



Związek Zawodowy Górników w Polsce

Tematy przeprowadzonych badań:

1. Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórniczych wobec oferty outplacementowej w związku z planowaną dekarbonizacją.
2. Wizja i plany głównych interesariuszy wobec wyzwań dekarbonizacji regionu związanych z funkcjonowaniem firm okołogórniczych i przyszłości ich pracowników.
3. Rola liderów związkowych w procesie zmian wyznaczonych przez transformację górnictwa.
4. Postawy pracowników kopalń i firm okołogórniczych wobec zmian ich aktywności i kariery zawodowej.





Badania zrealizował zespół badawczy ZZG w składzie:

inż. Bożena Gawryluk

mgr Dorota Wiktorowska

mgr Joanna Górczyńska

dr Marcin Tomecki (UE w Katowicach)

dr hab. Adam Bartoszek, prof. UŚ (badanie 1)

Konsultacja merytoryczna ze strony Lidera: dr Dominika Błasiak

Grupy docelowe:

- **pracownicy kopalń i przedsiębiorstw okołogórnich**
- **liderzy górniczych organizacji związkowych**
- **przedstawiciele administracji publicznej**
- **przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu (IOB) oraz instytucji B+R**

**Termin przeprowadzenia całości procesu badawczego:
czerwiec 2022 - maj 2023**





Badanie 1:

Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórniczych wobec oferty outplacementowej w związku z planowaną dekarbonizacją

Próba badawcza: 1 162 respondentów, w tym:

33,5% (389 osób) - pracownicy zakładów górniczych

66,5% (773 osoby) - pracownicy firm okołogórniczych

Badania przeprowadzono metodą ilościową z wykorzystaniem techniki ankiety internetowej (CAWI) oraz ankiety papierowej (PAPI).





Kluczowe wnioski z badania 1:

- **Większość badanych pracowników kopalń i firm okołogórniczych spodziewa się zmiany miejsca pracy w wyniku prowadzonej dekarbonizacji regionu.**
- **Podobna liczba respondentów/ek odbiera ten fakt pozytywnie, co negatywnie.**
- **Około połowa badanych osób deklaruje chęć doksztalcania się.**
- **Pracownicy/e kopalń nieco gorzej oceniają swoje szanse na rynku pracy, niż pracownicy firm okołogórniczych.**



Kluczowe wnioski z badania 1:

W związku ze spodziewanymi zmianami w zatrudnieniu większość respondentów oczekuje wsparcia w formie:

- doradztwa zawodowego,**
- poradnictwa prawnego i psychologicznego,**
- pośrednictwa pracy,**
- kursów i szkoleń.**





Kluczowe wnioski z badania 1:

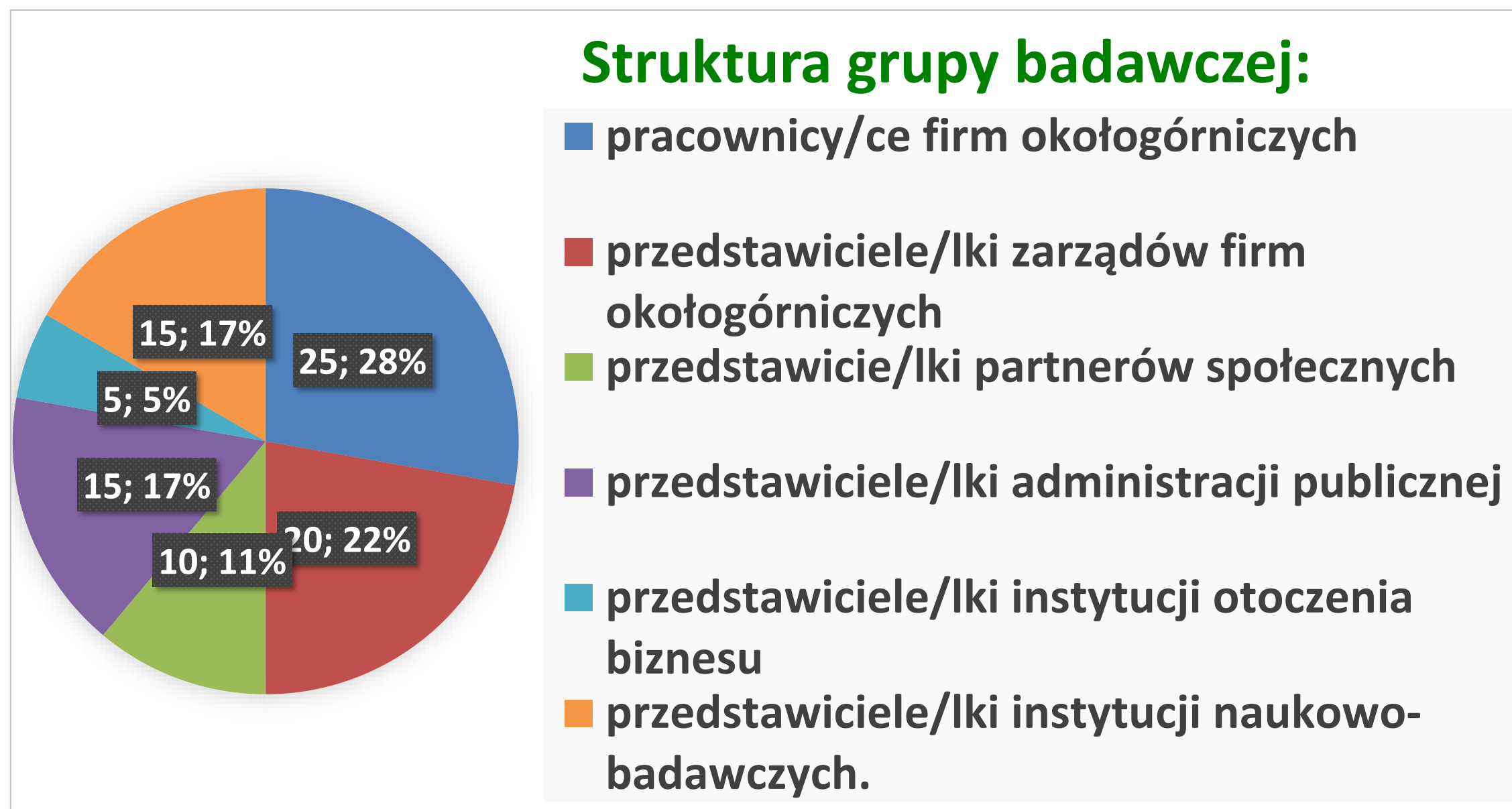
Większość respondentów uważa, że wsparcia zwalnianym pracownikom powinny udzielać **Urzędy Pracy i instytucje państwowe.**

Jako źródło finansowania działań najczęściej wskazywali **środki z Unii Europejskiej.**

Uczestnicy badania uważają, że wsparcie powinno być udzielone **ok. 1 roku przed rozwiązaniem umowy o pracę** (a minimum 1/2 roku).

Badanie 2: Wizja i plany głównych interesariuszy wobec wyzwań dekarbonizacji regionu związanych z funkcjonowaniem firm okołogórniczych i przyszłości ich pracowników.

W badaniu wzięło udział: 90 respondentów – interesariuszy procesu transformacji



Badania przeprowadzono metodą jakościową z wykorzystaniem techniki pogłębionego wywiadu telefonicznego (TDI).



Kluczowe wnioski z badania 2:

Badani interesariusze obawiają się negatywnych konsekwencji związanych z wygaszaniem przemysłu wydobywczego, które dotkną firmy powiązane z górnictwem. Szczególnie pracownicy i zarządy firm okołogórnicznych wyrażali dużą niepewność z tym związaną.

Respondenci uważają, że nie wszystkie firmy okołogórniczne powinny otrzymać systemowe wsparcie z tytułu prowadzonej dekarbonizacji regionu. Należy przyjąć konkretne kryteria przyznawania takiej pomocy. Dofinansowanie przeznaczyć na:

- zmiany profilu działalności,
 - zmiany technologiczne,
 - doposażenie stanowisk pracy,
- oraz refinansowanie zatrudnienia pracowników.**



Kluczowe wnioski z badania 2:

Respondenci uważają, że powinno się wspierać pracowników nie tylko finansowo, ale przede wszystkim **stwarzając im możliwości do przekwalifikowania i znalezienia nowej pracy (*re-skilling, redeployment, job-to-job transition*).**

Wielu respondentów/ek uważa, że **ochrona/ zabezpieczenie interesów pracowników firm okołogórnicznych powinno być takie samo jak pracowników górnictwa, co powinno znaleźć odzwierciedlenie w zał. 4 do Umowy społecznej.**



Badanie 3: Rola liderów związkowych w procesie zmian wyznaczonych przez transformację górnictwa.

W badaniu wzięło udział: **70 respondentów**, w tym:

60 liderów organizacji związkowych

10 pracodawców

Badania przeprowadzono metodą jakościową,
techniką **pogłębionego wywiadu swobodnego.**





Kluczowe wnioski z badania 3:

Pracodawcy oczekują od liderów górniczych organizacji związkowych:

- **wsparcia w rozmowach ze stroną rządową i pracownikami/cami,**
- **reprezentowania całej branży górniczej,**
- **łagodzenia napięć społecznych,**
- **przekazywania informacji i uświadamiania pracowników/ic w zakresie zachodzących procesów związanych z transformacją energetyczną.**

Zarówno pracodawcy, jak i sami liderzy uważają, że przygotowanie się do tych działań wymaga podnoszenia wiedzy liderów na szkoleniach, warsztatach i w ramach samodoskonalenia.



Kluczowe wnioski z badania 3:

Badani uważają, że liderzy związkowi powinni podnosić wiedzę w zakresie: ekonomii, prawa, wiedzy o sektorze górniczym oraz polityki krajowej i zagranicznej.

Obie grupy uważają, że warto podnosić także kompetencje społeczne liderów związkowych takie jak: umiejętność współpracy, komunikacja, autoprezentacja, wystąpienia publiczne, psychologia, *savoir vivre* i sztuka negocjacji.



Badanie 4: Postawy pracowników kopalń i firm okołogórniczych wobec zmian ich aktywności i kariery zawodowej.

W badaniu wzięło udział: 110 respondentów, w tym:

72 pracowników firm okołogórniczych

38 pracowników kopalń

**Badanie przeprowadzono metodą jakościową za pomocą techniki
częściowo ustrukturyzowanego wywiadu indywidualnego.**





Kluczowe wnioski z badania 4:

Im wyższe wykształcenie i wiek respondentów, tym większa wiedza i świadomość na temat przyczyn i założeń transformacji energetycznej.

Pracownicy firm okołogórnicznych mają znacznie mniejszą wiedzę niż pracownicy firm górniczych o tym, w jaki sposób transformacja energetyczna wpłynie na ich zakłady pracy (45% do 70% badanych). Mają też mniej rozeznanie, w jaki sposób ewentualne zmiany w przedsiębiorstwie wpłyną na ich osobistą sytuację zawodową.

Większość badanych wyraża niezadowolenie z planowanych zmian, doświadczając takich emocji jak lęk, obawa czy niepokój.



Kluczowe wnioski z badania 4:

Większość badanych uważa, że zmiany w ich życiu zawodowym będą miały wpływ także na ich sytuację życiową.

Pracownicy kopalń w większym stopniu widzą potrzebę podjęcia działań w celu przekwalifikowania się lub podniesienia kompetencji w związku z planowanymi zmianami dekarbonizacyjnymi niż pracownicy przedsiębiorstw okołogórnicznych.

Obie grupy respondentów oczekują wsparcia od pracodawców i Urzędów Pracy oraz działań finansowanych z funduszy europejskich.



Wnioski ze wszystkich badań:

Na wyniki badań w znacznym stopniu rzutował **termin ich przeprowadzenia związany z agresją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę.**

Wielu badanych wyraża opinię, że aktualny harmonogram i założenia *Umowy społecznej* nie zostaną dochowane, ponieważ uległy dezaktualizacji z powodu **kryzysu energetycznego wywołanego wojną.**

Kształt i dalsze losy obecnie prowadzonej polityki energetycznej w kraju i na świecie są **mało przewidywalne**, co stanowi problem dla sektorów gospodarki związanych z wydobyciem węgla i produkcją energii.



Wnioski ze wszystkich badań:

**Brak wiary respondentów – interesariuszy procesu transformacji
- w notyfikację umowy społecznej zawartej w maju 2021 r.**

**Brak zauważalnych działań w celu tworzenia nowych miejsc pracy
w podregionach górniczych, mogących być alternatywą dla
pracowników przemysłu wydobywczego.**

**Lęk i niepewność pracowników kopalń i firm okołogórniczych w regionie
przed zmianą sytuacji zawodowej (koniecznością zmiany miejsca pracy/
zawodu), wynikające ze związaniem się z życiem zawodowym z jednym
pracodawcą.**



Rekomendacje z badań:

Szerokie, transparentne i spójne informowanie różnych grup interesariuszy transformacji o sytuacji regionu, zakładów pracy i ich pracowników.

Planowanie i realizowanie działań wspierających wobec przedsiębiorstw i pracowników z dużym wyprzedzeniem.

Włączanie jak największej ilości grup interesariuszy w podejmowanie decyzji, w tym uwzględnienie stanowiska przedstawicieli organizacji związkowych.



Regionalne
Obserwatorium
Procesu Transformacji

mgr Dorota Wiktorowska

Związek Zawodowy Górników w Polsce

Dziękuję za uwagę!

