



## Główny Instytut Górnictwa – Państwowy Instytut Badawczy

### Autorzy badań:

**Piotr Hetmańczyk, Sylwia Jarosławska-Sobór i Ryszard Marszowski**

- 1) Przewidywanie przyszłych umiejętności a wewnętrzny potencjał przedsiębiorców.**
- 2) Wpływ zamknięcia zakładów górniczych na lokalne otoczenie m.in. przedsiębiorców, rynek pracy.**
- 3) Włączanie interesariuszy w dialog społeczny w procesie zamykania zakładu górniczego w celu zmniejszenia możliwości występowania konfliktów społecznych.**
- 4) Przewidywanie i łagodzenie możliwości wystąpienia negatywnych skutków społecznych związanych z procesem zamykania kopalń i ochrony pracowników przed zwolnieniem.**



## Zastosowane metody i techniki badawcze

**Badania jakościowe (FGI oraz IDI).**

**Badania ilościowe (ankietyzacja przedsiębiorców pozagórniczych).**

- **8 badań focusowych FGI - 142 uczestników**
- **13 wywiadów pogłębionych IDI**
- **ankieta CAWI/CATI - 142 przedsiębiorców**

### **Termin i miejsce realizacji badań**

**FGI/IDI - 30.09.2022 - 30.01.2023, Zawiercie, Katowice, Rybnik, Pogwizdów, Bytom, Tychy,  
Gliwice, Częstochowa**

**CAWI/CATI – 10-11.2022**







## Grupy badawcze oraz dobór próby

- eksperci, którzy reprezentują zróżnicowane środowiska społeczne, wykonywany zawód i doświadczenie zawodowe oraz pośrednio lub bezpośrednio uczestniczą w procesie transformacji,
- pełnią istotną rolę w procesie transformacji, są potencjalnymi beneficjentami, udzielają wsparcia niematerialnego decydentom i potencjalnym beneficjentom,
- są uznawani za źródła wiedzy na temat transformacji energetycznej i społeczno-gospodarczej.





***„Sprawiedliwa transformacja to odchodzenie od węgla i przechodzenie na gospodarkę neutralną dla klimatu. A jednocześnie zapewnienie wsparcia dla firm we wszystkich branżach współpracujących z górnictwem, ale także wsparcie dla rodzin pracowników branży górniczej i pracowników przedsiębiorstw powiązanych z górnictwem. Działania muszą być realizowane w dialogu i za zgodą środowisk lokalnych, mieszkańców i z pomocą rządu.”***



# Kluczowe wnioski z badań

1. Niewystarczający jest poziom świadomości społecznej nt. procesu transformacji energetycznej oraz społeczno-ekonomicznej w regionie.
2. Dialog społeczny (DS) jest podstawowym instrumentem ograniczającym możliwość wystąpienia i łagodzenia konfliktów społecznych w procesie zamykania kopalń.
3. Główne zadanie DS eksperci upatrują przede wszystkim w konieczności przygotowania ludzi na zmiany, wynikające z transformacji energetycznej.

## Metody:

- **poprzez regularne spotkania interdyscyplinarne na temat różnych kierunków transformacji, zmian zachodzących w świecie i otoczeniu społeczno-gospodarczym, wsparcie inicjatyw oddolnych,**
- **upowszechnienie wiedzy poprzez wymianę wiedzy, dobrych praktyk z regionów, gdzie trwa lub już zakończył się proces transformacji energetycznej,**
- **poszerzanie współpracy na poziomie lokalnym i większe zaangażowanie różnych grup interesariuszy transformacji w proces decyzyjny.**





## Skuteczność narzędzi dialogu społecznego

| Forma   | Poziom znajomości | Ocena przydatności |
|---|-------------------|--------------------|
| negocjacje związków zawodowych z pracodawcą   | wysoki            | średnia            |
| podpisanie umowy społecznej/ kontraktu branżowego   | wysoki            | średnia            |
| spotkania informacyjne dla zwalnianych pracowników zakładów górniczych (np. dotyczące re kwalifikacji, możliwości podjęcia pracy u innego pracodawcy) | <b>wysoki</b>     | <b>wysoka</b>      |
| wymiana informacji i dobrych praktyk na poziomie zarządów firm zwalniających i pragnących zatrudnić pracowników górnictwa                             | <b>wysoki</b>     | <b>wysoka</b>      |
| spotkania informacyjne dla społeczności lokalnych gmin górniczych dotyczące nadchodzących zmian i przyszłości mieszkańców                             | <b>wysoki</b>     | <b>wysoka</b>      |
| konsultacje społeczne dokumentów rozwoju regionalnego, w tym lokalnych strategii rozwoju  | średni            | niska              |
| udział w instytucjach dialogu społecznego na poziomie regionalnym (np. WRDS)  | wysoki            | niska              |
| Lokalne Strategie Rozwoju   | średni            | średnia            |
| wymiana wiedzy i informacji na posiedzeniach Zespołu Regionalnego ds. sprawiedliwej transformacji województwa śląskiego                               | średni            | niska              |
| tworzenie oddolnych partnerstw w celu realizacji konkretnego projektu   | <b>wysoki</b>     | <b>wysoka</b>      |
| wysłuchania publiczne dotyczące planowanych działań w związku z procesem transformacji w podregionach górniczych                                      | niski             | niska              |
| lobbying, dialog pozainstytucjonalny (np. udział w nieoficjalnych spotkaniach)  | <b>średni</b>     | <b>wysoka</b>      |



## Kluczowe wnioski z badań

**Długoterminowe planowanie działań adaptacyjnych, jeszcze przed ostatecznym zamknięciem zakładu górniczego.**

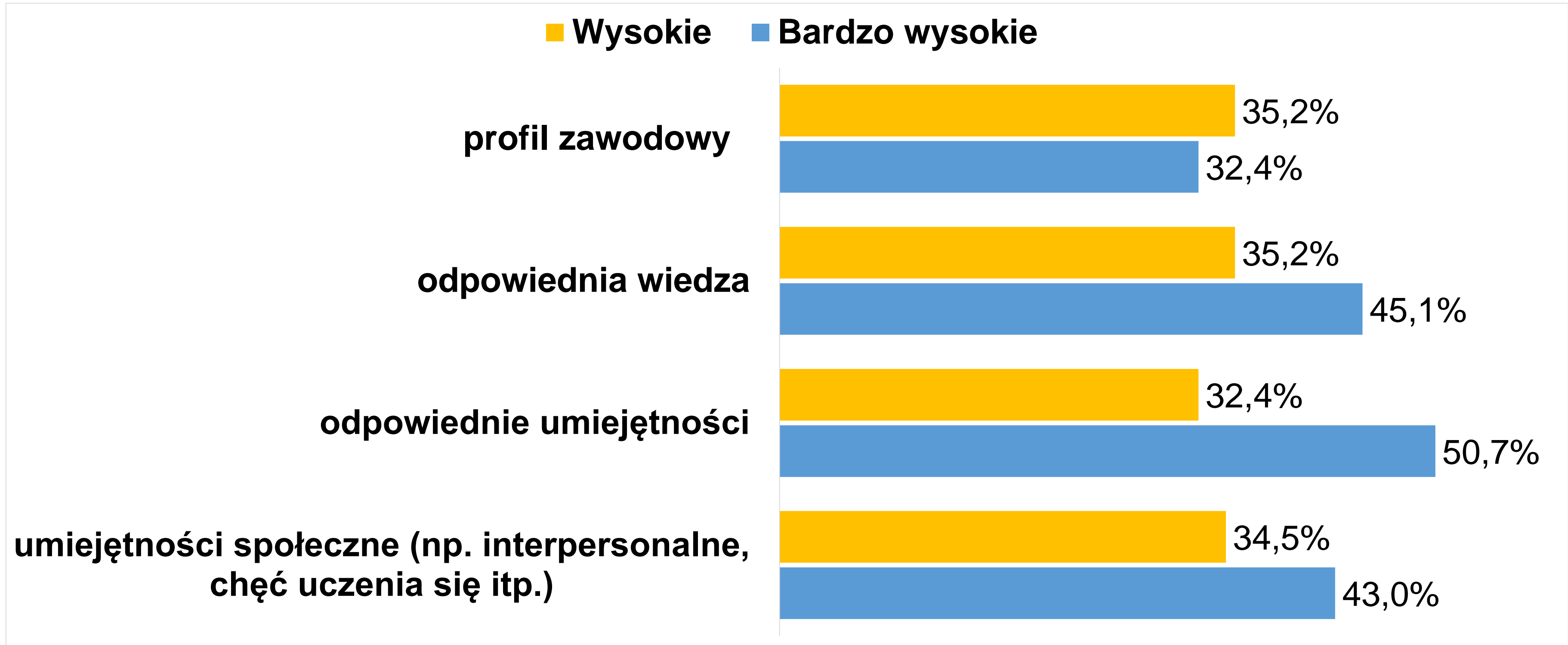
**Ważnym czynnikiem skutecznej realizacji procesu transformacji jest zagospodarowanie pracowników z zamykanych zakładów górniczych i okołogórniczych.**

**Pomocne w rekwalfikacji mogą okazać się programy outplacementowe dla pracowników, którzy jeszcze pracują, ale nie mają perspektywy dalszego trwałego zatrudnienia.**

**Osoby borykające się z utratą pracy lub znajdujące się w obliczu zmiany sytuacji potrzebują kompleksowego wsparcia w oparciu o podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowywanie się.**



## Znaczenie cech pracowników dla podejmowania decyzji o zatrudnieniu w opinii respondentów badania CAWI/CATI







## Kluczowe wnioski z badań

**Niewystarczająca jest gotowość i wiedza przedsiębiorstw do przeprowadzenia procesu dywersyfikacji, modernizacji i restrukturyzacji działalności w kierunku zielonej gospodarki.**

**Niski jest stopień przygotowania finansowego przedsiębiorstw okołogórnicznych na zmiany związane z likwidacją zakładów górniczych.**

**Potrzeba większego zaangażowanie przedsiębiorców w proces transformacji energetycznej i społeczno-gospodarczej jako podmiotów, które najlepiej znają rynek i są motorem zmian gospodarczych.**

**Warunki pracy, a wśród nich wynagrodzenie = ważny element zatrudnienia.**

**Skuteczne narzędzie = dofinansowanie stanowiska pracy.**



## Kluczowe wnioski z badań

**Niepełna jest diagnoza skali, potrzeb i kierunków reorientacji zawodowej związanej z transformacją energetyczną i społeczno-gospodarczą.**

**Rozwijający się i nabierający coraz większego znaczenia sektor srebrnej gospodarki (silver economy) może stanowić alternatywę dla zatrudnienia niektórych grup pracowników z sektorów schyłkowych.**

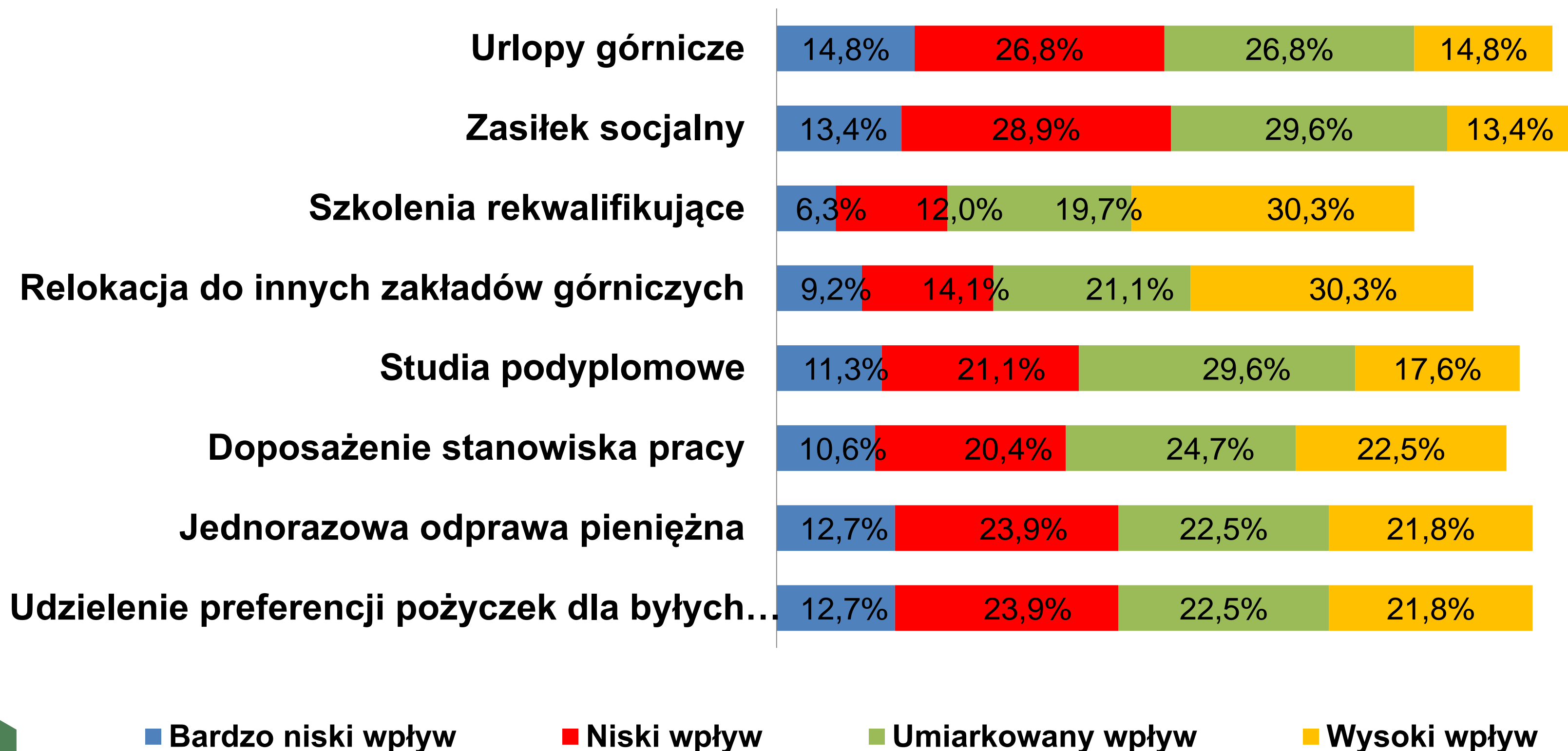
**Pomocnym instrumentem łagodzenia skutków społecznych zamykania zakładów górniczych będzie monitoring rynku pracy.**

**Instrumentem łagodzącym skutki społeczne zamykania zakładów górniczych są duże inwestycje, szczególnie na terenach pogórnich.**

**Problemem jest sprawne wykorzystanie terenów pogórnich.**



## Instrumenty łagodzące negatywne skutki zamykania zakładów górniczych w opinii respondentów badania CAWI/CATI





## **Efektywność instrumentów łagodzenia negatywnych skutków zamykania zakładów górniczych w opinii respondentów badania CAWI/CATI**

- **Szkolenia rekwalifikujące – 55,6%**
- **Relokacja do innych zakładów górniczych – 47,1%**
- **Jednorazowa odprawa pieniężna – 32,3%**
- **Preferencyjne pożyczki – 32,3%**
- **Doposażenie stanowiska pracy – 31,6%**
- **Studia podyplomowe – 30,2%**





# Rekomendacje z badań

## W zakresie komunikowania o procesie transformacji:

- 1. Prowadzenie kampanii informacyjno-promocyjnej, upowszechniającej wiedzę nt. procesu transformacji energetycznej w regionie, jej zakresu, skutków, wykorzystującej różne grupy interesariuszy i różne kanały komunikacji.**
- 2. Należy opracować plan/ strategię komunikacji procesu transformacji na poziomie regionu z uwzględnieniem najbardziej pożądanых form wsparcia tj.:**
  - stałej współpracy w grupach interdyscyplinarnych, łączącej interesariuszy z różnych sektorów/ branż i obszarów tematycznych, wyznaczonych przez kierunki transformacji,
  - wsparcie już istniejących struktur współpracy i wymiany wiedzy, istniejących szczególnie na terenach małych gmin miejskich czy wiejskich takich jak: rady sołtysów, koła gospodyń wiejskich itp.,
  - wsparcie ruchów oddolnych,
  - dobrych praktyk i wymiany wiedzy na ten temat transformacji pomiędzy regionami węglowymi,
  - wizyt studyjnych w miejscach, gdzie już zostały zrealizowane projekty transformacyjne.



# Rekomendacje z badań

## W zakresie kształcenia i przygotowania zawodowego:

1. Opracowanie prognoz dotyczących zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych w odniesieniu do planowanych procesów inwestycyjnych.
2. Opracowanie oferty kształcenia dla obszarów transformowanych, związanej z istniejącym i tworzoną potencjałem gospodarczym oraz odpowiadającej na bieżące i perspektywiczne potrzeby lokalnych rynków pracy.
3. Opracowanie programu identyfikującego potrzeby w zakresie przyszłych umiejętności i potencjału przedsiębiorców, działających na obszarach transformowanych i włączenia go do systemu edukacji.
4. Wprowadzenie na obszarach transformowanych elastycznych i innowacyjnych form nauczania, jako elementu służącego odtworzeniu kształcenia zawodowego.

## Rekomendacje z badań

### W zakresie wsparcia w przekwalifikowaniu i zmianie zatrudnienia pracowników:

1. Opracowanie programów płynnego przechodzenia do nowych miejsc pracy, wdrażanych jeszcze na etapie trwania zatrudnienia osób potencjalnie mogących utracić pracę (*job-to-job transition*).
2. Opracowanie metody szacowania szans poszczególnych grup pracowniczych na przejście do nowych miejsc pracy w perspektywie potrzeb kompetencyjnych przedsiębiorców (pracodawców).
3. Opracowanie profili zawodowych pracowników, zagrożonych utratą pracy w procesie transformacji z uwzględnieniem różnych zawodów i specjalności, w tym niszowych.
4. Opracowanie programów edukacji dla pracowników zagrożonych utratą zatrudnienia, ukierunkowanych na kształcenie w zawodach związanych z regionalnymi inteligentnymi specjalizacjami.
5. Wspieranie sektora MSP poprzez doradztwo ekspertów.
6. Wprowadzenie do programu szkoleń podnoszenie kompetencji cyfrowych pracownika oraz warsztaty rozwijające umiejętności miękkie, szczególnie związane z autoprezentacją i komunikacją.



# Rekomendacje z badań

## **W zakresie wspierania przedsiębiorstw:**

- 1. Konieczność długoterminowego planowania działań adaptacyjnych, jeszcze przed ostatecznym zamknięciem zakładu górniczego.**
- 2. Wykorzystanie sprawdzonych instrumentów aktywizacji zawodowej np. dofinansowania utworzenia stanowiska pracy czy nowych form kształcenia (np. studia dualne).**
- 3. Gromadzenie w jednym źródle bazy wiedzy o potrzebach kompetencyjnych pracodawcy i pracownicy z obszarów transformowanych.**
- 4. Dofinansowanie stanowiska pracy.**





# Rekomendacje z badań

## **W zakresie zarządzania procesem transformacji:**

- 1. Plan wykorzystania potencjału gospodarczego, infrastrukturalnego i społecznego zakładów górniczych planowanych do zamknięcia.**
- 2. Sieciowanie współpracy pomiędzy interesariuszami procesu transformacji.**
- 3. Zapewnienie odpowiedniego poziomu finansowania procesu transformacji, w tym dostępu do jego różnych źródeł w odniesieniu do sfery gospodarczej, społecznej i środowiskowej.**
- 4. Optymalne wykorzystanie wiedzy i doświadczenia z przeprowadzonych wcześniej programów restrukturyzacji górnictwa w regionie.**
- 5. Systematyczne monitorowanie procesu transformacji.**
- 6. Uproszczenie i przyspieszenie procedur, pozwalających na lepsze wykorzystanie terenów pogórniczych.**



Regionalne  
Obserwatorium  
Procesu Transformacji

**Sylwia Jarosławska-Sobór**

**Główny Instytut Górnictwa –  
Państwowy Instytut Badawczy**

**Dziękuję za uwagę!**

