

## Dekarbonizacja a zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego w Polsce

Jakub Sokołowski, Jan Frankowski, Joanna Mazurkiewicz, Marek Antosiewicz, Piotr Lewandowski

19 stycznia 2021 roku związki zawodowe przesłały swoją propozycję umowy społecznej dla górnictwa do Ministerstwa Aktywów Państwowych. W projekcie umowy podtrzymano daty zamknięcia kopalń ustalone w porozumieniu z rządem we wrześniu 2020 r., a także wskazano daty zamknięcia zakładów Brzeszcze (2040) oraz Janina i Sobieski (2049), należących do Grupy Tauron Wydobywanie. Dyskusja o wygaszaniu górnictwa węgla kamiennego przebiega jednak w oderwaniu od projektu Polityki Energetycznej Państwa do 2040 roku (PEP), który ogranicza do 28% lub nawet 11% udział węgla kamiennego w produkcji energii elektrycznej w perspektywie 2040 roku, w zależności od scenariusza cen praw do emisji CO<sub>2</sub>. Kształtowanie zatrudnienia w górnictwie powinno wynikać z zapotrzebowania na węgiel oraz przyjętych zobowiązań międzynarodowych, jednocześnie scenariusze te nie są wystarczającym stopniem przedmiotem debaty publicznej.

Niniejsze opracowanie odpowiada na brak oszacowań liczby pracowników górnictwa, którzy na skutek spadającego popytu na węgiel będą musieli odejść z sektora. W przygotowanych scenariuszach wykorzystujemy dane o strukturze zatrudnionych w spółkach wydobywających głównie węgiel energetyczny. Szczegółowość danych pozwala określić moment przejścia pracowników na emeryturę z wyróżnieniem płci oraz miejsca pracy, uwzględniając dwa systemy emerytalne: zwykły i górniczy. Scenariusze podaży pracy zestawiamy ze scenariuszami popytowymi, które zakładają: odejście od węgla w gospodarce w (i) 2030, (ii) 2040 lub (iii) 2050 r. oraz (iv) wrześniowy harmonogram zamknięcia kopalń. Do opracowania scenariuszy popytowych wykorzystujemy dane Agencji Rozwoju Energii, Międzynarodowej Agencji Energetycznej oraz innych podmiotów.

Nadwyżka podaży pracy w górnictwie nad popytem w scenariuszach zakładających dekarbonizację gospodarki do 2050 r. wyniesie od 14 do nawet 36 tysięcy osób w 2030 roku, w zależności od tempa dekarbonizacji. Tyle osób powinno w horyzoncie dekady odejść z górnictwa węgla kamiennego niezależnie od równoległych przejść na emeryturę. Oznacza to, że utrzymanie obecnego harmonogramu pracy kopalń nie zapewni ani realizacji scenariusza dekarbonizacji do 2050 roku, ani tym bardziej założeń ambitniejszej polityki energetyczno-klimatycznej. Samo spowolnienie tempa dekarbonizacji też nie rozwiąże problemów górnictwa: spowoduje natomiast absurdalną sytuację, w której w II połowie lat 30. do branży schyłkowej będzie trzeba przyjmować nową kadrę. Odpowiedzią na ten problem powinno być przyspieszenie tempa dekarbonizacji oraz stosowanie instrumentów osłonowych, które powinny być wdrażane już teraz, żeby zredukować zatrudnienie do popytu na surowiec. Proponujemy zastosowanie czterech instrumentów rynku pracy, łagodzących niedopasowanie liczby pracowników do popytu na ich pracę:

- całkowite ograniczenie zatrudniania nowych pracowników w górnictwie,
- relokacje do innych kopalń,
- wsparcie w przekwalifikowaniu,
- zapewnienie monitoringu kompetencji i kluczowych stanowisk, służący przejściom między stanowiskami wewnątrz zakładów.

### Pełna wersja artykułu:

Sokołowski J., Frankowski J., Mazurkiewicz J., Antosiewicz M., Lewandowski P. (2021), Dekarbonizacja i zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego w Polsce, IBS Research Report 01/2021. [https://ibs.org.pl/app/uploads/2021/01/IBS-Research-Report-01\\_2021.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2021/01/IBS-Research-Report-01_2021.pdf)