

Tadeusz Stalewski
Adam Szpak

LIKWIDOWANIE KOPALNI WĘGLA W MAŁYM MIĘŚCIE GÓRNICZYM

Przedmiotem artykułu jest analiza sposobów rozwiązywania problemu zatrudnienia pracowników, którzy tracą pracę w związku z likwidowaniem kopalni węgla w zagłębiu wałbrzyskim na przykładzie Kopalni Węgla Kamiennego „Nowa Ruda”. Stwierdzono, że głównym sposobem redukowania zatrudnienia górników są tzw. zwolnienia naturalne, czyli przejścia na zwykłą lub przyśpieszoną emeryturę. Badania wykazały wysokie bezrobocie w grupie byłych górników, którzy skorzystali z tzw. osłon górniczych, czyli z zasiłku górniczego i jednorazowej odprawy pieniężnej. Tylko nieliczni spośród nich założyli własne firmy. Przyczyną dużego bezrobocia byłych górników są często bariery psychospołeczne, powodujące bierność w poszukiwaniu nowej pracy, nieumiejętność znalezienia się w nowej sytuacji, a także niewielka motywacja do poszukiwania pracy, występująca u części byłych górników korzystających z odpraw pieniężnych.

1. Przedmiot, cel i metoda badań

Wprowadzone na początku lat 90. reguły gospodarki rynkowej ujawniły katastrofalny stan polskiego górnictwa węgla kamiennego. Narastające z roku na rok straty finansowe idące w miliardy złotych (tylko w 1998 roku polskie kopalnie przyniosły gospodarce narodowej straty w zawrotnej kwocie netto 3,1 mld zł¹) stwarzają konieczność szybkiego działania w kierunku restrukturyzacji tych kopalń, które mają szansę rozwoju, oraz likwidowania tych, które nie roją nadziei na poprawę z powodu kończenia się złóż węgla lub ich małej dostępności.

Zlikwidowanie nierentownej kopalni nie stanowi żadnego problemu z ekonomicznego lub technicznego punktu widzenia; jest natomiast przede wszystkim poważnym problemem społecznym i politycznym. Chodzi głównie o miejsca pracy dla zwalnianych górników. W okresie transformacji gospodarki utrata miejsc pracy dotyka wielu grup zawodowych. Żadna z nich nie sprawia jednak władzom państwowym i kierownictwu zakładów pracy tylu trudności co górnicy, którzy – przez lata przyzwyczajeni do uprzywilejowanej pozycji wśród klasy robotniczej z racji ich ciężkiej i szkodliwej dla zdrowia pracy pod ziemią oraz ich ważnej roli dla gospodarki centralnie planowanej – nie chcą zgodzić się na pauperyzację i zawodową marginalizację. Brak zgody manifes-

¹ „3,1 miliarda zł strat”, *Rzeczpospolita* z 10 marca 1999.

tuje się radykalizmem roszczeniowo nastawionych górniczych związków zawodowych, protestami górników, burzliwymi manifestacjami z naruszaniem prawa itp.

Ostrość problemu likwidacji kopalni ze szczególną siłą przejawia się w miejscowościach, w których kopalnia jest jedynym dużym zakładem pracy, dającym pracę większości mieszkańców danego miasta i okolic. Przykładem takiego miasta jest Nowa Ruda, położona w dawnym województwie wałbrzyskim, licząca 27 tys. mieszkańców. W Kopalni Węgla Kamiennego (KWK) „Nowa Ruda” w 1991 roku pracowało blisko 5 tys. pracowników, którzy wraz z rodzinami stanowili zdecydowaną większość mieszkańców miasta i okolicznych wsi. Gdyby kopalnię zlikwidowano w krótkim czasie, dla miasta byłaby to prawdziwa katastrofa. Dlatego władze centralne decyzją ówczesnego Ministra Przemysłu i Handlu z 22 stycznia 1992 roku postanowiły zlikwidować kopalnię stopniowo do końca 2001 roku, dając tym samym kierownictwu kopalni, zatrudnionym tam górnikom, władzom miasta i gminy i mieszkańcom Nowej Rudy czas na zasadniczą zmianę struktury zawodowej i gospodarczej tego miasta.

Z socjologicznego punktu widzenia likwidacja wspomnianej kopalni stanowi interesujący przypadek, pozwalający obserwować społeczne konsekwencje procesu deindustrializacji i restrukturyzacji regionu. W połowie mijającego wieku polscy socjologowie analizowali społeczne procesy industrializacji terenów słabo uprzemysłowionych. Dla większości ludzi oznaczały one awans społeczny, wynikający z możliwości znalezienia atrakcyjnej pracy w rozwijającym się przemyśle, dawały zarazem możliwość wyrwania się z ciężkiej i mało opłacalnej pracy na roli oraz z zacofania cywilizacyjnego i edukacyjnego. Była to wielka wędrówka ludzi ze wsi do miast z nadzieją na awans cywilizacyjno-kulturowy dzięki możliwości zdobycia wykształcenia i pracy w mieście.

Pod koniec dwudziestego wieku zarysował się przeciwny trend rozwoju gospodarki – deindustrializacja, czyli zmniejszenie roli przemysłu w gospodarce narodowej, likwidacja lub zmniejszenie przedsiębiorstw zwłaszcza przemysłu ciężkiego (w szczególności wielu kopalń węgla kamiennego), zmniejszenie zatrudnienia w przemyśle, oznaczające dla wielu pracowników konieczność powrotu na wieś do rolnictwa, w którym zatrudnienie także ulega redukcji. Powstaje pytanie, czy deindustrializacja, która w badanym mieście wyraziła się zapowiedzią likwidacji kopalni węgla kamiennego, będzie oznaczała zbiorową degradację społeczno-zawodową mieszkańców miast związanych z kopalnią, a w konsekwencji cofnięcie się w rozwoju gospodarczym i cywilizacyjno-kulturowym całego mikroregionu, czy też pojawi się szansa na nowy etap rozwoju, ale już drogą inną niż przemysł wydobywczy.

Uprzemysławianie regionów rolniczych w warunkach polskich z reguły było przyjmowane z nadzieją miejscowej ludności i z gotowością do uczenia się nowych zawodów, podejmowania pracy w przemyśle, zmiany miejsca zamieszkania itp. Czy deindustrializacja będzie zdolna do wywołania równie

silnego entuzjazmu i pobudzenia aktywności, jaką powodowało uprzemysłowienie – to pytanie, na które nie ma jeszcze pełnej odpowiedzi. Regiony, w których upada przemysł, mają perspektywę zarówno na degradację cywilizacyjną, jak i na rozwój w zmienionym kierunku. Jak w każdym przypadku, dużo będzie zależało od poziomu aktywności ludzi. Rozwój zaś może być dwojakiego rodzaju: wymuszony, np. groźbą bezrobocia, lub wynikający z nadziei budowania lepszego życia i realizowania wielkich utopii, tak jak to było w okresie socjalizmu. Wydaje się, że czas wielkich i zbiorowych wizji, planów, utopii i wynikających z nich nadziei i entuzjazmu mas minął w Polsce bezpowrotnie. Gospodarka rynkowa opiera się raczej na zindywidualizowanym przymusie ekonomicznym lub na chęci indywidualnego zysku, a nie na entuzjasmie zbiorowego awansu mas. W sensie społecznym rozwój wymuszony i rozwój oparty na nadziei nie jest jednak tym samym zjawiskiem.

Celem artykułu jest próba opisania i oceny efektywności zastosowanych metod likwidowania kopalni węgla zlokalizowanej w małym mieście, a w szczególności:

1. opis i analiza skuteczności przedsięwzięć kierownictwa kopalni, nazwanych przez nie „restrukturyzacją kopalni” w okresie jej likwidacji oraz innych działań lokalnych, wspomagających proces przechodzenia górników z pracy w kopalni do innych zawodów i zakładów pracy. Jako miernik skuteczności działań władz kopalni i innych działań lokalnych przyjęto liczbę bezkonfliktowo zwalnianych pracowników kopalni. Działania uznajemy za skuteczne, jeśli w ich wyniku powstają nowe miejsca pracy i zmniejsza się zatrudnienie w kopalni w takim tempie, iż możliwe będzie jej zamknięcie w planowanym terminie bez wielkich napięć i konfliktów społecznych i bez przymusowych zwolnień grupowych;
2. ocena efektywności pomocy udzielanej przez państwo górnikom w likwidowanej kopalni w postaci tzw. górniczych osłon socjalnych (chodzi o zasiłek socjalny i jednorazową odprawę pieniężną).

Do mierzenia poziomu efektywności osłon socjalnych zastosowano dwa mierniki:

a) zachowania górników korzystających z osłon socjalnych, określone przez liczbę zatrudnionych w nowym zawodzie i liczbę bezrobotnych byłych górników, którzy odeszli z pracy w kopalni, korzystając z osłon socjalnych, a także poziom aktywności bezrobotnych górników, wyrażający się ich uczestnictwem w szkoleniach zawodowych oraz w poszukiwaniu nowego zatrudnienia,

b) poziom zadowolenia górników z otrzymanych odpraw pieniężnych w zamian za dobrowolne odejście z pracy w kopalni.

Badania zrealizowano przy zastosowaniu kilku metod: wykorzystano dokumenty formalne badanej kopalni i analizy wykonane przez pracowników tego zakładu pracy, zastosowano obserwację uczestniczącą² oraz przeprowadzono

² Jeden z autorów artykułu – mgr inż. A. Szpak – jest pracownikiem badanej kopalni oraz współtwórcą i aktywnym obserwatorem procesu jej restrukturyzacji.

ankietę pocztową i audytoryjną wśród górników likwidowanej kopalni. Badania ankietowe miały na celu znalezienie odpowiedzi głównie na dwa pytania:

1. jaki jest poziom aktywności zawodowej byłych lub pracujących jeszcze górników, którzy skorzystali (lub zamierzają skorzystać) z jednorazowej odprawy (przy czym przez aktywność zawodową rozumiemy tu zarówno podjęcie pracy poza górnictwem, jak też aktywne jej poszukiwanie lub uczestniczenie w szkoleniu zawodowym);
2. jak górnicy oceniają otrzymane odprawy, czy są z nich zadowoleni, czy są one według nich wystarczającą pomocą i sprawiedliwą rekompensatą za stresy i straty wynikające z konieczności zmiany zawodu górniczego na inny.

Badania zrealizowano w maju 1999 roku. Ankietę pocztową skierowano do wszystkich byłych górników zamieszkałych w mieście Nowa Ruda, którzy w 1998 roku dobrowolnie odeszli z pracy w kopalni, korzystając z jednorazowej bezwarunkowej odprawy pieniężnej. Ogółem takich osób było 106, a na ankietę odpowiedziały 62 osoby, co stanowi 58,5% całej wybranej do badań populacji. Ponadto ankietą tą z niewielkimi modyfikacjami pytań objęto w tym samym czasie górników noworudzkiej kopalni, którzy jeszcze pracują, ale złożyli wnioski o rozwiązanie umowy o pracę za jednorazową odprawą pieniężną. Takich osób w kopalni w momencie badań było 463, jednak objęto nimi tylko małą, najłatwiej dostępną grupę wnioskodawców, którzy uczestniczyli w kursie przysposobienia do nowego zawodu. Badania zrealizowano podczas zajęć szkoleniowych metodą ankiety audytoryjnej; odpowiedziało na nią 49 osób. W sumie na ankietę pocztową i audytoryjną odpowiedziało 111 osób. Przeprowadzona ankietą nie spełnia wymogów reprezentacyjności dla ogółu górników noworudzkiej kopalni ani dla ogółu zwalnianych się za jednorazową odprawą pieniężną i dlatego jej wyniki należy traktować tylko jako opinie dość licznej, ponad 100-osobowej grupy górników.

2. Skuteczność sposobów redukcji zatrudnienia w badanej kopalni

2.1. Program i efekty restrukturyzacji likwidowanej kopalni

Wydobycie węgla w KWK „Nowa Ruda” ciągle jeszcze trwa, ale do końca istnienia tej kopalni będzie nierentowne. Nie istnieją bowiem żadne przesłanki ekonomiczne (cena rynkowa, koszt produkcji), które by wskazywały, że sytuacja ekonomiczna kopalni może się poprawić. Uzależnione jest to przede wszystkim od coraz gorszych warunków geologicznych zalegania węgla (krótki wybieg ścian, częste zaburzenia w ciągłości pokładu surowca itp.). Przez wszystkie lata 90. KWK „Nowa Ruda” przynosiła straty. Na przykład w 1998 roku koszt wydobywania 1 tony węgla wyniósł ok. 190 zł, a cena sprzedaży ok. 140 zł, czyli do każdej wydobytej tony węgla w tej kopalni dopłacano 50 zł. Straty pokrywane są dotacjami z budżetu państwa, oszczędnościami na niepłaceniu podatków i składek ubezpieczeniowych ZUS.

W 1994 roku władze kopalni przyjęły *Program restrukturyzacji przedsiębiorstwa Kopalnia Węgla Kamiennego „Nowa Ruda”*. W duchu odpowiedzialności za los załogi, miasta i regionu założono w nim kilka przedsięwzięć, mających na celu złagodzenie społecznych skutków likwidacji kopalni, głównie w postaci takiego zagospodarowania jej majątku, które tworzyłyby nowe miejsca pracy dla odchodzących z pracy górników.

Program restrukturyzacji badanej kopalni wynikał z analizy warunków sytuacyjnych, w jakich znalazło się to przedsiębiorstwo u progu lat 90. Najbardziej niekorzystne dla firmy były:

- systematycznie pogarszające się warunki geologiczne, powodujące bardzo niską wydajność pracy,
- niedokończone, kosztowne i z góry skazane na niepowodzenie inwestycje, mające na celu udostępnienie nowych pokładów węgla,
- przestarzały park maszynowy i brak nowoczesnych technologii eksploatacji węgla,
- struktura organizacyjna przedsiębiorstwa, niedostosowana do realiów gospodarki rynkowej,
- nadmierne zatrudnienie,
- rozbudowana i kosztowna infrastruktura socjalna w postaci domów mieszkalnych, ośrodków wypoczynkowych, przychodni zdrowia, ośrodków sportu, kultury itp.

Czynnikiem sprzyjającym restrukturyzacji kopalni okazała się postawa ludzi, którzy wykazali dużą dyscyplinę. Związki zawodowe, rozumiejąc trudną sytuację finansową kopalni, wstrzymywały się od wygórowanych żądań płacowych, a wszelkie spory były, jak dotąd, rozwiązywane w drodze negocjacji i kompromisu. Przez cały okres restrukturyzacji załoga kopalni godziła się na znacznie niższe zarobki w porównaniu z wynagrodzeniami w całym górnictwie. Na przykład średni zarobek w KWK „Nowa Ruda” w 1998 roku wyniósł 1583 zł, podczas gdy w całym górnictwie był aż o jedną czwartą wyższy i wyniósł 2048 zł (w 1991 roku te wskaźniki były niemal równe).

W wyniku przyjętego w 1994 roku programu restrukturyzacji kopalni i jego realizacji ukształtowały się kierunki działań władz kopalni i jej załogi, a także władz miejskich i nadrzędnych oraz lokalnych przedsiębiorców. Zbiorowym wysiłkiem rozwiązują oni niezwykle trudny dla mieszkańców Nowej Rudy i okolic problem gospodarczy i społeczny, będący następstwem likwidacji górnictwa węglowego na tym terenie. Program ten obejmował następujące przedsięwzięcia:

Usprawnienie technologii wydobycia węgla. Zrezygnowano z eksploatacji najmniej wydajnych i trudno dostępnych pokładów węgla, np. z pionowych złóż węgla, wymagających kosztownych obudów, oraz z pokładów nieciągłych, czyli z tzw. uskokami węgla, z przerostami, krótkimi wybiegami ścian itp. Wprowadzone usprawnienia przyczyniły się do dwukrotnego wzrostu wydajności wydobycia węgla – liczonej w kilogramach na jeden dzień roboczy – w latach 1997 i 1998 w porównaniu z wydajnością we wcześniejszych

latach 90. Pomimo tego wzrostu wydajność w KWK „Nowa Ruda” jest jeszcze nadal trzykrotnie niższa w porównaniu z najbardziej rentownymi kopalniami górnośląskimi.

Restrukturyzacja majątku nieprodukcyjnego. W celu ograniczenia kosztów działalności przedsiębiorstwa pozbyto się obiektów socjalnych, sportowych, kulturalno-oświatowych, nieruchomości, mieszkań. KWK „Nowa Ruda” sprzedała 400 działek gruntowych, przekazała nieodpłatnie na rzecz gminy, skarbu państwa lub innych podmiotów dwa stadiony sportowe, basen, dom kultury, szkołę górniczą z internatem, klub, przychodnię lekarską. Sprzedano stołówkę pracowniczą i dom wczasowy, a także sprzedano lub oddano nieodpłatnie 100 budynków mieszkalnych, całkowicie pozbywając się zasobów mieszkaniowych, co umożliwiło likwidację działu mieszkaniowego w strukturze organizacyjnej kopalni. Pozostała część infrastruktury socjalnej, m.in. trzy ośrodki wypoczynkowe, przekazano do utworzonej spółki „Silesia”.

Restrukturyzacja majątku produkcyjnego. Na bazie majątku produkcyjnego kopalni utworzono nowe podmioty gospodarcze w postaci spółek, zależnych wprawdzie częściowo od zamówień kopalni, ale działających samodzielnie i świadczących usługi także innym podmiotom gospodarczym. Dzięki tym spółkom powstają nowe miejsca pracy dla pracowników odchodzących z kopalni.

W efekcie utworzone spółki spowodowały poprawę gospodarowania majątkiem kopalni, zdywersyfikowały i dostosowały działalność kopalni do potrzeb ludności miasta i innych podmiotów gospodarczych. Kopalnia stała się swoistym inkubatorem przedsiębiorczości dla powstających firm, stwarzając im wygodne warunki startu do samodzielnej działalności gospodarczej w zamian za możliwość bezkonfliktowego pozbycia się części załogi i nierentownych centrów strat. W nowych spółkach pracę znaleźli zarówno pracownicy kopalni, jak i inni mieszkańcy miasta i okolic.

Równocześnie z tworzeniem nowych podmiotów gospodarczych na wydzielonym majątku kopalni – miały one na celu utrzymanie dotychczasowych miejsc pracy, ale już poza kopalnią – zrealizowano wiele inwestycji, które dawały nowe miejsca pracy dla zwalnianych pracowników kopalni w przedsiębiorstwach powstających od podstaw w drodze inwestycji, a nie przez wydzielenie majątku kopalni. Korzystając z budżetu państwa w postaci dotacji lub pożyczek, jak też z pomocy zagranicznej przeznaczonej na restrukturyzację górnictwa oraz pomocy instytucji krajowych i regionalnych, utworzono kilka nowych przedsiębiorstw.

Inne działania aktywizujące gospodarczo region. Istotną formą pomocy państwa dla podupadających pod względem ekonomicznym regionów jest tworzenie tzw. wolnych stref ekonomicznych. Pomoc polega na zwolnieniu powstających w takiej strefie firm od płacenia podatków, co ma zachęcić inwestorów do zakładania podmiotów gospodarczych i tworzenia miejsc pracy. Utworzona w 1997 roku przy czynnym udziale KWK „Nowa Ruda” wałbrzyska specjalna strefa ekonomiczna, obejmująca także miasto Nowa Ruda, wzbudza

duże nadzieje mieszkańców tej gminy³. Powstają tam nowe zakłady pracy, m.in. fabryka mebli założona przez kapitał niemiecki (Grupa Steinhoff) z planowanym docelowo zatrudnieniem 800 pracowników. Trwają zabiegi o wejście także innych firm z kapitałem polskim i zagranicznym.

Z inicjatywy i przy udziale KWK „Nowa Ruda” powstało wiele instytucji wspierających i stymulujących rozwój gospodarczy w regionie, takich jak Agencja Rozwoju Regionalnego „Agroreg”, Partnerstwo Radkowsko-Noworudzkie, Punkt Szansy w Nowej Rudzie, Wałbrzysko-Noworudzki Związek Gmin Górniczych i Otoczenia Górniczego.

Jednym ze sposobów pomocy dla odchodzących górników jest stworzony przez kopalnię system doradztwa zawodowego i szkoleń. W tym celu w sierpniu 1997 roku utworzono Centrum Informacji i Doradztwa Zawodowego przy KWK „Nowa Ruda” (CiIDZ). Cieszy się ono zainteresowaniem nie tylko górników, ale także mieszkańców gminy, którzy nigdy nie pracowali w kopalni. Tylko w pierwszym roku działalności CiIDZ udzieliło 160 porad i współuczestniczyło w zorganizowaniu trzech szkoleń zawodowych, m.in. operatorów maszyn ciężkich. Obecnie Centrum zajmuje się wyszukiwaniem informacji o wolnych miejscach pracy w regionie i prowadzi kursy tapicerstwa. Do maja 1999 roku przeszkolono 120 uczestników, z których co drugi znalazł już zatrudnienie w powstałej w pobliskim Kłodzku fabryce mebli. Ponadto Centrum prowadzi kursy przygotowujące do otwarcia własnej firmy. W sumie każdy bezrobotny górnik ma zapewnioną bezpłatną poradę, informację o wolnych miejscach pracy i możliwość jednorazowego udziału w bezpłatnym szkoleniu przysposabiającym do zawodu.

2.2. Ocena skuteczności redukcji zatrudnienia w likwidowanej kopalni

Powstaje pytanie, jaka jest skuteczność realizowanych w kopalni i w regionie przedsięwzięć, mających na celu reorientację zawodową górników i redukcję zatrudnienia w kopalni; które z zastosowanych metod w największym stopniu przyczyniły się do odejścia górników z kopalni. Innymi słowy, w jakim stopniu po ośmiu latach od podjęcia decyzji o likwidacji kopalni udało się rozwiązać problem przekwalifikowania górników i zmiany ich miejsca pracy; czy zbliżająca się nieuchronnie data ostatecznego zamknięcia kopalni w 2001 roku nadal grozi miastu Nowa Ruda katastrofą.

Z analizy dynamiki zatrudnienia w KWK „Nowa Ruda” wynika, że w latach 90. zatrudnienie w badanej kopalni zmniejszyło się o blisko 57% – z 4853 pracowników w 1991 roku do 2108 w połowie 1999 roku. W tym czasie zarząd kopalni prowadził politykę blokady zatrudniania nowych pracowników, co jednak nie zostało w pełni zrealizowane, ponieważ kopalnia decyzją władz nadrzędnych w dwóch latach, tj. w 1996 i w 1998 roku, została zobowiązana

³ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 kwietnia 1997 roku w sprawie ustanowienia wałbrzyskiej specjalnej strefy ekonomicznej (Dz.U. nr 47/97, poz. 290).

do przyjęcia łącznie 201 górników z likwidowanych kopalń wafbrzyckich. Poza tym kopalnia zatrudniła z własnej inicjatywy kilkudziesięciu nowych pracowników, posiadających kwalifikacje niezbędne dla jej funkcjonowania. Zatem po uwzględnieniu liczby nowo zatrudnionych **liczba zwolnionych w analizowanym okresie wyniosła około 3000 osób**. Zwolnienie tak dużej grupy pracowników dokonało się dobrowolnie, za ich zgodą. Kopalnia nie zastosowała ani zwolnień grupowych, ani też jednostronnego wypowiedzania umów o pracę.

Czy odejście w sposób bezkonfliktowy z kopalni i z zawodu górniczego tych pracowników oznacza sukces realizowanego programu restrukturyzacji kopalni?

Analiza przyczyn zwolnienia górników z kopalni wykazała, że najważniejszym sposobem redukcji załogi likwidowanej kopalni okazały się tzw. **zwolnienia naturalne**, głównie odejścia na emerytury i renty. W ten sposób w badanym okresie z kopalni odeszło 1600 osób. Jeśli do tej grupy dodamy górników, którzy przeszli na urlop górniczy, będący w istocie emeryturą pomostową, to okaże się, iż w sposób naturalny z badanej kopalni odeszło ok. 2000 osób spośród ok. 3000 zwolnionych w latach 1991–1998.

Z analizy wieku aktualnej załogi kopalni wynika, że przy istniejących uprawnieniach emerytalnych górników do czasu zlikwidowania kopalni, tj. do końca 2001 roku, na emeryturę lub urlop górniczy przejdzie dalszych 1060 pracowników kopalni, a tylko 730 pracowników zatrudnionych pod ziemią i na powierzchni w zakładzie przeróbki węgla nie uzyska uprawnień emerytalnych. Tyle osób będzie zapewne ubiegać się o jednorazową odprawę pieniężną i odejście z kopalni w sposób bezkonfliktowy. Plan redukcji zatrudnienia górników w likwidowanej kopalni noworudzkiej udaje się zatem realizować głównie dzięki wydłużeniu procesu likwidacji w czasie, co umożliwi górnikom przejście na normalne lub przyśpieszone emerytury albo na urlop górniczy.

Podjęte natomiast działania restrukturyzacyjne i inne działania lokalne mają znaczenie marginalne z punktu widzenia ich wpływu na redukcję zatrudnienia górników w kopalni. Do 1999 roku na bazie majątku kopalni lub z jej pomocą finansową utworzono aż 19 spółek, w których jednak znalazło zatrudnienie tylko 272 byłych pracowników kopalni, co stanowi zaledwie 9% ogółu zwolnionych w badanym okresie. Jest to dużo mniej niż planowano w 1991 roku, kiedy przewidywano, że kopalnia stworzy 1500 nowych miejsc pracy dla odchodzących z zawodu górników. Okazało się, że górnicy niechętnie podejmują pracę w spółkach tworzonych przez kopalnię. Działania kopalni w postaci utworzenia dużej liczby spółek nie przyniosły więc spodziewanych rezultatów. Istotną przyczyną tego zjawiska okazała się bariera kwalifikacji zawodowych. Zwolnianym górnikom zabrakło odpowiednich kwalifikacji i predyspozycji do pracy w powstałych spółkach, funkcjonujących według prawa handlowego w warunkach gospodarki rynkowej, pomimo tego, że są to spółki utworzone na bazie majątku kopalni, pracują na zamówienia kopalni i w atmosferze kultury organizacyjnej wytworzonej przez kopalnię.

Zabrakło im także odpowiedniej motywacji do niezwłocznego podjęcia pracy w nowym zawodzie. Prawdopodobną przyczyną niechęci górników do podejmowania pracy w spółkach są osłony socjalne, które zachęcają raczej do bierności niż do aktywności na rynku pracy. W analizowanym okresie z osłon socjalnych skorzystało łącznie 1107 osób, czyli około 37% ogółu zwolnionych z pracy – w tym z zasiłku socjalnego 386 osób, z urlopu górniczego 395, a z jednorazowej bezwarunkowej odprawy pieniężnej – 326 osób.

W sumie jednak **problem** zwolnienia ogromnej grupy blisko pięciu tysięcy zatrudnionych, którzy u progu lat 90. stanęli wobec perspektywy bankructwa kopalni węgla i utraty miejsca pracy, co w skali jednego małego miasta jest bardzo poważnym wyzwaniem, **został praktycznie rozwiązany**. Stało się to możliwe dzięki aktywnemu tworzeniu miejsc pracy przez kierownictwo kopalni, dzięki pomocy państwa w postaci osłon socjalnych i ustawodawstwa sprzyjającego wczesnemu odchodzeniu górników na emerytury oraz głównie dzięki wydłużeniu procesu likwidacji kopalni do 10 lat, co umożliwia górnikom odejście z zawodu w stan spoczynku (urlop górniczy, emerytura zwykła lub wcześniejsza). Program likwidacji kopalni „Nowa Ruda” przebiega pomyślnie, a zamiast nadmiaru pracowników paradoksalnie kopalnia odczuwa nawet ich niedobór i wstrzymuje górników przed zwalnianiem się na urlop górniczy, ponieważ gdyby wszyscy chętni odeszli, zabrakłoby pracowników do utrzymania wydobycia węgla. Tak więc z punktu widzenia władz kopalni jej program „restrukturyzacji zatrudnienia” jest skuteczny i wszystko wskazuje na to, że zakończy się sukcesem, tzn. stopniową, bezkonfliktową i planowaną redukcją zatrudnienia pracowników, aż do ostatecznego zatrzymania wydobycia węgla i likwidacji kopalni.

Czy jest to także sukces odchodzących z zawodu górników i mieszkańców całego mikroregionu noworudzkiego, to już zupełnie inna kwestia. Powstają bowiem pytania:

- jakie są losy tych górników, którzy odeszli z kopalni na własną prośbę, korzystając z osłon socjalnych, ale nie nabyli praw emerytalnych;
- czy znaleźli miejsce dla siebie w nowej rzeczywistości społecznej w warunkach gospodarki rynkowej oraz czy są z tego nowego miejsca zadowoleni;
- ilu z nich zasililo szeregi bezrobotnych, nie mając perspektyw na przyszłość;
- jaka jest społeczna i ekonomiczna efektywność wydawania pieniędzy na osłony socjalne dla górników zamiast na inwestycje tworzące nowe miejsca pracy.

Wyniki analizy losów zawodowych byłych górników noworudzkiej kopalni sugerują, że wprowadzono osiągniętą pożądaną redukcję zatrudnienia górników, ale nie oznacza to rozwiązania problemu ich zatrudnienia i adaptacji w nowym zawodzie i miejscu pracy.

3. Efektywność górniczych osłon socjalnych

Najważniejszą pomocą ze strony państwa dla górników likwidowanych kopalń w Polsce są tzw. osłony socjalne⁴. W szczególności są to:

Urlop górniczy, wprowadzony od grudnia 1993 roku. Przysługuje on pracownikowi zatrudnionemu pod ziemią, któremu brakuje nie więcej niż pięć lat do emerytury. W praktyce oznacza to, że pracownik po przepracowaniu 20 lat pod ziemią może przejść na pięcioletni urlop górniczy i po jego zakończeniu, niezależnie od wieku, przejść na emeryturę. W okresie korzystania z urlopu górniczego pracownik otrzymuje świadczenie socjalne w wysokości 75% miesięcznego ekwiwalentu pieniężnego, obliczonego tak jak za urlop wypoczynkowy. Niezależnie od świadczenia socjalnego korzystający z urlopu górniczego otrzymuje: deputat węglowy, nagrodę z okazji Dnia Górnika, dodatkową nagrodę roczną, tzw. „czternastkę”, oraz nagrodę jubileuszową. Przebywający na urlopie górniczym może też podjąć zatrudnienie, zachowując prawo do połowy świadczenia socjalnego. Urlop górniczy cieszy się dużym zainteresowaniem. Obecnie w KWK „Nowa Ruda” złożonych jest ponad 200 wniosków o urlop górniczy, ale kierownictwo kopalni wstrzymuje się z odesłaniem tych górników na urlop, ponieważ są potrzebni kopalni.

Zasiłek socjalny, wprowadzony także od grudnia 1993 roku. Przysługuje on pracownikowi zatrudnionemu pod ziemią oraz w tzw. zakładzie przeróbki mechanicznej (praca na powierzchni przy czyszczeniu węgla z kamieni, sortowaniu i przygotowaniu go do sprzedaży). Zasiłek socjalny przysługuje pracownikowi nie uprawnionemu do urlopu górniczego, czyli w zasadzie młodemu górnikiem. Celem zasiłku socjalnego jest zmiana zawodu górnika. Jest on przyznawany na czas przekwalifikowania i poszukiwania pracy poza górnictwem na okres nie dłuższy niż dwa lata. Wysokość zasiłku wynosi 65% ekwiwalentu pieniężnego, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. Jeżeli przekwalifikowanie zakończy się sukcesem i były górnik znajdzie zatrudnienie w innym dziale gospodarki narodowej lub podejmie pracę na własny rachunek, to otrzymuje dodatkowo w ramach tego samego świadczenia jednorazową odprawę pieniężną, która w 1999 roku wynosiła ok. 29 tys. zł (w latach następnych będzie mniejsza). Z przyznaniem zasiłku socjalnego wiązą się jednak dla pracownika pewne obowiązki, bez spełnienia których traci prawo do zasiłku. Po pierwsze, ma on obowiązek zgłaszania się przynajmniej raz w miesiącu we właściwym biurze pomocy zawodowej w celu potwierdzenia gotowości do podjęcia pracy, po drugie zaś, ma obowiązek przyjęcia przedstawionej mu przez to biuro propozycji przekwalifikowania się. Z powodu tych obowiązków zasiłek socjalny nie cieszy się zainteresowaniem u górników. W związku z tym w badanej kopalni nie złożono aktualnie żadnego wniosku

⁴ Ustawa z dnia 26 listopada 1998 roku o dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczegółowych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych (Dz.U. nr 162/1998, poz. 1112).

o przyznanie tego rodzaju świadczenia. Natomiast do początku 1998 roku, czyli do czasu wprowadzenia innej, bardziej atrakcyjnej osłony socjalnej, jaką jest jednorazowa odprawa, z zasiłku socjalnego skorzystało 386 pracowników KWK „Nowa Ruda”.

Z zasiłku socjalnego w badanej kopalni skorzystało od momentu jego wprowadzenia w grudniu 1993 do maja 1999 roku ogółem 376 osób, co stanowi 9% załogi według stanu zatrudnienia w momencie ustalenia tego zasiłku. Z tej liczby najwięcej pracowników – blisko 87% ogółu korzystających – zdecydowało się przejść na zasiłek do końca 1996 roku. Na zasiłek socjalny poszli głównie pracownicy młodzi, zatrudnieni pod ziemią, którzy z racji swego młodego wieku nie osiągnęliby do czasu likwidacji kopalni w 2001 roku ani uprawnień emerytalnych, ani prawa do urlopu górniczego. W grupie osób korzystających z zasiłku górniczego ludzie młodzi w wieku do 35 lat stanowili 85%.

Badania aktywności zawodowej tej grupy byłych górników przeprowadzono dwukrotnie: pierwszy raz w maju 1998 roku, tj. w wtedy, kiedy badanym kończył się dwuletni okres pobierania zasiłku, i powtórzono je rok później, w maju 1999. Pierwsza analiza wykonana przez pracowników kopalni wykazała, że po upływie dwuletniego okresu korzystania z zasiłku **aż 64% byłych górników nie miało stałego zajęcia** i pozostawało na zasiłkach dla bezrobotnych⁵. Powtórzone rok później badania własne wykazały zmniejszenie bezrobocia w tej grupie do **31,6%**. W porównaniu ze stopą bezrobocia w gminie Nowa Ruda, wynoszącą w końcu 1998 roku 20,4%, oznacza to, że w grupie górników korzystających z zasiłku socjalnego bezrobocie jest wyższe niż w gminie o ok. 11%. Pozostali podjęli pracę lub wyemigrowali z Nowej Rudy (takich było ok. 3%), w tym 10,8% ogółu korzystających z zasiłku socjalnego podjęło pracę na własny rachunek.

Z przedstawionych danych wynikają istotne wnioski, dotyczące efektywności tej formy pomocy dla górników. Widać wyraźnie, że aktywność zawodowa byłych górników korzystających z zasiłku przyznanego na czas przekwalifikowania się i poszukiwania pracy była niska. Po upływie dwuletniego okresu pobierania zasiłku ciągle jeszcze zdecydowana większość badanych pozostawała bierna zawodowo. Jednakże już po upływie jednego roku, tj. po utracie prawa do zasiłku dla bezrobotnych, aktywność zawodowa w badanej grupie wzrosła dwukrotnie. Tak radykalnego spadku bezrobocia w analizowanej grupie byłych górników nie można wyjaśnić równie radykalną poprawą sytuacji na rynku pracy w badanej gminie. Bardziej prawdopodobne jest inne wyjaśnienie: **wysokie bezrobocie w grupie górników korzystających z zasiłku socjalnego wynika nie tyle z braku pracy, co z braku chęci jej szukania**. Dopiero po kilku miesiącach od zakończenia pobierania zasiłku radykalnie zmniejszyła się w tej kategorii liczba bezrobotnych, chociaż proporcjonalnie nadal jest ich jeszcze więcej niż wśród mieszkańców gminy. Zasiłek socjalny,

⁵ Źródło: opracowanie wykonane w KWK „Nowa Ruda” – *Analiza ilościowa byłych pracowników Kopalni Węgla Kamiennego „Nowa Ruda”*.

zamiast pobudzać aktywność zawodową zwalnających się z pracy górników, skłania ich raczej do bierności.

Jednorazowa odprawa pieniężna bezwarunkowa. Jest to świadczenie wprowadzone od 1 stycznia 1998 roku. Przysługuje ono pracownikom zatrudnionym pod ziemią, zaś od 1 stycznia 1999 roku także zatrudnionym na powierzchni przy mechanicznej przeróbce węgla, z którymi została rozwiązana umowa o pracę na ich wnioski. Wysokość odprawy do końca 1999 roku wynosi 24-krotną kwotę przeciętnego wynagrodzenia w kopalniach z trzeciego kwartału roku poprzedzającego. Obecnie wynosi ona ok. 50 tys. zł brutto, zaś po potrąceniu podatku jest to ok. 40 tys. zł, czyli kwota w przybliżeniu równa trzyletniemu przeciętnemu wynagrodzeniu w gospodarce narodowej. W latach następnych przewidziano zmniejszenie wysokości odpraw: w 2000 roku wskaźnik wielokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w kopalniach z trzeciego kwartału roku poprzedzającego, według którego obliczana jest odprawa, ulega zmniejszeniu do 21,6, w 2001 r. – do 16,8, a w 2002 r. wyniesie już tylko 12.

Wymienione osłony socjalne cieszą się zarówno w badanej kopalni, jak i w innych kopalniach węgla w kraju tak dużą popularnością, że liczba chętnych do skorzystania z tej formy odejścia z górnictwa przekracza możliwości budżetu państwa i z tego powodu nie każdy chętny może otrzymać odprawę. Staje się to z kolei przyczyną ostrych protestów górników, domagających się od rządu zwiększenia nakładów na osłony socjalne bądź zahamowania tempa likwidowania kopalń. Tylko w jednym roku – 1998 – z pakietu socjalnego (urlopy górnicze, odprawy bezwarunkowe, zasiłki socjalne) skorzystało 25,8 tys. pracowników kopalń. Kosztowało to budżet państwa 755 mln zł, a w 1999 roku zainteresowanie górników osłonami jeszcze wzrosło. Na ten cel w budżecie 1999 roku przeznaczono 953 mln, a już w połowie tego roku okazało się, że jest to kwota niewystarczająca⁶. W badanej kopalni spośród osłon socjalnych największą popularnością cieszą się jednorazowe odprawy pieniężne, zaś zasiłkiem socjalnym górnicy nie interesują się wcale.

Z **jednorazowej bezwarunkowej odprawy pieniężnej**, wprowadzonej na początku 1998 roku, skorzystało do końca 1998 roku 326 pracowników badanej kopalni. Podobnie jak w przypadku korzystających z zasiłku socjalnego byli to głównie ludzie młodzi: w wieku do 35 lat – 71%, 36–40 lat – ok. 20%, pozostali stanowią ok. 9%.

Z ogólnej liczby byłych górników kopalni, którzy skorzystali z jednorazowej odprawy, zbadano losy zawodowe 199 osób (tj. 61% ogółu korzystających z odprawy), będących mieszkańcami gminy Nowa Ruda. W momencie prowadzenia badań, tj. w maju 1999 roku, w tej grupie **40% pobierało zasiłki dla bezrobotnych**, pozostali podjęli pracę, wyemigrowali z Nowej Rudy albo nie zgłosili się do urzędu pracy po zasiłek dla bezrobotnych. Zwraca uwagę niewielki odsetek byłych górników zakładających własne firmy (tylko 6,5%). Pomimo tego, że odprawa stanowi znaczną kwotę, to jednak rzadko jest

⁶ „Sterowanie górniczym pakietem”, *Rzeczpospolita* z 2 marca 1999.

inwestowana przez byłych górników w tworzenie nowego miejsca pracy, często zaś przeznaczana na konsumpcję w długim okresie bierności zawodowej.

W sumie z aktywnych osłon socjalnych – tj. z zasiłku socjalnego i jednorazowej odprawy pieniężnej – skorzystało nieco ponad 700 byłych górników, co stanowi ok. 14% załogi według stanu zatrudnienia w 1992 roku. W większości są to ludzie młodzi w wieku do 35 lat. Znaczna ich część, tj. od 30 do 40%, pozostaje bezrobotna. **Bezrobocie w tej grupie byłych górników jest dwukrotnie wyższe niż wśród ogółu mieszkańców miasta i gminy Nowa Ruda.**

Nie stwierdzono istotnej zależności między wiekiem byłych górników a ich zatrudnieniem. Bez pracy pozostają równie często respondenci bardzo młodzi, w średnim wieku, jak i najstarsi, w wieku powyżej 40 lat. A zatem wbrew powszechnym przekonaniom w przypadku zbadanej grupy byłych górników wiek nie jest istotnym czynnikiem wpływającym na szansę znalezienia pracy.

W grupie ankietowanych, którzy aktualnie nie pracują, prawie wszyscy deklarują, że starają się znaleźć dla siebie zatrudnienie, czekając na propozycję urzędu pracy lub działając na własną rękę. Jednakże aż dwie trzecie spośród nich nie stara się zdobyć nowego zawodu. Świadczy to o biernej postawie wobec pozostawania w sytuacji bezrobocia, co jest prawdopodobnie przyczyną ich niepowodzeń na rynku pracy. Tymczasem praca w górnictwie bez względu na posiadany zawód wyuczony jest inna niż poza górnictwem i dlatego niemal każdy były górnik musi nabyć nowych umiejętności.

W sumie można stwierdzić, że w znacznej mierze zawiodły te formy pomocy dla odchodzących z kopalni i z zawodu górników, które miały ich zachęcić do zmiany zawodu i podjęcia nowego zatrudnienia, zwłaszcza do podjęcia pracy na własny rachunek. Władzom kopalni nie udało się zatrudnić w utworzonych spółkach planowanej grupy 1,5 tys. byłych górników (zatrudniło się tylko 272) ani też odprawy pieniężne nie zachęciły byłych górników do zakładania własnych firm⁷. Natomiast wielu korzystających zarówno z zasiłku socjalnego, jak i z odprawy pieniężnej przez długi czas wybrało z własnej woli lub z konieczności bierność zawodową.

O biernej postawie części byłych górników wobec bezrobocia świadczy niechęć do zmiany miejsca zamieszkania w poszukiwaniu pracy. Według szacunków na zmianę miejsca zamieszkania zdecydowało się zaledwie 2–3% byłych górników, korzystających z osłon socjalnych. Część byłych górników, będących młodymi ludźmi, potraktowało więc osłony socjalne jako okazję do kilkuletniego wypoczynku po niezbyt długim okresie zatrudnienia w kopalni. Podkreślimy jednak słowo **część** byłych górników, ponieważ większość z nich podjęła nowe zatrudnienie.

Górnikom zarówno korzystającym, jak i ubiegającym się o jednorazową odprawę pieniężną zadano w ankiecie pytanie: „Czy utrata pracy w kopalni

⁷ Warto dodać, że według wstępnych szacunków na Górnym Śląsku 17% odchodzących z zawodu górników zakłada małe prywatne firmy (por. „Rząd planuje odejście kolejnych 20 tys. górników”, *Rzeczpospolita* 1999, nr 17).

z powodu planowanej jej likwidacji jest dla Pana istotnym problemem życiowym?” Uzyskano następujący rozkład odpowiedzi: tak – 34,2%, raczej tak – 18,9%, raczej nie – 26,1%, nie – 20,7%. Tylko co trzeci odpowiadający zdecydowanie twierdzi, że jest to dla niego poważny problem życiowy, zaś co piąty zdecydowanie temu zaprzecza. Pozostali, tj. 45%, mniej lub bardziej, ale tylko w ograniczonym stopniu odczuwają likwidację kopalni jako swój problem. Odpowiedzi na to pytanie bardzo silnie zależą od tego, czy respondenci znaleźli już nową pracę, czy też pozostają bez zatrudnienia. Dla zdecydowanej większości, tj. dla 81,5% tych byłych górników, którzy wzięwszy odprawę pieniężną znaleźli nowe miejsce pracy, likwidacja kopalni nie jest już problemem życiowym, chociaż pozostali, tj. co piąty z nich, nadal jeszcze tak odczuwa to wydarzenie.

Z rozkładów odpowiedzi na inne pytania ankiety, zamieszczonych w tab. 1, można wnioskować, w jakim stopniu według badanych górników odprawy pieniężne są korzystne i rekompensują utratę pracy i zawodu. Większość badanych górników wolałaby pracować nadal w kopalni jeszcze przez długi czas aż do emerytury niż otrzymać odprawę, z której tylko co czwarty jest zadowolony, a pozostali są bądź niezadowoleni, bądź stwierdzają, że „muszą być zadowoleni”. Byli górnicy, którzy znaleźli nową pracę, są częściej zadowoleni z odprawy niż ci, którzy pozostają bezrobotni, ale i tak połowa zatrudnionych byłych górników nadal deklaruje tylko „wymuszone” zadowolenie.

Zatem według respondentów zawarta przez nich transakcja – dobrowolne zwolnienie się z pracy w kopalni w zamian za odprawę pieniężną – dla większości ankietowanych jest niekorzystna. Górnicy godzą się na nią, a nawet nalegają na władze kopalni o jak najszybsze przyznanie odpraw nie dlatego, że są one dla nich atrakcyjne, lecz dlatego, że utrata pracy w kopalni jest nieuchronna. Gdyby nie likwidacja kopalni, to około 70% górników wolałoby pozostać w swoim zawodzie. Nawet wśród tych byłych górników, którym udało się znaleźć nową pracę, jeszcze niemal połowa, tj. 46,4%, tęskni za pracą w kopalni.

W sumie z rozkładu odpowiedzi respondentów wynika, że badani górnicy nie są zadowoleni z odpraw pieniężnych, jakie otrzymują za dobrowolne odejście z pracy w kopalni, przede wszystkim dlatego, że odprawy nie rekompensują im strat zarówno materialnych, jak i stresów i innych trudności związanych ze zmianą zawodu, a ponadto często są mało efektywną formą pomocy w nowej sytuacji zawodowej. Nie oznacza to oczywiście, że badani górnicy kwestionują celowość wypłacania im odpraw pieniężnych, ale większość z nich zamiast odpraw i zmiany zawodu wolałaby nadal pracę w górnictwie. Odprawy pieniężne w świadomości górników istnieją raczej jako świadczenia socjalne, a nie kapitał inwestycyjny, jako rekompensaty za utracone zdrowie i pracę zawodową, a nie zachęta do wzmoczonego wysiłku w celu stworzenia sobie nowego miejsca pracy w innym zakładzie lub we własnej firmie.

Tab. 1. Poziom zadowolenia respondentów z jednorazowej odprawy pieniężnej

Kategorie odpowiedzi	Respondenci ogółem <i>n</i> = 111	a) zwolnili się za odprawą i są bezrobotni <i>n</i> = 34	b) zwolnili się za odprawą i mają nową pracę <i>n</i> = 28	c) jeszcze pracują w kopalni, ale wnoszą o odprawę <i>n</i> = 49
Czy jest Pan zadowolony z otrzymanej odprawy pieniężnej?				
Bardzo zadowolony	6,5	0,0	14,3	–
Zadowolony	17,7	8,8	28,6	–
Niezadowolony	11,3	14,7	7,1	–
Bardzo niezadowolony	1,6	2,9	0,0	–
Muszę być zadowolony	62,9	73,5	50,0	–
Razem	100,0	100,0	100,0	–
Gdyby Pan mógł wybierać, to co uznałby Pan za korzystniejsze dla siebie?				
Pracować nadal w kopalni jeszcze przez długi czas	64,0	70,6	46,4	69,4
Przyjąć odprawę i odejść do innego zawodu	36,0	29,4	53,6	30,6
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: badania własne.

4. Wnioski i komentarze

W badanej kopalni głównym sposobem redukcji zatrudnienia jest odsyłanie górników na zwykłe lub przyśpieszone emerytury w postaci urlopów górniczych. W ten sposób w ciągu siedmiu lat zredukowano wielkość załogi kopalni aż o 40%. Podjęte przez władze kopalni liczne przedsięwzięcia gospodarcze stworzyły miejsca pracy dla około 5,5% załogi, co jest wprawdzie istotnym osiągnięciem, ponieważ w tak dramatycznej sytuacji liczy się każde nowe miejsce pracy, ale i tak znacznie odbiega od planowanej liczby nowych miejsc pracy. Wprowadzenie osłon socjalnych pozwoliło zmniejszyć zatrudnienie o około 14% stanu załogi. W sumie metoda stopniowego likwidowania noworudzkiej kopalni jest realizowana pomyślnie i bez dramatycznych napięć społecznych.

Pomyślnie z punktu widzenia władz kopalni rozwiązanie problemu redukcji zatrudnienia nie oznacza jednak, że zastosowane metody w badanym regionie można uznać za najbardziej efektywne ze społecznego i ekonomicznego punktu widzenia. Wydłużanie procesu likwidacji nierentownej kopalni, aby można

było w naturalny sposób rozwiązać problem zatrudnienia górników, jest bardzo kosztowne zarówno w sensie ekonomicznym (dopłaty do wydobywanego węgla, dotacje państwa, długi kopalni w postaci niezapłaconych podatków i składek na ZUS, wydatki budżetowe na osłony socjalne i wcześniejsze emerytury itd.), jak też w sensie społecznym. Jest to jawne i ukryte wydawanie wielkich pieniędzy, które nie tworzą perspektyw rozwoju regionu.

Uważamy, że zamiast wydawać pieniądze na coraz wcześniejsze emerytury i w znacznej mierze marnotrawione osłony socjalne, lepiej byłoby te państwowe środki finansowe wydać na inwestycje produkcyjne wspomagane kapitałem prywatnym. **Górnikom likwidowanej kopalni potrzebne są przede wszystkim nowe miejsca pracy**, a nie bogate jak na możliwości budżetu państwa polskiego osłony socjalne. Doktrynalne wycofanie się państwa z prowadzenia aktywnej polityki inwestycyjnej w podupadających regionach z powodu likwidacji branży górniczej jest kosztownym i mało efektywnym sposobem rozwiązywania problemów społecznych. Polityka szczodrych świadczeń socjalnych w postaci płatnych urlopów, zasiłków górniczych i odpraw pieniężnych, w dużej mierze wymuszona protestami górników, jak każda rozbudowana działalność socjalna jest społecznie niesprawiedliwa, nie daje odchodzącym górnikom satysfakcji, nie przyczynia się w znaczącym stopniu do tworzenia nowych miejsc pracy, nie pobudza do wysiłku i aktywności zawodowej, lecz przeciwnie, powoduje bierność, wyuczoną bezradność, roszczeniowe postawy itp. Wydawanie pieniędzy na osłony socjalne i wczesne emerytury być może rozwiązuje problemy bytowe odchodzącego pokolenia górników, a przynajmniej doraźnie uspokaja ich nastroje polityczne, ale nie stwarza perspektyw zawodowych na przyszłość dla młodego pokolenia w regionie. Może się bowiem okazać, że w wyniku takiej polityki będzie to region zamieszkały przez młodych emerytów i sfrustrowaną brakiem perspektyw życiowych bezrobotną i emigrującą młodzież.

Literatura

- Malara Z., 1998, *Metodyka dokonywania zmian restrukturyzacyjnych w obszarze organizacji i zarządzania przedsiębiorstw*, Wrocław: Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej.
- Mikuła B., Potocki A., 1998, *Humanizacja organizacji pracy. Aspekty metodologiczne*, Kraków: Wyd. AE.
- Sędek G., 1991, „Bezradność w środowisku zawodowym: przyczyny i skutki” (w:) Gliszczyńska X. (red.), *Psychologiczny model efektywności pracy*, Warszawa: PWN.