

Odejście od węgla a transformacja rynku pracy

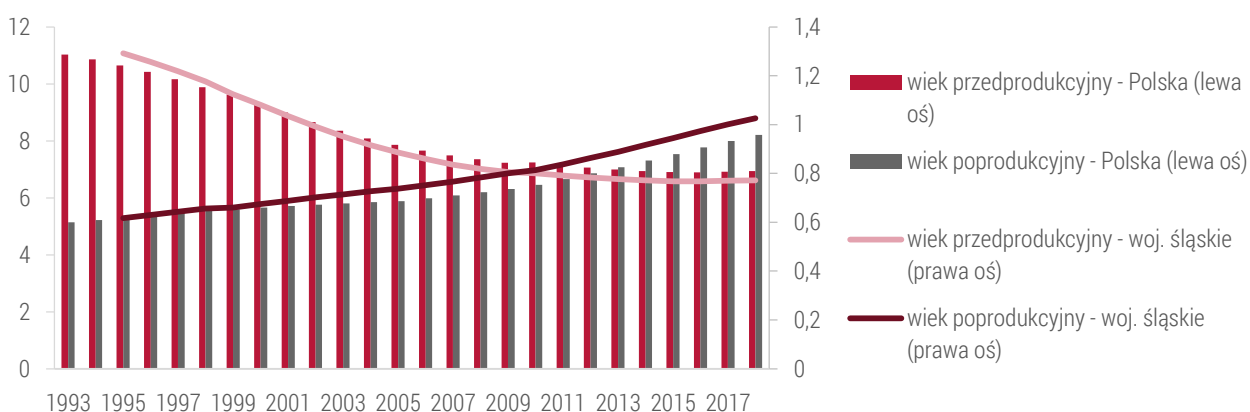
Jakub Sokołowski, Jan Frankowski, Joanna Mazurkiewicz, Piotr Lewandowski

W publikacji opisujemy kontekst społeczno-gospodarczy, w jakim przebiegał proces dekarbonizacji w Polsce w latach 1990 – 2019 oraz prezentujemy scenariusze zmian zatrudnienia w górnictwie w okresie 2019 – 2050.

Artykuł dokumentuje trendy na rynku pracy od wczesnych etapów transformacji ustrojowej i gospodarczej w Polsce w latach 90-tych XX wieku, które wpływały na zmiany w zatrudnieniu w górnictwie węgla kamiennego i sytuację pracowników. Skupiamy się na trzech trendach: wielkości zatrudnienia w górnictwie i przemyśle, podaży pracy oraz strukturze wykształcenia ludności. Następnie opisujemy transformację górnictwa przy pomocy koncepcji punktów gałęziowych (*branching points*): kluczowych momentów zmian strukturalnych lub wyborów politycznych, które kierują dany sektor na określoną ścieżkę rozwojową.

Po pierwsze, wskazujemy, że od początku lat 90. do połowy lat 2000. górnicy, którzy odeszli z pracy w kopalni mieli ograniczone perspektywy na rynku pracy, ponieważ (i) inne branże przemysłu ograniczały zatrudnienie, (ii) duża liczba osób w wieku przedprodukcyjnym rozpoczynała pracę, (iii) ponad 30% osób w wieku produkcyjnym miała wykształcenie podstawowe. Od 2010 roku pojawiły się alternatywy dla zatrudnienia w takich branżach jak przetwórstwo przemysłowe i budownictwo, a czynnikiem sprzyjającym mobilności zawodowej pracowników górnictwa był mniejszy napływ osób na rynek pracy. Dodatkowo, struktura wykształcenia ludności znacząco się poprawiła.

Sytuacja demograficzna w Polsce i na Śląsku od 2010 r. sprzyja transformacji rynku pracy



Uwagi: wykres przedstawia liczbę osób w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym w Polsce (lewa oś) i w województwie śląskim (prawa oś) w milionach osób.

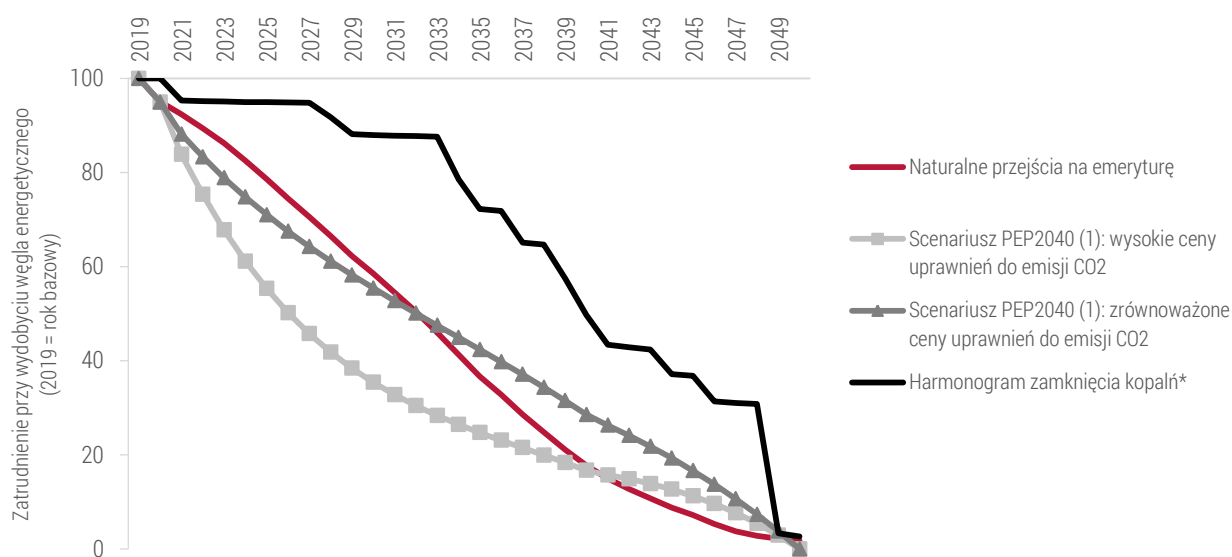
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS i Eurostat.

Po drugie, oceniliśmy podobieństwo struktur zatrudnienia w podregionach górniczych i kopalniach węgla kamiennego. Nasze wyniki sugerują, że rynek pracy w podregionach górniczych nie jest już tak zdominowany przez przemysł ciężki i tym samym regiony są lepiej przygotowane na odejście od węgla. Czynnikiem sprzyjającym transformacji jest również podobieństwo kopalni węgla kamiennego pod względem stanowisk pracy, wieku i wykształcenia pracowników. Z tych powodów uważamy, że zarządzanie procesem odejścia od węgla na poziomie regionalnym lub sektorowym będzie łatwiejsze niż w ubiegłych latach.

Po trzecie, opracowaliśmy scenariusze transformacji zatrudnienia w górnictwie do 2050 roku, na podstawie rządowych planów dekarbonizacji z Polityki Energetycznej Polski, umowy między rządem a związkami górniczymi oraz danych o strukturze zatrudnienia pracowników trzech największych firm górniczych w Polsce. Następnie, zestawiliśmy scenariusze zmian zatrudnienia w górnictwie z ogólnymi zmianami podaży i popytu na pracę na Śląsku do 2050 roku.

W publikacji wskazujemy, że perspektywa 2030 jest kluczowa dla procesu całkowitego odejścia od wykorzystania węgla w polskiej gospodarce. Żeby osiągnąć ten cel, zatrudnienie w górnictwie musi zostać zmniejszone o 14 tys. pracowników do 2030 roku. Ogólne zmiany na rynku pracy powinny jednak sprzyjać dekarbonizacji i mobilności zawodowej pracowników. Od 2026 r. popyt na pracę w województwie śląskim przewyższy podaż, a co roku na rynku pracy będzie brakować około 20 tys. osób. Oznacza to, że kontekst dekarbonizacji i wynikających z niej zmian w zatrudnieniu w górnictwie po 2021 r. będzie inny w porównaniu do przełomu lat 90 i 00., kiedy redukcje miejsc pracy w kopalniach zbiegły się z wysokim bezrobociem. Prognozowany deficyt siły roboczej w innych sektorach przemysłu jest wręcz argumentem, który sprzyja ambitniejszym planom odejścia od węgla.

Żeby osiągnąć cel dekarbonizacyjny z Polityki Energetycznej Polski, zatrudnienie w górnictwie musi zostać zmniejszone o 14 tys. pracowników do 2030 r.



*Uwaga: Wykres przedstawia dynamikę zatrudnienia w górnictwie w Polsce (w %, 2019 = rok bazowy). *Scenariusz Harmonogram zamknięcia kopalń zakłada zatrudnienie w czynnej kopalni na poziomie z 2019 roku aż do roku zamknięcia. Na etapie prac nie udostępniono prognozy wydobycia/zatrudnienia na poziomie danej kopalni.*

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Aktywów Państwowych oraz spółek górniczych.

Zaproponowaliśmy trzy rozwiązania, które ułatwią redukcję zatrudnienia w górnictwie. Po pierwsze, należy wstrzymać zatrudnienie, aby nie zwiększać liczby pracowników, którzy wkrótce mogą potrzebować wsparcia w zmianie zawodu. Po drugie, należy relokować górników, którzy chcą dopracować do emerytury do kopalni produkujących węgiel koksowy. Relokacje powinny dotyczyć zwłaszcza grupy starszych górników. Młodszy górnicy powinni natomiast otrzymać wsparcie w przekwalifikowaniu się do pracy w branżach zbliżonych specyfiką (takich jak budownictwo lub motoryzacja). Po trzecie, należy zapewnić rekwalifikacje wewnątrzsektorowe tak, aby zwiększyć liczebność kadry inżynieryjno-technicznej w zatrudnieniu, niezbędnej w procesie zamykania kopalni.

Skuteczność i wykonalność tych instrumentów wsparcia potwierdziliśmy w 16 wywiadach z lokalnymi instytucjami rynku pracy na terenach górniczych. Wdrożenie proponowanych przez nas instrumentów wsparcia pomoże w rozwiązaniu niedopasowań na rynku pracy oraz umożliwi przyspieszenie dekarbonizacji w Polsce.

Pełna wersja artykułu w j. angielskim

Sokołowski J., Frankowski J., Mazurkiewicz J., Lewandowski P. (2021). [The coal phase-out and the labour market transition pathways: the case of Poland](#), IBS Working Paper 01/2021.