ZESZYTY NAUKOWE POLITECHNIKI ŚLĄSKIEJ 2000
Seria: GÓRNICTWO z. 246 Nr kol.1480

Małgorzata WYGANOWSKA
Politechnika Śląska, Gliwice

ANALIZA STRUKTURY ZATRUDNIENIA PODSTAWOWYM NARZĘDZIEM SPRAWNEJ RESTRUKTURYZACJI PERSONALNEJ PRZEDSIĘBIORSTWA GÓRNICZEGO

Streszczenie. W pracy przedstawiono analizę struktury zatrudnienia restrukturyzowanego przedsiębiorstwa górniczego na tle założeń oferowanych przez Rządowy program restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego w Polsce. Omówiono charaktarystykę rozwiązań oraz rezultaty prowadzonej polityki zatrudnienia.

THE ANALYSIS OF EMPLOYMENT STRUCTURE AS A BASIC TOOL OF THE EFFICIENT EMPLOYMENT RESTRUCTURE IN COAL MINE

Summary. In the paper it has been presented the analysis of structure of the employment structure of mining enterprise on the background of foundations offered by governmental program of the employment restructuring in coal mining in Poland. It has been discussed charakteristic of solutions and the employment policy results.

Wstęp

Tematem pracy jest analiza struktury zatrudnienia w restrukturyzowanym przedsiębiorstwie górniczym. W przedsiębiorstwie tym zachodzą nieustanne zmiany w strukturze zatrudnionych. Aby mieć całkowitą kontrolę nad tym zjawiskiem i móc planować sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa, należy bacznie obserwować ruch załogi w poszczególnych, sklasyfikowanych według określonych kryteriów, zespołach pracowników. Analiza struktury zatrudnienia pozwala określać stabilizację zatrudnienia, rodzaj zwolnień, wiek i staż załogi, jej wykształcenie, zapotrzebowanie na nowych pracowników. Ukazuje także problemy stojące na drodze sprawnej organizacji i funkcjonowania przedsiębiorstwa i restrukturyzacji całego górnictwa.

1. Charakterystyka rozwiązań programu restrukturyzacji górnictwa

30 czerwca Rząd RP przyjął program restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego pt. „Reforma górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1998-2002". W reformie położono duży nacisk na restrukturyzację zatrudnienia i finansów. Po raz pierwszy w ramach restrukturyzacji zatrudnienia w tak dużym stopniu wprowadzono instrumenty osłonowe i aktywizujące zebrane w Górniczym Pakiecie Socjalnym. Rozwiązania GPS zostały ujęte w „Ustawie o dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych" przyjętej przez Sejm 26 listopada 1998 r. (DzU nr 162 z 30.12.1998 poz. 1112) i wprowadzonej w życie 14 stycznia 1999 r.

Rządowy program restrukturyzacji zatrudnienia nakłada na przedsiębiorstwo górnicze politykę kształtowania zatrudnienia o dwóch zasadniczych nurtach:

polityka zatrudnienia

blokada przyjęć, odejścia z przyczyn naturalnych,	Odejścia z wyk. osłon GPS, Prywatyzacja działów i obiektów powierzchni kopalń (wraz z pracownikami).

W ramach GPS pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach górniczych przysługują następujące uprawnienia:

a) osłonowe – urlop górniczy,

b) aktywizujące na rynku pracy:

- zasiłek socjalny,
- jednorazowe bezpłatne szkolenie,
- jednorazowa odprawa pieniężna,
- jednorazowa odprawa pieniężna bezwarunkowa,
- pożyczka na preferencyjnych warunkach,
- bezpłatna pomoc doradcza (Górnicza Agencja Pracy i in.).

Od wprowadzenia w życie Ustawy w 1999 roku w analizowanym przedsiębiorstwie górniczym przyjęto jedynie 585 pracowników, co związane było głównie z koniecznością zatrudnienia pracowników przenoszonych z innych kopalń i Kodeksem Pracy. Zwolniono ogółem 5811 osób, przy czym z urlopów górniczych skorzystało 1361 pracowników,

jednorazowych odpraw bezwarunkowych – 2070, co daje ogółem liczbę 3431 osób korzystających z uprawnień wynikających z GPS. Dwa przytoczone uprawnienia cieszą się największym powodzeniem – są przyczyną 60% zwolnień w 1999 roku i stanowią 99% wszystkich odejść wynikających z Górniczego Pakietu Socjalnego.

Na powodzenie reformy mają wpływ nie tylko działania i instrumenty prowadzące do redukcji zatrudnienia, ale także działania przedsiębiorstw górniczych zmierzające do zagospodarowania majątku nieprodukcyjnego kopalń i tworzenia alternatywnych miejsc pracy.

W procesie tym muszą uczestniczyć nie tylko przedsiębiorstwa górnicze, ale także instytucje regionalne i gminy górnicze.

Przedsiębiorstwa górnicze w większości posiadają majątek nieprodukcyjny, a także zbędny majątek produkcyjny, które nie przynoszą zysków bądź generują straty. „Ustawa o dostosowaniu górnictwa..." daje możliwość zrzeczenia się na rzecz gmin górniczych, za ich zgodą, własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości oraz zawiązywania z nią lub innymi przedsiębiorstwami podmiotów gospodarczych w celu aktywizacji gospodarczej gminy, regionu.

Analizowane przedsiębiorstwo górnicze jest jednoosobową Spółką Akcyjną Skarbu Państwa. Zasadniczy cel działania to osiągnięcie efektywności w produkcji i sprzedaży węgla przy zapewnieniu maksymalnie bezpiecznych warunków pracy.

W omawianym przedsiębiorstwie w ramach restrukturyzacji zatrudnienia wykorzystywane są nie tylko możliwości wynikające z Górniczego Pakietu Socjalnego, ale także prowadzone działania mające na celu stworzenie jak największej liczby nowych miejsc pracy, w oparciu o przekształcenia strukturalno-własnościowe.

Od chwili jego powstania, na bazie majątku kopalń powstało 47 podmiotów gospodarczych o różnej formie prawnej:

- spółki cywilne,
- spółdzielnie,
- spółki z ograniczoną odpowiedzialnością,
- fundacje,
- kluby sportowe.

W tych wszystkich podmiotach zatrudnienie znalazło 1745 osób. Dodatkowo w wyniku przekształceń strukturalnych jednostek organizacyjnych kopalń powstało 12 podmiotów z udziałem kapitałowym analizowanego przedsiębiorstwa górniczego, w których zatrudnienie

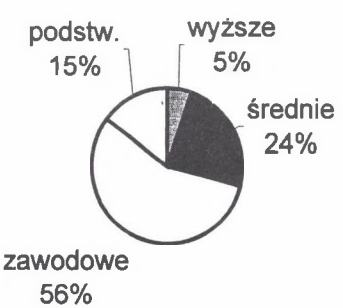
znalazły 3143 osoby. Daje to łącznie 4888 miejsc pracy. Stanowi to dla przykładu przeciętną roczną redukcję zatrudnienia w roku 1998 we wszystkich kopalniach przedsiębiorstwa górniczego. Podmioty te prowadzą różną działalność, wykraczając poza sferę usług dla kopalń czy samego przedsiębiorstwa. Najlepszym przykładem jest ceniona, ustabilizowana na rynku agencja turystyczna, oferująca wysoki standard usług po przystępnych cenach. Powstała ona w wyniku przejęcia w różnej formie ośrodków wczasowo-rekreacyjnych i innych obiektów. Nie stanowiły one źródła dochodu, a niejednokrotnie przynosiły straty. Podobnie wykraczająca poza sferę górnictwa jest spółka ubezpieczeniowa z ograniczoną odpowiedzialnością, zajmująca się pośrednictwem i doradztwem ubezpieczeniowym.

Oprócz przekształceń majątku mających na celu stworzenie nowych miejsc pracy prowadzone są w omawianym przedsiębiorstwie działania w celu zbycia, zrzeczenia się nieruchomości wraz z infrastrukturą techniczno-społeczną. Od 1995 r. przekazano gminom górniczym i na rzecz spółdzielni mieszkaniowych 12531 mieszkań, a także domy górnika, niektóre obiekty sportowe, domy kultury.

2. Analiza struktury zatrudnienia wg stanu na 1999 rok

Struktura zatrudnienia pracowników pod kątem wykształcenia w rozbiciu na statystyczne grupy zawodowe, ogółem w przedsiębiorstwie górniczym, 1999 rok

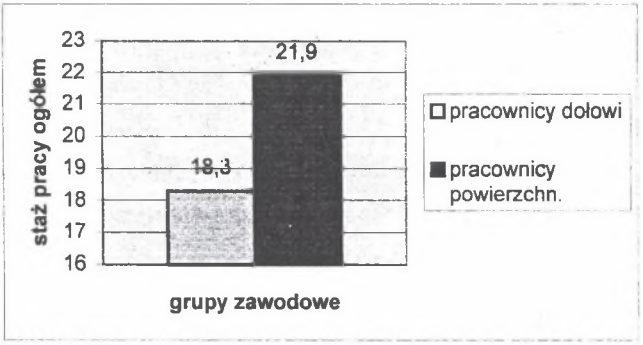
1999 rok	wyższe	średnie	zawodowe	podstawowe
kadra inż.-tech.	1035	1966	87	2
Administracja	104	764	29	12
robot.p.z.	5	2248	11020	2857
robot.pow.	0	310	1151	392
	1144	5288	12287	3263



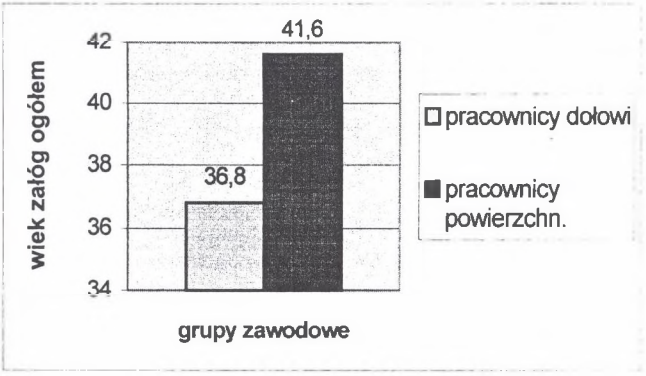
Rys. 1. Struktura wykształcenia pracowników, 1999 r.

Struktura zatrudnienia pracowników pod kątem stażu pracy, ogółem, 1999 r.

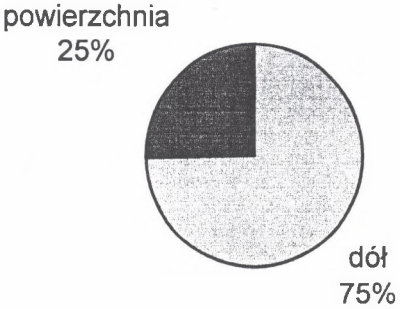
	Kopalnie	Biuro Zarządu	Zakład Logistyki Materiałowej	Ogółem
pracownicy dołowi	18,3	23,6	23,0	18,3
pracownicy powierzchni	21,6	24,6	23,6	21,9



Rys. 2. Struktura stażu załogi ogółem, 1999 rok

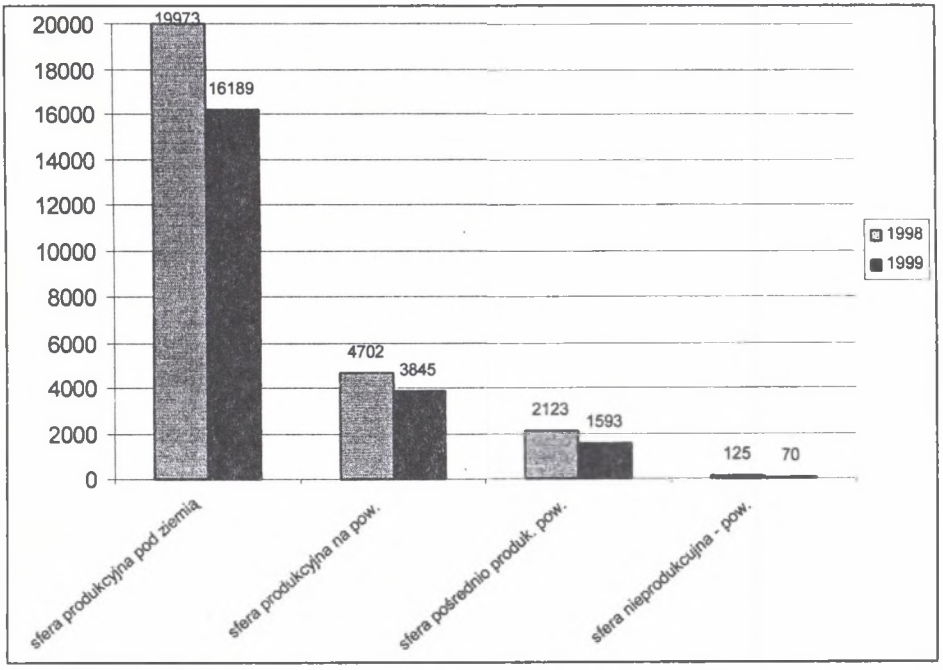


Rys. 3. Struktura średniego wieku załogi ogółem, 1999 rok



Rys. 4. Struktura dół-powierzchnia ogółem, 1999 rok

Strukturę zatrudnienia z wyszczególnieniem stref procesu wytwórczego w kopalniach analizowanego przedsiębiorstwa górniczego (lata 1998-1999) przedstawiono na rys. 5.



Rys. 5. Struktura zatrudnienia w poszczególnych sferach kopalń, 1998-1999 rok

Wnioski

Analiza struktury zatrudnionych wskazuje na następujące problemy:

1. Struktura oparta na kryterium poziomu wykształcenia pracowników wykazała, że w analizowanym przedsiębiorstwie górniczym największy odsetek pracowników ma wykształcenie zasadnicze (56%). Dużą grupę stanowią też pracownicy z wykształceniem podstawowym (15%). Obie te grupy stanowią 71% ogółu pracowników. Jest to sytuacja niekorzystna wskazująca na potrzebę pilnych zmian w polityce zatrudnienia. Poza tym poziom wykształcenia ma ogromny wpływ na podjęcie nowej pracy. Jak wykazały badania socjologiczne przeprowadzone wśród byłych pracowników górnictwa, którzy skorzystali z instrumentów GPS-u, w grupie osób, które nie podjęły nowego zatrudnienia, aż 40% stanowią ludzie z

wykształceniem podstawowym i zasadniczym, podczas gdy z wyższym jedynie 0,2%.

2. Kształtowanie się struktury stażowej pracowników w poszczególnych grupach zawodowych wykazuje, że w przedsiębiorstwie występuje stabilizacja załogi. Wysoki staż pracy wśród pracowników dołowych i powierzchniowych z jednej strony jest zjawiskiem korzystnym – wzbogaca i ugruntowuje wykształcenie formalne, zwiększa doświadczenie i intuicję zawodową, ale z drugiej strony przekwalifikowanie takiej grupy zawodowej, przekonanie do podjęcia nowego zatrudnienia po odejściu z górnictwa jest bardzo trudne.
3. Związany ze stażem wiek pracowników ukazuje, że pracownicy się starzeją. Wysoki średni wiek kadry - 41,6 dla pracowników powierzchni i 36,8 dla pracowników dołowych - nie stwarza potencjalnie dobrych warunków do restrukturyzacji zatrudnienia. Wraz z wiekiem maleje szansa znalezienia nowego zatrudnienia, a ludzie są znacznie mniej mobilni i skłonni do przekwalifikowań, aktywnego poszukiwania pracy.
4. Struktura dół-powierzchnia przedstawia się zadowalająco, ale tendencja spadkowa liczby osób zatrudnionych na powierzchni powinna się utrzymywać nadal.
5. Struktura zatrudnienia w poszczególnych sferach kopalń przedsiębiorstwa górniczego wskazuje na znikomą liczbę pracowników grupy nieprodukcyjnej. Zasadnicza grupa to kadra produkcyjna pod ziemią.

Podsumowanie

W analizowanym przedsiębiorstwie górniczym 37% osób, które skorzystały z przytoczonych instrumentów GPS-u, pracuje, natomiast 63% nie podjęło zatrudnienia. Widać tutaj odbicie struktury wiekowej, stażowej i wykształcenia pracowników. Duża grupa ludzi wciąż poszukuje pracy, a źródłem informacji są głównie ogłoszenia w prasie, znajomi, krewni. Jak wykazała analiza, kadra przedsiębiorstwa starzeje się, posiada coraz większy staż pracy – jest to zjawisko niekorzystne dla restrukturyzowanego przedsiębiorstwa branży górniczej dlatego, że można przewidywać przy braku nowych przyjęć w niedalekiej przyszłości niedostatku osób dozoru, kierownictwa ruchu zakładu górniczego, a także robotników produkcyjnych. Może się to stać, podobnie jak zbyt niski poziom wykształcenia

kadry, zasadniczą przeszkodą w efektywnym restrukturyzowaniu analizowanego przedsiębiorstwa.

Polityka gospodarowania zasobami ludzkimi powinna uwzględniać działania na rzecz racjonalnego zatrudniania wykwalifikowanych pracowników wszystkich szczebli kształcenia dla zachowania ciągłości zawodowej.

Jak wykazały badania socjologiczne, z wiekiem pracowników związana jest ich postawa, skłonność do zmiany pracy, przekwalifikowania się, dokształcenia, wreszcie wydajność i jakość pracy. Wraz ze wzrostem wieku pracowników maleje chęć i zdolność do przekwalifikowania się, udziału w szkoleniach. Biorąc pod uwagę średni wiek, w którym osiągają w tej chwili wiek emerytalny – 43 lata, można ocenić wiek załóg na średni, jednak wyraźnie zbliżający się do progu wieku emerytalnego.

Na uwagę zasługuje również fakt, że przy obecnym braku nowych przyjęć do pracy w niedługim czasie kadra zestarzeje się i nie będzie już zdolna w obecnym wymiarze podołać rosnącym obowiązkom restrukturyzowanego przedsiębiorstwa branży górniczej, które wymaga akceptacji zmian, przekonania o ich konieczności, zaangażowania w ich realizację. Powstanie luka pokoleniowa. Uważam, że jest to obecnie zasadniczy problem restrukturyzowanego górnictwa. Trzeba dążyć do osiągnięcia kompromisu między Rządem wymagającym ograniczenia zatrudnienia w związku z restrukturyzacją górnictwa a przedsiębiorstwami górniczymi zobligowanymi do utrzymania ciągłości produkcji wymagającej dobrze przeszkolonej i doświadczonej kadry.

Nieodzowne są skuteczne akcje promocyjne Górniczych Agencji Pracy skierowane na tę charakterystyczną grupę starszych doświadczonych pracowników, którzy bardziej myślą już o emeryturze niż zmianie zawodu. Poza tym należy rozszerzyć działalność GAP na zakłady, również te nie likwidowane, oraz doradztwo finansowe dla pracowników, którzy już z górnictwa odeszli, a nie potrafią odnaleźć się w nowej sytuacji życiowej. Jak wynika z informacji udzielonych przez prezesa Górniczej Agencji Pracy, w urzędach pracy zarejestrowanych jest obecnie około 4 tysięcy osób, które pobrały w kopalniach jednorazową odprawę pieniężną.

Realizacja programu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego jest zadowalająca. Trzeba pomóc łagodnie przejść redukcję i zwolnienia przytoczonej grupie pracowników górnictwa. W procesie restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego muszą uczestniczyć nie tylko przedsiębiorstwa górnicze, ale także instytucje regionalne i gminy górnicze, co wymaga dotarcia do szerszego kręgu potencjalnych zainteresowanych, a następnie monitorowania realizacji wizji i założonych celów.

LITERATURA

1. Szczepański M. S.: Losy zawodowe pracowników kopalń odchodzących z pracy z wykorzystaniem jednorazowych odpraw pieniężnych.
2. Bednarski E.: Analiza ekonomiczna w przedsiębiorstwie.
3. „Biuletyn Górniczy" Nr 1/2/2000.

Recenzent: prof. dr hab. inż. Kazimierz Czopek

Abstract

In the paper it has been presented the analysis of the employment structure of mining enterprise on the background of foundations offered by governmental program of the employment restructuring in coal mining in Poland. It has been discussed characteristic of solutions and the employment policy results.

First, the author realizes review and solutions characteristics of restructure employment program. Next, it has been analyzed the employment structure of chosen mining enterprise in 1999 year. The analysis is made according to five, the most significant features, chosen by the author:

- Education,
- Years of working in general,
- Age of staff in general,
- Employment in particular areas of coalmine,
- Structure of underground-surface.

From the above, the author makes conclusions about present state of staff and anticipated changes.