oraz 1 wchodząca w skład Katowickiej Grupy Kapitałowej) – 19,1 tys. osób.

Likwidacja większości kopalń oraz znaczny spadek zatrudnienia to nie jedyne efekty prowadzonej restrukturyzacji. W efekcie podjętych działań wyniki finansowe górnictwa są dodatnie. W 2010 roku mianowicie wynik finansowy netto wyniósł 1 160, 2 mln zł. W kosztach produkcji dominują zaś płace. Wynagrodzenia wraz

---

<sup>23</sup> *Ibidem*, s. 29-30.

<sup>24</sup> *Informacja o przebiegu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w grudniu oraz w 2007 roku*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2008, s. 16.

<sup>25</sup> *Informacja o przebiegu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w 2010 roku*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2011, s. 14.



z narzutami na ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia stanowią 51% kosztów produkcji. Największy, po wynagrodzeniach, udział w kosztach podstawowej działalności operacyjnej zajmują koszty usług obcych, które wynoszą 17,6%<sup>26</sup>.

Trwająca od początku transformacji ustrojowej restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego doprowadziła do radykalnego ograniczenia zatrudnienia, ale też i do znacznego obniżenia kosztów produkcji. Największy spadek zatrudnienia w branży można odnotować w pierwszych latach transformacji ustrojowej. W kolejnych latach procesy te były dość powolne. Kolejne przyspieszenia można dostrzec po 1998 roku gdy zintensyfikowano proces likwidacji kopalń, a restrukturyzacja zatrudnienia została wsparta nowymi świadczeniami socjalnymi. Obecny poziom zatrudnienia jak wskazują założenia *Strategii działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007-2015* jest niezbędny do zapewnienia ciągłości ruchu zakładów górniczych. Podejmowane obecnie działania powinny zmierzać do ograniczenia kosztów oraz dalszej poprawy wydajności pracy.

Trzeba jednak pamiętać, iż ubytek doświadczonej kadry kierownictwa i dozoru ruchu oraz osób posiadających szczególne kwalifikacje może niekorzystnie wpłynąć na poziom bezpieczeństwa pracy. Notowane w ostatnich latach zwiększanie liczby firm wykonujących usługi w ruchu zakładów górniczych części spółek oraz znaczący wzrost liczby zatrudnionych przez te firmy osób, pogłębiają występujące dysproporcje w zatrudnianiu przy pracach górniczych załóg własnych i obcych<sup>27</sup>.

#### **Bibliografia:**

1. Gazda Z., *Historia gospodarcza. T. 2.* AŚ, Kielce 2000.
2. Gumiński A., Karbownik A., Wodarski K., Jędrychowski S., *Restrukturyzacja zatrudnienia w polskim górnictwie węgla kamiennego w latach 1998-2006*, Wiadomości Górnicze 2008, nr 3.
3. *Informacja o przebiegu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego za styczeń 2005 roku*. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.
4. *Informacja o przebiegu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego ze szczególnym uwzględnieniem 2005 roku*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2006.
5. *Informacja o przebiegu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w grudniu oraz w 2007 roku*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2008.
6. *Informacja o przebiegu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w 2010 roku*. Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2011.
7. Kotlorz D., *Śląski rynek pracy [w:] Sześćdziesiąt lat polityki społecznej w Polsce*, pr. zbior. pod red. A. Rączaszka, AE, Katowice 2006.
8. Madejski A., *Podstawowe problemy restrukturyzacji produkcji w górnictwie węgla kamiennego [w:] Podstawowe problemy restrukturyzacji w makroregionie południowym*, pod red. J. Siemianowicza. Katowice 1998.

---

<sup>26</sup> *Ibidem*, s. 27.

<sup>27</sup> M. Turek, *Perspektywy rozwoju górnictwa węgla kamiennego w Polsce [w:] Scenariusze rozwoju technologicznego przemysłu wydobywczego węgla kamiennego*, pr. zbior. pod red. M. Turka, GIG, Katowice 2008, s. 338.

9. Madziarz M., Sztuk H., „*Wolność*” i przywileje górnicze jako wyraz szacunku wobec wszechstronnej wiedzy, niezwykłych umiejętności i odwagi górników [w:] *Aktualia i perspektywy górnictwa*. Oficyna Wydawnicza PW, Wrocław 2003.
10. Mitrega M., *Restrukturyzacja umiejscowiona. Socjalne i regionalne aspekty przemian w górnictwie węgla kamiennego*. UŚ, Katowice 2001.
11. Popow Ju.N., Šewčuk A.B., *Wwedenije čsociologiju truda i zanjatosti*. Dieło, Moskwa 2005.
12. *Program łagodzenia w regionie śląskim skutków restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego*, Katowice 2003.
13. Przybyłka A., *Historyczne aspekty rozwoju zabezpieczeń socjalnych górników na Górnym Śląsku*, UE, Katowice 2011.
14. Przybyłka A., *Restrukturyzacja kluczowych gałęzi przemysłu w województwie śląskim*. [w:] *Spółeczny obraz Śląska na przełomie wieków*, pod red. L. Frąckiewicz, AE, Katowice 2004.
15. *Strategia działalności górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2007-2015*, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2007.
16. Turek M., *Zmiany struktury kopalń i wskaźników techniczno-ekonomicznych w procesie restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego*, GIG, Katowice 2003.
17. Turek M., *Perspektywy rozwoju górnictwa węgla kamiennego w Polsce* [w:] *Scenariusze rozwoju technologicznego przemysłu wydobywczego węgla kamiennego*, pr. zbior. pod red. M. Turka, GIG, Katowice 2008.

#### **Abstrakt:**

Jednym z głównych efektów restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w Polsce jest znaczny spadek wydobycia oraz ograniczenie zatrudnienia. Wydobycie ograniczono o ponad 100 mln ton, zatrudnienie zaś o prawie 400 tys. osób. Obrazuje to skale zjawiska oraz związane z tym problemy społeczne. Artykuł przedstawia w jaki sposób w poszczególnych programach dla górnictwa węgla kamiennego ograniczono zatrudnienie w branży.

#### **Decrease in employment among coal miners in the subsequent stages of industry restructuring**

One of the main effects of the restructuring of coal mining in Poland is a significant drop in production and reduction in employment. Coal mining reduced by more than 100 million tons while the employment by almost 400 thousand people. This illustrates the scale of the phenomenon and the related social problems. The article presents how the individual coal mining programs reduced the employment in the industry.

PhD Arkadiusz Przybyłka, assistant professor, University of Economics in Katowice.