

Grzegorz CZARNY\*

## Łagodzenie skutków restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego

**STRESZCZENIE.** Na podstawie oficjalnych dokumentów zestawiono programy związane z łagodzeniem skutków restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego. Omówiono propozycje pakietu osłonowego uwzględniającego świadczenia wyrównawcze, pomostowe, aktywizująco-adaptacyjne, górnicze, a także pożyczki na tworzenie nowych miejsc pracy i rozpoczęcia działalności gospodarczej. Stwierdzono, że ze względu na trudną sytuację społeczną na Górnym Śląsku łagodzenie skutków jest niezwykle istotnym problemem. Należy wykorzystać możliwości finansowe Unii po zabezpieczeniu wkładu własnego. Realizacja programów zależy będzie od polityki rządu, aktywności samorządów i odpowiedniej działalności decydentów górniczych.

**SŁOWA KLUCZOWE:** restrukturyzacja górnictwa, pakiety osłonowe, świadczenia górnicze

### Wprowadzenie

Łagodzenie społeczno-gospodarczych skutków planowanej restrukturyzacji sektora węgla kamiennego należy niewątpliwie do najpilniejszych i najtrudniejszych zadań, jakie stoją przed rządem Rzeczypospolitej Polskiej oraz samorządami regionalnymi [10]. Oczywiście jest, iż kolejny program nie może powielić błędów poprzednich programów, zwłaszcza

---

\* Mgr — Wektor Sp. z o.o., Chorzów; e-mail: gczarny@op.pl

Recenzent: prof. dr hab. inż. Wiesław BLASCHKE

w sferze generowanych skutków społecznych [3, 4, 7]. Negatywne skutki przeprowadzonych dotychczas działań restrukturyzacyjnych, koncentrują się bowiem na ograniczonym obszarze, a ich skala, związana z dominującą rolą przemysłów tradycyjnych, w tym zwłaszcza górnictwa węgla kamiennego, w gospodarce i w życiu społeczno-kulturalnym regionu, niezwykle silnie determinuje poziom i jakość życia ludności, zmieniając przy tym w zasadniczy sposób przesłanki do dalszego rozwoju społeczności regionu [1, 2, 5, 6]. W niniejszej pracy dokonano, na podstawie oficjalnych dokumentów, przeglądu zamierzeń zmierzających do złagodzenia skutków restrukturyzacji.

## Zespół do spraw łagodzenia skutków restrukturyzacji

W dniu 4 grudnia 2002 r. Zarządzeniem Prezesa Rady Ministrów powołano Międzyresortowy Zespół do spraw złagodzenia skutków restrukturyzacji zatrudnienia w regionach, w których występuje restrukturyzacja sektora węgla kamiennego, do którego zadań należy:

- ❖ inicjowanie i przygotowanie rozwiązań pozwalających efektywnie przeprowadzić proces restrukturyzacji zatrudnienia w sektorze górnictwa węgla kamiennego,
- ❖ opiniowanie rozwiązań przygotowanych w ramach istniejących programów aktywizacji zawodowej oraz nowych rozwiązań w tym zakresie przygotowywanych przez jednostki prowadzące proces restrukturyzacji zatrudnienia przy udziale władz regionalnych województwa śląskiego,
- ❖ monitorowanie przebiegu procesu restrukturyzacji zatrudnienia,
- ❖ informowanie RM o zagrożeniach związanych z prowadzeniem procesu restrukturyzacji zatrudnienia w sektorze górnictwa węgla kamiennego.

Zespół zainicjował prace nad programem, który obejmuje zarówno region śląski jak i region małopolski. Na szczególne podkreślenie zasługuje przyjęcie przez Zespół zasady regionalnego, nie zaś sektorowego, konstruowania tego programu.

W konsekwencji podjęte zostały intensywne prace nad dwoma programami regionalnymi:

- ❖ „Programem łagodzenia w regionie śląskim skutków restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego”[8],
- ❖ „Zintegrowanym programem łagodzenia skutków restrukturyzacji górnictwa, hutnictwa oraz wielkiej syntezy chemicznej na terenie województwa małopolskiego” [9].

Programy te opierają się na obowiązujących, wieloletnich strategiach regionalnych i mają charakter programów operacyjnych do tych strategii, obejmując lata 2003–2006. Po raz pierwszy zastosowane zostało tu nowe, zintegrowane podejście do rozwiązywania problemów społeczno-gospodarczych w restrukturyzowanych regionach, uwzględniające zarazem założenia programu sektorowego jak i strategii regionalnych.

Wśród programowanych działań o charakterze operacyjnym i ograniczonym w czasie, dotyczących procesu restrukturyzacji zatrudnienia, na szczególne podkreślenie zasługuje tzw. „stypendium na przekwalifikowanie”, stanowiące element pakietu działań aktywizacji

jących adresowanych do tracących dotychczasowe miejsce pracy, pracowników powierzchni kopalń. Wypłata tego „stypendium” będzie uzależniona od uczestnictwa w programie doradczo-szkoleniowym, dostosowującym kwalifikacje pracownika do pracy, która jest dla niego poszukiwana. Podstawowym podmiotem obsługującym ten pakiet jest Spółka Restrukturyzacji Kopalń S.A. (SRK), we współpracy z Górnictwem Agencją Pracy oraz Wojewódzkim i Powiatowymi Urzędami Pracy. Pakiet aktywizujący będzie obejmował zarówno pomoc psychologiczną oraz profesjonalną ocenę predyspozycji i umiejętności zawodowych pracownika, identyfikację jego potrzeb w zakresie zmiany kwalifikacji, jak i organizację szkoleń, poszukiwanie pracy lub pomoc w rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej. Okres wypłaty stypendium będzie wynosił do 9 miesięcy. Stypendium obejmie więc to wszystko, co rozumie się pod pojęciem outplacement’u. Warto zaznaczyć, iż ten program outplacement’u będzie pierwszym tego rodzaju programem realizowanym w Polsce w ramach restrukturyzacji zatrudnienia w sektorze węgla kamiennego.

## Stan prac nad programami łagodzenia skutków restrukturyzacji

Prace nad „Programem łagodzenia w regionie śląskim skutków restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego” [8], podjęte z początkiem lutego 2003 r. przez samorząd województwa śląskiego, zostały już zakończone. W dniu 14 kwietnia 2004 r. Sejmik Samorządowy Województwa Śląskiego, po debacie nad projektem programu, przyjął w tej sprawie stosowną uchwałę. Przyjęcie programu poprzedziły konsultacje społeczne ze środowiskiem samorządów gmin, szczególnie gmin górniczych, samorządem gospodarczym i związkami zawodowymi. Zarząd województwa śląskiego w dniu 16 kwietnia 2004 r. przekazał przyjęty projekt programu do MGPIPS, gdzie został poddany pogłębionym analizom. Dyskusja nad tym projektem była przedmiotem posiedzenia Zespołu do spraw złagodzenia skutków restrukturyzacji zatrudnienia w regionach, w których następuje restrukturyzacja sektora węgla kamiennego, 30 kwietnia 2004 r. Zespół uznał za konieczne doprecyzowanie przedsięwzięć realizowanych w ramach Programu. Znowelizowany program został przekazany przez Samorząd Województwa 30 maja 2004 r. i był ponownie rozpatrywany na posiedzeniu Zespołu w połowie czerwca 2004 r. Program jest przedmiotem uzgodnień pomiędzy stroną rządową i stroną samorządową.

Prace nad programem „Zintegrowany program łagodzenia skutków restrukturyzacji górnictwa, hutnictwa oraz wielkiej syntezy chemicznej na terenie województwa małopolskiego” [9] także dobiegają końca. Samorząd Województwa przekazał projekt Programu, który przedyskutowano na posiedzeniu Zespołu 6 czerwca 2004 r. Na obszarze woj. małopolskiego zagadnienia dotyczące społecznych skutków restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego wystąpią w nasileniu nieporównywalnie mniejszym niż ma to miejsce w regionie śląskim. Przygotowywany program ma zatem nieco odmienną konstrukcję i zakres przedmiotowy.

## Propozycje pakietu osłonowego

Realizacja „Programu restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 2003–2006 z wykorzystaniem ustaw anty kryzysowych i zainicjowaniem prywatyzacji niektórych kopalń” stwarza potencjalne zagrożenie pogorszenia sytuacji na rynku pracy regionu śląskiego, wywołanej w głównej mierze procesem likwidacji kopalń węgla kamiennego i kumulacją w najbliższym okresie negatywnych skutków społecznych prowadzonej restrukturyzacji [10].

W kontekście działań restrukturyzacyjnych podejmowanych przez Rząd RP aktywizacja i adaptacja zawodowa pracowników odchodzących z sektora stanowiła jeden z najważniejszych elementów prowadzonej restrukturyzacji.

W strukturze odchodzących z sektora pracowników największy odsetek stanowili pracownicy korzystający z urlopów górniczych oraz jednorazowych odpraw pieniężnych bezwarunkowych, natomiast najmniej popularnymi instrumentami były zasiłki socjalne. Mimo znaczących efektów i niezaprzeczalnej roli, jaką odegrały te instrumenty w procesie zmniejszenia zatrudnienia w sektorze górnictwa, nie stanowiły one elementu stymulującego rozwój przedsiębiorczości.

Wprowadzenie instrumentów osłonowo — aktywizujących ma na celu przede wszystkim pobudzenie przedsiębiorczości poprzez wsparcie Małych i Średnich Przedsiębiorstw ukierunkowane na tworzenie nowych miejsc pracy poza sektorem górnictwa, w szczególności dla zwalnianych pracowników przedsiębiorstw górniczych.

Pracownicy przedsiębiorstw górniczych przewidziani do zwolnienia w związku z prowadzoną restrukturyzacją sektora, nie posiadający uprawnień do emerytury lub świadczeń przedemerytalnych, będą mogli skorzystać z dostępnych instrumentów osłonowo-aktywizujących.

Instrumenty ukierunkowane na tworzenie nowych miejsc pracy poza sektorem górnictwa dla zwalnianych pracowników przedsiębiorstw górniczych skierowane do Małych i Średnich Przedsiębiorstw pozwolą na przyspieszenie wzrostu gospodarczego, którego efektem będzie zmiana struktury gospodarczej w regionie poprzez zwiększenie udziału rozwojowych gałęzi przemysłu i usług.

Proponowane instrumenty finansowego wsparcia MSP, do których należą między innymi:

- ❖ świadczenie wyrównawcze,
- ❖ świadczenie pomostowe,
- ❖ świadczenie aktywizujące — adaptacyjne,

mają na celu częściowe sfinansowanie kosztów ponoszonych przez pracodawcę spoza górnictwa, w okresie przygotowania zawodowego byłego pracownika górnictwa do samodzielnego wykonywania zadań na nowoutworzonym stanowisku pracy.

Powyższe instrumenty są nie tylko formą subsydiowania pracodawcy w celu utrzymania przez niego w okresie przejściowym nowoutworzonego miejsca pracy, ale także pozwalają na łagodne przeprowadzenie procesu restrukturyzacji zatrudnienia, bowiem dają byłym pracownikom sektora gwarancję zatrudnienia i zapewniają im określony poziom wynagradzania.

Obok wyżej wymienionych instrumentów, mając na względzie fakt, iż warunkiem bezkolizyjnej w aspekcie społecznym realizacji procesu restrukturyzacji sektora jest zapewnienie zwalnianym pracownikom nowych miejsc pracy, proponuje się współuczestniczenie w kosztach utworzenia miejsca pracy poprzez uruchomienie:

- ❖ pożyczki dla MSP na tworzenie nowych miejsc pracy,
- ❖ pożyczki dla byłych pracowników górnictwa na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Oprócz powyższego proponuje się wprowadzenie nowej formy instrumentu osłonowego — świadczenia górniczego.

Świadczenie górnicze, jako instrument przejściowy ma na celu stworzenie warunków do nabycia uprawnień do emerytury górniczej zwalnianym pracownikom, posiadającym długi staż pracy górniczej, których ewentualne zwolnienie przed dniem 31 grudnia 2006 r. w związku z postawieniem kopalń w stan likwidacji pozbawiłoby ich tego przywileju.

Instrument ten, jako jedyny z zaproponowanych ma charakter osłonowy z uwagi na objęcie nim szczególnej grupy pracowników, których przekwalifikowanie z uwagi na dotychczas wykonywaną przez nich pracę, a także długi staż pracy nie dałoby spodziewanych efektów.

Niezależnie od powyżej proponowanych rozwiązań w ramach outplacementu, każdy pracownik odchodzący z górnictwa:

- ❖ może skorzystać z dostępnych szkoleń przekwalifikujących, pozwalających na zdobycie nowych lub podniesienie poziomu posiadanych kwalifikacji zawodowych,
- ❖ objęty zostanie pomocą w odnalezieniu się w nowej sytuacji życiowej w ramach organizowanych warsztatów psychologicznych wyrównujących ich szansę na rynku pracy.

Poniżej przedstawiono wybrane elementy proponowanego pakietu.

#### **Świadczenie wyrównawcze**

Świadczenie wyrównawcze jako instrument przejściowy, wspomagający utrzymanie nowoutworzonego miejsca pracy wynosi 50% wynagrodzenia pracownika w poprzednim zakładzie pracy obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. Zasady oraz warunki przyznawania świadczenia traktowanego jako instrument wspierający proces tworzenia nowego miejsca pracy oraz osłonowy dla zwalnianego pracownika. Obowiązki pracodawcy spoza górnictwa, od realizacji których uzależnione będzie jego subsydiowanie w przypadku zatrudnienia byłego pracownika górnictwa:

- ❖ utworzenie nowego miejsca pracy,
- ❖ zatrudnienie byłego pracownika górnictwa na czas nieokreślony,
- ❖ gwarancja zatrudnienia pracownika przez okres 24 miesięcy,
- ❖ gwarancja wynagrodzenia miesięcznego nowoprzyjętego pracownika w wysokości 50% dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. refundacja kosztów, o których mowa wyżej przysługiwać będzie przez okres 24 miesięcy.

#### **Świadczenie pomostowe**

Świadczenie pomostowe przysługuje wszystkim zwalnianym pracownikom powierzchni kopalń, którzy do dnia 31.12. 2006 r. nabędą uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego.

Świadczenie pomostowe jako instrument przejściowy, wspomagający utrzymanie nowoutworzonego miejsca pracy do czasu nabycia przez byłego pracownika górnictwa upraw-

nień do świadczenia przedemerytalnego, wynosi 50% wynagrodzenia pracownika w poprzednim zakładzie pracy obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.

Zasady oraz warunki przyznawania świadczenia pomostowego traktowanego jako instrument wspierający proces tworzenia nowego miejsca pracy oraz osłonowy dla zwalnianego pracownika.

Obowiązki pracodawcy spoza górnictwa, od realizacji których uzależnione będzie jego subsydiowanie w przypadku zatrudnienia byłego pracownika górnictwa:

- ✧ utworzenie nowego miejsca pracy,
- ✧ zatrudnienie byłego pracownika górnictwa na czas nieokreślony,
- ✧ gwarancja zatrudnienia pracownika przez okres uprawniający pracownika do nabycia uprawnień do świadczenia przedemerytalnego,
- ✧ gwarancja wynagrodzenia miesięcznego nowoprzyjętego pracownika w wysokości 50% dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.

#### **Świadczenie aktywizujące — adaptacyjne**

Świadczenie aktywizujące — adaptacyjne skierowane jest do wszystkich przewidzianych do zwolnienia pracowników powierzchni kopalń, którzy nie skorzystają ze świadczenia wyrównawczego lub pomostowego.

Świadczenie aktywizujące — adaptacyjne realizowane jest z wykorzystaniem dwóch instrumentów:

- ✧ stypendium na przekwalifikowanie,
- ✧ refundacja części kosztów poniesionych przez pracodawcę spoza górnictwa w trakcie praktycznej nauki zawodu nowoprzyjętego pracownika.

#### **Stypendium na przekwalifikowanie**

Stypendium na przekwalifikowanie obejmuje:

- ✧ szkolenie przekwalifikujące finansowane ze środków funduszu pracy,
- ✧ świadczenie na przekwalifikowanie.

W okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowanie — instrumentu osłonowo-aktywizującego mającego na celu przekwalifikowanie zawodowe pracownika pod kątem przyszłego zapotrzebowania na rynku pracy — pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

#### **Refundacja części kosztów**

Obowiązki pracodawcy spoza górnictwa, od realizacji których uzależnione będzie jego subsydiowanie w przypadku zatrudnienia byłego pracownika górnictwa:

- ✧ utworzenie nowego miejsca pracy,
- ✧ zatrudnienie byłego pracownika górnictwa na czas nieokreślony,
- ✧ gwarancja zatrudnienia pracownika przez okres co najmniej dwunastu miesięcy.

Pracodawca otrzyma refundację części kosztów ponoszonych w 12 miesięcznym okresie szkolenia — praktycznej nauki zawodu — związanych z przygotowaniem pracownika do samodzielnego wykonywania pracy na nowoutworzonym stanowisku pracy, w wysokości

nie przekraczającej minimalnego wynagrodzenia miesięcznego powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne rozumiane jako składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe finansowane z własnych środków płatnika tych składek, refundacja obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc szkolenia — praktycznej nauki zawodu — pracownika.

#### **Pożyczka na tworzenie nowych miejsc pracy**

Pożyczka na tworzenie nowych miejsc pracy skierowana jest do pracodawców sektora małych i średnich przedsiębiorstw, którzy utworzą nowe miejsca pracy dla pracowników zwolnionych w procesie restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego.

Obowiązki pracodawcy spoza górnictwa, od realizacji których uzależnione będzie udzielenie pożyczki:

- ✧ pracodawca zobowiąże się do zorganizowania nowych miejsc pracy w terminach określonych w umowie pożyczki,
- ✧ pracodawca zawrze z pracownikiem umowę na czas nie określony,
- ✧ pracodawca zobowiąże się do zatrudniania pracownika przez okres co najmniej 24 miesięcy.

#### **Pożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej**

Pożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej skierowana jest do byłych pracowników górnictwa rozpoczynających działalność gospodarczą (samozatrudnienie):

Wysokość pożyczki nie może przekroczyć dwudziestokrotności przeciętnego wynagrodzenia rozumianego jako przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale.

Pożyczka będzie umorzona na wniosek pożyczkobiorcy pod warunkiem prowadzenia działalności gospodarczej przez okres co najmniej 24 miesięcy oraz po spełnieniu innych warunków określonych w umowie.

#### **Świadczenie górnicze**

Świadczenie górnicze przysługuje wszystkim zwalnianym pracownikom kopalń zatrudnionym pod ziemią, którzy do dnia 31.12. 2006 r. nabędą uprawnienia do emerytury górniczej.

Świadczenie górnicze wypłacane jest w wysokości 50% wynagrodzenia pracownika obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.

Świadczenie będzie wypłacane pracownikowi co miesiąc, począwszy od miesiąca w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy,

Świadczenie przyznawane będzie na okres do czasu nabycia uprawnień emerytalnych,

Wprowadzenie powyższego instrumentu wymaga dostosowania zapisów ustawy emerytalnej — wprowadzenie analogicznych rozwiązań jak w przypadku urlopów górniczych.

Wprowadzenie świadczenia górniczego pozwoli na obniżenie kosztów związanych z zatrudnieniem „socjalnym” nawet w przypadku jeśli świadczenie to musiałoby zostać sfinansowane ze środków własnych przedsiębiorstwa górniczego (ok. 60%).

## Podsumowanie

Analizując sposoby złagodzenia skutków restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego uwzględnić należy także poniższe uwagi.

- ✧ Celowe jest rozważenie ewentualnego rozszerzenia przedstawionych powyżej propozycji. Ostateczna wersja pakietu powinna być wdrożona po jego wynegocjowaniu z partnerami społecznymi.
- ✧ Zakłada się że środki publiczne przeznaczone na proces aktywizacji zawodowej oraz zabezpieczenia socjalnego, szczególnie w zakresie związanym z tworzeniem nowych miejsc pracy w regionie i aktywizacją rynku pracy, będą stanowiły uzupełnienie wkładu polskiego do funduszy unijnych planowanych do wykorzystania w regionie Śląska i Małopolski. Powodzenie tego pomysłu zależeć będzie od odpowiedniego przygotowania niezbędnych projektów, zabezpieczenie własnych środków finansowych oraz uzyskanie zgody Komisji.

Ze względu na złożoną sytuację społeczną na Górnym Śląsku, rosnące bezrobocie, stosunkowo małą ilość tworzonych nowych miejsc pracy problem złagodzenia skutków restrukturyzacji jest poważnym problemem, przed którym stają zarówno decydenci górniczy jak i władze samorządowe a także rząd. Należy mieć nadzieję, że proponowane metody okażą się skuteczne i restrukturyzacja górnictwa nie będzie wywoływać niepokojów społecznych.

## Literatura

- [1] BIJAŃSKA J., KARBOWNIK A., — Restrukturyzacja polskiego górnictwa węgla kamiennego w latach 1990–1999. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej. Gliwice.
- [2] BLASCHKE W. — Reforma Górnictwa Węgla Kamiennego w Polsce w latach 2003–2006 — ocena autorska niektórych problemów górnictwa węgla kamiennego w świetle przedłożonego rządowego projektu programu.
- [3] Praca zbiorowa pod kierunkiem J. Chojnackiego: Górnictwo Węgla Kamiennego: Analiza stanu propozycje działań restrukturyzacyjnych. Katowice 2001.
- [4] Restrukturyzacja górnictwa a struktura kopalń węgla kamiennego. Główny Instytut Górnictwa. Katowice 2002.
- [5] STACHOWICZ J., 2001 — Zarządzanie procesami reorientacji strategicznej w przedsiębiorstwach przemysłów tradycyjnych. Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa.
- [6] Praca zbiorowa pod redakcją K. Wodarskiego: Struktura organizacyjna i modelowanie systemu informacyjnego spółki węglowej. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej. Gliwice 2001.
- [7] Stanowisko Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Górnictwa w odniesieniu do polityki państwa wobec problemów krajowej gospodarki paliwowo-energetycznej. Katowice 2000.
- [8] Program złagodzenia w regionie śląskim skutków restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego. Zarząd Województwa. Katowice maj 2003.
- [9] Zintegrowanym programem złagodzenia skutków restrukturyzacji górnictwa, hutnictwa oraz wielkiej syntezy chemicznej na terenie województwa małopolskiego (projekt).



[10] INFORMACJA DLA RADY MINISTRÓW o realizacji restrukturyzacji górnictwa z uwzględnieniem barier zagrażających wykonaniu poszczególnych zadań oraz kroków zmierzających do ich przezwyciężenia. Warszawa, czerwiec 2003.

Grzegorz CZARNY

## Mitigation of unfavorable effects of hard coal mining restructuring

### Abstract

Programs of unfavorable effects of hard coal mining restructuring have been compiled in the paper basing on an official documents. The social protection package have been described that offers supplementary payment performance, intermediate payment, payment for stimulation and adaptation activity, miners payment as well as loans for new job formation and for commencement of economic activity. It is stated that due to a difficult social situation in the Upper Silesia the mitigation of unfavorable effects of restructuring is a very essential problem. It is necessary to take a full advantage of the financial possibilities our belonging to the European Union, after gathering own input. The programs realization will depend on the government policy, activity of local authorities and an appropriate decisions of hard coal management.

KEY WORDS: Coal mining restructuring, social protection package, mining performance