



Regionalne
Obserwatorium
Procesu Transformacji



**RAPORT KOŃCOWY Z BADAŃ
ZREALIZOWANYCH PRZEZ
GŁÓWNY INSTYTUT GÓRNICTWA**

2023

AUTORZY

redakcja dr Sylwia Jarosławska-Sobór

mgr Piotr Hetmańczyk

dr Ryszard Marszowski

Opracowanie graficzne

mgr inż. Małgorzata Grabowska

Konsultacja merytoryczna

Prof. dr hab. Adam Drobniak

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	6
---------------------------	----------

METODOLOGIA BADAŃ	8
--------------------------------	----------

2.1. Cele i pytania badawcze	8
------------------------------------	---

2.2. Narzędzia badawcze	12
-------------------------------	----

2.3. Dobór próby badawczej.....	14
---------------------------------	----

2.4. Opis grupy docelowej	15
---------------------------------	----

2.5. Proces organizacji badań	17
-------------------------------------	----

PRZEWIDYWANIE PRZYSZŁYCH UMIEJĘTNOŚCI A WEWNĘTRZNY

POTENCJAŁ PRZEDSIĘBIORCÓW	18
--	-----------

3.1. Wyniki badań.....	18
------------------------	----

3.2. Wnioski i rekomendacje	32
-----------------------------------	----

WPŁYW ZAMKNIĘCIA ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH NA LOKALNE

OTOCZENIE m.in. PRZEDSIĘBIORCÓW, RYNEK PRACY	35
---	-----------

4.1. Wyniki badań.....	35
------------------------	----

4.2. Wnioski i rekomendacje	44
-----------------------------------	----

WŁĄCZANIE INTERESARIUSZY W DIALOG SPOŁECZNY W PROCESIE

ZAMYKANIA ZAKŁADU GÓRNICZEGO W CELU ZMNIJSZENIA

MOŻLIWOŚCI WYSTĘPOWANIA KONFLIKTÓW SPOŁECZNYCH.....	46
--	-----------

5.1. Wyniki badań	47
5.2. Wnioski i rekomendacje	62
PRZEWIDYWANIE I ŁAGODZENIE MOŻLIWOŚCI WYSTĄPIENIA NEGATYWNYCH SKUTKÓW SPOŁECZNYCH ZWIĄZANYCH Z PROCESEM ZAMYKANIA KOPALŃ I OCHRONY PRACOWNIKÓW PRZED ZWOLNIENIEM	65
6.1. Wyniki badań	65
6.2. Wnioski i rekomendacje	73
KLUCZOWE WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	75
SPIS WYKRESÓW	84
ZAŁĄCZNIKI	86



Załącznik nr 1. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI).... 86



Załącznik nr 2. Scenariusz Wywiadu Pogłębionego (IDI) 95



Załącznik nr 3. Kwestionariusz ankiety badania ilościowego przedsiębiorców pozagórniczych 99



Załącznik nr 4. Charakterystyka społeczno-demograficzna ekspertów uczestniczących w badaniach 117



Załącznik nr 5. Charakterystyka społeczno-demograficzna ekspertów uczestniczących w wywiadach pogłębionych IDI 132



Załącznik nr 6. Charakterystyka respondentów badania ankietowego ... 134

Od wielu miesięcy toczy się dyskusja o transformacji polskiego sektora energetycznego. Wynika ona z przyjętego przez polski rząd dokumentu "Polityka energetyczna Polski do 2040 roku", wyznaczającego ramy transformacji energetycznej w Polsce. Dokument zakłada stopniowe odchodzenie od wytwarzania energii elektrycznej w wysokoemisyjnych jednostkach węglowych przy jednoczesnym rozwoju źródeł nisko- i zeroemisyjnych. Realizacja PEP2040, wpisująca się w politykę energetyczną Unii Europejskiej, doprowadzi do osiągnięcia przez Polskę celów wynikających z przyjętych zobowiązań międzynarodowych związanych z ograniczaniem emisji CO₂. Jednym z elementów transformacji będzie ograniczenie produkcji węgla kamiennego, skupionej głównie na Górnym Śląsku. Górny Śląsk jest dziś ostatnim dużym zagłębiem wydobywania węgla kamiennego w Unii Europejskiej. Tak jak inne europejskie regiony przemysłowe w przeszłości, musi zmierzyć się z problemami ekonomicznymi, środowiskowymi i społecznymi związanymi z restrukturyzacją przemysłu węglowego. Jednym z kluczowych wyzwań dla regionu jest utrata konkurencyjności górnictwa, stanowiącego aż do końca XX wieku podstawę lokalnej gospodarki. Pomimo kilkukrotnego spadku zatrudnienia w branży w ciągu ostatnich trzech dekad, przy wydobyciu śląskiego węgla nadal pracuje ponad 74 tys. osób¹. Ograniczenie wydobycia lub zamknięcie eksploatacji złóż węgla może wiązać się z wystąpieniem negatywnych skutków społecznych. Niezbędne są zatem działania mające na celu nie tylko rekultywację terenów górniczych, ale również działania na rzecz transformacji społeczno-gospodarczej.



¹ Por. Agencja Rozwoju Przemysłu <https://polskirynekwegla.pl/> (dostęp 3.08.2022)

Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego wspólnie z partnerami: Głównym Instytutem Górnictwa, Górniczą Izbą Przemysłowo-Handlową i Związkiem Zawodowym Górników w Polsce, realizuje projekt pn. „Regionalne Obserwatorium Procesu Transformacji (ROPT)”, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020, w ramach Osi Priorytetowej I Nowoczesna gospodarka, Działanie 1.4. Wsparcie ekosystemu innowacji, Poddziałanie 1.4.3. Zarządzanie i wdrażanie regionalnego ekosystemu innowacji województwa śląskiego - transformacja regionu. Jego celem jest gromadzenie i rozpowszechnianie wiedzy na temat procesów społeczno-gospodarczych zachodzących w regionie.

Niniejszy Raport Końcowy prezentuje wiedzę i wyniki uzyskane z całości badań przeprowadzonych przez Główny Instytut Górnictwa w ramach projektu ROPT. Badania Głównego Instytutu Górnictwa obejmowały cztery obszary tematyczne:

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.



METODOLOGIA BADAŃ

2.1. Cele i pytania badawcze

Cel badawczy wynika z podstawowych zadań projektu Regionalne Obserwatorium Procesu Transformacji (ROPT), jakim jest wspieranie i przyczynianie się do usprawnienia zarządzania procesem transformacji społeczno-gospodarczej regionu.

Badania Głównego Instytutu Górnictwa obejmowały cztery zakresy tematyczne, będące elementem w/w problemu badawczego:

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.

Dla każdego z powyższych obszarów postawiono pytania kluczowe oraz pytania szczegółowe.



Pytania badawcze

Pytania kluczowe

1. Na jakie umiejętności będzie występować zapotrzebowanie na rynku pracy w perspektywie wewnętrznych potencjałów regionalnych przedsiębiorców?
2. Jak będzie kształtował się wpływ zamknięcia zakładów górniczych na lokalne otoczenie m.in. przedsiębiorców, rynek pracy?
3. Jak powinno przebiegać włączanie interesariuszy w dialog społeczny w procesie zamykania zakładu górniczego w celu zmniejszenia możliwości występowania konfliktów społecznych?
4. Jak przewidywać i jakim metodami można łagodzić możliwości wystąpienia negatywnych skutków społecznych związanych z procesem zamykania kopalń i ochrony pracowników przed zwolnieniem?

Pytania szczegółowe

1. Czy w regionie występuje wystarczający poziom wsparcia w zakresie zarządzania procesem transformacji społeczno-gospodarczej regionu?
2. Czy w regionie występuje wystarczająca gotowość i wiedza przedsiębiorstw do przeprowadzenia procesu dywersyfikacji, modernizacji i restrukturyzacji w kierunku zielonej gospodarki ?
3. Czy w regionie występuje pełna diagnoza skali, potrzeb i kierunków reorientacji zawodowej związanej z transformacją społeczno-gospodarczą?
4. Czy w regionie występuje wystarczająco sprawna wymiana informacji dotyczącej skutecznych działań i narzędzi transformacyjnych?

5. Czy w regionie mamy do czynienia z wystarczającym uwzględnieniem dorobku regionalnego ekosystemu innowacji i specjalizacji, dotyczącym innowacyjnych technologii wspierających proces dywersyfikacji w stronę zielonej gospodarki, w procesie transformacji społeczno-gospodarczej regionu?
6. Czy i w jaki sposób w regionie prowadzony jest dialog z interesariuszami transformacji społeczno-gospodarczej?
7. Czy i w jaki sposób dialog społeczny może ograniczać możliwości wystąpienia konfliktów społecznych w procesie zamykania kopalń?
8. Jakie są oczekiwania interesariuszy procesu transformacji względem ich zaangażowania w proces decyzyjny?
9. Czy w regionie występuje wystarczający poziom współpracy między organizacjami pracowniczymi, organizacjami pracodawców/samorządami gospodarczymi a sferą nauki w kontekście transformacji społeczno-gospodarczej?
10. W jaki sposób planować przejście do nowego modelu rozwoju gospodarczego gmin będących w procesie transformacji?
11. Czy w regionie występuje wystarczający poziom świadomości społecznej nt. procesu transformacji energetycznej oraz społeczno-ekonomicznej?
12. Czy w regionie przeprowadzona została analiza stopnia przygotowania kluczowej kadry do przeprowadzenia procesów restrukturyzacji?
13. Jakie są czynniki hamujące i stymulujące proces restrukturyzacji branży górniczej?
14. Jakie instrumenty ochrony pracowników przed zwolnieniem w wyniku zamykania zakładów pracy są najbardziej efektywne dla skuteczności procesu transformacji?
15. Czy w regionie obserwuje się negatywne doświadczenia poprzednich restrukturyzacji powodujące opór wobec zmian?

Hipotezy badawcze

W odpowiedzi na powyższe pytania badawcze postawione zostały następujące hipotezy badawcze:

Na poziomie regionu występuje:

1. niewystarczający poziom wsparcia w zakresie zarządzania procesem transformacji społeczno-gospodarczej,
2. niewystarczająca gotowość i wiedza przedsiębiorstw do przeprowadzenia procesu dywersyfikacji, modernizacji i restrukturyzacji w kierunku zielonej gospodarki,
3. niepełna diagnoza skali, potrzeb i kierunków reorientacji zawodowej związanej z transformacją energetyczną i społeczno-gospodarczą,
4. niewystarczająco sprawna wymiana informacji dotyczącej skutecznych działań i narzędzi transformacyjnych,
5. niewystarczające uwzględnienie dorobku regionalnego ekosystemu innowacji i specjalizacji, dotyczącej innowacyjnych technologii wspierających proces dywersyfikacji w stronę zielonej gospodarki, w procesie transformacji społeczno-gospodarczej regionu,
6. niewystarczająco aktywny dialog z interesariuszami transformacji społeczno-gospodarczej,
7. konieczność wzmocnienia dialogu społecznego, który może ograniczać możliwości wystąpienia konfliktów społecznych w procesie zamykania kopalń,
8. potrzeba większego zaangażowania różnych interesariuszy procesu transformacji względem ich zaangażowania w proces decyzyjny,
9. niewystarczający poziom współpracy między organizacjami pracowniczymi, organizacjami pracodawców i samorządami gospodarczymi a sferą nauki w regionie w kontekście transformacji społeczno-gospodarczej,

10. konieczność planowego przechodzenia do nowego modelu rozwoju gospodarczego gmin będących w procesie transformacji,
11. niewystarczający poziom świadomości społecznej nt. procesu transformacji energetycznej oraz społeczno-ekonomicznej w regionie,
12. niewystarczająca analiza stopnia przygotowania kluczowej kadry do przeprowadzenia procesów restrukturyzacji,
13. potrzeba określenia czynników hamujących i stymulujących proces restrukturyzacji branży górniczej
14. potrzeba określenia najbardziej efektywnych instrumentów ochrony pracowników przed zwolnieniem w wyniku zamykania zakładów pracy zwiększających skuteczność procesu transformacji,
15. negatywne doświadczenia poprzednich restrukturyzacji, które powodują opór wobec zmian.

2.2. Narzędzia badawcze

Badania jakościowe

Narzędzia badań jakościowych obejmowały: analizy desk research, wywiady zogniskowane (focus group interview, FGI) oraz wywiady pogłębione (in-depth interview, IDI). Badania jakościowe przeprowadzone zostały wspólnie dla czterech obszarów tematycznych, realizowanych przez GIG. Oznacza to, że te same narzędzia badawcze w tym samym czasie były wykorzystywane dla czterech obszarów badawczych.

Desk research

W projekcie ROPT zrealizowano 4 analizy desk research (studia literaturowe) dla każdego z czterech obszarów tematycznych, które obejmowały:

- analizę krytyczną literatury przedmiotu,

- analizę kluczowych megatrendów wpływających na kierunki transformacji i zmian społeczno-gospodarczych,
- analizę strategicznych dokumentów, regulacji i rozporządzeń krajowych,
- analiza strategicznych dokumentów, regulacji i rozporządzeń unijnych.

Studia literaturowe skupiały się na kluczowych obszarach tematycznych GIG, uwzględniając publikacje zarówno o charakterze teoretycznym, jak i opisujące wyniki badań i prognozy dotyczące procesów transformacyjnych.

Wywiady zogniskowane (focus group interview, FGI)

Narzędziem badań jakościowych było 8 badań focusowych w ośmiu podregionach województwa śląskiego, zgodnie z klasyfikacją NUTS3. Każdy z wywiadów trwał około 2 godziny. Wywiady przeprowadzone zostały w formie zogniskowanego wywiadu grupowego (focus group interview, FGI), czyli dyskusji prowadzonej przez moderatorów na podstawie przygotowanego scenariusza do dyskusji. Eksperti, uczestniczący w badaniu, zostali poinformowani o regulacjach prawnych, które zobowiązują do zachowania anonimowości w badaniach, tj. Ustawy o Ochronie Danych Osobowych i Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (dalej RODO). Przebieg dyskusji grupowej był rejestrowany na nośnikach audio, a następnie dokonana została pełna transkrypcja zapisu audio. Podstawą interpretacji wyników była pogłębiona analiza przebiegu wywiadu, dokonywana przez prowadzących ją badaczy.

Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego FGI stanowi Załącznik nr 1.

Wywiady pogłębione (in-depth interview, IDI)

Drugą metodą empiryczną zastosowaną w badaniu jakościowym był wywiad pogłębiony IDI (in-depth interview), częściowo strukturyzowany, oparty na scenariuszu zagadnień badawczych. Głównym celem realizacji wywiadów eksperckich było uzyskanie dodatkowej wiedzy określonej czterema obszarami badawczymi realizowanymi przez GIG.

Scenariusz wywiadu pogłębionego IDI stanowi Załącznik nr 2.

Badanie ilościowe

Narzędziem badań ilościowych był kwestionariusz ankiety typu CAWI (Computer Assisted Web Interview) oraz opcjonalnie CATI (Computer Assisted Telephone Interview) w razie potrzeby uzupełnienia badania. Kwestionariusz ankiety zawierał pytania odnoszące się do wszystkich czterech obszarów badawczych, realizowanych w ramach zadania badawczego GIG. Pytania merytoryczne miały charakter zamknięty oraz półotwarty i w większości były to pytania o opinie. Odnosiły się do sposobu postrzegania przez respondentów pewnych faktów, zjawisk, procesów, do oceniania ich oraz ewentualnego własnego zachowania się wobec nich. W części bloków tematycznych zawarte były pytania ze wskazaną kafeterią odpowiedzi.

Kwestionariusz ankiety przedsiębiorców pozagórniczych stanowi Załącznik nr 3.

2.3. Dobór próby badawczej

W doborze grupy badawczej badań jakościowych zostały wykorzystane metody doboru nieprobabilistycznego, angażujące grupy respondentów z różnych kręgów interesariuszy, zaangażowanych w proces transformacji. Techniki nieprobabilistyczne polegają na wyborze próby według subiektywnej oceny badacza, co wiąże się z zakresem prowadzonych badań i eksperckim umiejscowieniem badaczy GIG zaangażowanych w proces transformacji.

W przypadku badań jakościowych w projekcie ROPT zastosowany został dobór celowy. Głównym kryterium doboru respondentów do badań jakościowych była ich wiedza wynikająca z uczestnictwa w pracach projektowych, programowych lub wykonawczych (wdrożeńiowych, monitorujących) procesu transformacji. Priorytetem w doborze ekspertów była kompleksowość znajomości procesu restrukturyzacji. Kontakt z wybranymi osobami nawiązany został drogą korespondencyjną oraz/i telefoniczną.

2.4. Opis grupy docelowej

Dobór uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych FGI

Zgodnie z założeniami doboru próby badawczej do udziału w zogniskowanych wywiadach grupowych FGI zaproszeni zostali eksperci, którzy spełniali następujące kryteria:

- liderzy instytucjonalni reprezentujący głęboko zróżnicowane środowiska społeczne, wykonywany zawód i doświadczenie zawodowe,
- pełnią znaczącą rolę w procesie transformacji, np. są uprawnieni do podejmowania decyzji wpływających na zakres i charakter działalności innych interesariuszy uczestniczących w procesie transformacji, są potencjalnymi beneficjentami, mogący skorzystać na zaangażowaniu w sprawiedliwą transformację dla własnej korzyści,
- udzielają wsparcia niematerialnego decydentom i potencjalnym beneficjentom w celu umożliwienia ich skutecznego zaangażowania i maksymalizacji korzyści płynących dla nich z procesu transformacji,
- są uznawani za źródła wiedzy na temat ekonomicznych, społecznych i środowiskowych aspektów transformacji,
- reprezentują firmy, instytucje, organizacje lub gminy będące w procesie transformacji, na obszarze której, pełnią swoje role zawodowe lub środowiskowe.

W każdym wywiadzie grupowym w założeniu uczestniczyć miało 16 zaproszonych ekspertów oraz 4 osób ze strony GIG jako wykonawcy badania. Z uwagi na różny poziom zaangażowania interesariuszy, ostatecznie w każdym spotkaniu wzięła udział różna liczba uczestników, mimo wcześniejszego potwierdzenia udziału przez zaproszonych ekspertów.

Ostatecznie łączna ilość osób uczestniczących w badaniach FGI wyniosła 142 osoby.

Szczegółowa charakterystyka społeczno-demograficzna ekspertów uczestniczących w badaniach FGI stanowi załącznik nr 4.

Dobór uczestników wywiadów pogłębionych IDI

Do wywiadów pogłębionych zostały zaproszone osoby spełniające następujące kryteria:

- 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, np. reprezentują grupę decydentów, czyli są uprawnieni do podejmowania decyzji wpływających oraz kształtujących zakres i charakter działalności innych interesariuszy uczestniczących w procesie transformacji; są potencjalnymi beneficjentami, mogącymi potencjalnie skorzystać na zaangażowaniu w sprawiedliwą transformację dla własnej korzyści; udzielają wsparcia niematerialnego decydentom i potencjalnym beneficjentom w celu umożliwienia ich skutecznego zaangażowania i maksymalizacji korzyści płynących dla nich z procesu transformacji; są uznawani za źródła wiedzy na temat ekonomicznych, społecznych i środowiskowych aspektów transformacji,
- reprezentują firmy, instytucje, organizacje lub gminy będące w procesie transformacji, na obszarze której pełnią swoje role zawodowe lub środowiskowe.

Ostatecznie w wywiadach pogłębionych wzięło udział 13 ekspertów, będących reprezentantami różnych interesariuszy procesu transformacji. Każdy obszar tematyczny GIG objęty został trzema wywiadami eksperckimi IDI. Obszar dotyczący dialogu społecznego objęty został 4 wywiadami IDI, z uwagi na potrzebę uwzględnienia opinii przedstawicieli gmin górniczych, zróżnicowanych wielkością (mała i duża).

Szczegółowa charakterystyka społeczno-demograficzna ekspertów uczestniczących w badaniach IDI stanowi załącznik nr 5.

Badanie ilościowe (ankietowe CAWI)

Z uwagi na dostępność danych osobowych docelowej grupy badawczej zadanie realizacji badań ankietowych wśród przedsiębiorców pozagórniczych zostało zlecone

zewewnętrznej firmie badawczej Konsultant Jacek Siatkowski, posiadającej operat do opracowania próby badawczej, tj. bazę danych przedsiębiorców. Badania ankietowe zostały przeprowadzone w okresie wrzesień - listopad 2022r. na grupie 142 przedsiębiorców pozagórniczych z województwa śląskiego, którzy są interesariuszami procesu transformacji regionu.

Szczegółowa charakterystyka respondentów badania ankietowego stanowi załącznik nr 6.

2.5. Proces organizacji badań

Przestrzenne kryteria doboru próby

Badania jakościowe w formie 8 zogniskowanych wywiadów grupowych FGI zostały przeprowadzone we wszystkich ośmiu podregionach województwa śląskiego, zgodnie z klasyfikacją NUTS3. Były to następujące podregiony: bielski, bytomski, częstochowski, gliwicki, katowicki, rybnicki, sosnowiecki i tyski.

Badanie obejmowało wszystkie 8 podregionów województwa śląskiego, co wynikało z zapisów regulaminu naboru nr RPSL.01.04.03-IP.02-24-085/21, gdzie wskazuje się, że przedsięwzięcia w ramach Poddziałania 1.4.3 realizowane będą na obszarze całego województwa.

Wywiady pogłębione IDI zostały przeprowadzone w miejscu pracy ekspertów udzielających danego wywiadu. Istotnym elementem doboru ekspertów do badań było kryterium obszaru, na którym oni pełnią swoje role zawodowe lub środowiskowe. Procesowi ustalenia kryterium towarzyszyło założenie, że ekspert powinien być reprezentantem obszaru, który zalicza się do terenów transformowanych.

Zestawienie zrealizowanych zogniskowanych wywiadów grupowych FGI oraz wywiadów IDI stanowią załączniki nr 4 i 5.



PRZEWIDYWANIE PRZYSZŁYCH UMIEJĘTNOŚCI A WEWNĘTRZNY POTENCJAŁ PRZEDSIĘBIORCÓW

Uwagi wprowadzające

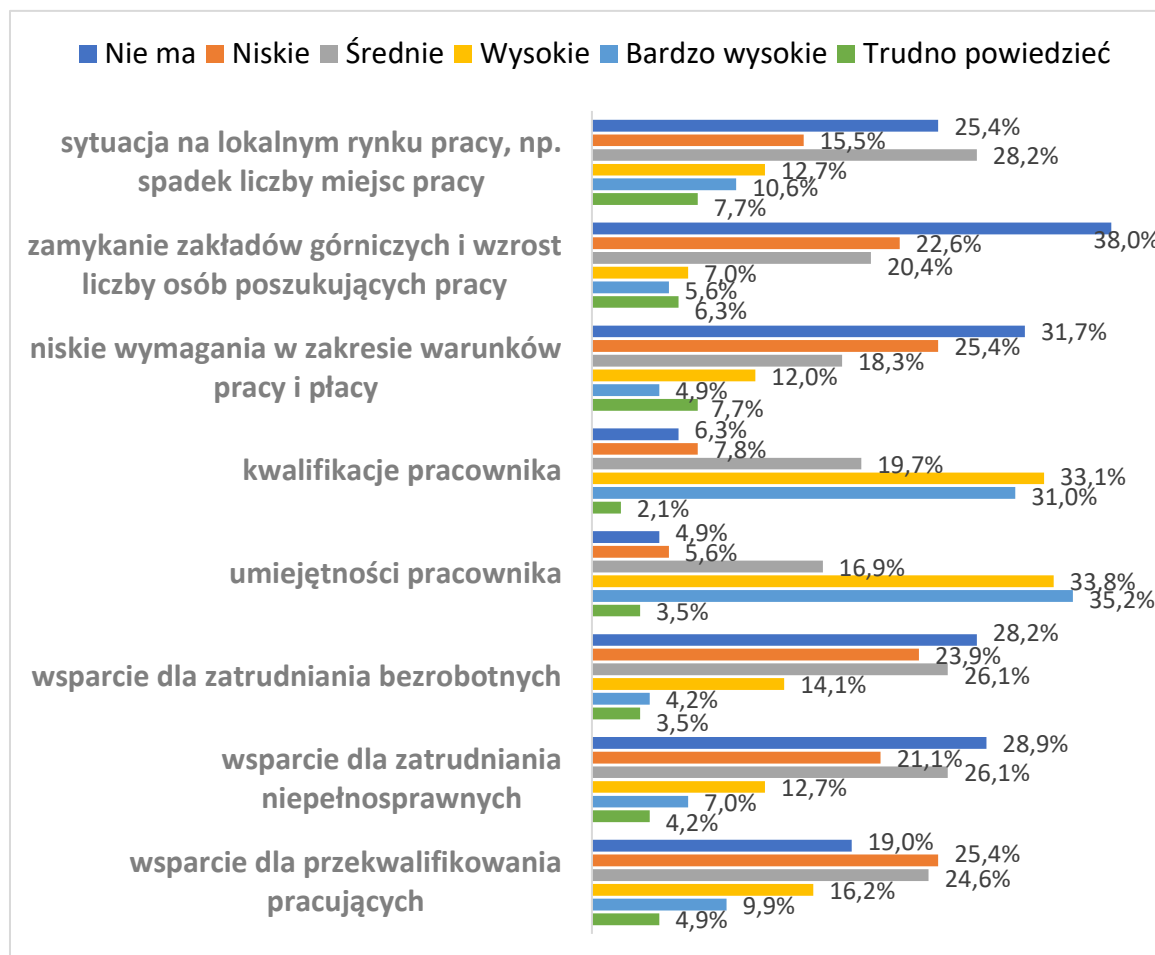
W dzisiejszych czasach, kiedy zmiany w technologii i gospodarce zachodzą coraz szybciej, przewidywanie przyszłych umiejętności i wewnętrznego potencjału przedsiębiorców staje się niezwykle ważne. Szczególnie istotne jest to w obszarach transformowanych, gdzie zmiany są szczególnie intensywne. Przede wszystkim warto zaznaczyć, że przewidywanie przyszłych umiejętności nie oznacza przewidywania przyszłości w dosłownym tego słowa znaczeniu. Nie jest możliwe dokładne przewidzenie tego, co stanie się za kilka lat. Natomiast możemy przeanalizować tendencje i zmiany zachodzące obecnie oraz prognozować ich wpływ na przyszłe wymagania stawiane przed przedsiębiorcami i pracownikami.

3.1. Wyniki badań

Wyniki badań ilościowych (przeprowadzonych na zlecenie zewnętrzne)

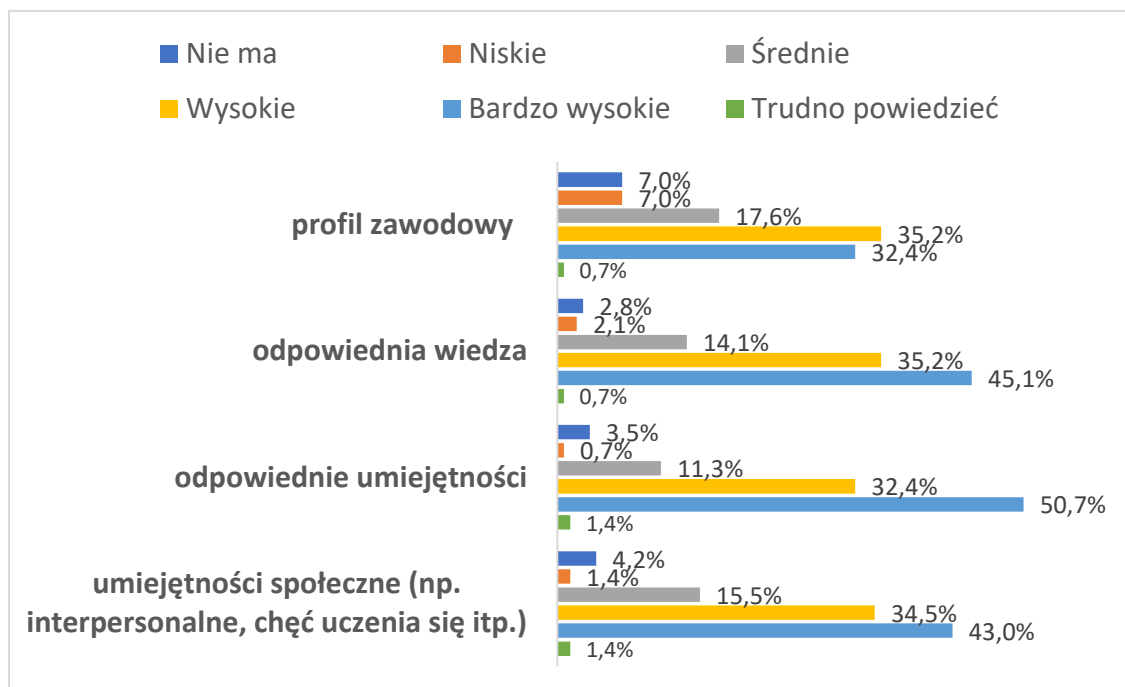
W pierwszym pytaniu badania ankietowego przedsiębiorców z branż pozagórnictwa poproszono o wskazanie czynników, które mają zdecydowanie największe znaczenie dla zwiększenia zatrudnienia w ich przedsiębiorstwach. W opinii respondentów zdecydowanie największe znaczenie dla zwiększenia zatrudnienia w przedsiębiorstwach respondentów mają umiejętności pracownika oraz kwalifikacje pracownika (odpowiednio: 35,2% oraz 30,1%). Oba wymienione czynniki były również najczęściej wskazywane przez badanych jako czynniki o wysokim znaczeniu (odpowiednio: 33,8% i 33,1%). Trzecim w kolejności czynnikiem o bardzo wysokim znaczeniu była sytuacja na lokalnym rynku pracy (10,5%), wysokim znaczeniu – wsparcie dla przekwalifikowania pracujących (16,2%).

Wykres 1. Zestawienie procentowe czynników o największym znaczeniu dla zwiększenia zatrudnienia w przedsiębiorstwach respondentów. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



W kolejnym pytaniu badani oceniali znaczenie wskazanych im przez badacza cech, które determinują podejmowanie decyzji o wzroście zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Największe znaczenie dla przedsiębiorców mają odpowiednie umiejętności pracownika – 83,1% (50,7% bardzo wysokie, 32,4% wysokie). Na zbliżonym poziomie była wskazywana odpowiednia wiedza - 80,2% (45% bardzo wysoko, 35,2% – wysoko). W bardzo wysokim i wysokim stopniu liczą się także takie cechy, jak umiejętności społeczne (77,4%) oraz profil zawodowy (67,6%).

Wykres 2. Zestawienie procentowe znaczenia cech u pracowników dla podejmowania decyzji o wzroście zatrudnienia w przedsiębiorstwach respondentów. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.

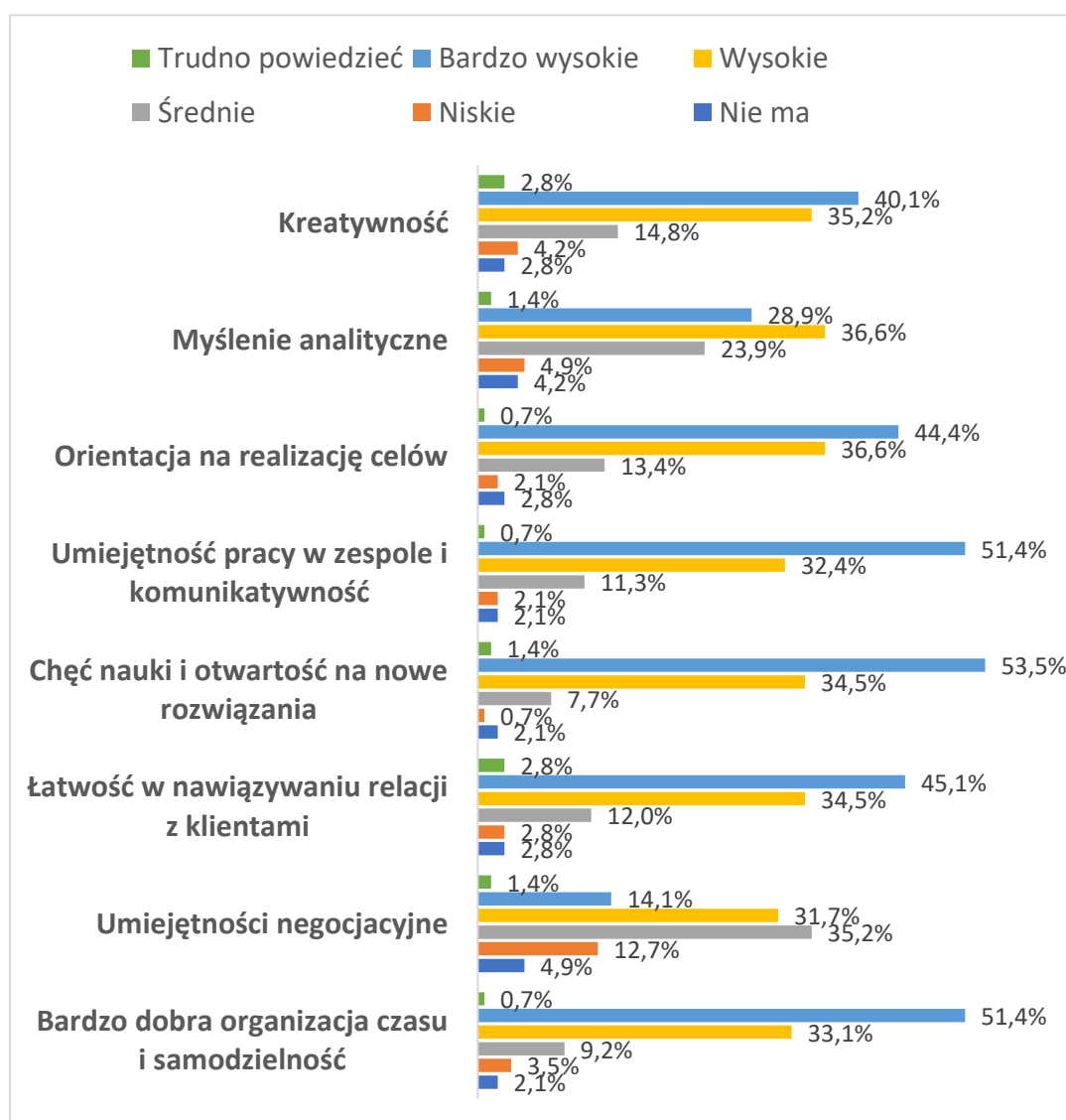


Kompetencje, to kolejne oceniane przez badanych kryteria w obszarze podejmowania decyzji o wzroście zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Ten obszar zdecydowanie został zdominowany przez następujące kompetencje. W opinii respondentów, chęć nauki i otwartość na nowe rozwiązania jest obecnie najważniejszą kompetencją przy zatrudnianiu pracowników.



Wskazało na nią 53,2% badanych. Bardzo wysoko zostały także ocenione: bardzo dobra organizacja czasu i samodzielność, umiejętność pracy w zespole i komunikatywność (odpowiednio po 51,4%) oraz łatwość w nawiązywaniu relacji z klientami (45%), orientacja na realizację celów (44,3%) oraz kreatywność (40,1%).

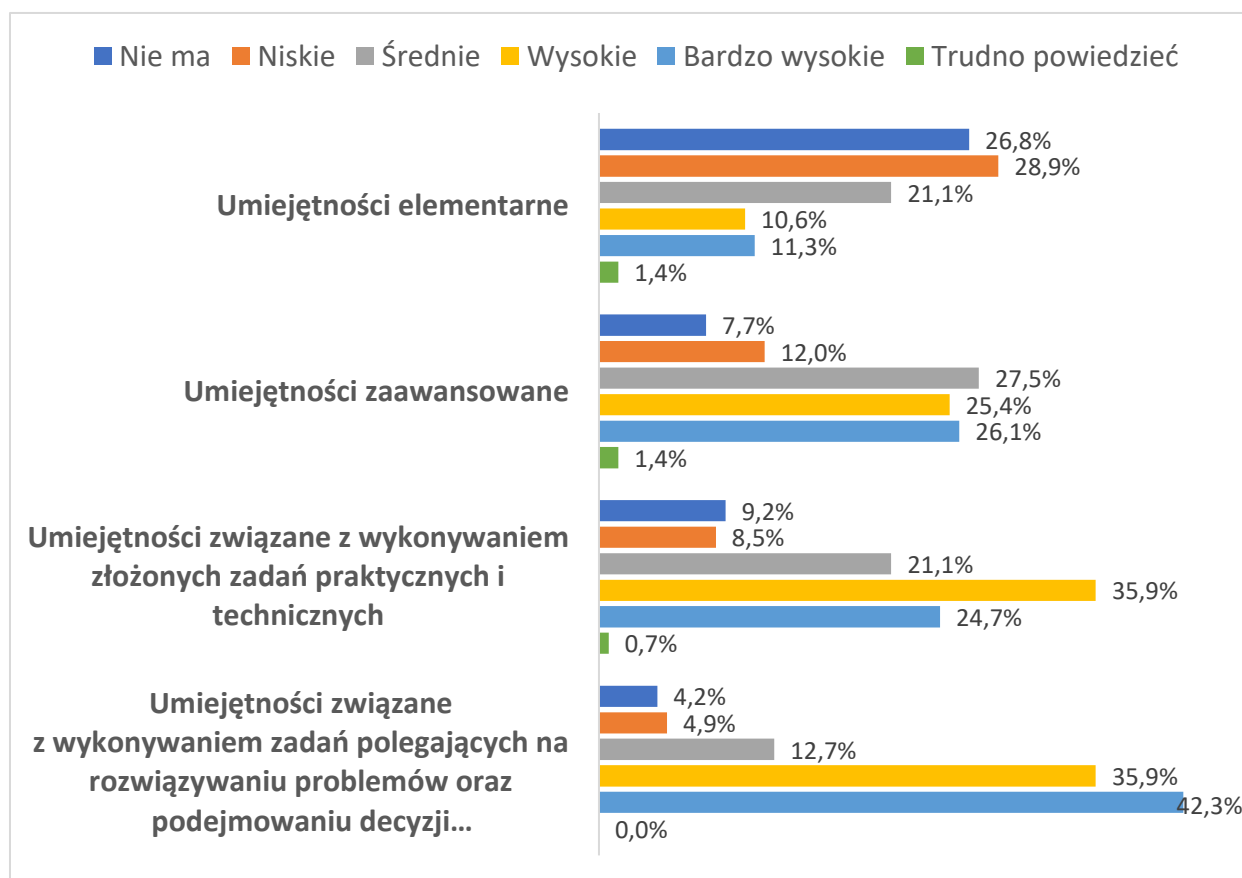
Wykres 3. Zestawienie procentowe znaczenia obecnie ważnych, kluczowych kompetencji dla pracodawców przy zatrudnianiu pracowników. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



Ostatnimi w badaniu - poddanymi ocenie respondentów - były umiejętności. Respondenci wskazali, że największe zapotrzebowanie może wystąpić na umiejętności związane

z wykonywaniem zadań polegających na rozwiązywaniu problemów oraz podejmowaniu decyzji w oparciu o szeroką wiedzę teoretyczną i merytoryczną w danej specjalizacji (bardzo wysokie zapotrzebowanie – 42,2%, wysokie – 35,9%). W drugiej kolejności wskazali na umiejętności związane z wykonywaniem złożonych zadań praktycznych i technicznych (bardzo wysokie – 24,6%, wysokie – 35,9%) oraz umiejętności zaawansowane (bardzo wysokie – 26%, wysokie – 25,3%).

Wykres 4. Zestawienie procentowe przewidywanego zapotrzebowania na umiejętności pracowników w firmach respondentów.



Wyniki badań ankietowych rozstrzygają kwestię kluczowych determinantów wzrostu zatrudnienia w przedsiębiorstwach na obszarach transformowanych. Tymi determinantami są umiejętności i kwalifikacje pracowników oraz czynnik strukturalny, którym jest sytuacja na rynku pracy. W tym świetle interesującymi są cechy pracownicze, na podstawie których na obszarach transformowanych podejmowane są decyzje przedsiębiorców o wzroście zatrudnienia. Tymi cechami są ogólne umiejętności pracownika, odpowiednia wiedza,

umiejętności społeczne i profil zawodowy. W obszarze kompetencyjnym czynnikami decydującymi o wzroście zatrudnienia w przedsiębiorstwie na obszarach transformowanych są chęć nauki i otwartość na nowe rozwiązania, organizacja czasu i samodzielność, umiejętność pracy w zespole i komunikatywność, orientacja na realizację celów oraz kreatywność. Z kolei obszar umiejętności został zdominowany przez wykonywanie zadań polegających na rozwiązywaniu problemów oraz podejmowaniu decyzji w oparciu o szeroką wiedzę teoretyczną i merytoryczną w danej specjalizacji, wykonywaniem złożonych zadań praktycznych i technicznych oraz umiejętności zaawansowane.

Podsumowując, pracownik wpisujący się optymalnie w oczekiwania przedsiębiorców na obszarach transformowanych to osoba, która w pierwszej kolejności posiada oczekiwane przez pracodawcę umiejętności i wiedzę. Akceptuje potrzebę uczenia się i jest otwarta na nowe rozwiązania oraz umiejętnie wykonuje zadania polegające na rozwiązywaniu problemów oraz podejmowaniu decyzji w oparciu o szeroką wiedzę teoretyczną i merytoryczną w danej specjalizacji.

Wyniki badań jakościowych

Odchodzenie od zawodów tradycyjnych

Uczestnicy badań jakościowych podkreślili w pierwszej kolejności, że kluczową słabością szczególnie małych i średnich przedsiębiorstw (MSP) oraz rzemiosła jest brak strategii kształcenia ukierunkowanego na odchodzenie od zawodów pracochłonnych na rzecz zawodów inteligentnych i innowacyjnych oraz inwestowania w ten obszar edukacji. W ocenie uczestników wywiadów grupowych FGI występuje w tym obszarze brak rozwiązań edukacyjnych uwzględniających tak ważne aspekty jak tworzenie i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, umiejętności przebranżowienia w odpowiedzi na zachodzące dynamicznie zmiany determinowane przez proces transformacji. Wsparcie dla sektora MSP i rzemiosła na obszarach transformowanych jest szczególnie ważne, ponieważ może przyczynić się do ich ożywienia gospodarczego i zwiększenia zatrudnienia.

Ważne jest rozważenie podjęcia działań mających na celu opracowywanie dedykowanych obszarom transformowanym programów kształcenia, ukierunkowanych na odchodzenie od zawodów pracochłonnych na rzecz kształcenia w zawodach inteligentnych i innowacyjnych, odpowiadających ofercie zmiany miejsca zatrudnienia i posiadanego zawodu dla osób zagrożonych utratą pracy. Uzasadnionym wydaje się postulat utworzenia na obszarach transformowanych zespołów eksperckich, zajmujących się wsparciem sektora MSP oraz rzemiosła poprzez doradztwo w zakresie kierunków kształcenia oraz zapewnienie dedykowanych tym obszarom form i treści edukacyjnych.

Równie ważna jest potrzeba włączenia do systemu edukacji na obszarach transformowanych nie tylko pracowników, ale również działających na obszarach transformowanych pracodawców oraz tych którzy będą planowali zakładanie własnej działalności gospodarczej. Jest to działanie mające na celu szybkie reagowanie na zachodzące na rynkach obszarów transformowanych zmiany popytowe. W tej perspektywie wydaje się uzasadniony postulat uczestników badań jakościowych mówiący o potrzebie opracowania programu identyfikującego potrzeby w obszarze przyszłych umiejętności i opisującego potencjał przedsiębiorców na obszarach transformowanych – i włączenia go do systemu edukacji. Zespoły eksperckie powinny przeprowadzać analizę potrzeb i potencjału przedsiębiorców na obszarach transformowanych, identyfikować obszary, w których brakuje umiejętności i kompetencji, a także prognozować przyszłe potrzeby rynku pracy. Na podstawie tych analiz i prognoz, zespoły powinny opracowywać programy kształcenia i szkoleniowe dla przedsiębiorców oraz ich pracowników, które będą odpowiadać na aktualne i przyszłe potrzeby rynku pracy. Programy te powinny obejmować zarówno szkolenia z zakresu umiejętności miękkich, jak i twardych, a także specjalistyczne szkolenia związane z konkretnymi branżami i sektorami gospodarki. W celu zapewnienia skuteczności programów, powinny być one dostosowane do specyfiki danego obszaru transformowanego i uwzględniać potrzeby i oczekiwania lokalnych przedsiębiorców.

W perspektywie podnoszenia kompetencji i umiejętności i inwestowania w wskazane działanie, uczestnicy badań przede wszystkim wskazali, że nie występuje kluczowa zależność, jaką jest współpraca systemu edukacji z szeroko definiowanym rynkiem pracy i jego

potrzebami. Działania ukierunkowane na podnoszenie kompetencji i umiejętności oraz inwestowanie w ten proces na obszarach transformowanych nie występują z oczekiwaną dynamiką i charakteryzują się niską efektywnością. Uczestnicy wywiadów pogłębionych wyrażali opinię, że występuje brak motywatorów (korzyści) determinujących na obszarach transformowanych potrzeby związane z podnoszeniem kompetencji i umiejętności oraz inwestowanie w ten proces. W ocenie uczestników badania wskazane powyżej ograniczenia i słabości, szczególnie ujawniają się na obszarach transformowanych charakteryzujących się niskim poziomem wskaźnika przedsiębiorczości.

Obszar problemowy umiejętności pracowniczych ma strategiczne znaczenie dla transformacji w perspektywie wewnętrznego potencjału przedsiębiorców. Wraz z końcem epoki górnictwa, wiele regionów musi przestawić się na nowe modele gospodarcze, w których kluczową rolę odgrywają nowoczesne technologie i innowacyjność. Przedsiębiorstwa potrzebują wykwalifikowanych pracowników, którzy są w stanie wykorzystać nowoczesne narzędzia i technologie, aby zwiększyć konkurencyjność firmy oraz przyspieszyć proces transformacji. Ponadto, rozwijanie kwalifikacji i umiejętności pracowników może wpłynąć na wzrost efektywności i jakości pracy, co przyczyni się do poprawy wyników finansowych przedsiębiorstwa. Inwestowanie w szkolenia i kwalifikacje pracowników może również wpłynąć na atrakcyjność obszarów transformowanych dla nowych inwestorów. Jak podkreślali uczestnicy badań jakościowych, posiadanie wykwalifikowanych zasobów ludzkich jest często kluczowe dla potencjalnych inwestorów. Regiony w procesie transformacji, które inwestują w kształcenie i rozwój pracowników, mogą przyciągnąć nowe inwestycje, które wpłyną na ich rozwój, a tym samym na zwiększenie konkurencyjności obszarów transformowanych oraz poprawy sytuacji społecznej ich mieszkańców.

Przekwalifikowanie pracowników

Z istniejącym i tworzonym potencjałem gospodarczym na obszarach transformowanych związana jest kwestia efektywności przygotowywania kadr kwalifikowanych do ilościowego

i jakościowego potencjału przedsiębiorców, szczególnie w obszarze przekwalifikowań pracowniczych i luki kompetencyjnej. W związku z tym uczestnikom badań jakościowych zadano pytania „Czy w obecnej sytuacji możliwe jest płynne przekwalifikowanie pracowników sektorów schyłkowych? Jak duża jest luka kompetencyjna?”. W tym obszarze najefektywniejszym instrumentem determinującym płynne przekwalifikowanie i zabezpieczenie luki kompetencyjnej za najbardziej celowe uznano dofinansowanie utworzenia stanowiska pracy. Instrument istotnie ogranicza zwalnianie nowoprzyjętych pracowników i staje się gwarantem trwałości ich pracy. Instrument spełnia również funkcję motywatora w procesie przekwalifikowań pracowników, tworzenia miejsc pracy i ich utrzymywania.

W tworzeniu programów promocji instrumentu powinni być zaangażowani przedstawiciele władz lokalnych, organizacji pozarządowych, przedsiębiorców, pracodawców, jak również przedstawiciele rynku pracy i samych zainteresowanych pracowników. Współpraca z przedstawicielami różnych grup interesariuszy, podkreślana była przez uczestników wywiadów grupowych FGI jako kluczowa w procesie tworzenia programów promocji, ponieważ zapewnia szeroki wachlarz perspektyw i pozwala na stworzenie kompleksowego i dopasowanego do potrzeb programu.

W opinii uczestników badań, należy pamiętać o tym, żeby program był opracowany w oparciu o rzetelną analizę potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców oraz lokalnego rynku pracy na obszarze transformowanym. Analiza ta powinna uwzględniać zarówno obecne, jak i przyszłe potrzeby kompetencyjne, w tym nowe umiejętności i technologie, które będą kluczowe dla przyszłych sukcesów biznesowych. Ważne jest, aby program był elastyczny i regularnie aktualizowany w zależności od zmieniających się potrzeb i warunków na rynku pracy obszaru transformowanego.

Przechodzenie do nowych miejsc pracy

W opinii uczestników badań poważnym wyzwaniem jest niedopuszczenie do bierności zawodowej osób tracących zatrudnienie w wyniku likwidacji miejsca pracy. Wyraźnie w tym obszarze ujawnia się potrzeba opracowywania programów płynnego przechodzenia do

nowych miejsc pracy, które powinny być wdrażane w okresie trwania zatrudnienia osób potencjalnie mogących utracić pracę.

Uczestnicy badań jednoznacznie rozstrzygnęli kwestię luki kadrowej, uznając, że pracownicy kopalń nie są grupą zawodową, która może pomniejszyć lukę kadrową. Problem luki kadrowej został przez ekspertów powiązany z dwoma zjawiskami, którymi są: utrata kompetencji pracowników odchodzących z górnictwa oraz migracja wykwalifikowanych pracowników. Wskazane zjawiska jednoznacznie mogą przyczyniać się do pogłębiania się luki kadrowej na rynkach pracy obszarów transformowanych. Oznacza to, że przedsiębiorstwa na obszarach transformowanych będą miały trudności ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, co może negatywnie wpłynąć na ich rozwój i konkurencyjność. Ponadto należy podkreślić, że utrata kompetencji pracowników górnictwa może mieć wpływ na ograniczenie zdolności produkcyjnych i innowacyjnych przedsiębiorstw związanych z tą branżą. Wymaga to podjęcia działań mających na celu zatrzymanie wykwalifikowanych pracowników oraz wykształcenie nowych kadr, które będą w stanie zastąpić pracowników odchodzących na emerytury lub przechodzących do innych branż. Istotne jest więc podejmowanie działań, zapobiegających niedoborowi wykwalifikowanych zasobów pracy, z wykorzystaniem różnych strategii, takich jak podnoszenie kwalifikacji pracowników, inwestowanie w kształcenie nowych kadr, a także przyciąganie pracowników z innych regionów lub krajów.

Właściwym działaniem jest również regularne badanie satysfakcji pracowników z przekwalifikowania i ścieżki kariery, aby zoptymalizować proces i zapewnić, że pracownicy są zadowoleni z nowych ról i miejsc pracy.

Potrzeby kompetencyjne

W opinii uczestników badań jakościowych istotnym wyzwaniem jest dostosowanie kształcenia na obszarach transformowanych do indywidualnych preferencji i predyspozycji ich potencjalnych uczestników oraz rodzaju wykonywanych prac, w perspektywie oczekiwań

kadr pracowniczych w obszarze umiejętności umożliwiających posługiwanie się nowymi technologiami oraz budujące zachowania innowacyjne. Ważnym postulatem uczestników badań jest tworzenia programów kształcenia na każdym poziomie i w każdej formie, dedykowanych indywidualnym adresatom. Opracowanie dedykowanych programów nauczania dla obszarów transformowanych wymaga uwzględnienia wielu czynników, takich jak preferencje i predyspozycje uczniów, rodzaj wykonywanych prac oraz potrzeby lokalnego rynku pracy.

Uczestnicy badań zostali poproszeni o wskazanie kompetencji pracowniczych, które w ich ocenie na obszarach transformowanych są najbardziej oczekiwanymi na rynku pracy.

Przedstawiono im takie przykłady kompetencji, jak:

- interdyscyplinarność,
- szybkość działania,
- myślenie innowacyjne i adaptacyjne,
- myślenie obliczeniowe,
- kompetencje międzykulturowe.
- umiejętność pracy w zespole,
- umiejętność pracy w szumie informacyjnym,
- umiejętność współpracy wirtualnej,
- umiejętność komunikacji w "realu",
- umiejętność pracy projektowej.

W opinii ekspertów w kontekście potrzeb kompetencyjnych na obszarach doświadczających transformacji szczególne znaczenie posiadają znajomość nowoczesnych technologii, elastyczność na rynku pracy, umiejętność pracy zdalnej i kompetencje społeczne. W świetle wskazanych kluczowych potrzeb, takich jak: kształtowanie znajomości nowoczesnych technologii, elastyczności na rynku pracy, umiejętności pracy zdalnej i kompetencji społecznych na obszarach transformowanych, pożądane są następujące działania, w szczególności:

- Szkolenia i warsztaty - organizowane szkoleń i warsztatów pozwala na zdobycie przez uczestników wiedzy i umiejętności z zakresu nowoczesnych technologii, elastyczności na rynku pracy, pracy zdalnej i kompetencji społecznych.
- Programy mentoringu i coachingowe - takie programy pozwalają na indywidualne wsparcie uczestników w zdobywaniu nowych umiejętności oraz dostosowanie ich do ich indywidualnych potrzeb.
- Praktyki zawodowe - organizacja praktyk zawodowych w firmach pozwala na zdobycie praktycznych umiejętności i doświadczenia w pracy w nowoczesnych technologiach, elastyczności na rynku pracy, pracy zdalnej i rozwijaniu kompetencji społecznych.
- Kursy online - pozwalają na zdobycie wiedzy i umiejętności z zakresu nowoczesnych technologii, elastyczności na rynku pracy, pracy zdalnej i kompetencji społecznych.
- Programy współpracy biznesowej - organizacja takich programów pozwala na wymianę wiedzy i doświadczeń oraz poznanie nowoczesnych technologii i najlepszych praktyk z innych branż.
- Inicjowanie działań społecznych - organizacja działań, takich jak spotkania biznesowe czy konferencje, pozwala na wymianę doświadczeń i nawiązanie kontaktów biznesowych, co z kolei może pomóc w zdobyciu nowych umiejętności i wiedzy.

W przypadku wskazanych powyżej działań ważne jest, aby były one dopasowane do indywidualnych potrzeb uczestników oraz uwzględniały specyfikę obszaru transformowanego. W opinii uczestników działania te powinny być koordynowane i wspierane przez władze lokalne oraz instytucje odpowiedzialne za rozwój regionalny i politykę społeczną, w celu zapewnienia skutecznej i zrównoważonej transformacji.

Uczestnicy badań zauważyli również, że przedsiębiorcy na obszarach transformowanych mogą zgłaszać zapotrzebowanie na nowe i nieznane jeszcze kwalifikacje i kompetencje kluczowe ukierunkowane na przemysł 4.0, obszar IT i cyfryzację. Za kluczowe uznali również kompetencje społeczne, w tym umiejętności i cechy osobowe. Przedsiębiorcy na obszarach transformowanych, gdzie występuje zamykanie zakładów górniczych, mogą zgłaszać zapotrzebowanie na kwalifikacje związane z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi

(IT), specjalistów ds. systemów informatycznych, programistów, analityków danych, inżynierów oprogramowania itp. Wraz z postępem technologicznym i cyfryzacją różnych sektorów gospodarki, rośnie zapotrzebowanie na kwalifikacje związane z językami obcymi, z marketingiem i sprzedażą, zarządzaniem i organizacją pracy, ekologią i zrównoważonym rozwojem. Poza tymi kwalifikacjami przedsiębiorcy mogą również poszukiwać pracowników posiadających konkretne umiejętności, takie jak umiejętności interpersonalne, analityczne czy związane z silną motywacją do pracy i adaptacyjnością do nowych warunków.

Zdaniem uczestników badań równie ważną na obszarach transformowanych jest potrzeba wykształcenia, zarówno wśród przedsiębiorców i pracowników, umiejętności szybkiego reagowania na zmianę. W tej perspektywie wydaje się uzasadnione prowadzenia permanentnej kampanii informacyjnej prezentującej pozytywne efekty reagowania na zachodzące na obszarach transformowanych zmiany wraz z dedykowaną tym obszarom ofertą edukacyjną. Kolejną potrzebą występującą na obszarach transformowanych, w opinii uczestników badań, jest odejście w kształceniu od modelu procesowego na rzecz modelu projektowego i od usługi szkoleniowej do szkoleniowo-rozwojowej. Wobec tego, podejmując plany związane z dynamicznym rozwojem wsparcia szkoleniowego na obszarach transformowanych w szczególności należy je skupić na:

- kompetencjach i umiejętnościach oczekiwanych przez przedsiębiorców,
- wdrażaniu szkoleń w formule projektowej,
- realizowaniu szkoleń na podstawie usługi szkoleniowo-rozwojowej.

Instrumentem wspierającym proces równoważenia oczekiwań kompetencyjnych pracowników i pracodawców mogą być bazy wiedzy. Budowanie baz wiedzy na temat potrzeb kompetencyjnych pracodawców i pracowników na obszarach transformowanych powinno być zadaniem podmiotów, które są zaangażowane w rozwój rynku pracy i edukacji. W procesie budowania potrzeb kompetencyjnych na obszarach transformowanych odpowiadających potencjałowi przedsiębiorstw ogromną rolę mogą odegrać sami przedsiębiorcy. Ich aktywność i kreatywność w tworzeniu informacji o potrzebach kadrowych, kompetencyjnych, o inwestycjach i planach rozwoju, w tym współpraca

z partnerami społecznymi, może istotnie wpłynąć na efektywność rozwijania działalności gospodarczej na obszarach transformowanych i wzrost zatrudnienia. Aktywność i kreatywność przedsiębiorców są niezbędne w tworzeniu informacji o potrzebach kadrowych i kompetencyjnych w firmie. Wskazane działania mogą być wsparte np. programem współpracy partnerów społecznych z przedsiębiorcami w zakresie tworzenia bazy wiedzy o potrzebach kadrowych, kompetencyjnych, o inwestycjach i planach rozwojowych na obszarach transformowanych.

Uzyskane w badaniach opinie, odnoszące się do kwestii lepszego prognozowania potrzeb kadrowych, podkreślają, że słabością jest brak wiedzy o jakości kadr kwalifikowanych na obszarach transformowanych. W ocenie badanych występuje brak współpracy, współdziałania między systemem edukacji a pracodawcami, co jest zagrożeniem dla prognozowania sytuacji na rynku pracy w województwie śląskim. W tym świetle ważnym okazuje się postulat powstania wspólnego zespołu badawczego, które sprzyjałoby lepszemu prognozowaniu potrzeb kadrowych. Procesy transformacyjne i zamykanie zakładów górniczych z pewnością wymuszają na przedsiębiorcach potrzebę lepszego prognozowania potrzeb kadrowych, ponieważ tego typu zmiany mają wpływ na całą branżę i powodują znaczące zmiany w rynku pracy. Z jednej strony, przedsiębiorcy powinni przewidywać potrzeby kadrowe na przyszłość, na podstawie dostępnych danych dotyczących planowanych procesów transformacyjnych i zamykania zakładów górniczych. Z drugiej strony, przedsiębiorcy muszą reagować na zmiany na bieżąco, aby dostosować swoje zasoby ludzkie do bieżących potrzeb. Właściwe planowanie zasobów ludzkich pozwala przedsiębiorcom na uniknięcie kosztownych błędów w rekrutacji i szkoleniach pracowników, a także pozwala na przewidywanie przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności i wiedzy. Przedsiębiorcy powinni wykorzystać różnorodne narzędzia rekrutacyjne, takie jak media społecznościowe, portale pracy, czy programy rekomendacyjne, aby przyciągnąć kandydatów do pracy. Ponadto, przedsiębiorcy będą musieli inwestować w rozwój swoich pracowników, aby zapewnić im umiejętności i wiedzę potrzebną do wykonywania nowych zadań i działań. Szkolenia, kursy i programy rozwoju osobistego będą ważnym elementem strategii HR dla przedsiębiorstw na obszarach transformowanych. Ważnym aspektem będzie również utrzymanie dobrych relacji z pracownikami, którzy mogą być zagrożeni zwolnieniami lub zmianami w warunkach pracy.

Przedsiębiorcy będą musieli zadbać o komunikację z pracownikami, uczestniczyć w procesie przekwalifikowania i udzielania wsparcia dla pracowników, którzy mogą zmagać się z trudnościami w związku z transformacją sektora górniczego. Podsumowując, procesy transformacyjne i zamykanie zakładów górniczych wymuszają na przedsiębiorcach zarówno lepsze prognozowanie potrzeb kadrowych, jak i dostosowanie strategii HR do nowych warunków na rynku pracy. Przedsiębiorcy będą musieli działać elastycznie, aby sprostać wymaganiom zmieniającego się rynku pracy i utrzymać swoją konkurencyjność.

3.2. Wnioski i rekomendacje

Przewidywanie przyszłych umiejętności niezbędnych do efektywnego budowania kadr pracowniczych przedsiębiorstw na obszarach transformowanych nie jest łatwym procesem. Jak wynika z badań, ze względu na i prognozowane zmiany w obszarze gospodarki, technologii i środowiska, będzie on wymagać od przedsiębiorców zdolności i umiejętności szybkiego dostosowywania działalności do nowych warunków rynkowych. Przedsiębiorcy na obszarach transformowanych powinni być świadomi swojego wewnętrznego potencjału i zdolności, które pozwalają im na efektywne zarządzanie swoją działalnością na obszarach transformowanych. Dobre praktyki w zakresie przewidywania przyszłych umiejętności i potencjału przedsiębiorców na obszarach transformowanych obejmują między innymi badanie rynku pracy i zapotrzebowania na konkretne umiejętności, analizę trendów i prognozowanie przyszłych zmian w gospodarce oraz ścisłą współpracę między przedsiębiorcami, instytucjami rządowymi, samorządowymi i organizacjami pozarządowymi. W kontekście obszarów transformowanych, istotne są również kwestie związane z edukacją i kształceniem, zarówno w kontekście szkolnictwa wyższego, jak i szkoleń zawodowych czy programów rozwojowych dla przedsiębiorców.

Warto również podkreślić, że przewidywanie przyszłych umiejętności i potencjału przedsiębiorców na obszarach transformowanych powinno uwzględniać aspekty zrównoważonego rozwoju, w tym rozwój branż związanych z ochroną środowiska i ekologią, które stanowią ważny trend w dzisiejszej gospodarce. Wnioski z przeprowadzonych badań wskazują, że w celu efektywnego przewidywania przyszłych umiejętności i potencjału

przedsiębiorców na obszarach transformowanych, konieczne jest podejście interdyscyplinarne, uwzględniające zarówno aspekty ekonomiczne, jak i społeczne i środowiskowe. Wymaga to współpracy różnych instytucji i organizacji, a także szerokiego zaangażowania przedsiębiorców i społeczeństwa z obszarów transformowanych.

Rekomendacje:

W zakresie kształcenia i przygotowania zawodowego:

1. Odtworzenie kształcenia zawodowego, odpowiadającego na współczesne wyzwania rynku pracy na obszarach transformowanych oraz uwzględniającego elastyczne i innowacyjne formy nauczania. 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 tworzonym potencjałem gospodarczym oraz odpowiadającej na bieżące i perspektywiczne potrzeby lokalnych rynków pracy. Odejście w kształceniu od modelu procesowego na rzecz modelu projektowego i od usługi szkoleniowej do szkoleniowo-rozwojowej.
3. Opracowanie programu identyfikującego potrzeby w zakresie przyszłych umiejętności i potencjału przedsiębiorców, działających na obszarach transformowanych i włączenia go do systemu edukacji.
4. Opracowanie dla obszarów transformowanych strategii dotyczących rozwoju talentów oraz potrzeb kompetencyjnych i kadrowych lokalnych przedsiębiorstw.

W zakresie wsparcia w przekwalifikowaniu i zmianie zatrudnienia pracowników:

5. Opracowanie dla obszarów transformowanych metody szacowania szans poszczególnych grup pracowniczych na przejście do nowych ról zawodowych i miejsc pracy w perspektywie przyszłych potrzeb kompetencyjnych przedsiębiorców (pracodawców).

6. Opracowanie dla obszarów transformowanych profili zawodowych pracowników, zagrożonych utratą pracy w procesie transformacji z uwzględnieniem różnych zawodów i specjalności, w tym niszowych.
7. Opracowanie programów płynnego przechodzenia do nowych miejsc pracy, wdrażanych jeszcze na etapie trwania zatrudnienia osób potencjalnie mogących utracić pracę.
8. Opracowanie dla obszarów transformowanych programów dla pracowników zagrożonych utratą zatrudnienia, ukierunkowanych na kształcenie w zawodach związanych z regionalnymi inteligentnymi specjalizacjami.
9. Wspieranie sektora MSP, w tym rzemiosła, poprzez doradztwo ekspertów.
10. Gromadzenie w jednym i dostępnym źródle bazy wiedzy o potrzebach kompetencyjnych pracodawcy i pracownicy z obszarów transformowanych.

W zakresie wspierania przedsiębiorstw:

11. Wykorzystanie już stosowanych i sprawdzonych instrumentów aktywizacji zawodowej np. dofinansowania utworzenia stanowiska pracy.
12. Opracowanie dla obszarów transformowanych programów mentoringowych dla pracodawców.
13. **W zakresie komunikowania o procesie transformacji:**
14. Przygotowanie i przeprowadzenie kampanii informacyjno-promocyjnej, prezentującej pozytywne efekty transformacji energetycznej i społeczno-gospodarczej w podregionach górniczych.



WPŁYW ZAMKNIĘCIA ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH NA LOKALNE OTOCZENIE m.in. PRZEDSIĘBIORCÓW, RYNEK PRACY

Uwagi wprowadzające

Decyzje o zamknięciu kopalń lub wstrzymaniu ich działalności mają poważne konsekwencje dla lokalnych społeczności, przedsiębiorców oraz rynku pracy.

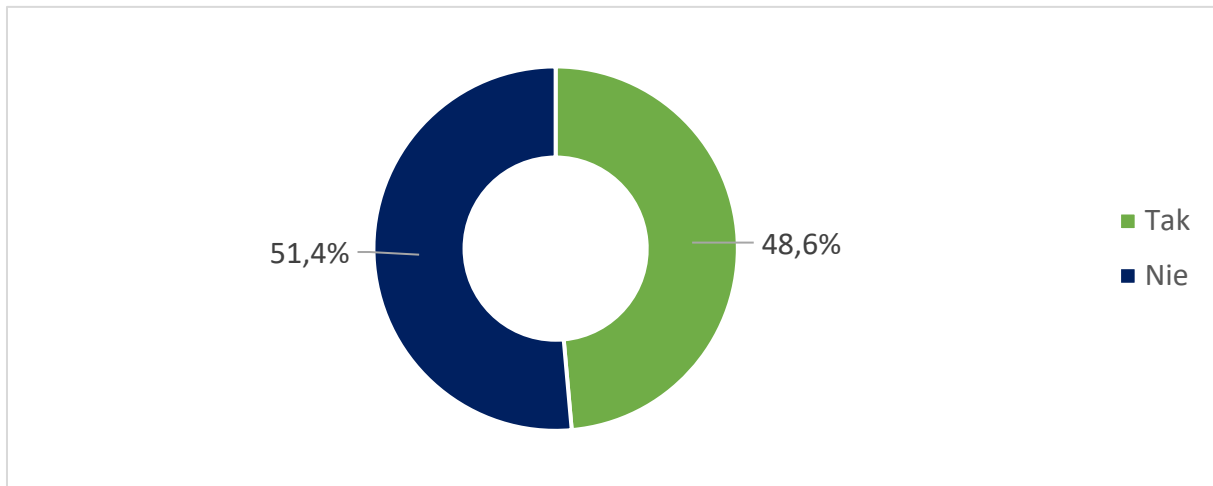
W kontekście społecznym, konsekwencje zamknięcia kopalń mogą wpłynąć na zdrowie i bezpieczeństwo mieszkańców w pobliżu kopalń, a także prowadzić do zmian w stylu życia tych ludzi. Z drugiej strony, w kontekście gospodarczym, zamknięcie kopalni może prowadzić do utraty miejsc pracy, zmniejszenia wpływów podatkowych i zmian w przedsiębiorstwach zależnych od kopalń.

4.1. Wyniki badań

Wyniki badań ilościowych

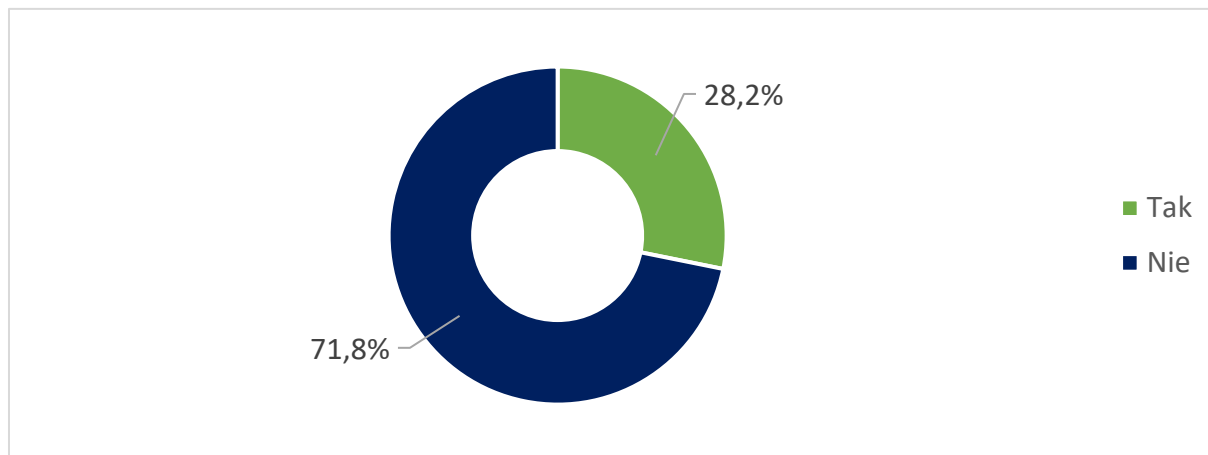
W pierwszym pytaniu respondenci badania ankietowego, a więc przedsiębiorcy spoza górnictwa zostali poproszeni o ocenę wpływu zamknięcia zakładów górniczych na spowolnienie gospodarcze na rynku, na którym działa ich przedsiębiorstwo. Respondenci byli w tej kwestii podzieleni. Większość z nich (51,4%) udzieliła odpowiedzi, że zamknięcia zakładów górniczych nie wpłynie na spowolnienie gospodarcze na rynku, na którym działa ich przedsiębiorstwo. Natomiast dla blisko połowy badanych (48,5%) zamknięcie zakładów górniczych wpłynie na spowolnienie gospodarcze. Umiarkowany wpływ zamknięcia zakładów górniczych na spowolnienie gospodarcze na rynku, na którym działa przedsiębiorstwo badanych wskazało 43,8% respondentów. Znaczna grupa respondentów jest przekonana o wysokim i bardzo wysokim wpływie – 39,1% (ocena 4 – 23,1%, ocena 5 – 15,9%).

Wykres 5. Wpływ zamknięcia zakładów górniczych na spowolnienie gospodarcze na rynku, na którym działają przedsiębiorstwa respondentów. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



W kolejnym pytaniu badani oceniali wpływ zamknięcia zakładów górniczych na rentowność ich przedsiębiorstwa. Dla większości badanych (71,8%) zamknięcie zakładów górniczych nie wpłynie na rentowność ich przedsiębiorstw. Przeciwnego zdania było 28,1% respondentów. Respondenci, którzy zadeklarowali wpływ zamknięcia zakładów górniczych na rentowność ich firm przeważnie wskazywali na umiarkowany poziom tego wpływu (47,5%) 35% uznało, że wpływ ten będzie wysoki i bardzo wysoki (ocena 4 – 15%, ocena 5 – 20%).

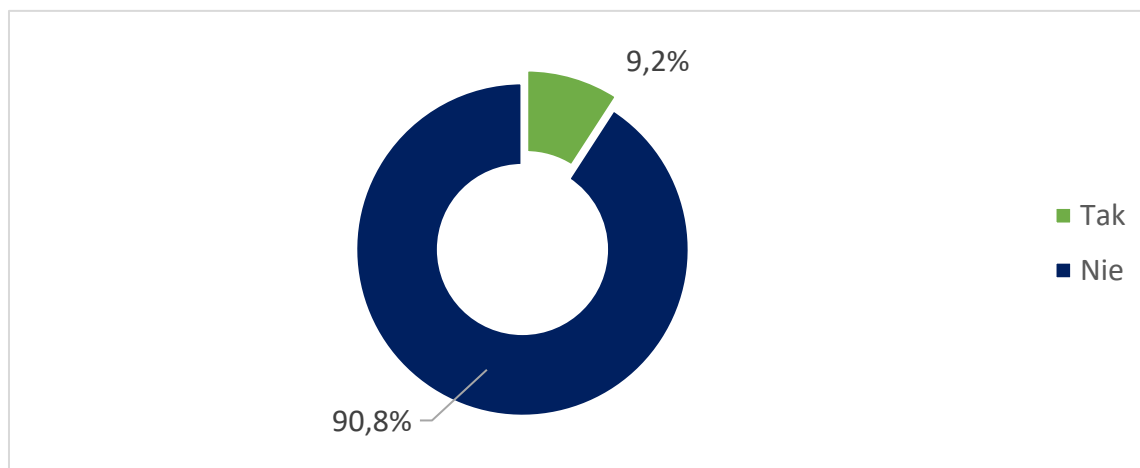
Wykres 6. Wpływ zamknięcia zakładów górniczych na rentowność przedsiębiorstw respondentów. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



Kolejnym ocenianym aspektem była ocena wpływu zamknięcia zakładów górniczych na zmianę (redefinicję) rodzaju działalności gospodarczej przedsiębiorstwa. W tej kwestii respondenci byli niemal zgodni i uznali, że zamknięcie zakładów górniczych nie wpłynie na zmianę rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej (90,8%). Jedynie 9,1% dostrzega tak istotny wpływ zamknięcia zakładów górniczych na ich firmy, którego skutkiem będzie lub może być redefinicja rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej. Spośród niewielkiej grupy respondentów (9,1%), którzy są zdania o wpływie zamknięcia zakładów górniczych na zmianę rodzaju prowadzonej działalności gospodarczej, przeważa opinia o umiarkowanym wpływie (38,4%). Pozostali uczestnicy badania byli w tej sprawie podzieleni, wskazując zarówno silny i bardzo silny wpływ, jak i niski poziom tego wpływu.



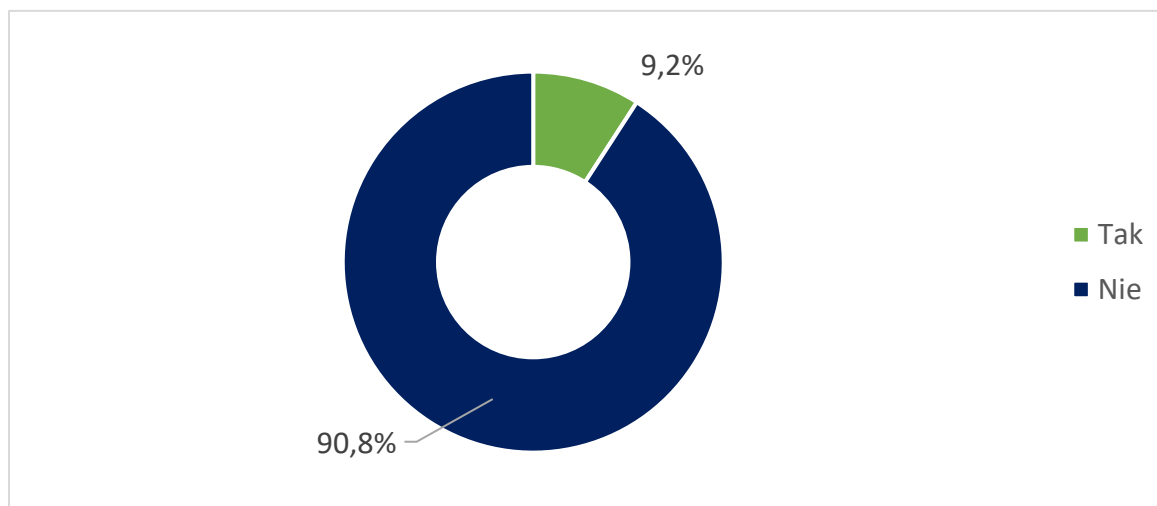
Wykres 7. Ocena zamknięcia zakładów górniczych na redefinicję rodzaju działalności gospodarczej przedsiębiorstw respondentów. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



Ostatnie pytanie w tym obszarze w badaniu ankietowym, dotyczyło oceny wpływu zamknięcia zakładów górniczych na zmianę form zatrudnienia w przedsiębiorstwie (np. będzie mniej osób zatrudnionych na umowę o pracę). 90,8% respondentów uznało, że zamknięcie zakładów górniczych nie wpłynie na zmianę form zatrudnienia w ich przedsiębiorstwach. Przedsiębiorcy z branż pozagórniczych najczęściej wskazywali na umiarkowany poziom wpływu procesów transformacyjnych na zmianę form zatrudnienia w przedsiębiorstwach (30,7%), następnie na wysoki i bardzo wysoki wpływ (odpowiednio po 23%).



Wykres 8. Ocena zamknięcia zakładów górniczych na zmianę form zatrudnienia w przedsiębiorstwach respondentów. . Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



W świetle uzyskanych wyników badań z pewną dozą ostrożności można założyć, że zamknięcie zakładów górniczych na obszarach transformowanych nie wpłynie na spowolnienie gospodarcze. Z kolei w obszarach: rentowność podmiotów gospodarczych, rodzaj działalności gospodarczej i forma zatrudnienia nie należy oczekiwać poważniejszych zmian wywoływanych zamknięciem zakładów górniczych.

Badania jakościowe

Decyzje o zamknięciu kopalń lub wstrzymaniu ich działalności mają poważne konsekwencje dla lokalnych społeczności, przedsiębiorców oraz rynku pracy. W kontekście społecznym, konsekwencje zamknięcia kopalń mogą wpłynąć na zdrowie i bezpieczeństwo mieszkańców w pobliżu kopalń, a także prowadzić do zmian w stylu życia tych ludzi. Z drugiej strony, w kontekście gospodarczym, zamknięcie kopalni może prowadzić do utraty miejsc pracy, zmniejszenia wpływów podatkowych i zmian w przedsiębiorstwach zależnych od kopalń. Wpływ zamknięcia kopalń na lokalną społeczność i gospodarkę może być bardzo skomplikowany i złożony. Przykładowo, zamknięcie kopalni może prowadzić do spadku cen nieruchomości w okolicy, co z kolei wpłynie na wartość majątków ludzi mieszkających w pobliżu kopalń. Ostatecznie, zamknięcie kopalni może mieć wpływ na całą gospodarkę,

ponieważ spowoduje to zmiany w strukturze rynku pracy zarówno na poziomie lokalnym i regionalnym. Dlatego ważne jest, aby minimalizować skutki tego procesu. Można to osiągnąć poprzez inwestowanie w alternatywne źródła pracy i rozwijanie nowych dziedzin gospodarki, takich jak turystyka czy technologie związane z odnawialnymi źródłami energii. Warto również inwestować w ochronę środowiska. Wszystko to powinno być realizowane w taki sposób, aby zapewnić długofalowy i zrównoważony rozwój obszarów transformowanych.

Przekwalifikowanie pracowników sektorów schyłkowych

Uczestniczący w badaniach jakościowych eksperci, w odpowiedzi na pytanie czy transformacja regionów i zamykanie zakładów górniczych dla lokalnego otoczenia jest zagrożeniem, koniecznością czy szansą dla rozwoju, stwierdzili i uznali, że pierwszą i najbardziej znaczącą konsekwencją wynikającą z nieuniknionej konieczności zamknięcia zakładów górniczych, wpływającą na lokalne otoczenie na obszarach transformowanych – będzie wyraźna potrzeba wsparcia otoczenia górnictwa. W ocenie uczestników badań FGI otoczenie górnictwa na obszarach transformowanych jest przestrzenią niezbędną interwencji. Uczestnicy badań uznali, że skutki zamknięcia zakładów górniczych będą minimalizowane na podstawie umowy społecznej, dotyczącej transformacji sektora górnictwa węgla kamiennego oraz wybranych procesów transformacji województwa śląskiego.

Wykluczenie społeczne

Uczestnicy badań jakościowych jako jeden z kluczowych problemów postrzegają problematykę wpływu zamknięcia zakładów górniczych na wzrost obszarów wykluczenia społecznego i związanych z tym obszarem patologiami. W wskazanej perspektywie uczestnicy badań zwrócili uwagę, że zamknięcie zakładów górniczych ma zazwyczaj znaczny wpływ na społeczność lokalną, zwłaszcza na obszarach, gdzie górnictwo odgrywało kluczową rolę w gospodarce. Jednym z najbardziej oczywistych skutków zamknięcia kopalni jest bezrobocie. Ludzie tracą pracę i źródło dochodu, co prowadzi do trudności w utrzymaniu domu, opłacaniu rachunków i utrzymaniu rodziny. Bezrobocie może prowadzić do

wykluczenia społecznego ponieważ ludzie, którzy nie mają pracy, mogą czuć się bezwartościowi, co może prowadzić do izolacji społecznej i depresji.

Wygaszanie kopalń może przynieść kilkukrotnie większy negatywny efekt dla rynku pracy niż samo zamknięcie kopalni, a zmiany mogą prowadzić do potrzeby przebranżowienia się danego przedsiębiorstwa, jego bankructwa, a nawet upadku. To z kolei będzie miało swoje poważne konsekwencje w procesie likwidacji miejsc pracy. Może to rodzić niepokoje społeczne, które szczególnie ujawniają się w dwóch środowiskach, którymi są: rodziny osób pracujących w górnictwie i pracowników przedsiębiorstw okołogórniczych. Uczestnicy badań jakościowych podkreślali, że przedsiębiorstwa okołogórnicze w procesie transformacji będą potrafiły umiejętnie odnaleźć się w nowej gospodarczej rzeczywistości i sprawnie odpowiedzieć na wyzwania transformacyjne. To właśnie ta grupa społeczna będzie zmuszona w procesie transformacji odnaleźć się na nowo i wykorzystać wszystkie swoje atuty.

W ocenie uczestników badań jakościowych ważnym wyzwaniem będzie również ograniczanie niekorzystnego dla transformowanych obszarów zjawiska migracji, szczególnie ludzi w wieku młodości demograficznej. Bardzo ważnym jest więc podejmowanie na obszarach, na których dochodzi do zamknięcia zakładów górniczych działań ograniczających migracje ludzi młodych. Ograniczenie migracji ludzi młodych z terenów schyłkowych gospodarczo wymaga podejmowania działań mających na celu poprawę warunków życia, wsparcie przedsiębiorczości i edukacji, a także wprowadzenie zachęt finansowych i współpracy między sektorami.

Przebranżowienie sektora okołogórniczego

W ocenie uczestników badań jakościowych wpływ zamknięcia zakładów górniczych na obszarach transformowanych powinien determinować podjęcie przez przedsiębiorstwa współpracujące z górnictwem, przebranżowienia się, czyli przestawienia swojej produkcji, wytwórczości, usług na inne gałęzie gospodarki.

Przebranżowienie się jest postrzegane jako kluczowa szansa na utrzymanie zatrudnienia w sektorze okołogórniczym. Cel ten może być istotnie wspierany m.in. przez agencje rozwoju regionalnego, które oferują wsparcie dla przedsiębiorstw na obszarach, które ucierpiały

w wyniku przemian strukturalnych, takich jak zamknięcie kopalń. Mogą one oferować finansowe wsparcie dla przedsiębiorstw, doradztwo, szkolenia i inne usługi. Również tego wsparcia mogą udzielać fundusze inwestycyjne, oferując finansowe wsparcie w postaci kredytów lub kapitału inwestycyjnego, co pozwala na rozwój i przetrwanie przedsiębiorstw. Ważną rolę w wskazanym obszarze wsparcia spełniają klastry przemysłowe, skupiające przedsiębiorstwa działające w określonym sektorze lub branży.

Kolejnym znaczącym wyzwaniem w ocenie uczestników badań FGI, wiążącym się z zamknięciem zakładów górniczych, będzie potrzeba poszukiwania nowych innowacyjnych inwestycji, które wprowadzą na obszary transformowane nowe technologie. Ważne jest również, aby poszukiwać inwestycji, które są zgodne z trendami transformacji w danym obszarze. Wiele dziedzin gospodarki, takich jak energetyka czy transport, przechodzi obecnie intensywną transformację, a inwestycje w nowe technologie i rozwiązania, które przyczyniają się do redukcji emisji gazów cieplarnianych czy zwiększają efektywność energetyczną, są szczególnie pożądane. Stąd też niezwykle istotna jest wiedza o celach transformacji, która ma znaczenie dla lokalnego otoczenia gospodarczego. Uczestnicy badań jakościowych w szczególności wskazali na kilka następujących prawidłowości wynikających z posiadanej wiedzy, takich jak:

- potrzeba dywersyfikacji metody dystrybucji środków przeznaczanych na minimalizowanie skutków transformacji,
- potrzeba zdiagnozowania przestrzennego skutków zamykania kopalń,
- potrzeba poszukiwania w procesie transformacji alternatywnego wykorzystania potencjału surowcowego i energetycznego regionu.

Uczestnicy badań zwracali uwagę na obawy związane z głębokimi zmianami strukturalnymi, które rodzi zamykanie kopalń. Mogą one prowadzić do potrzeby przebranżowienia się danego przedsiębiorstwa, jego bankructwa a nawet upadku, co będzie miało swoje poważne konsekwencje w procesie likwidacji miejsc pracy. Wskazane uwarunkowania rodzą niepokoje społeczne, które szczególnie ujawniają się w dwóch środowiskach, którymi są rodziny osób pracujących w górnictwie i pracowników przedsiębiorstw okołogórniczych. Jednocześnie uczestnicy badań podkreślają, że przedsiębiorstwa okołogórnicze w procesie transformacji

będą potrafiły umiejętnie odnaleźć się w nowej gospodarczej rzeczywistości i sprawnie odpowiedzieć na wyzwania i transformacyjne, w porównaniu z samym górnictwem.

Istotnym czynnikiem w analizowanym obszarze jest świadomość stabilności zatrudnienia w górnictwie.

Kolejnymi działaniami jest niedopuszczenie w procesie transformacji do zdegradowania otoczenia środowiska okołogórniczego. Uczestnicy wywiadów wskazują, że szczególnie narażonymi na tego rodzaju konsekwencje procesu transformacji są niewielkie gminy wiejskie i miejsko-wiejskie.

Wykorzystanie Funduszu Sprawiedliwej Transformacji

Uczestnikom badań jakościowych zadano również pytanie, jak wykorzystać Fundusz Sprawiedliwej Transformacji, aby zminimalizować skutki społeczne i gospodarcze wynikające z zamykania zakładów górniczych. W odpowiedzi wskazane zostały takie działania jak:

- systematyczne budowanie świadomości procesu transformacji,
- potrzeba wyprzedzania skutków transformacji poprzez wczesne reagowanie w formie alternatywnych planów rozwoju obszarów transformowanych,
- potrzeba zespołowego współdziałania na rzecz pozyskiwania środków z Funduszu,
- konieczność pogłębiania wiedzy o możliwościach Funduszu.

Przygotowywanie społeczeństw na mogące wystąpić skutki transformacji w celu zmniejszenia oporu społecznego wobec tego procesu może okazać się działaniem decydującym o pomyślnym przebiegu transformacji. Niezbędnym jest podjęcie takich działań, które spowodują, że mieszkańcy obszarów transformowanych będą chcieli włączyć się w transformację. Jest to w ocenie uczestników badań ogromna szansa, żeby w przyszłości mieszkańcy obszarów transformowanych rzeczywiście mieli dobre życie i dobre perspektywy rozwoju.

4.2. Wnioski i rekomendacje

Wygazanie sektora wydobywczego i proces transformacji społeczno-gospodarczej wymaga długofalowego i odpowiedniego wsparcia takiego jak np. planowanie inwestycji na terenach pogórnicznych z wykorzystaniem zasobów lokalnych czy wdrażanie projektów z udziałem mieszkańców i przedsiębiorców. Osiągnięciu tych celów będą sprzyjać:

Z zakresu zarządzania procesem transformacji:

1. efektywne planowanie procesu transformacji energetycznej i szacowanie związanego z nią ryzyka. Dobrze zaplanowany proces zamykania kopalń może zminimalizować i złagodzić jego negatywne konsekwencje dla społeczności lokalnych w podregionach górniczych;
2. zapewnienie odpowiedniego poziomu finansowania procesu transformacji, w tym dostępu do jego różnych źródeł w odniesieniu do sfery gospodarczej, społecznej i środowiskowej;
3. optymalne wykorzystanie wiedzy i doświadczenia (dobrych praktyk) z przeprowadzonych wcześniej restrukturyzacji górnictwa w regionie;
4. podejmowanie międzysektorowej współpracy pomiędzy pracownikami kopalni i firm okołogórnicznych, władzami lokalnymi i rządowymi oraz społecznością lokalną;
5. prowadzenie skutecznej komunikacji i polityki informacyjnej o planowanym procesie transformacji energetycznej i społeczno-gospodarczej w regionie, co przyczyni się do wzrostu świadomości społecznej mieszkańców podregionów górniczych i minimalizowaniu wystąpienia potencjalnych konfliktów społecznych;
6. dostosowanie do potrzeb gospodarek obszarów transformowanych regulacji prawnych z zakresu m.in. własności i gospodarowania nieruchomościami, prawa pracy i ochrony środowiska;

7. systematyczne monitorowanie procesu transformacji.

Z obszaru gospodarki:

8. tworzenie pomysłów i nowych możliwości rozwoju dla obszarów transformowanych takich jak: inwestowanie w nowe sektory i branże, w infrastrukturę, w powstanie nowych miejsc pracy, wykorzystanie lokalnych zasobów, w tym z udziałem społeczności lokalnych;
9. wykorzystywanie innowacji i nowych technologii na obszarach transformowanych, w tym do procesu wygaszania działalności górniczej.

Z obszaru społecznego:

10. prowadzenie dialogu społecznego w celu uzyskania konsensusu i poparcia społecznego dla idei transformacji energetycznej w regionie;
11. sprawiedliwe traktowanie wszystkich grup interesariuszy procesu transformacji „aby nikt nie był pozostawiony w tyle”, szczególnie tych, którzy są najbardziej narażeni na negatywne konsekwencje tego procesu. Wdrożenie programów osłonowych dla pracowników zakładów górniczych i okołogórniczych;
12. wzmacnianie kompetencji pracowników sektora wydobywczego, które umożliwi efektywne przekwalifikowanie w sytuacji konieczności zmiany miejsca pracy.

Z obszaru środowiska:

13. zwiększenie świadomości ekologicznej wśród mieszkańców obszarów transformowanych i zintensyfikowanie działań związanych z ochroną środowiska, w szczególności poprzez rekultywację terenów pogórniczych i usuwanie zanieczyszczeń.



WŁĄCZANIE INTERESARIUSZY W DIALOG SPOŁECZNY W PROCESIE ZAMYKANIA ZAKŁADU GÓRNICZEGO W CELU ZMNIJSZENIA MOŻLIWOŚCI WYSTĘPOWANIA KONFLIKTÓW SPOŁECZNYCH

Uwagi wprowadzające

Metoda dialogu jest mechanizmem godzenia przeciwstawnych interesów w stosunkach społeczno-gospodarczych. Przedmiotem dialogu społecznego jest wspólne kształtowanie stosunków zawodowych, warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych, a także innych obszarów z zakresu polityki społeczno-gospodarczej, które leżą w obszarze zainteresowania różnych interesariuszy.

Dialog społeczny rozumiany może być przez pryzmat dwóch ujęć:

1. w ujęciu instytucjonalnym, jako zadanie ustawowe, wynikające z przepisów ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego,²
2. w ujęciu szerszego procesu społecznego, jako metoda porozumiewania, osiągnięcia konsensusu i przekazywania informacji pomiędzy zainteresowanymi stronami.

W ramach niniejszego badania do analizy przyjęto szersze rozumienie dialogu społecznego, jako podstawy funkcjonowania życia społecznego, a tym samym możliwości angażowania różnych interesariuszy w proces transformacji energetycznej i społeczno-gospodarczej.

Takie podejście jest również ważne z uwagi na fakt, że skuteczny dialog wspiera przede wszystkim wszystkie zaangażowane strony, w tym stronę społeczną, a szczególnie silne i reprezentatywne organizacje pracowników i pracodawców, będące uczestnikami procesu dialogu. W procesie transformacji regionu opartego na węglu i odchodzenia od tradycyjnych gałęzi przemysłu, dialog odgrywa szczególne znaczenie. Dostarczenie wiedzy i wsparcie

² <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20150001240/U/D20151240Lj.pdf>

kompetencji uczestników procesu transformacji, jest podstawą efektywnego włączenia różnych interesariuszy do tego procesu.

5.1. Wyniki badań

Wyniki badań ilościowych

Pytaniem wprowadzającym do ankiety badawczej skierowanej do przedsiębiorców pozagórniczych było pytanie dotyczące świadomości własnej nt. pojęcia sprawiedliwej transformacji. Która z podanych poniżej definicji terminu „sprawiedliwa transformacja” w Pana/Pani ocenie jest najbardziej trafna? Dla większości respondentów sprawiedliwa transformacja to przede wszystkim dialog i współpraca ze wszystkimi środowiskami lokalnymi i regionalnymi. Uważa tak 40,8% respondentów. Dla znacznej grupy - 22,5%, sprawiedliwa transformacja to dekarbonizacja (odchodzenie od węgla) i przechodzenie na gospodarkę neutralną dla klimatu. W mniejszym stopniu respondenci wskazywali na zapewnienie wsparcia dla firm we wszystkich branżach współpracujących z górnictwem - 9,1%. 5% respondentów uważa, że sprawiedliwa transformacja to zmiany, które wywołają tylko negatywne skutki gospodarcze i społeczne (np. zamykanie zakładów górniczych). Ponad 8% badanych nie miało opinii w tej kwestii. Trzech respondentów podało własne definicje:



Sprawiedliwa transformacja to odchodzenie od węgla i przechodzenie na gospodarkę neutralną dla klimatu, 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.

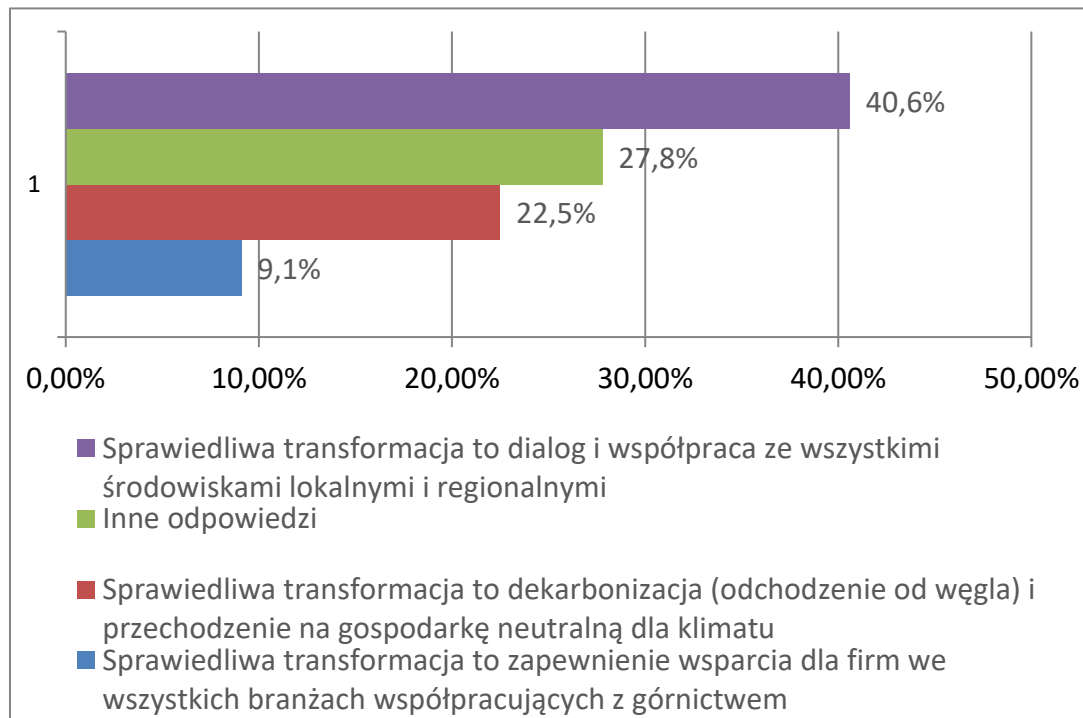


Transformacja polegająca na wykorzystaniu nowych technologii np. zgazowania podziemnego w celu wykorzystania olbrzymiego potencjału lub wykorzystaniu złóż do produkcji grafenu.



Sprawiedliwa transformacja to dekarbonizacja przeprowadzana w sposób jak najmniej uciążliwy zarówno dla firm współpracujących z górnictwem, jak i rodzin pracowników branży górniczej, ale również z zapewnieniem ochrony innych firm i osób prywatnych, dla których odejście od węgla będzie wiązać się z dużymi kosztami.

Wykres 9. Rozumienie procesu transformacji przez respondentów badań ankietowych. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



W badaniu ankietowym skierowanym do przedsiębiorców skierowano pytanie czy w regionie jest prowadzony dialog społeczny z różnymi interesariuszami transformacji społeczno-gospodarczej. Większość respondentów badań ilościowych, a więc przedsiębiorców pozagórniczych nie potrafiło udzielić odpowiedzi, odpowiedzi „nie wiem” udzieliło 50,7% badanych. Blisko co czwarty respondent uważa, że dialog jest prowadzony, 23,2%, a 26% uważa że dialog nie jest prowadzony.

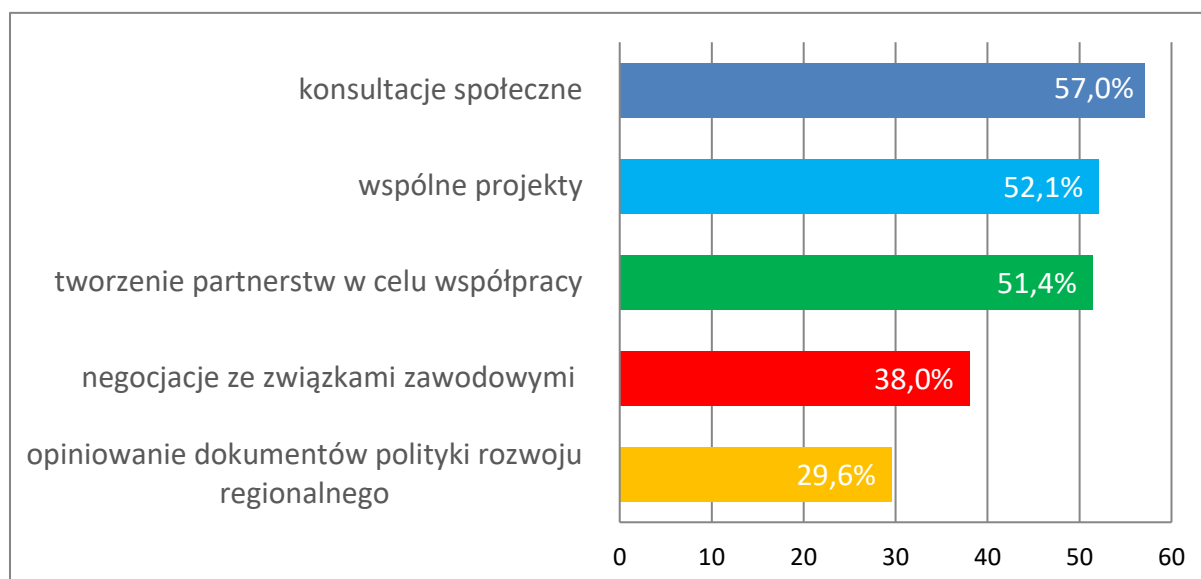
Na pytanie skierowane do przedsiębiorców, w jaki sposób włączenie różnych interesariuszy w dialog społeczny na temat sprawiedliwej transformacji (np. przedsiębiorców, instytucji rynku pracy, instytucji otoczenia biznesu, jednostek naukowo-badawczych, organizacji pozarządowych itp.) ograniczy możliwości wystąpienia konfliktów społecznych w procesie zamykania kopalń, respondenci wskazali jako najbardziej efektywne metody takie jak:

- konsultacje społeczne – 57%
- wspólne projekty – 52%
- tworzenie partnerstw w celu współpracy - 51%.³



³ W tym przypadku można było wybrać więcej niż 1 odpowiedź.

Wykres 10. Efektywność narzędzi dialogu społecznego w opinii respondentów badań ankietowych. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



Uwaga: Wartości na wykresie nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wybrać więcej niż 1 odpowiedź.

Jako inne przykłady działań włączających w dialog społeczny przedsiębiorcy z branż pozagórnich wskazali:

- przekwalifikowanie zawodowe i stworzenie nowego modelu spędzania czasu poza górnymi zwyczajami,
- pozytywna promocja działań ukierunkowanych na wdrożenie transformacji.

W kolejnym pytaniu badania ankietowego przedsiębiorców pozagórnich zapytano czy kiedykolwiek uczestniczył/a Pani/Pan w formach dialogu społecznego dotyczącego transformacji regionu. Okazało się, że aż 74% badanych przedsiębiorców pozagórnich nigdy nie uczestniczyło w żadnej z nich. Co czwarty respondent brał udział w procesie dialogu - 26%. Respondenci, którzy byli zaangażowani w dialog społeczny dotyczący transformacji regionu, najczęściej uczestniczyli w spotkaniach/seminariach informacyjnych - 58,3% oraz

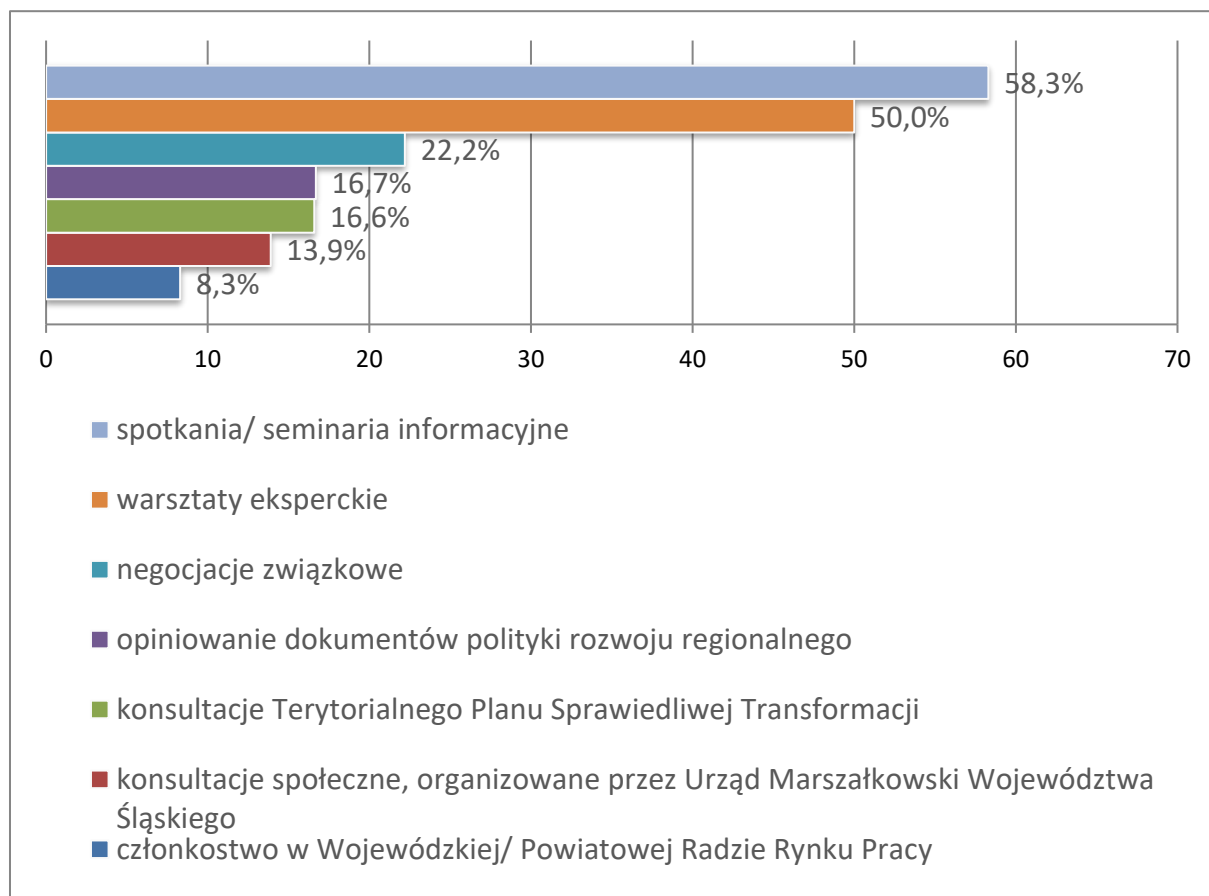
warsztatach eksperckich - 50%. Te dwie formy dialogu były zdecydowanie najczęściej wskazywane przez badanych.

W mniejszym stopniu, jako formy uczestnictwa wskazywano na:

- negocjacje związkowe - 22,2%,
- opiniowanie dokumentów polityki rozwoju regionalnego - 16,6%,
- konsultacje Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji - 16,6%.

Jeden z respondentów jest członkiem Zespołu Regionalnego ds. sprawiedliwej transformacji województwa śląskiego.

Wykres 11. Uczestnictwo w formach dialogu społecznego odnoszącego się do transformacji przez respondentów badań ankietowych. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



Uwaga: Wartości na wykresie nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wybrać więcej niż 1 odpowiedź.

Kolejne pytanie dotyczyło skuteczności instrumentów dialogu społecznego (DS) z punktu widzenia rozwiązywania potencjalnych konfliktów społecznych w procesie zamykania kopalń. Respondentom badań ilościowych i jakościowych przedstawiono takie instrumenty dialogu jak:

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

Poproszono o ocenę powyższych instrumentów pod kątem ich efektywności dla realizacji celów sprawiedliwej transformacji.

W przypadku badań ankietowych respondenci mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź. Pięć instrumentów dialogu społecznego respondenci wskazywali najczęściej, każdy z nich uzyskał ponad 40% odpowiedzi. W pierwszej kolejności badani wymienili:

1. spotkania informacyjne dla społeczności lokalnych - 49,3%
2. spotkania informacyjne dla pracowników - 44,3%
3. tworzenie partnerstw w celu realizacji wspólnego projektu - 43,6%
4. negocjacje związków zawodowych z pracodawcą - 42,9%
5. lokalne strategie rozwoju - 40,8%

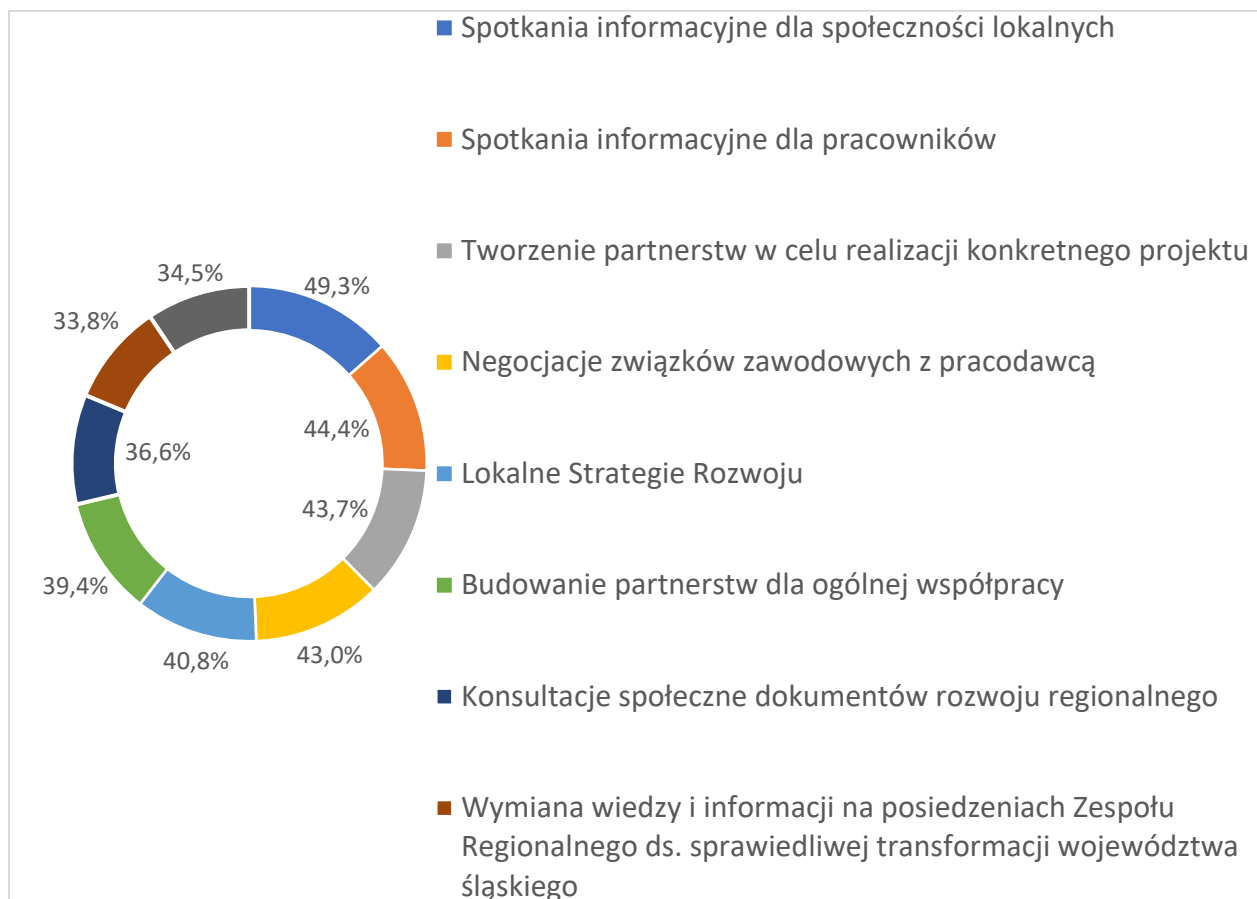
Dodatkowo respondenci z branży pozagórnictwa indywidualnie wskazywali na znaczenie pokazania i budowania alternatywy dla życia poza środowiskiem górniczym: społeczność, zwyczaje, przywiązanie, tożsamość, kultura, konteksty, nowe szanse, pozwolenia sobie na zamknięcie wielopokoleniowego etapu życia.

Za najmniej efektywne respondenci z branży pozagórnictwa uznali takie instrumenty jak:

1. kontrakt branżowy - 19%
2. udział w instytucjach DS na poziomie regionalnym - 11,9%.



Wykres 12. Najbardziej efektywne instrumenty dialogu społecznego dla realizacji celów sprawiedliwej transformacji według respondentów badań ankietowych. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



Uwaga: Wartości na wykresie nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł wybrać więcej niż 1 odpowiedź.

Wyniki badań jakościowych

Świadomość społeczna procesu transformacji

Podczas badań jakościowych uczestnikom wywiadów FGI i IDI zadano pytanie wprowadzające czy zdaniem uczestników wśród mieszkańców województwa śląskiego występuje wystarczający poziom świadomości społecznej na temat procesu transformacji w regionie. Na to pytanie uczestnicy, zarówno badań focusowych, jak i wywiadów pogłębionych, jednoznacznie wskazywali, że poziom świadomości społecznej na temat procesu transformacji energetycznej oraz społeczno-ekonomicznej w regionie jest niewystarczający i konieczne jest stałe upowszechnianie wiedzy na ten temat. Dwoje z uczestników wywiadu pogłębionego zwróciło uwagę, że występują rozbieżności w posiadanej świadomości zależne od wielkości gminy i jej rodzaju, a więc miejskiej, wiejskiej, czy też miejsko-wiejskiej.

Zdaniem uczestników gminy wiejskie cechuje mniejszy poziom świadomości na temat procesu transformacji, a jego postrzeganie opiera się głównie na kryteriach ekonomicznych, a więc rosnących kosztach cen energii i ogrzewania, co wymusza konieczność oszczędzania nośników energii, lub ponoszenia wydatków na modernizację systemów elektroenergetycznych w postaci OZE. Zatem rozumienie i postrzeganie transformacji odnosi się przede wszystkim do odnawialnych źródeł energii oraz utraty miejsc pracy w sektorach górniczych i okołogórniczych.

Uczestnicy FGI oraz jedna z uczestniczek wywiadu IDI, zwracali również uwagę na fakt, że postrzeganie społeczne zmienia się wraz z pokoleniami, a młode pokolenie jest znacznie bardziej świadome swoich potrzeb i oczekiwań, co ma wpływ na przebieg procesu transformacji.

Dlatego należy wciąż upowszechniać wiedzę o celach i możliwościach, jakie niesie z sobą transformacja, zarówno wśród starszego pokolenia, jak i młodych ludzi. Zwracano jednak uwagę, że język komunikowania o transformacji musi być dostosowany do różnych grup wiekowych i powinny być wykorzystywane różne narzędzia komunikacji.

Stan dialogu społecznego z interesariuszami

Na pytanie czy w regionie jest prowadzony dialog społeczny z różnymi interesariuszami transformacji społeczno-gospodarczej, uczestnicy wywiadów grupowych FGI wyrazili opinie, że brak jest dialogu na poziomie krajowym. Uczestnicy badań, są zdania, że istnieją procedury i instrumenty dialogu społecznego, ale nie są one wykorzystywane w sposób, który zapewnia odpowiednią partycypację interesariuszom takim jak np. organizacje pozarządowe czy związki zawodowe. Jak zauważali uczestnicy IDI, reprezentujący stronę samorządową, w wielu wypadkach dialog nie jest systematyczny i ogranicza się do wymiany informacji i konsultowania założeń czy opracowywanych dokumentów.

Część uczestników uważa, że dialog społeczny na poziomie krajowym nie istnieje, bo nie ma woli do prowadzenia wspólnych rozmów o długofalowym procesie planowania oraz dokonywania zmian. Szczególnie przedstawiciele strony społecznej, a więc związków zawodowych i organizacji pozarządowych widzą problemy w prowadzeniu dialogu z poszanowaniem równych praw wszystkich stron. Wynika to z :

- braku chęci niektórych stron dialogu do jego prowadzenia,
- zbyt małej ilości spotkań na poziomie lokalnym, organizowanych nie tylko przez samorząd regionu, ale również przez przedstawicieli strony rządowej,
- braku spotkań o charakterze interdyscyplinarnym, łączących różne grupy interesariuszy i dotyczących różnych zagadnień merytorycznych związanych z procesem transformacji energetycznej i społeczno-gospodarczej województwa śląskiego,
- braku przestrzegania procedur dialogu społecznego, np. na poziomie firmy brak informowania strony społecznej o planowanych zmianach,
- niskich kompetencji uczestników dialogu społecznego, wynikających np. ze zmian personalnych, jakie zachodzą w strukturach instytucji zaangażowanych w dialog społeczny.

Kolejne pytanie z tego obszaru dotyczyło kwestii, w jaki sposób włączenie różnych interesariuszy w dialog społeczny na temat sprawiedliwej transformacji

(np. przedsiębiorców, instytucji rynku pracy, instytucji otoczenia biznesu, jednostek naukowo-badawczych, organizacji pozarządowych itp.) może ograniczać możliwości wystąpienia konfliktów społecznych w procesie zamykania kopalń? Podczas badań FGI w podregionach gliwickim, katowickim i bytomskim, zwracano uwagę na szanse, jakie daje duża aglomeracja z rozwiniętą siecią komunikacyjną, umożliwiającą większą mobilność, czego nie ma w podregionach częstochowskim czy bielskim. Według uczestników, dla części gmin bliskość dużych miast, traktowanych jak ośrodki wzrostu i centra innowacji (np. Gliwice czy Katowice), powoduje, że nie muszą obawiać się zmian, ale małe gminy oddalone przestrzennie, będą borykać się z problemami negatywnych skutków procesu transformacji, np. zamknięcia dużych zakładów pracy. Dlatego uczestnicy badań uważają, że na zmiany trzeba przede wszystkim przygotować ludzi, bo to ludzie są podmiotem transformacji. W tym celu proponują przede wszystkim:

- podnoszenie świadomości społecznej,
- upowszechnienie wiedzy na temat procesu transformacji poprzez wymianę dobrych praktyk,
- poszukiwanie dialogu i współpracy na poziomie lokalnym.

Włączanie interesariuszy w dialog społeczny na temat sprawiedliwej transformacji

Uczestnikom badań jakościowych zadano pytanie, w jaki sposób powinno przebiegać modelowe włączanie interesariuszy w dialog społeczny, aby zbudować efektywny społecznie odpowiedzialny system zarządzania transformacją w podregionach górniczych w oparciu o dialog i otwartą komunikację. Postawiono również pytanie kto i na jakim etapie powinien być włączony w proces zamykania zakładu górniczego, aby proces był mniej dotkliwy dla lokalnej społeczności. Zdaniem uczestników badań, aby proces transformacji był skuteczny, należy zaplanować działania jeszcze przed ostatecznym zamknięciem zakładu górniczego. Plany powinny dotyczyć konkretnych działań, przede wszystkim w obszarach re kwalifikacji zatrudnienia oraz zmiany sposoby wykorzystania infrastruktury i terenu górniczego z uwzględnieniem partycypacji społecznej, wraz z określeniem możliwości sfinansowania koniecznych zmian. Innym postulatem uczestników jest uproszczenie i przyspieszenie

procedur dotyczących przekazywania terenów pogórnich gminom czy wprowadzania zmian w planach zagospodarowania przestrzennego.

Uczestnicy badań jakościowych jako istotne dla przyszłości społeczności lokalnych w gminach górniczych, uznali organizowanie regularnych spotkań o charakterze interdyscyplinarnym dla władz samorządów lokalnych, kadr zarządzających przedsiębiorstw, jak również pracowników niższego szczebla. Ważne jest też przygotowywanie projektów transformacyjnych i dobre skoordynowanie tego procesu. Uczestnicy badań jakościowych uważają, że obecnie każdy robi to na własną rękę. Uczestnicy uważają również, że priorytetem w dystrybucji środków w ramach sprawiedliwej transformacji (FST) powinien być pryzmat potrzeb lokalnych społeczności i lokalnego rynku pracy. Dlatego niezwykle istotnym partnerem podczas takich spotkań jest, zdaniem uczestników, Instytucja Zarządzająca środkami finansowymi, której rola i aktywność została oceniona pozytywnie. Podkreślono znaczenie stałego dostępu do aktualnej wiedzy, omawiania zakresu projektów możliwych do sfinansowania w ramach środków UE na sprawiedliwą transformację oraz kwestii rozliczeń finansowych. Dlatego też potrzebne są :

- wymiana i upowszechnianie wiedzy o kierunkach transformacji,
- systematyczne spotkania,
- promocja możliwości aplikowania do FST w podregionach.

W kwestii wzmocnienia dialogu społecznego i współpracy podczas jednego z wywiadów grupowych FGI padła propozycja scyfryzowania tej współpracy w postaci utworzenia interaktywnej platformy lub też szerszego upowszechnienia wiedzy o kierunkach transformacji w postaci banku pomysłów skutecznej transformacji oraz kompetencji pracowników poszczególnych firm górniczych i okołogórniczych. Jako propozycję podano również włączenie nowoczesnych narzędzi e-komunikacji takich jak np. media społecznościowe. Ponieważ takie formy wymiany informacji i dobrych praktyk już istnieją, w postaci stron internetowych projektów transformacyjnych, gdzie prezentowane są dobre praktyki np. innych regionów węglowych UE, czy też w postaci strony Urzędu Marszałkowskiego: <https://transformacja.slaskie.pl/content/analizy-i-raporty> , gdzie

zamieszczane są analizy i przykłady różnych rozwiązań w obszarze sprawiedliwej transformacji, należy domniemywać, że brak jest wiedzy na temat dostępności tych informacji wśród części interesariuszy.

W ramach omawianych instrumentów eksperci reprezentujący związki zawodowe, podkreślali, że są świadomi swojej roli w procesie dialogu społecznego, ale uważają, że poza umową społeczną, która była wyrazem kompromisu dla procesu transformacji górnictwa, ich postulaty zwykle nie są brane po uwagę. Na poziomie dialogu autonomicznego (dwustronnego, niesformalizowanego i podejmowanego bez ingerencji ze strony władzy publicznej) przedstawiciele związków zawodowych wskazują na brak bezpośredniego dialogu z pracodawcą oraz brak dostępu do informacji np. o sytuacji finansowej firmy i udostępniania danych na temat, planów, wizji, strategii rozwoju firmy czy też zaangażowania w ten proces związków zawodowych. Przedstawiciele organizacji pracowniczych krytycznie wypowiadają się o relacjach z zarządami zakładów górniczych. Uczestnicy stwierdzają, że o planowanych zmianach w zakładzie pracy dowiadują się czasem z mediów, nie są zapraszani na spotkania z zarządem, co w rezultacie skutkuje niedoinformowaniem liderów związkowych i członków ich organizacji.

Innym aspektem podkreślanym przez związkowców była konieczność wzmocnienia ich kompetencji jako uczestników dialogu społecznego, ponieważ w zakładach pracy następuje rotacja pracowników zaangażowanych w ten proces.

Podczas spotkań FGI dużo uwagi uczestnicy badań jakościowych poświęcali umowie społecznej dotyczącej transformacji sektora górnictwa węgla kamiennego, podpisanej 28 maja 2021r. jako podstawowemu instrumentowi transformacji branży górniczej, wypracowanemu w efekcie prowadzonego dialogu. Uczestnicy podkreślali, że umowa zabezpiecza interesy pracowników kopalń w perspektywie planowanych dat zamykania kopalń. Zwracali jednak uwagę na brak jej notyfikacji w Komisji Europejskiej oraz zmianę sytuacji geopolitycznej, związanej z wojną na Ukrainie oraz prawdopodobną koniecznością rewizji zapisów umowy.

Część uczestników jest zdania, że umowa społeczna wyeliminuje z rynku pracy istotną część pracowników, którzy mogliby w dalszym ciągu na nim funkcjonować. Stąd potrzebne jest zaplanowanie i wdrażanie działań na rzecz wzmocnienia zasobów ludzkich, które m.in. zostały określone w Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego 2030 Zielone Śląskie.

Kolejne pytanie dotyczyło skuteczności instrumentów dialogu społecznego z punktu widzenia rozwiązywania potencjalnych konfliktów społecznych w procesie zamykania kopalń.

Uczestnicy wywiadów grupowych FGI zaznaczali, że w zdecydowanej większości znają takie instrumenty jak Rady Dialogu Społecznego, zarówno w wymiarze ogólnopolskim, jak i wojewódzkim. Jednak za najbardziej efektywne formy dialogu uznano działania na poziomie lokalnym z uwagi na wiedzę interesariuszy o problemach danego terenu. Aby wzmocnić poziom dialogu dla realizacji celów sprawiedliwej transformacji uznano za konieczne rozwijanie różnych form wsparcia dialogu lokalnego. Najbardziej pożądane formy takiego wsparcia to:

- stała współpraca w grupach interdyscyplinarnych, łącząca interesariuszy z różnych grup lub obszarów tematycznych, wyznaczonych przez kierunki transformacji (np. gospodarka wodorowa). Systematyczne prowadzenie takiego dialogu pozwala zrozumieć wzajemne potrzeby i oczekiwania interesariuszy, takich jak np. przedsiębiorcy, pracownicy, JST,
- wsparcie już istniejących struktur współpracy i wymiany wiedzy, istniejących szczególnie na terenach małych gmin miejsko-wiejskich czy wiejskich, takich jak rady sołtysów, koła gospodyń wiejskich itp.,
- wsparcie oddolnych ruchów nieformalnych mieszkańców gmin,
- dobre praktyki i wymiana wiedzy na ten temat pomiędzy regionami w transformacji,
- wizyty studyjne w miejscach, gdzie zostały zrealizowane projekty dotyczące transformacji.

Ostatnie pytanie badawcze postawione podczas badań jakościowych FGI i IDI dotyczyło kwestii czy włączenie różnych interesariuszy w dialog społeczny na temat sprawiedliwej transformacji (np. przedsiębiorców, związków zawodowych, instytucji rynku pracy, instytucji

otoczenia biznesu, jednostek naukowo-badawczych, organizacji pozarządowych itp.) może ograniczać możliwości wystąpienia konfliktów społecznych w procesie zamykania kopalń oraz jakie są oczekiwania interesariuszy procesu transformacji, względem ich zaangażowania w proces decyzyjny.

Uczestnicy badań FGI są zdania, że zaangażowanie różnych partnerów w dialog społeczny jest niezwykle ważne, ale podstawowym problemem jest znalezienie konsensusu, z uwagi na rozbieżne interesy i cele interesariuszy.

Zwrócono uwagę na potrzebę większego zaangażowania w dialog przedsiębiorców oraz poznania ich oczekiwań i problemów jako podmiotów, które najlepiej znają rynek i aktualne trendy w gospodarce. Oczekiwania w tym zakresie to:

- wczesne planowanie działań transformacyjnych w celu przygotowania firm i pracowników,
- pokazanie celu, jakim jest przechodzenie na nowy poziom rozwoju społeczno-gospodarczego, ściśle wiążący się ze Strategią Rozwoju „Zielone Śląskie”,
- łączenie różnych grup na poziomie lokalnym, aby wypracowywać wspólne rozwiązania i budować odporność przedsiębiorstw na zmiany,
- budowanie ogólnej świadomości społecznej nt. transformacji, jej kierunków i możliwości.

Barierą dla większego zaangażowania w budowanie innowacyjnego otoczenia, sprzyjającego transformacji są często niskie kompetencje społeczne pewnych grup społecznych np. naukowców, ale też pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych.

W związku z tym zadano pytanie: Czy w regionie jest wystarczający poziom współpracy między organizacjami pracowniczymi, organizacjami pracodawców i samorządami gospodarczymi a sferą nauki w kontekście transformacji społeczno-gospodarczej oraz w jaki sposób planować przejście do nowego modelu rozwoju gospodarczego gmin i powiatów górniczych uwzględniając różne oczekiwania interesariuszy? Uczestnicy uważają, że taka współpraca już trwa, jej poziom jest jednak uzależniony od położenia gminy, a tym samym stopnia rozwoju otoczenia społeczno-gospodarczego danego obszaru. Kluczowa jest

lokalizacja gminy w konkretnym podregionie, bliskość jednostek badawczych, ośrodków naukowych, dostęp do aktywnie działających organizacji otoczenia biznesu, np. klastry. Takie umiejscowienie uczestnicy uznali za „lepsze” położenie gminy w kontekście nawiązywania współpracy, wspierającej rozwój gospodarczy. Zdaniem części uczestników, reprezentujących przede wszystkim przedsiębiorców, współpraca tworząca nowe łańcuchy wartości, powinna dotyczyć konkretnych działań, takich jak np. wspieranie nowych miejsc pracy czy dotacje finansowe wspierające dostosowanie się do nowych realiów rynku, które pozwolą firmom na utrzymanie się na rynku.

Uwagi dodatkowe

Praktycznie wszyscy uczestnicy badań jakościowych w podregionach objętych możliwościami dofinansowania z FST, tj. 7 wywiadów grupowych w podregionach górniczych, poza podregionem częstochowskim oraz w czterech wywiadach pogłębionych, podkreślali kwestię problemu terenów pogórnich i możliwości ich ponownego wykorzystania. Badani zwracali również uwagę na problem szkód górniczych jako kosztów społecznych górnictwa. Te odpowiedzi pojawiły się kilkakrotnie w odniesieniu do kluczowych problemów transformacji terenów pogórnich i pozyskiwania inwestorów, którzy będą funkcjonować w tych obszarach. Zdaniem uczestników badań jakościowych, szkody górnicze stanowią istotną barierę w przyciąganiu inwestorów, mimo innych przewag, takich jak np. duża ilość terenów do ponownego zagospodarowania.

Kolejnym, niezwykle istotnym problemem, na który zwracali uwagę badani, jest kwestia własności terenów pogórnich, które powinny zostać zrekultywowane lub przeznaczone pod nowe inwestycje. Brak ich uregulowanej sytuacji prawnej może spowodować trudności w wykorzystaniu środków z FST.

5.2. Wnioski i rekomendacje

W oparciu o badania desk research, wyniki badania ankietowego oraz wyniki badań jakościowych, dotyczących włączania interesariuszy w dialog społeczny w procesie zamykania zakładu górniczego w celu zmniejszenia możliwości występowania konfliktów

społecznych, można sformułować następujące rekomendacje mające na celu wzmocnienie dialogu społecznego dla celów transformacji:

- Należy upowszechniać wiedzę nt. procesu transformacji energetycznej w regionie, jej zakresu, skutków społeczno-gospodarczych, wykorzystując do tego celu różne grupy interesariuszy i kanały komunikacji.
- Głównym celem prowadzonego dialogu społecznego powinno być przygotowanie interesariuszy z różnych grup na zmiany, związane z procesem transformacji za pomocą takich środków jak: podnoszenie świadomości, upowszechnienie wiedzy poprzez wymianę dobrych praktyk, poszukiwanie dialogu i współpracy na poziomie lokalnym.
- Priorytetem dla dystrybucji środków w ramach sprawiedliwej transformacji powinien być pryzmat potrzeb lokalnych społeczności i lokalnego rynku pracy, dlatego istotne znaczenie ma stały dostęp do aktualnej wiedzy na temat zakresu projektów możliwych do sfinansowania poprzez spotkania, wymianę wiedzy, upowszechnianie i promocję możliwości FST w podregionach.
- Istnieje potrzeba większego zaangażowania w dialog przedsiębiorców w kontekście ich oczekiwań i problemów jako podmiotów, które najlepiej znają rynek i kierunki zmian. Współpraca tworząca nowe łańcuchy wartości powinna dotyczyć konkretnych działań takich jak np. wspieranie nowych miejsc pracy, dotacje finansowe wspierające dostosowanie się do nowych realiów rynku.
- Istnieje konieczność długoterminowego planowania działań adaptacyjnych, jeszcze przed ostatecznym zamknięciem zakładu górniczego. Plany powinny dotyczyć konkretnych działań, przede wszystkim w obszarach re kwalifikacji zatrudnienia oraz zmiany sposobu wykorzystania infrastruktury i terenu górniczego znajdującego się na terenie konkretnej gminy górniczej z uwzględnieniem partycypacji społecznej wraz z określeniem możliwości sfinansowania koniecznych zmian. Innym postulatem ekspertów jest uproszczenie i przyspieszenie procedur, dotyczących m.in. przekazywania terenów pogórnich gminom czy wprowadzania zmian w planach zagospodarowania przestrzennego.

- Istnieje potrzeba rozwijania różnych form dialogu na poziomie lokalnym. Najbardziej pożądane formy takiego wsparcia to:
 - stała współpraca w grupach interdyscyplinarnych, łącząca interesariuszy z różnych sektorów i/lub obszarów transformacji,
 - wymiana wiedzy i wsparcie już istniejących struktur współpracy, szczególnie istniejących na terenach małych gmin miejskich czy wiejskich takich jak: rady sołtysów, koła gospodyń wiejskich itp.,
 - wsparcie ruchów oddolnych,
 - dobre praktyki i wymiana wiedzy dotyczącej prowadzenia dialogu społecznego pomiędzy regionami,
 - wizyty studyjne w miejscach, gdzie zostały zrealizowane projekty dotyczące transformacji.





6 PRZEWIDYWANIE I ŁAGODZENIE MOŻLIWOŚCI WYSTĄPIENIA NEGATYWNYCH SKUTKÓW SPOŁECZNYCH ZWIĄZANYCH Z PROCESEM ZAMYKANIA KOPALŃ I OCHRONY PRACOWNIKÓW PRZED ZWOLNIENIEM

Uwagi wprowadzające

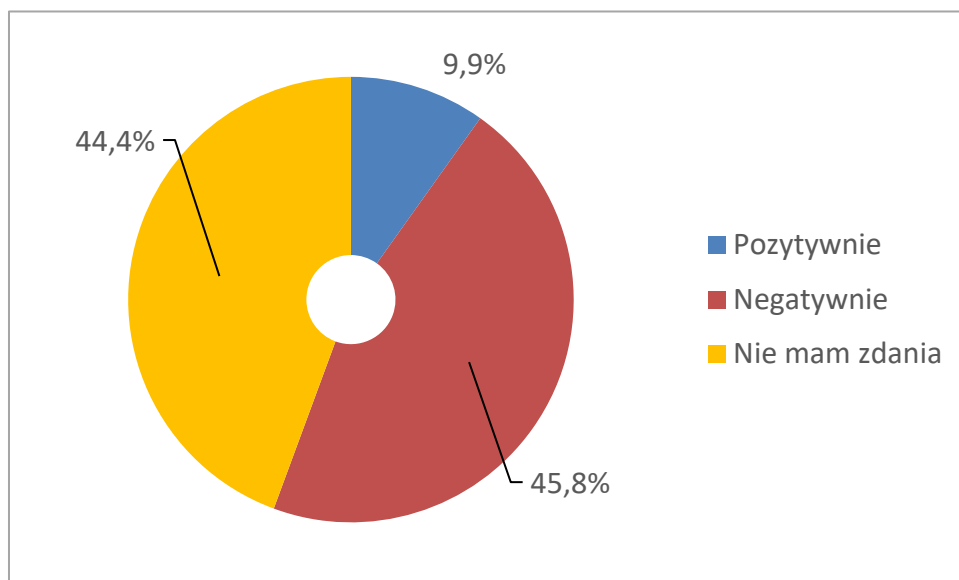
Procesy transformacyjne z jednej strony stabilizują obszary wzrostu gospodarczego i coraz lepszej infrastruktury, z drugiej tworzą regiony o złych rokowaniach ekonomicznych (niska dynamika rozwoju oraz brak perspektyw na przełamanie regresu cywilizacyjnego). W tych ostatnich, ludziom towarzyszy poczucie pesymizmu, beznadziejności, apatii i zniechęcenia. Coraz liczniejsze i coraz bardziej alarmujące diagnozy społeczne i ekspertyzy stopniowo zaczęły odświeżać obraz trwałego wykluczenia oraz izolacji, które narastały wśród licznych kategorii ludzi zależnych od opieki innych lub wsparcia niewydolnego systemu pomocy społecznej. Zwracano uwagę, że ta grupa przestała być „marginesem społecznym”, jej liczebność bowiem stopniowo rośnie, a bieda i bierność ulegają coraz częściej utrwaleniu i dziedziczeniu.

6.1. Wyniki badań

Wyniki badań ilościowych

W kontekście zauważonych na wstępie prawidłowości i prognoz, respondenci badań ilościowych zauważyli, że zamykanie zakładów górniczych wpłynie negatywnie na stosunki społeczne (45,8%). Warto jednak zwrócić uwagę na wysoki odsetek osób, które nie były w stanie udzielić jednoznacznej odpowiedzi na postawione pytanie (44,4%). Pytając o ocenę wpływu zamykania zakładów górniczych na stosunki społeczne, respondent mógł udzielić maksymalnie jednej odpowiedzi. Ocenę wpływu prezentuje wykres 13.

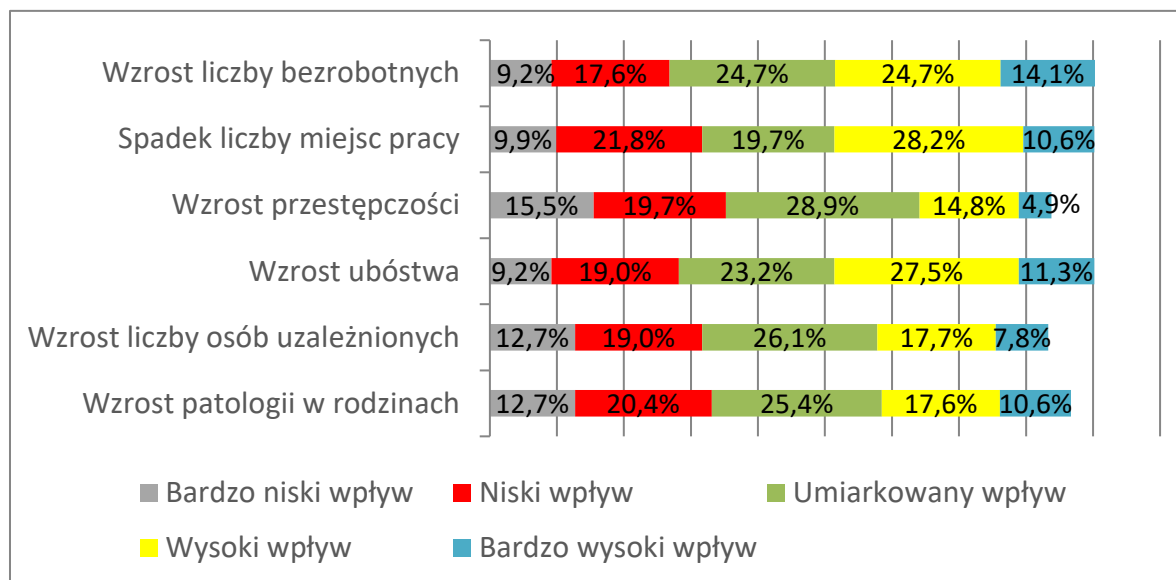
Wykres 13. Rozkład procentowy opinii respondentów na temat wpływu zamykania zakładów górniczych na stosunki społeczne na obszarze funkcjonowania przedsiębiorstw respondentów. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



Pytając respondentów o skutki społeczne, jakie zamykanie zakładów górniczych może za sobą nieść, najczęściej wymieniane były wzrost liczby bezrobotnych, spadek liczby miejsc pracy oraz wzrost ubóstwa (38,7% wskazuje na wysoki i bardzo wysoki wpływ).

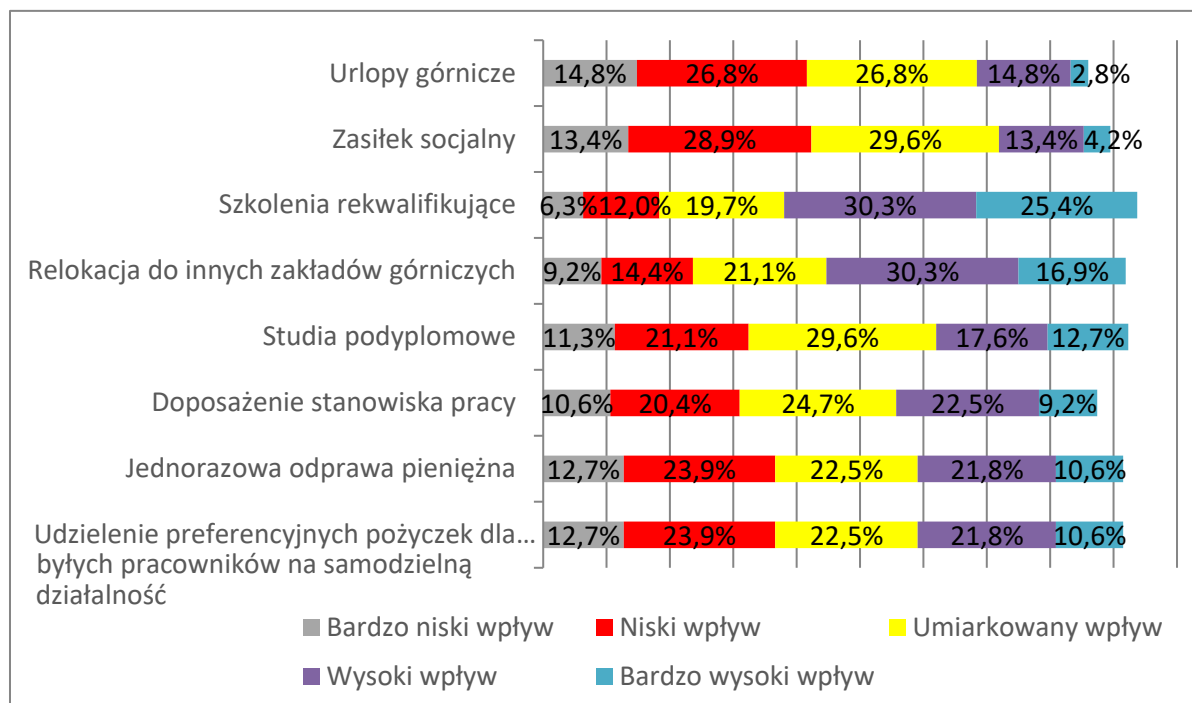
Do najrzadziej wymienianych skutków zamykania zakładów górniczych zaliczyć można wzrost przestępczości (35,2% wskazań niski i bardzo niski), wzrost patologii (33,1% wskazań niski i bardzo niski) oraz wzrost uzależnień (31,7% wskazań niski i bardzo niski). Graficznie potencjalne skutki społeczne zamykania zakładów górniczych prezentuje wykres 14.

Wykres 14. Rozkład procentowy wpływu poszczególnych czynników na stosunki społeczne na obszarze funkcjonowania przedsiębiorstw respondentów [N=142]. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



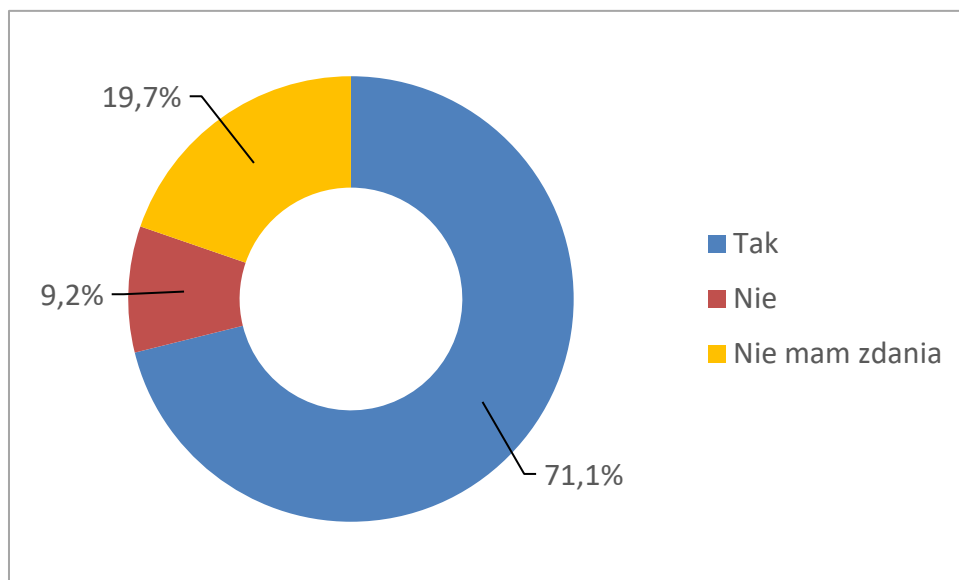
Respondenci wskazali, że do najbardziej wpływowych instrumentów łagodzących negatywne skutki zamykania zakładów górniczych należy zaliczyć szkolenia re kwalifikujące (55,6%), relokacje do innych zakładów górniczych (47,2%) oraz doposażenie stanowisk pracy (31,7%). Najmniejsze znaczenie w opinii respondentów mają zasiłki socjalne (42,3%), urlopy górnicze (41,6%) oraz jednorazowa odprawa pieniężna (36,6%). Graficznie wpływ instrumentów łagodzących negatywne skutki zamykania zakładów górniczych prezentuje wykres 15.

Wykres 15. Rozkład procentowy wpływu poszczególnych instrumentów łagodzących negatywne skutki zamykania zakładów górniczych. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



Zdecydowana większość respondentów uważa, że stosowane instrumenty łagodzące negatywne skutki zamykania zakładów górniczych, na obszarze, w którym działa ich przedsiębiorstwo, na stosunki społeczne powinny być monitorowane (71,1%). Blisko 10% było przeciwnego zdania.

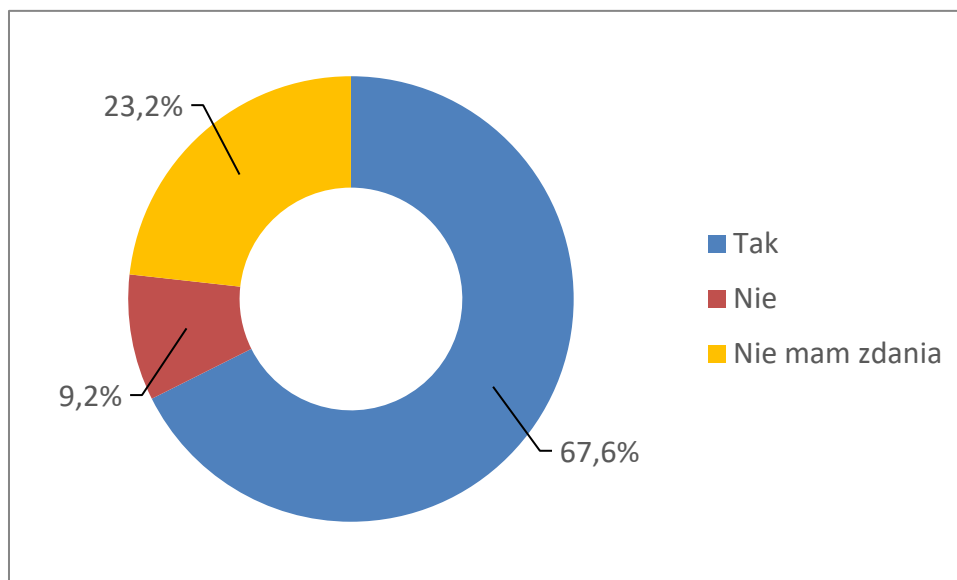
Wykres 16. Rozkład procentowy potrzeby monitorowania stosowanych instrumentów łagodzących negatywne skutki zamykania zakładów górniczych. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



Do najczęściej wskazywanych przez respondentów instrumentów mających łagodzić negatywne skutki zamykania zakładów górniczych, które należałoby poddać monitorowaniu były te, gdzie w grę wchodzi pieniądze: szkolenia rekwalifikujące (73,2%), udzielanie preferencyjnych pożyczek (72,2%), doposażenia stanowiska pracy (60,3%) oraz jednorazowa odprawa pieniężna (59,4%). Rzadziej, zdaniem respondentów, monitorowaniu podlegać powinny urlopy górnicze (52,4%), relokacja do innych zakładów górniczych (56,4%), studia podyplomowe (56,4%) oraz zasiłki socjalne (57,4%).

Respondenci w większości są zdania, że stosowanie wskazanych instrumentów łagodzących negatywne skutki zamykania zakładów górniczych na obszarze, w którym działa ich przedsiębiorstwo na stosunki społeczne powinno być weryfikowane. Graficznie odpowiedzi prezentuje wykres 17.

Wykres 17. Rozkład procentowy potrzeby weryfikacji wskazanych instrumentów łagodzących negatywne skutki zamykania zakładów górniczych. Badanie ilościowe zrealizowane przez firmę Konsultant Jacek Siatkowski, wrzesień-listopad 2022 r.



Wyniki badań jakościowych

Uczestnicy badań jakościowych uważają, że zamykanie zakładów górniczych nie powinno stanowić problemu społecznego. Ich zdaniem, wracając do przeszłości, restrukturyzacja w latach 1998- 2002 była przeprowadzana w trochę innych warunkach i raczej w nieprzemyślany sposób. Teraz, ta zmiana będzie się odbywać na zupełnie innych warunkach, gdyż dysponujemy rozwiniętą gospodarką, mocno rozwiniętym sektorem usług, którego nie było w latach dziewięćdziesiątych.

Stopień finansowego przygotowania przedsiębiorstw okołogórniczych na zamykanie zakładów górniczych jest niski. Zdecydowana większość przedsiębiorstw okołogórniczych nie tworzy rezerw. Należy zastanowić się czy nie byłaby tu potrzebna szeroko pojęta edukacja dla przyszłych pracodawców i pracowników. Warto tutaj zwrócić uwagę na osoby, które zmieniając swoje dotychczasowe miejsca pracy, często są zdeterminowane do podejmowania wysiłku przekwalifikowania się.

Wyzwaniem może być sytuacja związana z zamykaniem innych dużych zakładów, niekoniecznie zależnych od branży górniczej, co może skutkować nagłym wzrostem liczby bezrobotnych. Osoby zainteresowane rozwojem i kontynuacją pracy mogą uczestniczyć w kursach. Jednak nierzadko kursy te nie przystają do ich potrzeb, do oczekiwań rynku, nie są powiązane zarówno z ich oczekiwaniami, możliwościami oraz potencjałem.

Kolejnym skutkiem społecznym zamykania zakładów górniczych może być wykluczenie społeczne, biorące się z bezrobocia. Aby zminimalizować potencjalne skutki społeczne związane z zamykaniem zakładów górniczych, należy zapewnić inne podmioty gospodarcze w miejsce zamykanych. Pracownicy, mieszkańcy tego regionu posiadają umiejętności oraz doświadczenie zawodowe, co pomogłoby im w przekwalifikowaniu się do nowych obowiązków.

Skutki społeczne, jakie powstaną po zamknięciu zakładów górniczych, zależą również od tego, jakie narzędzia państwo, województwo, miasto zaproponuje pracownikom, mieszkańcom. Jeśli nie zostaną opracowane nowocześniejsze narzędzia prawno-ekonomiczne niż do tej pory, to skutki społeczne będą analogiczne do procesu restrukturyzacji branży w XX wieku. W pierwszej kolejności należy opracować narzędzia związane z aktywizacją zawodową zwalnianych osób oraz wpływać na społeczne postrzeganie transformacji. Osoby nie mające motywacji do odnalezienia się na rynku pracy z różnych powodów, np. dziedziczenia bezrobocia, problemów zdrowotnych, społecznych, będą dużym wyzwaniem podczas procesu transformacji.

Niezwykle ważnym czynnikiem realizacji procesu transformacji jest zagospodarowanie pracowników z zamykanych zakładów, którzy nierzadko są bardzo dobrze wykształconymi osobami. Według uczestników badań jakościowych transformacja jest dużym zagrożeniem, gdyż spadają przychody firm górniczych oraz firm okołogórniczych. Zmniejsza się również zatrudnienie. Pracownicy przechodzą do innych branż. Działające firmy w regionie mogą się przekwalifikowywać, zmieniać profil, tak jak już zaczęły to robić niektóre firmy okołogórnicze. Warto podkreślić, że sektor okołogórniczy i jego pracownicy są w stanie pracować w wielu różnych miejscach.

Uczestnicy zwracają uwagę na procedury przekazywania terenów do zagospodarowania, które trwają zbyt długo. W tym czasie następuje dewastacja terenu czy też budynków tam znajdujących się, co w efekcie powoduje, że po upływie kilku lat, nierzadko i dłużej, teren staje się nieużyteczny.

Ważnym elementem procesu transformacji jest świadomość społeczna. Generalnie świadomość społeczna na ten temat jest bardzo niska. Zatem, po stronie państwa dużym wyzwaniem będzie przeprowadzenie kampanii informacyjnej, w celu podniesienia świadomości dotyczącej procesu transformacji.

Osoby zagrożone utratą pracy potrzebują kompleksowego wsparcia przy podnoszeniu kwalifikacji i przekwalifikowywaniu się w trakcie całej kariery zawodowej. Jednym ze sposobów pomocy osobom znajdującym się w trudnej sytuacji są wspomniane szkolenia. Warto w tym miejscu podkreślić, że czynnik ekonomiczny uczestnictwa w szkoleniach jest również sprawą dosyć istotną.

Uczestnicy badań jakościowych są zdania, że w momencie zamknięcia zakładu górniczego gmina, będąca w transformacji górniczej, powinna pozyskać nowego inwestora, który po odpowiednim przekwalifikowaniu zatrudni byłych pracowników sektora górnictwa. Dlatego ważnym instrumentem są duże inwestycje generujące przyszłe miejsca pracy. Samorządy powinny dysponować lokalnymi planami zagospodarowania. Mając taki instrument, zarząd może sięgać po nowych inwestorów, wskazując miejsce, gdzie można prowadzić działania, jakich pracowników inwestor będzie potrzebować, na jakie szkolenia będzie zapotrzebowanie.

Zdaniem uczestników badań jakościowych, pomocnym instrumentem łagodzenia skutków społecznych zamykania zakładów górniczych będzie monitoring rynku pracy, zwłaszcza w kontekście środków celowych. Sygnalizują oni potrzebę reorganizacji systemu edukacyjnego. Należy otwierać kierunki, które będą potrzebne podmiotom gospodarczym. Pomocnym rozwiązaniem mogą być studia dualne, współtworzone z pracodawcami.

Zdaniem uczestników badań jakościowych pomocne w re kwalifikacji mogą okazać się programy outplacementowe dla pracowników, którzy jeszcze pracują, ale nie mają perspektywy dalszego trwałego zatrudnienia.

Wybór wykonawcy kursów re kwalifikacyjnych, zdaniem uczestników, jest czasochłonny. Związane jest to z koniecznością stosowania wielu procedur, zasad konkurencyjności, rozeznania na rynku przez wnioskodawcę.

Transformacja nie jest planem wykonawczym, determinującym, co się w danym momencie wydarzy, ale jest procesem ewolucyjnym o możliwych ścieżkach rozwoju, na których kierunek i tempo można wpływać za pomocą określonych narzędzi politycznych (legislacyjno-ekonomicznych). Sednem zarządzania transformacją jest modelowanie, polegające na antycypacji i adaptacji. Monitoring zwiększa efektywność procesu transformacji. Uczestnicy zauważają, że proces transformacji powinien być poddany kontroli i służyć bieżącej modyfikacji programu transformacji.

Spoglądając na problemy demograficzne i starzejącego się społeczeństwa, pojawia się kwestia srebrnej gospodarki (silver economy), która może stanowić bardzo mocny impuls do rozwoju w transformacji. Województwo śląskie przez wysoki poziom urbanizacji na tle Polski jest predysponowane do rozwoju srebrnej gospodarki. Potencjał starzejącego się społeczeństwa jest związany z ich aktywnością zarówno zawodową, jak i społeczną.

6.2. Wnioski i rekomendacje

W oparciu o badania literaturowe, wyniki badania ankietowego oraz wyniki badań jakościowych dotyczących przewidywania i łagodzenia możliwości wystąpienia negatywnych skutków społecznych związanych z procesem zamykania kopalń i ochrony pracowników przed zwolnieniem można w części u tylnitarnej opracowania sformułować następujące rekomendacje, mające na celu wzmocnienie wiedzy i pozycji w świadomej debacie publicznej nad skutkami transformacji gospodarczej kraju i jej skutków społecznych.

- Ze względu na niski stopień przygotowania przedsiębiorstw okołogórniczych z perspektywy finansowej na zamykanie zakładów górniczych należy zastanowić się nad szeroko pojętą edukacją dla przyszłych pracodawców i pracowników;
- Należy opracować narzędzia związane z aktywizacją zawodową zwalnianych osób oraz wpływać na społeczne postrzeganie transformacji;
- Warto zadbać o odpowiednie płace, tak by zapewnić zaspokojenie potrzeb pracownika oraz jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych, przy jednoczesnym zapewnieniu dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy;
- Należy przeprowadzić kampanię informacyjną w celu zwiększenia poziomu świadomości procesu transformacji;
- Warto rozważyć opracowanie procedury przekazywania terenów, w której określone zostanie kto jest jego właścicielem, gdzie należy szukać informacji i z kim może kontaktować się potencjalny inwestor;
- Warto zastanowić się nad doposażeniem, dofinansowaniem stanowisk pracy firm z terenu podlegającego transformacji. Osoby zwalniane lub zagrożone zwolnieniem nie wypadałyby z rynku pracy, a płynnie przechodziły do nowych pracodawców;
- Ważnym wydaje się zastosowanie szkoleń z gwarancją zatrudnienia dla osób zagrożonych zwolnieniami;
- Ze względu na wzrastające znaczenia "silver economy" w rozwoju gospodarczym warto zastanowić się nad stosowaniem międzypokoleniowego transferu wiedzy, mogącym stać się narzędziem ułatwiającym osiągnięcie sukcesu rynkowego, tak w skali lokalnej, jak i regionalnej czy międzynarodowej.



KLUCZOWE WNIOSKI I REKOMENDACJE

W czasie badań pozytywnie sklasyfikowano postawione hipotezy badawcze, co pozwala na wskazanie kluczowych wniosków dla wszystkich czterech obszarów badawczych oraz sformułowanych dla nich rekomendacji w postaci poniższej tabeli.

Lp.	Wnioski	Rekomendacje
1.	Niewystarczający jest poziom wsparcia w zakresie zarządzania procesem transformacji społeczno-gospodarczej.	Należy rozważyć podjęcie działań mających na celu opracowywanie dedykowanych obszarom transformowanym programów kształcenia ukierunkowanych na odchodzenie od zawodów tradycyjnych na rzecz kształcenia w zawodach inteligentnych i innowacyjnych odpowiadających ofercie zmiany miejsca zatrudnienia i posiadanego zawodu dla osób zagrożonych utratą pracy. Uzasadnionym wydaje się postulat utworzenia na obszarach transformowanych zespołów eksperckich zajmujących się wsparciem sektora MŚP oraz rzemiosła poprzez doradztwo w zakresie kierunków kształcenia oraz zapewnienie dedykowanych tym obszarom form i treści edukacyjnych.
2.	Niewystarczająca jest gotowość i wiedza przedsiębiorstw do przeprowadzenia procesu dywersyfikacji, modernizacji i restrukturyzacji w kierunku zielonej gospodarki.	Istnieje potrzeba opracowania programu identyfikującego przyszłe umiejętności i potencjał przedsiębiorców działających na obszarach transformowanych i włączenia go do systemu edukacji.

Należy opracować metodykę umożliwiającą na obszarach transformowanych opisywanie sylwetki zawodowej pracowników, mogących stracić lub tracących pracę w procesie transformacji według zawodów i specjalności, ze szczególnym uwzględnieniem zawodów niszowych.

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

Należy podjąć wyzwanie, związane z budowaniem na obszarach transformowanych strategii, dotyczących rozwoju talentów i potrzeb kadrowych z dokładnym wskazaniem, którzy pracownicy są potrzebni, których można przesunąć na inne stanowiska i gdzie mogą być potrzebne nowe talenty.

Należy podjąć wyzwanie, związane z opracowaniem oferty kształcenia, która będzie na obszarach transformowanych:

- związana z istniejącym i tworzonym potencjałem gospodarczym,
- odpowiadała na bieżące i perspektywiczne potrzeby rynków pracy,
- odpowiedzią na oczekiwania społeczne,
- powiązana z możliwościami jej wdrożenia na podstawie istniejącej bazy edukacyjnej.

4. Niewystarczająco sprawna jest wymiana informacji dotyczącej

Ważnym jest wprowadzenie na obszarach transformowanych elastycznych

skutecznych działań i narzędzi transformacyjnych.

i innowacyjnych form nauczania jako elementu służącego odtworzeniu kształcenia zawodowego.

Ważnym jest dostosowanie kształcenia na obszarach transformowanych do indywidualnych preferencji i predyspozycji ich potencjalnych uczestników oraz rodzaju wykonywanych prac, w tym opracowanie dedykowanych obszarom transformowanym programów nauczania, dostosowanych do indywidualnych preferencji i predyspozycji uczniów oraz rodzaju wykonywanych prac.

Istnieje potrzeba prowadzenia stałej kampanii informacyjnej, prezentującej pozytywne efekty reagowania na zmiany zachodzące na obszarach transformowanych wraz z dedykowaną tym obszarom ofertą edukacyjną.

Ważne jest na obszarach transformowanych opracowanie ulokowanej w jednym i powszechnie dostępnym źródle bazy wiedzy o potrzebach kompetencyjnych pracodawcy i pracobiorcy.

5. Niewystarczające jest uwzględnienie dorobku regionalnego ekosystemu innowacji w procesie transformacji społeczno-gospodarczej regionu.

Istnieje potrzeba opracowania na obszarach transformowanych strategii dotyczących rozwoju talentów i potrzeb kadrowych z dokładnym wskazaniem, którzy pracownicy są potrzebni, których można przesunąć na inne

stanowiska i gdzie mogą być potrzebne nowe talenty.

Ważne jest opracowanie na obszarach transformowanych metody szacowania szans poszczególnych grup pracowniczych na przejście do nowych ról zawodowych i miejsc pracy w perspektywie przyszłych potrzeb kompetencyjnych przedsiębiorców (pracodawców).

Istnieje potrzeba opracowania na obszarach transformowanych programu koordynującego potrzeby kompetencyjne przedsiębiorców.

Istnieje potrzeba opracowania programów płynnego przechodzenia do nowych miejsc pracy (job-to-job transition), które powinny być wdrażane jeszcze w okresie trwania zatrudnienia osób potencjalnie mogących utracić pracę.

Ważne jest odtworzenie kształcenia zawodowego odpowiadającego na współczesne wyzwania rynku pracy na obszarach transformowanych wraz z podjęciem prac prognozujących przyszłe zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych, ukierunkowane na perspektywiczne procesy inwestycyjne.

-
6. Dialog prowadzony z interesariuszami procesu transformacji społeczno-gospodarczej jest niewystarczający.
- Należy prowadzić regularny dialog społeczny na różnych poziomach.
- Głównym celem dialogu społecznego powinno być przygotowanie interesariuszy z różnych grup na zmiany związane z procesem transformacji za pomocą takich środków jak:
- podnoszenie świadomości społecznej,
 - upowszechnienie wiedzy poprzez wymianę dobrych praktyk,
 - poszukiwanie dialogu i współpracy na poziomie lokalnym.

7. Istnieje konieczność wzmocnienia dialogu społecznego, który jest podstawowym instrumentem ograniczającym możliwość wystąpienia i łagodzenia konfliktów społecznych w procesie zamykania kopalń.
- Istnieje potrzeba rozwijania różnych form wsparcia dialogu na poziomie lokalnym. Najbardziej pożądane formy takiego wsparcia to: stała współpraca w grupach interdyscyplinarnych, łącząca interesariuszy z różnych grup lub obszarów tematycznych, wyznaczonych przez kierunki transformacji, wymiana wiedzy, wsparcie już istniejących struktur współpracy, istniejących szczególnie na terenach małych gmin miejskich czy wiejskich takich jak: rady sołtysów, koła gospodyń wiejskich itp., wsparcie ruchów oddolnych, dobre praktyki i wymiana wiedzy na temat prowadzenia dialogu społecznego pomiędzy regionami, wizyty studyjne

w miejscach, gdzie zostały zrealizowane projekty dotyczące transformacji.

8. Istnieje potrzeba większego zaangażowania i włączenia różnych grup interesariuszy procesu transformacji w proces decyzyjny.
- Celowe jest podnoszenie świadomości społecznej i upowszechnianie wiedzy o procesach transformacji wśród interesariuszy poprzez wymianę dobrych praktyk oraz poszukiwanie dialogu i współpracy na poziomie lokalnym.
- Konieczne jest rozwijanie różnych form wsparcia dialogu społecznego na poziomie lokalnym.
- Dla przyszłości społeczności lokalnych w gminach górniczych ważne są regularne spotkania interdyscyplinarne dotyczące kierunków transformacji, zmian zachodzących w świecie i otoczeniu społeczno-gospodarczym.

9. Niewystarczający jest poziom współpracy między organizacjami pracowniczymi, organizacjami pracodawców i samorządami gospodarczymi a sferą nauki. w regionie w kontekście transformacji społeczno-gospodarczej.
- Istnieje potrzeba większego zaangażowania i włączenia w dialog przedsiębiorców oraz poznanie ich oczekiwań i problemów w kontekście procesu transformacji.
- Współpraca tworząca nowe łańcuchy wartości powinna dotyczyć konkretnych działań takich jak np. wspieranie nowych miejsc pracy czy dotacje finansowe wspierające dostosowanie się do nowych realiów rynku.

10. Istnieje konieczność planowego przechodzenia do nowego modelu rozwoju gospodarczego gmin będących w procesie transformacji. Istnieje konieczność długoterminowego planowania działań adaptacyjnych, jeszcze przed ostatecznym zamknięciem zakładu górniczego. Plany powinny dotyczyć konkretnych działań, przede wszystkim w obszarach re kwalifikacji zatrudnienia oraz zmiany sposobu wykorzystania infrastruktury i terenu górniczego, znajdującego się na terenie danej gminy górniczej z uwzględnieniem partycypacji społecznej wraz z określeniem możliwości sfinansowania koniecznych zmian. Innym postulatem ekspertów jest uproszczenie i przyspieszenie procedur, dotyczących m.in. przekazywania terenów pogórnich gminom czy wprowadzania zmian w planach zagospodarowania przestrzennego.

Priorytetem dla dystrybucji środków w ramach sprawiedliwej transformacji powinien być pryzmat potrzeb lokalnych społeczności i lokalnego rynku pracy, dlatego istotne znaczenie ma stały dostęp do aktualnej wiedzy na temat zakresu projektów możliwych do sfinansowania poprzez spotkania, wymianę wiedzy, upowszechnianie i promocję możliwości FST w podregionach.

11. Niewystarczający jest poziom świadomości społecznej nt. Należy upowszechniać wiedzę nt. procesu transformacji energetycznej w regionie, jej

<p>procesu transformacji energetycznej oraz społeczno-ekonomicznej w regionie.</p>	<p>zakresu, skutków społeczno-gospodarczych, wykorzystując do tego celu różne grupy interesariuszy i kanały komunikacji.</p>
<p>12. Niewystarczająca jest analiza stopnia przygotowania kluczowej kadry do przeprowadzenia procesów restrukturyzacji.</p>	<p>Należy prowadzić działania edukacyjne dla przyszłych pracodawców i pracowników dotyczące możliwości przekwalifikowania.</p>
<p>13. Istnieje potrzeba określenia czynników hamujących i stymulujących proces restrukturyzacji branży górniczej.</p>	<p>Należy opracować narzędzia związane z aktywizacją zawodową zwalnianych osób oraz wpływające na społeczne postrzeganie procesu transformacji.</p>
<p>14. Istnieje potrzeba określenia najbardziej efektywnych instrumentów ochrony pracowników przed zwolnieniem w wyniku zamykania zakładów pracy.</p>	<p>Należy wprowadzić do programu szkoleń, podnoszenie kompetencji cyfrowych pracownika. Warto zastosować testy sprawdzające kompetencje przed przystąpieniem do szkoleń i po ich odbyciu. Biorąc pod uwagę uwarunkowania pracowników rekomenduje się dla nich krótszy dzień szkoleniowy. W planie szkoleń warto umieścić także warsztaty rozwijające umiejętności miękkie tj. kompetencje związane z autoprezentacją i komunikacją.</p> <p>Należy dążyć do zmiany sposobu motywowania pracownika, który posiada certyfikat szkolenia poprzez korzyści finansowe, tj. zwiększenie wynagrodzenia, premię.</p>

Należy rozważyć upowszechnienie instrumentu, jakim jest doposażenie i/lub dofinansowanie stanowiska pracy firm z terenu podlegającemu transformacji. Osoby zwalniane lub zagrożone zwolnieniem nie opuszczałyby rynku pracy, ale płynnie przechodziły do nowych pracodawców (job-to-job transition).

Należy zastanowić się nad szkoleniami z gwarancją zatrudnienia dla osób zagrożonych zwolnieniami.

Rozwijający się i nabierający coraz większego znaczenia sektor srebrnej gospodarki („silver economy”) może stanowić jedną z alternatyw dla zatrudnienia pracowników z sektorów schyłkowych i jednocześnie impuls do rozwoju gospodarczego w czasie transformacji

15. Negatywne doświadczenia poprzednich restrukturyzacji powodują opór wobec zmian.

Należy wyciągnąć wnioski z prowadzonych wcześniej restrukturyzacji i w celu uniknięcia nietrafionych rozwiązań opracować skuteczne narzędzia m.in. związane z aktywizacją zawodową zwalnianych osób oraz wpływać na społeczne postrzeganie transformacji.

SPIS WYKRESÓW

WYKRES 1. ZESTAWIENIE PROCENTOWE CZYNNIKÓW O NAJWIĘKSZYM ZNACZENIU DLA ZWIĘKSZENIA ZATRUDNIENIA W PRZEDSIĘBIORSTWACH RESPONDENTÓW. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	19
WYKRES 2. ZESTAWIENIE PROCENTOWE ZNACZENIA CECH U PRACOWNIKÓW DLA PODEJMOWANIA DECYZJI O WZROŚCIE ZATRUDNIENIA W PRZEDSIĘBIORSTWACH RESPONDENTÓW. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	20
WYKRES 3. ZESTAWIENIE PROCENTOWE ZNACZENIA OBECNIE WAŻNYCH, KLUCZOWYCH KOMPETENCJI DLA PRACODAWCÓW PRZY ZATRUDNIANIU PRACOWNIKÓW. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	21
WYKRES 4. ZESTAWIENIE PROCENTOWE PRZEWIDYWANEGO ZAPOTRZEBOWANIA NA UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKÓW W FIRMACH RESPONDENTÓW.	22
WYKRES 5. WPŁYW ZAMKNIĘCIA ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH NA SPOWOLNIENIE GOSPODARCZE NA RYNKU, NA KTÓRYM DZIAŁAJĄ PRZEDSIĘBIORSTWA RESPONDENTÓW. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	36
WYKRES 6. WPŁYW ZAMKNIĘCIA ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH NA RENTOWNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW RESPONDENTÓW. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	37
WYKRES 7. OCENA ZAMKNIĘCIA ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH NA REDEFINICJĘ RODZAJU DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ PRZEDSIĘBIORSTW RESPONDENTÓW. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	38
WYKRES 8. OCENA ZAMKNIĘCIA ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH NA ZMIANĘ FORM ZATRUDNIENIA W PRZEDSIĘBIORSTWACH RESPONDENTÓW. . BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	39
WYKRES 9. ROZUMIENIE PROCESU TRANSFORMACJI PRZEZ RESPONDENTÓW BADAŃ ANKIETOWYCH. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	48
WYKRES 10. EFEKTYWNOŚĆ NARZĘDZI DIALOGU SPOŁECZNEGO W OPINII RESPONDENTÓW BADAŃ ANKIETOWYCH. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	50

WYKRES 11. UCZESTNICTWO W FORMACH DIALOGU SPOŁECZNEGO ODNOSZĄCEGO SIĘ DO TRANSFORMACJI PRZEZ RESPONDENTÓW BADAŃ ANKIETOWYCH. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	51
WYKRES 12. NAJBARDZIEJ EFEKTYWNE INSTRUMENTY DIALOGU SPOŁECZNEGO DLA REALIZACJI CELÓW SPRAWIEDLIWEJ TRANSFORMACJI WEDŁUG RESPONDENTÓW BADAŃ ANKIETOWYCH. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	54
WYKRES 13. ROZKŁAD PROCENTOWY OPINII RESPONDENTÓW NA TEMAT WPŁYWU ZAMYKANIA ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH NA STOSUNKI SPOŁECZNE NA OBSZARZE FUNKCJONOWANIA PRZEDSIĘBIORSTW RESPONDENTÓW. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	66
WYKRES 14. ROZKŁAD PROCENTOWY WPŁYWU POSZCZEGÓLNYCH CZYNNIKÓW NA STOSUNKI SPOŁECZNE NA OBSZARZE FUNKCJONOWANIA PRZEDSIĘBIORSTW RESPONDENTÓW [N=142]. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	67
WYKRES 15. ROZKŁAD PROCENTOWY WPŁYWU POSZCZEGÓLNYCH INSTRUMENTÓW ŁAGODZĄCYCH NEGATYWNE SKUTKI ZAMYKANIA ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	68
WYKRES 16. ROZKŁAD PROCENTOWY POTRZEBY MONITOROWANIA STOSOWANYCH INSTRUMENTÓW ŁAGODZĄCYCH NEGATYWNE SKUTKI ZAMYKANIA ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	69
WYKRES 17. ROZKŁAD PROCENTOWY POTRZEBY WERYFIKACJI WSKAZANYCH INSTRUMENTÓW ŁAGODZĄCYCH NEGATYWNE SKUTKI ZAMYKANIA ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH. BADANIE ILOŚCIOWE ZREALIZOWANE PRZEZ FIRMĘ KONSULTANT JACEK SIATKOWSKI, WRZESIEŃ-LISTOPAD 2022 R.	70





ZAŁĄCZNIKI



Załącznik nr 1. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI)

Wprowadzenie

Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego wspólnie z partnerami: Głównym Instytutem Górnictwa, Górniczą Izbą Przemysłowo-Handlową i Związkiem Zawodowym Górników, realizuje projekt pn. „Regionalne Obserwatorium Procesu Transformacji (ROPT)”, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020, w ramach Osi Priorytetowej I Nowoczesna gospodarka, Działanie 1.4. Wsparcie ekosystemu innowacji, Poddziałanie 1.4.3. Zarządzanie i wdrażanie regionalnego ekosystemu innowacji województwa śląskiego - transformacja regionu. Jego celem jest gromadzenie i rozpowszechnianie wiedzy na temat procesów społeczno-gospodarczych zachodzących w regionie.

W ramach projektu Główny Instytut Górnictwa realizuje zadanie badawcze, a jednym z jego elementów są zogniskowane wywiady grupowe, których celem jest zebranie opinii na temat potencjalnych kierunków transformacji regionu i jak najlepszego przygotowania interesariuszy procesu transformacji do wynikających z niej wyzwań. Badania GIG dotyczą 4 obszarów tematycznych:

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.

Wszystkie odpowiedzi i opinie wygłaszane podczas spotkania są anonimowe i służą tylko celom badawczym.

I. Wpływ zamknięcia zakładów górniczych na lokalne otoczenie m.in. przedsiębiorców, rynek pracy

1. Kluczowe ryzyka w procesie zamykania zakładu górniczego to m.in. odpływ pracowników z region, spadek dochodów przedsiębiorstw okołogórniczych, spadek dochodów mieszkańców, którzy utracili pracę w kopalni, pogłębienie obszarów wykluczenia społecznego.

Czy jest możliwe ograniczenie tego ryzyka? W jaki sposób wykorzystać posiadane zasoby (własne) i potencjał (lokalny), by zminimalizować te ryzyka?

2. Czy w Pana/Pani opinii transformacja regionów górniczych i zamykanych zakładów górniczych dla lokalnego otoczenia jest zagrożeniem, koniecznością czy szansą dla rozwoju?

Prosimy o zwięzłe uzasadnienie udzielonej odpowiedzi.

3. Czy w Pana/Pani ocenie wiedza o celach transformacji regionów górniczych i planowanych terminach zamykania zakładów górniczych ma znaczenie dla lokalnego otoczenia gospodarczego i szeroko rozumiany sektor okołogórniczy ?

Jeżeli tak lub nie, to dlaczego w jaki sposób?

4. Sektor górniczy był zwyczajowo postrzegany jako źródło stabilnych, relatywnie wysokich dochodów pracowników sektora (w porównaniu z innymi branżami). Czy w Pana/Pani ocenie transformacja regionów górniczych i zamykanie zakładów górniczych w ich otoczeniu wpłyną na brak lub niedostatek-środków utrzymania, problemy finansowe, problemy społeczne związane z utratą miejsca pracy, dezaktywizacją zawodową

Jeżeli tak lub nie, to dlaczego i w jaki sposób?

5. Kluczowym źródłem przewag konkurencyjnych zarówno na rynku pracy jak i w przedsiębiorstwie jest wiedza. Zmieniająca się koniunktura gospodarcza kształtująca sytuację na rynkach, dynamicznie zmieniające się i powstające innowacyjne technologie, rozwijająca się konkurencja skutkują zanikaniem produktów w ciągu jednej doby.

Czy w Pana/Pani ocenie procesy transformacyjne i zamykanie zakładów górniczych wymuszą na przedsiębiorcach potrzebę dynamicznego dostosowywania swoich produktów i usług do mogącego zmieniać się popytu?

Jeżeli tak lub nie, to dlaczego?

II. Przewidywanie przyszłych umiejętności a wewnętrzny potencjał przedsiębiorców

1. Przedsiębiorstwa, które zamierzają przetrwać i rozwijać się muszą umiejętnie prognozować otaczającą je rzeczywistość i permanentnie przystosowywać się do zachodzących zmian m.in. przez właściwe strategie oraz trwałe kształtowanie procesów występujących w ich wnętrzu, dotyczy to zwłaszcza przedsiębiorstw z branż objętych transformacją, powiązanych gospodarczo z branżami schyłkowymi bądź wysokoemisyjnych itp. Czy w Pana/Pani ocenie procesy transformacyjne i zamykanie zakładów górniczych wymuszą na przedsiębiorcach potrzebę lepszego prognozowania potrzeb kadrowych, czy będzie to raczej realizowanie bieżących potrzeb i reagowanie na zmiany w formule ad hoc? Gdzie widzi Pan/Pani wyzwania zagrożenia tego prognozowania w kontekście sytuacji na rynku pracy w woj. śląskim?

Jeżeli tak lub nie, to dlaczego?

2. Obecnie, w fazie zmieniających się uwarunkowań globalnych, wiążących się przede wszystkim z Rewolucją Przemysłową 4.0, polityką Europejskiego Zielonego Ładu, w tym zieloną i cyfrową gospodarką oraz gospodarką obiegu zamkniętego powszechnie uznaje się, że zasoby ludzkie – w szczególności kadry kwalifikowane – to najcenniejszy zasób współczesnych gospodarek. Czy w Pana/Pani ocenie w przestrzeni zmian determinowanych procesami transformacyjnymi i zamykaniem zakładów górniczych na rynkach będzie dominować odchodzenie od tradycyjnych zawodów pracochłonnych na rzecz zawodów inteligentnych i innowacyjnych posługujących się wiedzą informatyczną, czy przeciwnie? Jakie branże stanowią kluczowy potencjał rozwojowy dla regionu? Czy w obecnej sytuacji możliwe jest płynne przekwalifikowanie pracowników sektorów schyłkowych? Jak duża w Państwa opinii jest tzw. „luka” kompetencyjna? Jakie działania powinny być podjęte w regionie w krótkiej, a jakie w długiej perspektywie?

Jeżeli tak lub nie, to dlaczego?

3. W przeciwieństwie do przeszłości, obecnie wzrasta rola i znaczenie przygotowania zawodowego pracowników, które ściśle się wiąże z tempem postępu cywilizacyjnego. Czy w Pana/Pani ocenie w przestrzeni zmian związanych z procesami transformacyjnymi i zamykaniem zakładów górniczych oczekiwanym będzie działanie ukierunkowane na wyposażanie kadr pracowniczych w zdolności umożliwiające posługiwanie się nowymi technologiami oraz budujące zachowania innowacyjne. Jak powinien wyglądać proces motywowania do zdobywania nowych kwalifikacji? Kiedy powinien następować? Jakie narzędzia do jego przeprowadzenia powinny zostać zastosowane?

Jeżeli tak lub nie, to dlaczego?

4. Obecnie przyjmuje się, że nieodzownym elementem pozytywnie kształtującym szanse na rynku pracy, m.in. na obszarach transformowanych będzie potrzeba posiadania licznych kompetencji.

Które z poniższych kompetencji w Pana/Pani ocenie będą najbardziej oczekiwanymi na rynku pracy:

- interdyscyplinarność,
- szybkość działania,
- myślenie innowacyjne i adaptacyjne,
- myślenie obliczeniowe,
- kompetencje międzykulturowe.
- umiejętność pracy w zespole,
- umiejętność pracy w szumie informacyjnym,
- umiejętność współpracy wirtualnej,
- umiejętność komunikacji w "realu",
- umiejętność pracy projektowej.

Dlaczego?

III. Włączanie interesariuszy w dialog społeczny w procesie zamykania zakładu górniczego w celu zmniejszenia możliwości występowania konfliktów społecznych

1. Dialog, partycypacja i współpraca wszystkich środowisk lokalnych i regionalnych są konieczne dla sprawnego przebiegu proces transformacji. W związku z tym włączenie różnych interesariuszy w dialog społeczny na temat sprawiedliwej transformacji (np. przedsiębiorców, związków zawodowych, instytucji rynku pracy, instytucji otoczenia biznesu, jednostek naukowo-badawczych, organizacji pozarządowych itp.) może ograniczać możliwości wystąpienia konfliktów społecznych w procesie zamykania kopalń.

Czy zgadzacie się Państwo z tą tezą ? Czy oczekiwania interesariuszy procesu transformacji względem ich zaangażowania w proces decyzyjny są takie same czy różne?

Jeżeli tak lub nie, to dlaczego?

2. Efektywny społecznie odpowiedzialny system zarządzania transformacją w podregionach górniczych zakłada współpracę JST oraz partnerów społecznych i gospodarczych uczestniczących w procesie transformacji w oparciu o dialog i otwartą komunikację.

W jaki sposób powinno przebiegać modelowe włączanie interesariuszy w dialog społeczny aby ten system zbudować? Kto, na jakim etapie powinien być włączony w proces zamykania zakładu górniczego, aby proces był mniej dotkliwy dla lokalnej społeczności ?

Dlaczego?

3. Wyzwaniem dla województwa śląskiego jest wzmocnienie potencjału społecznego i zarządczego dla przeprowadzenia sprawiedliwej transformacji w podregionach górniczych. Odpowiedzią na to wyzwanie jest postawiony cel TPST którym jest budowanie systemu wsparcia społecznego aktywizującego mieszkańców podregionów górniczych.

Jakie instrumenty dialogu społecznego są Państwa zdaniem najlepsze dla realizacji celów sprawiedliwej transformacji:

- negocjacje związków zawodowych z pracodawcą,
- podpisanie umowy społecznej/ kontraktu branżowego,
- spotkania informacyjne dla zwalnianych pracowników zakładów górniczych (np. dotyczące re kwalifikacji, możliwości podjęcia pracy u innego pracodawcy),
- wymiana informacji i dobrych praktyk na poziomie zarządów firm zwalniających i pragnących zatrudnić pracowników górnictwa,
- spotkania informacyjne dla społeczności lokalnych gmin górniczych będących w procesie transformacji dotyczące nadchodzących zmian i przyszłości mieszkańców,

- konsultacje społeczne dokumentów rozwoju regionalnego, w tym lokalnych strategii rozwoju,
- udział w instytucjach Dialogu Społecznego na poziomie regionalnym (np. WRDS),
- Lokalne Strategie Rozwoju,
- wymiana wiedzy i informacji na posiedzeniach Zespołu Regionalnego ds. sprawiedliwej transformacji województwa śląskiego,
- tworzenie oddolnych partnerstw w celu realizacji konkretnego projektu,
- wysłuchania publiczne dotyczące planowanych działań w związku z procesem transformacji w podregionach górniczych,
- lobbying, dialog pozainstytucjonalny, np. udział w nieoficjalnych spotkaniach i rozmowach.

Dlaczego ?

4. Niskie kompetencje społeczne pewnych grup społecznych np. naukowców, ale też pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, są często postrzegane jako bariera dla większego zaangażowania w budowanie otoczenia innowacyjnego, sprzyjającego transformacji.

Czy w regionie jest wystarczający poziom współpracy między organizacjami pracowniczymi, organizacjami pracodawców/samorządami gospodarczymi a sferą nauki w kontekście transformacji społeczno-gospodarczej? W jaki sposób planować przejście do nowego modelu rozwoju gospodarczego gmin będących w procesie transformacji i podregionów górniczych uwzględniając różne oczekiwania interesariuszy?

Dlaczego?

IV. Przewidywanie i łagodzenie możliwości wystąpienia negatywnych skutków społecznych związanych z procesem zamykania kopalń i ochrony pracowników przed zwolnieniem.

1. Zakończenie produkcji węgla kamiennego, zgodnie z Umową Społeczną dotyczącą transformacji sektora górnictwa węgla kamiennego oraz wybranych procesów transformacji województwa śląskiego z 28 maja 2021 r., ma nastąpić do 2049 r. Rozłożony w czasie proces dekarbonizacji budzi obawy i opór przedstawicieli górnictwa oraz branż powiązanych.

Czy zgadzają się Państwo z tą opinią? Jak zamykanie zakładów górniczych wpłynie na lokalne stosunki społeczne? Jakie skutki proces ten może powodować?

Jeżeli tak lub nie, to dlaczego?

2. W procesie transformacji najważniejsze jest, aby zmiany nie odbywały się kosztem pracowników. Jednym ze sposobów przygotowania regionów do transformacji jest stymulowanie rozwoju nowej aktywności gospodarczej z korzyścią dla pracowników, którzy powinni przechodzić do nowych zakładów pracy⁴. Konieczne jest tworzenie nowych miejsc pracy i zapewnienie odpowiedniej ochrony socjalnej. Doświadczenia pokazały, że najbardziej skuteczne obecnie formy wsparcia, minimalizujące koszty zmian, to przeniesienie zwalnianego pracownika do zakładu o podobnym profilu oraz zapewnienie ochrony, aby pracownik w wieku przedemerytalnym mógł w danym zakładzie dopracować do emerytury.

Czy zgadzają się Państwo z powyższą tezą? Jakie inne instrumenty wskazałoby Państwo w celu łagodzenia skutków społecznych zamykania zakładów górniczych?

Dlaczego?

3. Jednym z instrumentów łagodzących skutki społeczne zamykania zakładów górniczych są kursy re kwalifikacyjne, finansowane ze środków publicznych. Powinny one odpowiadać regionalnym specjalizacjom oraz każdorazowo uwzględniać indywidualne preferencje i predyspozycje uczestników. W przypadku osób, które zmuszone byłyby zmienić profesję

⁴ Tzimas, E. et al. (2018). EU coal regions: opportunities and challenges ahead. European Commission

należałoby obok popytu na pracę wziąć pod uwagę zarówno preferencje dotyczące rodzaju pracy (praca zespołowa, wykorzystująca siłę fizyczną, obsługę maszyn, zaawansowane procedury bezpieczeństwa etc.) oraz oczekiwania finansowe – w większym stopniu niż samą branżę.

Czy zgadzają się Państwo z taką tezą? Co należałoby zmienić aby ten instrument cieszył się uznaniem?

Jeżeli tak lub nie, to dlaczego?

4. Instrumenty polityki społecznej w postaci jednorazowych odpraw pieniężnych powinny być oferowane jedynie pracownikom zbliżającym się do wieku emerytalnego. Byli górnicy otrzymujący takie świadczenia mają niewielką motywację do nabywania nowych umiejętności we własnym zakresie i są narażeni na stosunkowo wysokie ryzyko długotrwałego bezrobocia, które z kolei może zmienić się w zniechęcenie pracownika (brak aktywności na skutek przekonania o niemożliwości znalezienia pracy) i przedwczesne wyjście z rynku pracy.

Czy zgadzają się Państwo z powyższym stwierdzeniem? Jakie inne instrumenty polityki społecznej należałoby oferować tej grupie pracowników?

Jeżeli tak lub nie, to dlaczego?

5. Zagadnieniem istotnym dla końcowego efektu procesu transformacji przemysłu węglowego jest monitorowanie przebiegu i rezultatów jego procesu, szczególnie w odniesieniu do stosowania instrumentów łagodzenia jego skutków. Opierając się na doświadczeniu wynikającym z reformy górnictwa węgla kamiennego w Polsce w latach 1993 - 2018 monitoring polegał głównie na wymianie informacji między instytucjami, dostarczaniu wiedzy o realizowanych projektach oraz sporządzaniu analiz i sprawozdań.

Czy uważacie Państwo, że taki obszar kontroli jest wystarczający? Czy należy wprowadzić działania weryfikujące, zmieniające narzędzia? Co należałoby usprawnić?

Jeżeli tak lub nie, to dlaczego?



Załącznik nr 2. Scenariusz Wywiadu Pogłębionego (IDI)

Wprowadzenie

Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego wspólnie z partnerami: Głównym Instytutem Górnictwa, Górniczą Izbą Przemysłowo-Handlową i Związkiem Zawodowym Górników w Polsce, realizuje projekt pn. „Regionalne Obserwatorium Procesu Transformacji (ROPT)”, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020, w ramach Osi Priorytetowej I Nowoczesna gospodarka, Działanie 1.4.

Wsparcie ekosystemu innowacji, Poddziałanie 1.4.3. Zarządzanie i wdrażanie regionalnego ekosystemu innowacji województwa śląskiego - transformacja regionu. Jego celem jest gromadzenie i rozpowszechnianie wiedzy na temat procesów społeczno-gospodarczych zachodzących w regionie.

W ramach projektu Główny Instytut Górnictwa realizuje zadanie badawcze, a jednym z jego elementów są pogłębione wywiady eksperckie (In depth interview, IDI), których celem jest zebranie opinii na temat potencjalnych kierunków transformacji regionu i jak najlepszego przygotowania interesariuszy procesu transformacji do wynikających z niej wyzwań.

Wszystkie odpowiedzi i opinie wygłaszane podczas wywiadu są anonimowe i służą tylko celom badawczym.

I. Pytania do obszaru tematycznego: wpływ zamknięcia zakładów górniczych na lokalne otoczenie m.in. przedsiębiorców, rynek pracy

1. Czy Pan/Pani zgadza lub nie zgadza się z tym, że jedno miejsce pracy w górnictwie utrzymuje trzy (lub więcej) miejsca pracy poza sektorem? W związku z tym czy wygaszanie wydobycia węgla może zrujnować wiele tzw. firm okołogórniczych, oraz przynieść kilkukrotnie większy negatywny efekt dla rynku pracy niż samo zamknięcie kopalń.

2. Jakie należy podjąć w Pana/Pani ocenie działania w procesie transformacji, aby potencjalne odejście od górnictwa węglowego determinowało jak najmniejsze straty społeczne i gospodarcze? Co w tych działaniach może okazać się najważniejsze
3. Jak w Pana/Pani ocenie należy wykorzystać Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji – aby jak najefektywniej zminimalizować skutki społeczne i gospodarcze wynikające z zamykania zakładów górniczych?

Doprecyzowanie: Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji jest nowym instrumentem finansowym w ramach polityki spójności służącym zapewnieniu wsparcia obszarom borykającym się z poważnymi wyzwaniami społeczno-gospodarczymi wynikającymi z transformacji w dążeniu do osiągnięcia neutralności klimatycznej. Fundusz ułatwi wdrażanie Europejskiego Zielonego Ładu, którego celem jest osiągnięcie neutralności klimatycznej UE do 2050 r.

4. Jakie w Pana/Pani ocenie czynniki związane z zamykaniem zakładów górniczych – na warunkach polityk Unii Europejskiej i kształtowane przez Plan Europejski Zielony Ład – mogą determinować rozwój firm na terenach transformowanych?

Doprecyzowanie: Samorządy lokalne i regionalne na całym świecie zapewniają dużym zakładom dotacje, często w formie ulg podatkowych. Według New York Times, każdego roku władze lokalne i stanowe USA wydają ponad 80 miliardów dolarów na zachęty skierowane do indywidualnych firm. W Europie – chociaż pomoc rządowa dla firm jest zabroniona przez prawo UE – rządy krajowe i regionalne dotują duże zakłady poprzez wykorzystanie pewnych wyjątków, w tym funduszy przeznaczonych na wspieranie badań i rozwoju, ochrony środowiska i działalności gospodarczej w regionach słabiej rozwiniętych.

II. Pytania do obszaru tematycznego: Przewidywanie przyszłych umiejętności a wewnętrzny potencjał przedsiębiorców

1. Proszę wskazać, na które w Pana/Pani ocenie formy kwalifikacji przedsiębiorcy na obszarach transformowanych (na których występuje zamykanie zakładów górniczych) mogą zgłaszać zapotrzebowanie? Proszę o zwięzłą odpowiedź i jej uzasadnienie.

✓ wykształcenie formalne – tak, ale poparte widocznymi efektami samokształcenia,

- ✓ szkolenia i kursy jako poświadczenie praktycznych umiejętności,
 - ✓ doświadczenia zdobywane w różny sposób.
2. Proszę wskazać, na które w Pana/Pani ocenie kompetencje (umiejętności) przedsiębiorcy na obszarach transformowanych (na których występuje zamykanie zakładów górniczych) mogą zgłaszać zapotrzebowanie?
- ✓ kompetencje ogólne zdobywane w okresie edukacji formalnej,
 - ✓ kompetencje ogólnozawodowe, wspólne dla grup zawodów,
 - ✓ kompetencje zawodowe wynikające z potrzeby realizacji zadań zawodowych (branżowych).
3. Czy w Pana/Pani ocenie przedsiębiorstwa na obszarach transformowanych (na których występuje zamykanie zakładów górniczych) zauważają znaczenie dla ich rozwoju podnoszenia kompetencji i umiejętności kadr kwalifikowanych i szerszych zasobów pracy – oraz czy inwestują w tych obszarach?
4. Czy w Pana/Pani ocenie odchodzące z zamykanych zakładów górniczych kadry to potencjał mogący pomniejszyć lukę kadrową w krajowych zasobach pracy? Proszę o zwięzłą odpowiedź i jej uzasadnienie.
- Doprecyzowanie: Główny Urząd Statystyczny informuje, że na krajowym rynku pracy brakował około 600 tysięcy pracowników. W wskazanej perspektywie czynnikiem, który na rynku pracy jest obecnie mocno oddziaływującym na zachodzące zmiany w obszarze wiedzy, kompetencji i umiejętności jest luka kadrowa, która w sposób nierozzerwalny jest powiązana z potrzebą wypełnienia pojawiających się braków kwalifikacyjnych.

III. Pytania do obszaru tematycznego: przewidywanie i łagodzenie możliwości wystąpienia negatywnych skutków społecznych związanych z procesem zamykania kopalń i ochrony pracowników przed zwolnieniem

1. Jak w Pana/Pani ocenie zamykanie zakładów górniczych wpłynie na stosunki społeczne na obszarze w którym działa Państwa przedsiębiorstwo?

2. Na które skutki zamykania zakładów górniczych należałoby zwrócić szczególną uwagę? Czy można w tym kontekście mówić o wzroście liczby bezrobotnych, spadku bezpieczeństwa?
3. Jakich instrumentów należy użyć, aby zminimalizować wpływ negatywnych skutków zamykania zakładów górniczych na stosunki społeczne? Które z nich należy faworyzować i rozwijać?
4. Czy w Pana/Pani ocenie proces transformacji, a co za tym idzie stosowane instrumenty łagodzące negatywne skutki zamykania zakładów górniczych, na obszarze w którym działa Państwa przedsiębiorstwo, na stosunki społeczne powinny być poddane procesowi monitorowania?
5. Jeśli uważa Pan/Pani za stosowne monitorowanie procesu transformacji, a co za tym idzie stosowane instrumenty łagodzące negatywne skutki zamykania zakładów górniczych, na obszarze w którym działa Państwa przedsiębiorstwo, na stosunki społeczne czy powinny być one poddane procesowi weryfikowania, modyfikowania?

IV. Pytania do obszaru tematycznego: Włączanie interesariuszy w dialog społeczny w procesie zamykania zakładu górniczego w celu zmniejszenia możliwości występowania konfliktów społecznych

5. Czy i w jaki sposób w regionie funkcjonuje dialog z interesariuszami transformacji społeczno-gospodarczej?
6. W jaki sposób powinno przebiegać modelowe włączanie interesariuszy w dialog społeczny aby ten system zbudować? Kto, na jakim etapie powinien być włączony w proces zamykania zakładu górniczego, aby proces był mniej dotkliwy?
7. Jakie są Państwa oczekiwania względem zaangażowania w proces decyzyjny procesu transformacji? W czym występują podstawowe różnice?

8. Jakie instrumenty dialogu społecznego⁵ są Państwa zdaniem najlepsze dla realizacji celów sprawiedliwej transformacji?
9. Czy Pani zdaniem w regionie jest wystarczający poziom współpracy między organizacjami pracowniczymi, organizacjami pracodawców/samorządami gospodarczymi a sferą nauki w kontekście transformacji społeczno-gospodarczej?
10. Czy w regionie występuje wystarczający poziom świadomości społecznej nt. procesu transformacji energetycznej oraz społeczno-ekonomicznej w regionie?
11. W jaki sposób planować przejście do nowego modelu rozwoju gospodarczego gmin będących w procesie transformacji i podregionów górniczych uwzględniając różne oczekiwania interesariuszy?



Załącznik nr 3. Kwestionariusz ankiety badania ilościowego przedsiębiorców pozagórniczych

Wprowadzenie

Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego wspólnie z partnerami, jakimi są Główny Instytut Górnictwa, Górnicza Izba Przemysłowo-Handlowa i Związek Zawodowy Górników

⁵ Instrumenty DS. to m.in.: negocjacje związków zawodowych z pracodawcą, podpisanie umowy społecznej/kontraktu branżowego, spotkania informacyjne dla zwalnianych pracowników zakładów górniczych (np. dotyczące re kwalifikacji, możliwości podjęcia pracy u innego pracodawcy), spotkania informacyjne dla społeczności gmin górniczych, konsultacje społeczne dokumentów rozwoju regionalnego, w tym lokalnych strategii rozwoju, udział w instytucjach Dialogu Społecznego na poziomie regionalnym (np. WRDS), Lokalne Strategie Rozwoju, tworzenie oddolnych partnerstw w celu realizacji konkretnego projektu, wysłuchania publiczne, lobbying, dialog pozainstytucjonalny, np. udział w nieoficjalnych spotkaniach i rozmowach.

realizuje projekt pn. „Regionalne Obserwatorium Procesu Transformacji, ROPT”. Jego celem jest gromadzenie i rozpowszechnianie wiedzy na temat procesów społeczno-gospodarczych zachodzących w regionie.

W ramach projektu Główny Instytut Górnictwa realizuje zadanie badawcze, a jednym z jego elementów są badania ankietowe przedsiębiorców pozagórnicznych. Ich celem jest zebranie Państwa opinii temat potencjalnych kierunków transformacji, w celu jak najlepszego przygotowania wszystkich interesariuszy do wyzwania, jakim jest transformacja naszego regionu. Wszystkie odpowiedzi i opinie w niej zawarte są anonimowe i służą tylko celom badawczym.

Serdecznie dziękujemy za poświęcony czas i wypełnienie ankiety.

Zespół badawczy GIG

Pytanie wprowadzające

Która z podanych poniżej definicji terminu „Sprawiedliwa Transformacja” w Pana/Pani ocenie jest najbardziej trafna?

Można wskazać tylko jedną odpowiedź.

1. Sprawiedliwa transformacja to dekarbonizacja (odchodzenie od węgla) i przechodzenie na gospodarkę neutralną dla klimatu |___|
2. Sprawiedliwa transformacja to zapewnienie wsparcia dla firm we wszystkich branżach współpracujących z górnictwem |___|
3. Sprawiedliwa transformacja to wsparcie dla rodzin pracowników branży górniczej i pracowników przedsiębiorstw powiązanych z górnictwem |___|
4. Sprawiedliwa transformacja to dialog i współpraca ze wszystkimi środowiskami lokalnymi i regionalnymi |___|

5. Sprawiedliwa transformacja to zmiany, które wywołają tylko negatywne skutki gospodarcze i społeczne (np. zamykanie zakładów górniczych) |___|
6. Inna definicja, jaka?
7. Nie ma takiej definicji |___|
8. Trudno mi na to pytanie odpowiedzieć |___|

I. Pytania dot. obszaru tematycznego: wpływ zamknięcia zakładów górniczych na lokalne otoczenie m.in. przedsiębiorców, rynek pracy

1. Czy w Pana/Pani ocenie zamknięcie zakładów górniczych wpłynie na spowolnienie gospodarcze na rynku, na którym działa Państwa przedsiębiorstwo?

Tak |___| Nie |___|

Jeżeli tak proszę ocenić wpływ zamknięcia zakładów górniczych na spowolnienie gospodarcze na rynku, na którym działa Państwa przedsiębiorstwo. Poziom wpływu prosimy ocenić w skali od 1 do 5 (1 – najniższa ocena, 5 – bardzo wysoka ocena).

1. bardzo niski |___|
2. niski |___|
3. umiarkowany |___|
4. duży |___|
5. bardzo duży|___|

2. Czy w Pana/Pani ocenie zamknięcie zakładów górniczych wpłynie na rentowność Państwa przedsiębiorstwa?

Tak |___| Nie |___|

Jeżeli tak proszę ocenić wpływ zamknięcia zakładów górniczych na rentowności Państwa przedsiębiorstwa. Poziom wpływu prosimy ocenić w skali od 1 do 5 (1 – najniższa ocena, 5 – bardzo wysoka ocena).

1. bardzo niski |___|
2. niski |___|
3. umiarkowany |___|
4. duży |___|
5. bardzo duży|___|

3. Czy w Pana/Pani ocenie zamknięcia zakładów górniczych wpłynę na zmianę (redefinicję) rodzaju działalności gospodarczej Państwa przedsiębiorstwa?

Tak |___| Nie |___|

Jeżeli tak proszę ocenić wpływ zamknięcia zakładów górniczych na zmianę (redefinicję) rodzaju działalności gospodarczej Państwa przedsiębiorstwa. Poziom wpływu prosimy ocenić w skali od 1 do 5 (1 – najniższa ocena, 5 – bardzo wysoka ocena).

1. bardzo niski |___|
2. niski |___|
3. umiarkowany |___|
4. duży |___|
5. bardzo duży|___|

4. Czy w Pana/Pani ocenie zamknięcie zakładów górniczych wpłynie na zmianę form zatrudnienia w Państwa przedsiębiorstwie (np. będzie mniej osób zatrudnionych na umowę o pracę) ?⁶

Tak |___| Nie |___|

Jeżeli tak proszę ocenić wpływ procesów transformacyjnych na zmianę form zatrudnienia w Państwa Przedsiębiorstwie. Poziom wpływu prosimy ocenić w skali od 1 do 5 (1 – najniższa ocena, 5 – bardzo wysoka ocena).

1. bardzo niski |___|
2. niski |___|
3. umiarkowany |___|
4. duży |___|
5. bardzo duży|___|

II. Pytania dot. obszaru tematycznego: przewidywanie przyszłych umiejętności a wewnętrzny potencjał przedsiębiorców

5. Które z poniższych czynników mają dla Pana/ Pani największe znaczenie dla zwiększenia zatrudnienia w Państwa przedsiębiorstwie?

Jednemu czynnikowi można przypisać wyłącznie jeden poziom znaczenia.

⁶ (ankieter może doprecyzować: formy zatrudnienia są to różnego rodzaju umowy ze stosunku pracy zawarte między pracownikiem, a pracodawcą. W polskim prawie wyróżnia się pracownicze formy zatrudnienia oraz niepracownicze formy zatrudnienia, np. umowa o dzieło (art. 627-646 kc), umowa zlecenie (art. 734-751 kc), umowa agencyjna (art. 758-764 kc), kontrakt menedżerski (inaczej: umowa o zarządzanie kontrakt kierowniczy) (art. 734-751 kc), umowa o pracę nakładczą, samozatrudnienie).

Lp.	Czynniki	Poziom znaczenia					
		nie ma	niskie	średnie	wysokie	bardzo wysokie	trudno powiedzieć
1	sytuacja na lokalnym rynku pracy, np. spadek liczby miejsc pracy						
2	zamykanie zakładów górniczych i wzrost liczby osób poszukujących pracy						
3	niskie wymagania w zakresie warunków pracy i płacy						
4	kwalifikacje pracownika						
5	umiejętności pracownika						
6	wsparcie dla zatrudniania bezrobotnych						
7	wsparcie dla zatrudniania niepełnosprawnych						
8	wsparcie dla przekwalifikowania pracujących						
9	inny czynnik (jaki?):						

6. Proszę ocenić znaczenie poniższych cech dla podejmowania decyzji o wzroście zatrudnienia w Państwa przedsiębiorstwie/

Dla jednej cechy można przypisać wyłącznie jeden poziom znaczenia.

Lp.	Cechy	Poziom znaczenia					
		nie ma	niskie	średnie	wysokie	bardzo wysokie	trudno powiedzieć
1	profil zawodowy						
2	odpowiednia wiedza						
3	odpowiednie umiejętności						
4	umiejętności społeczne (np. interpersonalne, chęć uczenia się itp.)						
5	inne cechy (jakie?):						

7. Jakie kompetencje i w jakim stopniu są dla Pana/ Pani obecnie ważne, kluczowe przy zatrudnianiu pracowników?

Jednej kompetencji można przypisać wyłącznie jeden poziom znaczenia.

Lp.	Kompetencje	Poziom znaczenia					
		nie ma	niskie	średnie	wysokie	bardzo wysokie	trudno powiedzieć
1	bardzo dobra organizacja czasu i samodzielność						

2	umiejętności negocjacyjne					
3	łatwość w nawiązywaniu relacji z klientami					
4	chęć nauki i otwartość na nowe rozwiązania					
5	umiejętność pracy w zespole i komunikatywność					
6	orientacja na realizację celów					
7	myślenie analityczne					
8	kreatywność					
9	Inne kompetencje (jakie?):					

8. Proszę ocenić przewidywane w Państwa przedsiębiorstwie zapotrzebowanie na poniższe umiejętności. Jednej umiejętności można przypisać wyłącznie jeden poziom znaczenia.

Lp.	Umiejętności	Zapotrzebowanie				
		nie ma	niskie	średnie	wysokie	bardzo wysokie

1	umiejętności elementarne ⁷					
2	umiejętności zaawansowane ⁸					
3	umiejętności związane z wykonywaniem złożonych zadań technicznych i praktycznych ⁹					
4	umiejętności związane z wykonywaniem zadań polegających na rozwiązywaniu problemów oraz podejmowaniu decyzji w oparciu o szeroką wiedzę teoretyczną i					

⁷ Kwalifikacje wystarczające do wykonywania prostych i rutynowych zadań fizycznych i manualnych, często wymagających siły i wytrzymałości fizycznej, a w niektórych zawodach umiejętności czytania, pisania i liczenia.

⁸ Umiejętności czytania i pisania oraz liczenia, wysokiego poziomu sprawności manualnej, umiejętności z zakresu czytania informacji, takich jak np. instrukcje techniczne czy bezpieczeństwa oraz zdolności komunikacji interpersonalnej.

⁹ Umiejętności wymagających szerokiej wiedzy merytorycznej, technicznej i proceduralnej w wyspecjalizowanej dziedzinie; zdolności interpersonalnych i zdolności do rozumienia różnego rodzaju dokumentów.

	merytoryczną w danej specjalizacji ¹⁰					
--	--	--	--	--	--	--

III. Pytania dot. obszaru włączanie interesariuszy w dialog społeczny w procesie zamykania zakładu górniczego w celu zmniejszenia możliwości występowania konfliktów społecznych

9. Czy Pani/Pana zdaniem w regionie jest prowadzony dialog społeczny z różnymi interesariuszami¹¹ transformacji społeczno-gospodarczej?

Tak |___| Nie |___|

Nie wiem |___|

10. W jaki sposób włączenie różnych interesariuszy w dialog społeczny na temat sprawiedliwej transformacji (np. przedsiębiorców, instytucji rynku pracy, instytucji otoczenia biznesu, jednostek naukowo-badawczych, organizacji pozarządowych itp.) może ograniczać możliwości wystąpienia konfliktów społecznych w procesie zamykania kopalń? Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź

Poprzez negocjacje ze związkami zawodowymi (np. wypracowywanie wielostronnych porozumień/ umów chroniących grupy pracowników przed redukcją zatrudnienia) |___|

Poprzez tworzenie partnerstw w celu współpracy |___|

Poprzez wspólne projekty |___|

¹⁰ Rozwinięte zdolności interpersonalne, zdolności do rozumienia złożonych dokumentów oraz umiejętności komunikowania złożonych kwestii.

¹¹ **Pojęcie „interesariusz” oznacza** każdego na kogo firma/instytucja/organizacja wpływa swoją działalnością i kto wpływa na nią. Zgodnie z ujęciem Terytorialnych Planów Sprawiedliwej Transformacji w Polsce przyjmuje się, że interesariuszem sprawiedliwej transformacji jest każdy podmiot lub kategoria podmiotów/osób, którzy mają wpływ, podlegają wpływowi lub uważają, że podlegają wpływowi procesowi sprawiedliwej transformacji.

Poprzez konsultacje społeczne |___|

Poprzez opiniowanie dokumentów polityki rozwoju regionalnego |___|

Inne, jakie.....

Nie wpływa w żaden sposób |___|

Trudno mi na to pytanie odpowiedzieć |___|

11. Czy kiedykolwiek uczestniczył/a Pani/Pan w formach dialogu społecznego dotyczącego transformacji regionu?

Tak |___|

Tak, Jestem członkiem Zespołu Regionalnego ds. sprawiedliwej transformacji województwa śląskiego |___|

Nie |___|

Jeśli Tak to w jakiej formie: Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź

Jest członkiem Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego (WRDS) |___|

Jestem członkiem Wojewódzkiej/ Powiatowej Rady Rynku Pracy |___|

Uczestniczyłam/em w konsultacjach Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji |___|

Uczestniczyłam/em w warsztatach eksperckich |___|

Uczestniczyłam/em w spotkaniach/ seminariach informacyjnych |___|

Uczestniczyłam/em w konsultacjach społecznych, organizowanych przez Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego |___|

Uczestniczyłam/em w opiniowaniu dokumentów polityki rozwoju regionalnego |___|
jakich.....

Uczestniczyłam/em w negocjacjach związkowych |___|

Inne, jakie.....

Nie brałam/brałam udziału |___|

Trudno mi na to pytanie odpowiedzieć |___|

12. Jakie instrumenty dialogu społecznego są Pani/Pana zdaniem najbardziej skuteczne z punktu widzenia rozwiązywania potencjalnych konfliktów społecznych w procesie zamykania kopalń?

Można wybrać więcej niż 1 odpowiedź

Negocjacje związków zawodowych z pracodawcą |___|

Konsultacje społeczne dokumentów rozwoju regionalnego |___|

Wymiana wiedzy i informacji na posiedzeniach Zespołu Regionalnego ds. sprawiedliwej transformacji województwa śląskiego |___|

Budowanie partnerstw dla ogólnej współpracy |___|

Tworzenie partnerstw w celu realizacji konkretnego projektu |___|

Wymiana informacji i dobrych praktyk na poziomie zarządów firm |___|

Udział w instytucjach DS na poziomie regionalnym (np. WRDS) |___|

Lokalne Strategie Rozwoju |___|

Kontrakt branżowy |___|

Wysłuchania publiczne |___|

Spotkania informacyjne dla pracowników |___|

Spotkania informacyjne dla społeczności lokalnych |___|

Dialog pozainstytucjonalny, np. udział w nieoficjalnych spotkaniach i rozmowach |___|

Inne, jakie.....

Trudno mi na to pytanie odpowiedzieć |___|

IV. Pytania dot. obszaru tematycznego: przewidywanie i łagodzenie możliwości wystąpienia negatywnych skutków społecznych związanych z procesem zamykania kopalń i ochrony pracowników przed zwolnieniem.

13. Jak w Pana/Pani ocenie zamykanie zakładów górniczych wpłynie na stosunki społeczne na obszarze w którym działa Państwa przedsiębiorstwo?

Pozytywnie |___| Negatywnie |___| Nie mam zdania |___|

14. Proszę ocenić wpływ wskazanych skutków zamykania zakładów górniczych, na obszarze w którym działa Państwa przedsiębiorstwo, na skutki społeczne w skali od 1 do 5 (1 – najniższa ocena, 5 – bardzo wysoka ocena).

wzrost liczby bezrobotnych |___|

spadek liczby miejsc pracy |___|

wzrost przestępczości |___|

wzrost ubóstwa |___|

wzrost liczby osób uzależnionych (środki psychoaktywne, alkoholizm) |___|

wzrost patologii w rodzinach (np. przemoc rodzinna) |___|

trudno mi na to pytanie odpowiedzieć |___|

16. Proszę ocenić wpływ wskazanych instrumentów łagodzących negatywne skutki zamykania zakładów górniczych, na obszarze w którym działa Państwa przedsiębiorstwo, na stosunki społeczne w skali od 1 do 5 (1 – najniższa ocena, 5 – bardzo wysoka ocena).

Lp.	Instrumenty	Poziom znaczenia					
		nie ma	niskie	średnie	wysokie	bardzo wysokie	trudno powiedzieć
1	urlopy górnicze						
2	zasiłek socjalny						
3	szkolenia rekwalitykujące (podniesienie lub zmiana kwalifikacji)						
4	relokacja do innych zakładów górniczych						
5	studia podyplomowe						
6	doposażenie stanowiska pracy (u przedsiębiorcy)						
7	jednorazowa odprawa pieniężna						
8	udzielanie preferencyjnych pożyczek dla byłych pracowników rozpoczynających samodzielną działalność						
9	Inne instrumenty (jakie?):						

16. Czy w Pana/Pani ocenie stosowane instrumenty łagodzące negatywne skutki zamykania zakładów górniczych, na obszarze w którym działa Państwa przedsiębiorstwo, na stosunki społeczne powinny być monitorowane?

Tak | ___ | Nie | ___ | Nie mam zdania | ___ |

Jeżeli udzielona została odpowiedź "Tak" proszę ocenić potrzebę monitorowania wskazanych instrumentów łagodzących negatywne skutki zamykania zakładów górniczych. Poziom potrzeby prosimy ocenić w skali od 1 do 5 (1 – najniższa ocena, 5 – bardzo wysoka ocena).

Lp.	Instrumenty	Poziom znaczenia					
		Bardzo niski	niskie	średnie	wysokie	bardzo wysokie	trudno powiedzieć
1	urlopy górnicze						
2	zasiłek socjalny						
3	szkolenia rekwalifikujące (podniesienie lub zmiana kwalifikacji)						
4	relokacja do innych zakładów górniczych						
5	studia podyplomowe						
6	doposażenie stanowiska pracy						
7	jednorazowa odprawa pieniężna						

8	udzielanie preferencyjnych pożyczek dla byłych pracowników rozpoczynających samodzielną działalność					
9	Inne instrumenty (jakie?):					

17. Czy w Pana/Pani ocenie stosowanie wskazanych instrumentów łagodzących negatywne skutki zamykania zakładów górniczych, na obszarze w którym działa Państwa przedsiębiorstwo, na stosunki społeczne powinny być weryfikowane?

Tak |__| Nie |__| Nie mam zdania |__|

METRYCZKA

Proszę podać dokładną liczbę osób, __ _ __ _ __ _ które są zatrudnione w firmie według stanu na 31.08 2022 roku.	
Jaki jest zasięg terytorialny działalności firmy?	1. rynek lokalny (gmina lub powiat) __ 2. rynek regionalny (województwo) __ 3. rynek krajowy __ 4. rynek międzynarodowy __
W którym roku powstała firma?	__ _ __ _ __ _
Czy firma działa jako:	1. podmiot samodzielny __ 2. centrala __

	3. oddział lub filia __
<p>W jakim sektorze własności działa firma:</p> <p>Prosimy o wpisanie podstawowego sektora własności firmy.</p>	<p>1. prywatny __ </p> <p>2. publiczny __ </p> <p>3. mieszany z przewagą prywatnego __ </p> <p>4. mieszany z przewagą publicznego __ </p>
<p>W jakim sektorze działalności gospodarczej działa firma?</p> <p>Prosimy o wpisanie podstawowego sektora działalności gospodarczej\ firmy.</p>	<p>1. rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo __ </p> <p>2. przemysł __ </p> <p>3. budownictwo __ </p> <p>4. handel i usługi __ </p> <p>5. hotele i restauracje __ </p> <p>6. transport, gospodarka magazynowa i łączność __ </p> <p>7. bankowość, finanse, pośrednictwo finansowe __ </p> <p>8. obsługa nieruchomości i firm __ </p> <p>9. administracja publiczna i obrona narodowa __ </p> <p>10. edukacja __ </p> <p>11. ochrona zdrowia i opieka socjalna __ </p> <p>12. pozostała działalność usługowa, komunalna, socjalna i indywidualna __ </p> <p>13. inny (jaki?).....</p>

Jaka jest forma prawna firmy?

1. Spółka akcyjna |__|
2. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością |__|
3. Spółka komandytowo-akcyjna |__|
4. Spółka komandytowa |__|
5. Spółka partnerska |__|
6. Spółka jawna |__|
7. Wpis do ewidencji działalności gospodarczej |__|
8. Organizacja pozarządowa prowadząca działalność gospodarczą |__|

Jaki jest rodzaj działalności firmy?

1. produkcja |__|
2. handel |__|
3. usługi |__|
4. mieszany |__|



Załącznik nr 4. Charakterystyka społeczno-demograficzna ekspertów

uczestniczących w badaniach

Termin i miejsca badania

FGI 27 września 2022 rok - Zawiercie

Organizacja	Liczba ekspertów	Forma prawna	Płeć M – Mężczyzna, K – kobieta	Podregion
Starostwo Powiatu Zawierciańskiego	7	Powiatowe Samorządowe Jednostki Organizacyjne	M3/K4	sosnowiecki
Związek Zawodowy Hutników	1	Osoba Prawna	M	sosnowiecki
Związek Zawodowy Kadra	1	Osoba Prawna	M	sosnowiecki
Piekarnia	1	Osoba Fizyczna	K	sosnowiecki
PUP Zawiercie	7	Jednostka budżetowa	M3/K4	sosnowiecki
Urząd Miasta i Gminy Szczekociny	1	Gminne Samorządowe	M	sosnowiecki

Jednostki Organizacyjne				
Agencja Rozwoju Zawiercia	1	Gminna Samorządowa Jednostka Organizacyjna	K	sosnowiecki
Gmina Irządze	1	Gminna Jednostka Organizacyjna	M	sosnowiecki
Przedsiębiorstwo Komunalne Ogrodzieniec	1	Gminna Jednostka Organizacyjna	M	sosnowiecki
Gmina Włodowice	1	Gminna Jednostka Organizacyjna	M	sosnowiecki
Zakład Optyczny	1	Osoba Fizyczna	M	sosnowiecki
Liczba uczestników badania fokusowego	23			

Termin i miejsca badania

FGI 30 września 2022 rok - Katowice

Organizacja	Liczba ekspertów	Forma prawna	Płeć	Podregion
			M – Mężczyzna,	

K – kobieta

Stowarzyszenie Bo Miasto	1	Stowarzyszenie	M	katowicki
PUP Katowice	1	Jednostka budżetowa	K	katowicki
Metropolia Górnośląski Związek Metropolitalny	1	Związek Gmin	M	katowicki
Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	K	katowicki
ITI EMAG	1	Państwowa Osoba Prawna	M	katowicki
FAMUR	2	Spółka Akcyjna	M	katowicki
Remag	1	Spółka Akcyjna	M	katowicki
Związek Zawodowy Kadra	2	Osoba Prawna	M	katowicki
Agencja Rozwoju Przemysłu	1	Spółka Akcyjna	M	katowicki

Śląska Rada Naczelnej Organizacji Technicznej	1	Stowarzyszenie	M	katowicki
JSW Nowe Projekty	2	Spółka Akcyjna	M	katowicki
Park Naukowo-Technologiczny Euro-Centrum	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	K	katowicki
Liczba uczestników badania fokusowego	15			

Termin i miejsca badania

FGI 7 października 2022 rok - Rybnik

Organizacja	Liczba ekspertów	Forma prawna	Płeć	Podregion
			M – Mężczyzna, K – kobieta	
Lokalna Grupa Działania Wspólny Rozwój	1	Stowarzyszenie	M	rybnicki

Stowarzyszenie Gmin Górnicych w Polsce	3	Stowarzyszenie	K	rybnicki
Urząd Miasta Żory	2	Jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej	K	rybnicki
Gmina Świerklany	1	Gminna Jednostka Organizacyjna	K	rybnicki
Związek Zawodowy Kadra	2	Osoba Prawna	M	rybnicki
Urząd Miasta Rybnik	2	Jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej	M/K	rybnicki
Urząd Miasta Pszów	1	Jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej	M	rybnicki
PUP Wodzisław Śląski	1	Jednostka budżetowa	K	rybnicki
Starostwo Powiatu Wodzisławskiego	1	Powiatowe Samorządowe Jednostki Organizacyjne	K	rybnicki
Śląskie Porozumienie Gospodarcze Śląsk Online	1	Stowarzyszenie	M	rybnicki

PUP Rybnik	1	Jednostka budżetowa	M
-------------------	---	---------------------	---

Liczba uczestników badania fokusowego 16

Termin i miejsca badania

FGI 17 października 2022 rok - Pogwizdów

Organizacja	Liczba ekspertów	Forma prawna	Płeć	Podregion
			M – Mężczyzna, K – kobieta	
Gmina Hażlach	2	Gminna Jednostka Organizacyjna	M/K	bielski
Ogólnopolskie Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego	1	Osoba Prawna	M	bielski
Związek Zawodowy Kadra	1	Osoba Prawna	M	bielski

Gminny Ośrodek Kultury Hażlach	4	Osoba Prawna	K	bielski
Urząd Miasta Czechowice-Dziedzice	1	Jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej	M	bielski
Gmina Zebrzydowice	1	Gminna Jednostka Organizacyjna	M	bielski
Stowarzyszenie Gmin Górnicych w Polsce	1	Stowarzyszenie	K	bielski
Koło Gospodyń Wiejskich	1	Osoba Prawna	K	bielski
Gminna Straż Pożarna	1	Gminna Jednostka Organizacyjna	M	bielski
Firma „Żaretko”	1	Osoba Fizyczna	M	bielski
Liczba uczestników badania fokusowego	14			

Termin i miejsca badania

FGI 21 października 2022 - Bytom

Organizacja	Liczba ekspertów	Forma prawna	Płeć	Podregion
			M – Mężczyzna, K – kobieta	
Urząd Miasta Bytom	2	Jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej	M	bytomski
PUP Bytom	3	Jednostka budżetowa	M 2/K	
Urząd Miasta Radzionków	1	Jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej	M	bytomski
Związek Zawodowy ZZG	1	Osoba Prawna	M	bytomski
PUP Piekary Śląskie	1	Jednostka budżetowa	M	bytomski
ZZ Kadra	1	Osoba Prawna	M	
PUP Tarnowskie Góry	1	Jednostka budżetowa	K	bytomski

Liczba uczestników 11

badania

fokusowego

Termin i miejsca badania

FGI S 8 listopada 2022- Tychy

Organizacja	Liczba ekspertów	Forma prawna	Płeć M – Mężczyzna, K – kobieta	Podregion
Invenio QD	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	K	tyski
Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej w Tychach	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	M	tyski
Europerspektywy	2	Fundacja	M/K	tyski
PUP Tychy	2	Jednostka budżetowa	K	tyski

Regionalne Centrum Gospodarki Wodnościekowej	3	Spółka Akcyjna	M	tyski
NOL Tychy Agencja Promocyjno- Reklamowa	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	M	tyski
Business Center 1	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	K	tyski
Rejonowe Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Tychach	2	Spółka Akcyjna	M/K	tyski
Instalmedia	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	M	tyski
MASTER Opady i Energia	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	M	tyski
HASO	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	M	tyski
Tyska Spółdzielnia Mieszkaniowa „Oskard”	1	Spółdzielnia	M	tyski
Okręgowa Izba Przemysłowo Handlowa	1	Izba Gospodarcza	M	tyski

Energoterm	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	M	tyski
Zakład Usług BHP i P.poż „WOD-POŻ”	1	Osoba Fizyczna	M	tyski
Forum Związków Zawodowych Województwa Śląskiego	1	Osoba Prawna	M	tyski
Związek Zawodowy Kadra	1	Osoba Prawna	M	tyski
Zwyrtek&Wspólnicy	1	Spółka Komandytowa	M	tyski
Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna	2	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	M/K	tyski
Fundacja „Zaangażowani”	2	Fundacja	M	tyski
Gmina Wyry	1	Gminna Jednostka Organizacyjna	K	tyski
Urząd Miasta Tychy	1	Jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej	K	tyski
Szpital Joannitas	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	K	tyski

Śląskie Centrum Przedsiębiorczości	1	Samorządowa Jednostka Organizacyjna	M	tyski
Liczba uczestników badania fokusowego	32			

Termin i miejsca badania

FGI 9 listopada 2022 rok - Gliwice

Organizacja	Liczba ekspertów	Forma prawna	Płeć M – Mężczyzna, K – kobieta	Podregion
ZZ „Kadra”	1	Osoba prawna	M	gliwicki
Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości	1	Fundacja	K	gliwicki
Spółka Restrukturyzacji Kopalń S.A.	2	Spółka Akcyjna	M	gliwicki
Logis BHP Centrum Doradczo-Finansowe	1	Osoba Fizyczna	M	gliwicki

GH Koncept	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	M	gliwicki
Związek Gmin i Powiatów Subregionu Centralnego Województwa Śląskiego	2	Stowarzyszenie	K	gliwicki
Regionalna Izba Przemysłowo- Handlowa w Gliwicach	2	Izba Gospodarcza	M/K	gliwicki
PUP Gliwice	1	Jednostka budżetowa	M	gliwicki
Konsultant	1	Firma prywatna	M	gliwicki
Profitum	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	M	gliwicki
Związek Zawodowy Pracowników Urzędów Górnictwa	1	Osoba Prawna	M	gliwicki
Przedsiębiorstwo Zagospodarowania Odpadów	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	K	gliwicki
PORR	1	Spółka Akcyjna	M	gliwicki
APAUŁY GROUP	1	Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością	K	gliwicki

Stowarzyszenie Gmin Górniczych w Polsce	1	Stowarzyszenie	K	gliwicki
Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości	1	Fundacja	K	gliwicki
Urząd Miasta Zabrze	1	Jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej	M	gliwicki
Liczba uczestników badania fokusowego	20			

Termin i miejsca badania

FGI S 29 listopada 2022 rok - Częstochowa

Organizacja	Liczba ekspertów	Forma prawna	Płeć	Podregion
Stowarzyszenie YAWA	1	Stowarzyszenie	M – Mężczyzna, K – kobieta	częstochowski
PUP Częstochowa	4	Jednostka budżetowa	M 2/K 2	częstochowski

Częstochowska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości	1	Izba rzemieślnicza	M	częstochoowski
Fundacja dla Rozwoju	1	Fundacja	K	częstochoowski
NSZZ "Solidarność" Region Częstochoowski	1	Osoba prawna	M	częstochoowski
Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny im. Jana Długosza	1	Osoba prawna	M	częstochoowski
Związek Przedsiębiorców i Pracodawców	1	Osoba prawna	K	częstochoowski
Stowarzyszenie Częstochowskie Amazonki	1	Stowarzyszenie	K	częstochoowski
Śląska Izba Rolnicza	1	Samorząd Gospodarczy i Zawodowy	M	częstochoowski
Liczba uczestników badania fokusowego	11			



Załącznik nr 5. Charakterystyka społeczno-demograficzna ekspertów

uczestniczących w wywiadach pogłębionych IDI

Lp	Data realizacji	Typ organizacji	Płeć K/M	Obszar badawczy
1.	22.12.2022	stowarzyszenie	K	1. Wpływ zamknięcia zakładów górniczych na lokalne otoczenie m.in. przedsiębiorców, rynek pracy. 2. Przewidywanie przyszłych umiejętności a wewnętrzny potencjał przedsiębiorców
2.	17.01.2023	Spółka szkoleniowa	K	1. Wpływ zamknięcia zakładów górniczych na lokalne otoczenie m.in. przedsiębiorców, rynek pracy. 2. Przewidywanie przyszłych umiejętności a wewnętrzny potencjał przedsiębiorców
3.	27.01.2023	Firma okołogórnicza	M	1. Wpływ zamknięcia zakładów górniczych na lokalne otoczenie m.in. przedsiębiorców, rynek pracy. 2. Przewidywanie przyszłych umiejętności a wewnętrzny potencjał przedsiębiorców
4.	6.02.2023	Instytucja otoczenia biznesu	K	1. Wpływ zamknięcia zakładów górniczych na lokalne otoczenie m.in. przedsiębiorców, rynek pracy.

2. Przewidywanie przyszłych umiejętności
a wewnętrzny potencjał przedsiębiorców

5.	19.01.2023	Partner społeczny	M	3. Włączanie interesariuszy w dialog społeczny w procesie zamykania zakładu górniczego w celu zmniejszenia możliwości występowania konfliktów społecznych
6.	25.01.2023	Gmina górnicza mała	M	3. Włączanie interesariuszy w dialog społeczny w procesie zamykania zakładu górniczego w celu zmniejszenia możliwości występowania konfliktów społecznych
7.	25.01.2023	Stowarzyszenie	K	3. Włączanie interesariuszy w dialog społeczny w procesie zamykania zakładu górniczego w celu zmniejszenia możliwości występowania konfliktów społecznych
8.	26.01.2023	Firma okołogórnicza	K	3. Włączanie interesariuszy w dialog społeczny w procesie zamykania zakładu górniczego w celu zmniejszenia możliwości występowania konfliktów społecznych
9.	27.01.2023	Gmina górnicza duża	K	3. Włączanie interesariuszy w dialog społeczny w procesie zamykania zakładu górniczego w celu zmniejszenia możliwości występowania konfliktów społecznych
10.	14.12.2022	Instytucja rynku pracy	M	4. Przewidywanie i łagodzenie możliwości wystąpienia negatywnych skutków społecznych związanych z procesem zamykania kopalń i ochrony pracowników przed zwolnieniem

11.	16.12.2022	Firma górnicza	M	4. Przewidywanie i łagodzenie możliwości wystąpienia negatywnych skutków społecznych związanych z procesem zamykania kopalń i ochrony pracowników przed zwolnieniem
12.	21.12.2022	Institucja otoczenia biznesu	K	4. Przewidywanie i łagodzenie możliwości wystąpienia negatywnych skutków społecznych związanych z procesem zamykania kopalń i ochrony pracowników przed zwolnieniem
13.	6.02.2023	Gmina górnicza duża	M	4. Przewidywanie i łagodzenie możliwości wystąpienia negatywnych skutków społecznych związanych z procesem zamykania kopalń i ochrony pracowników przed zwolnieniem



Załącznik nr 6. Charakterystyka respondentów badania ankietowego

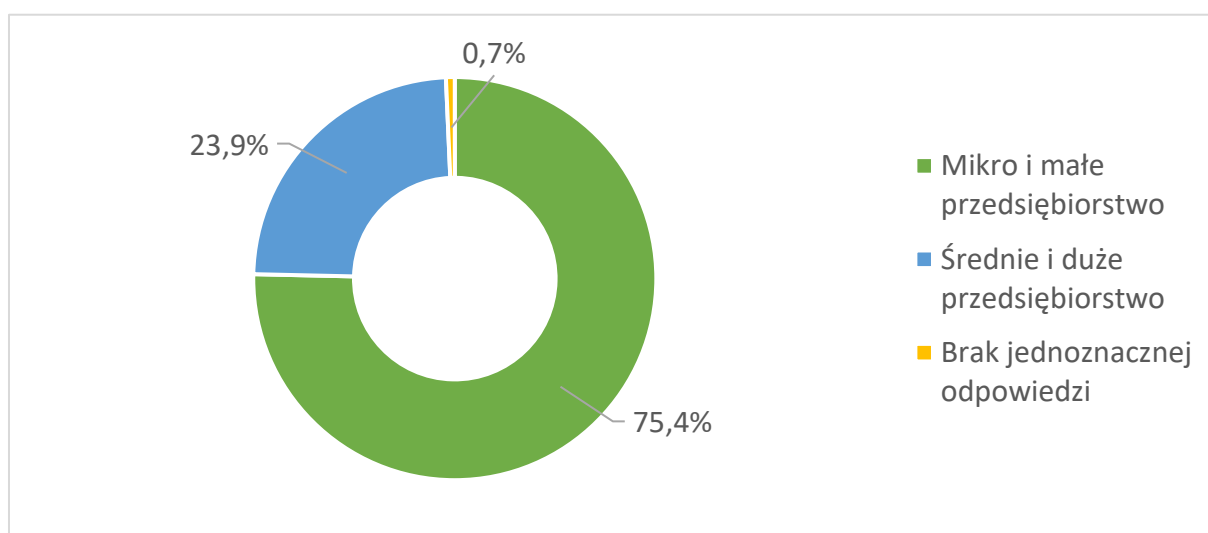
Rodzaj firmy wg. liczby zatrudnionych w firmie według stanu na 31.08 2022 roku.

Wielkość firmy	% odpowiedzi	Liczba odpowiedzi
Mikro i małe przedsiębiorstwo (od 1 do 50 zatrudnionych)	75,4%	107

Średnie i duże przedsiębiorstwo (więcej niż 50 zatrudnionych)	23,9%	34
Brak jednoznacznej odpowiedzi	0,7%	1

Tabela. Rodzaj firmy wg. liczby zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach.

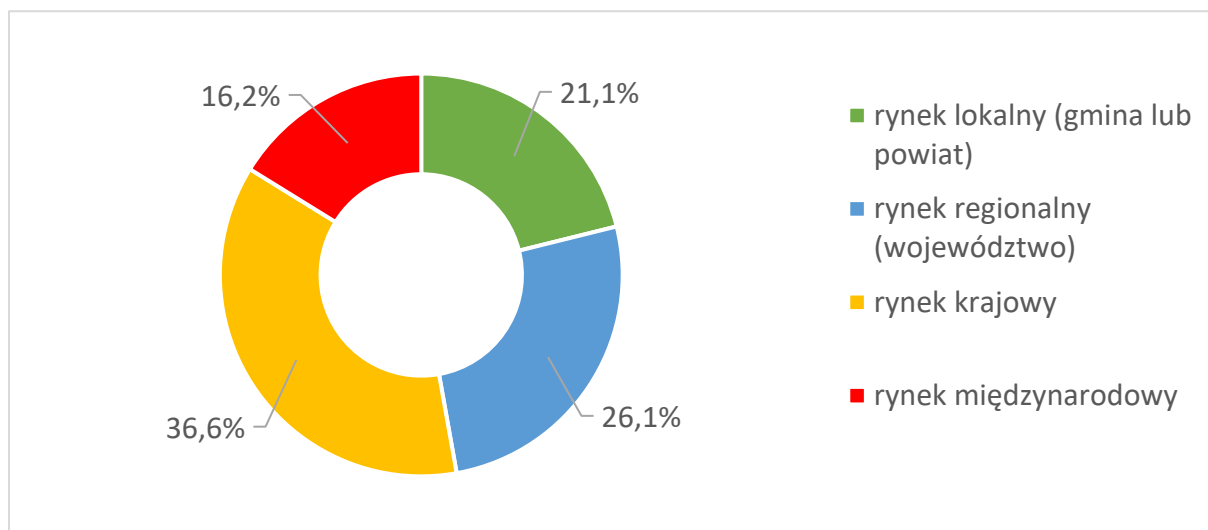
Wykres 1. Rozkład procentowy liczby zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach.



Respondenci w większości reprezentowali mikro i małe przedsiębiorstwa (75,3%). Blisko co czwarta osoba uczestnicząca w badaniu (23,9%) reprezentowała firmę średnią lub dużą.

Jaki jest zasięg terytorialny działalności firmy?

Zasięg	% odpowiedzi	Liczba odpowiedzi
rynek lokalny (gmina lub powiat)	21,1%	30
rynek regionalny (województwo)	26,1%	37
rynek krajowy	36,6%	52

Tabela 1. Zasięg terytorialny badanych przedsiębiorstw.**Wykres 2.** Rozkład procentowy zasięgu terytorialnego badanych przedsiębiorstw.

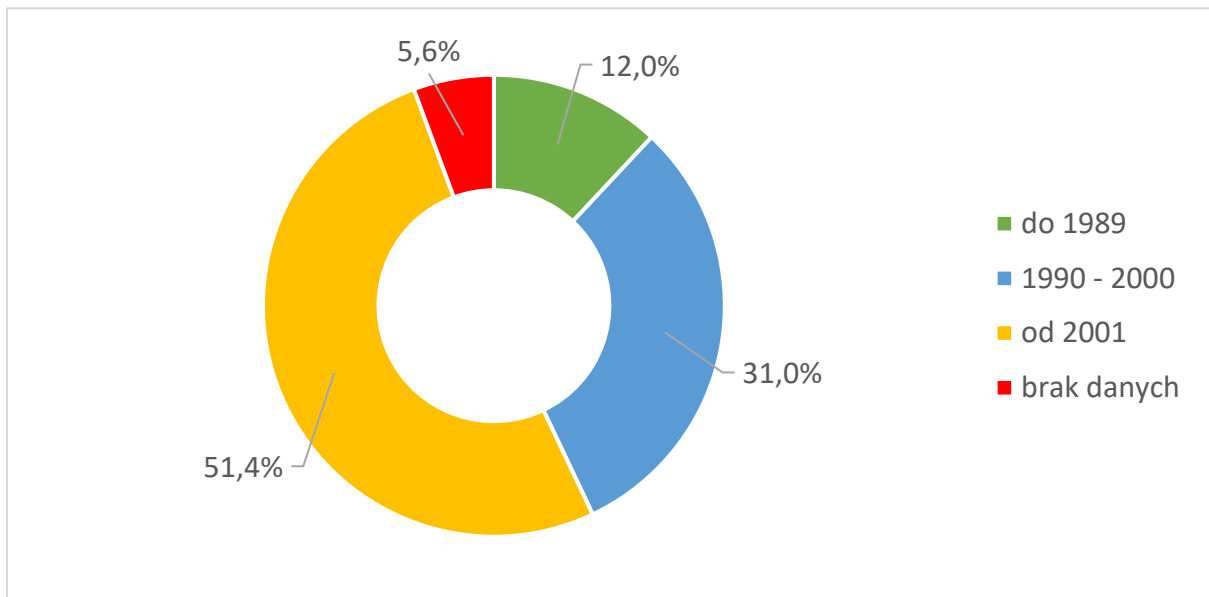
Badani przedsiębiorcy reprezentują przedsiębiorstwa działające zarówno na rynku lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym. Największą grupę stanowią firmy o zasięgu ogólnokrajowym (36,6%), następnie – funkcjonujące na rynku regionalnym (26%).

W którym roku powstała firma?

Zasięg	% odpowiedzi	Liczba odpowiedzi
do 1989	12,0%	17
1990 - 2000	31,00%	44
od 2001	51,41%	73
brak danych	5,6%	8

Tabela 2. Rok powstania przedsiębiorstw respondentów.

Wykres 3. Rozkład procentowy powstania przedsiębiorstw należących do respondentów



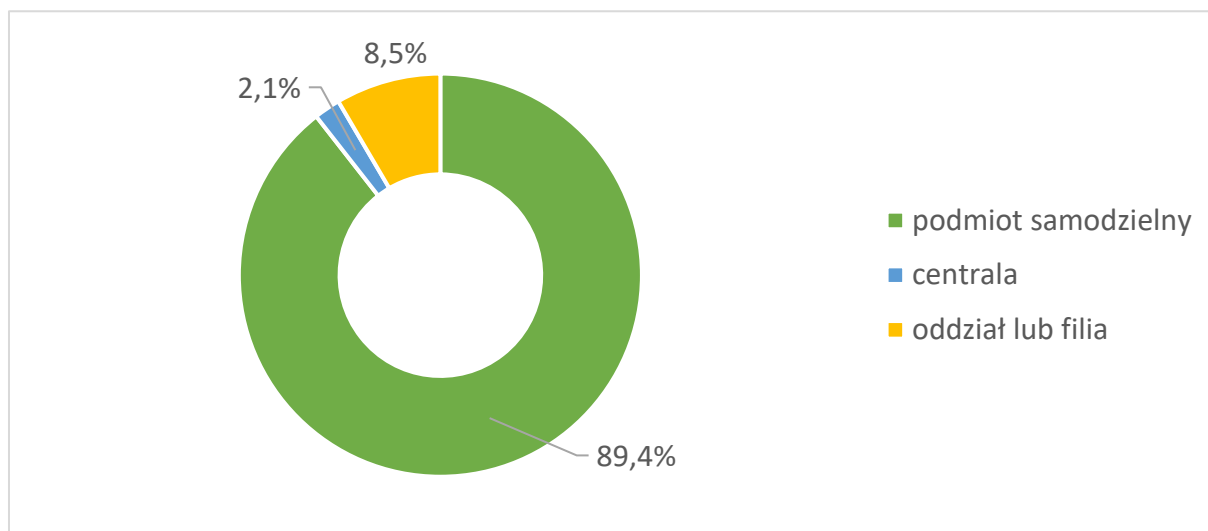
Respondenci w największym stopniu reprezentowali firmy, które rozpoczęły działalność od 2001 roku (51,4%). 31% przedsiębiorstw zostało założonych w latach 1990-2000, najmniejszą grupę stanowią firmy powstałe do 1989 roku – 12%

Czy firma działa jako: podmiot samodzielny, centrala, oddział lub filia?

Działalność	% odpowiedzi	Liczba odpowiedzi
podmiot samodzielny	89,4%	127
centrala	2,1%	3
oddział lub filia	8,5%	12

Tabela 3. Działalność firm jako podmiotu samodzielnego, centrali, oddziału lub filii.

Wykres 4. Rozkład procentowy działalności firm jako podmiotu samodzielnego, centrali, oddziału lub filii.



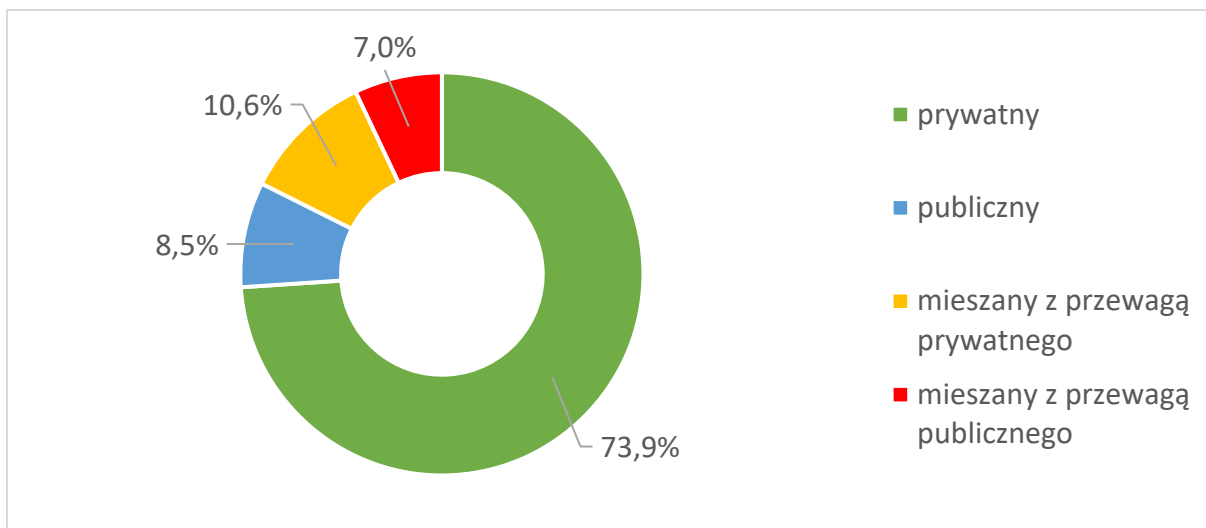
Zdecydowana większość firm funkcjonuje jako podmiot samodzielny (89,4%). Jedynie 8,4% deklaruje się jako oddział lub filia.

W jakim sektorze własności działa firma?

Sektor	% odpowiedzi	Liczba odpowiedzi
prywatny	73,9%	105
publiczny	8,5%	12
mieszany z przewagą prywatnego	10,5%	15
mieszany z przewagą publicznego	7,0%	10

Tabela 4. Sektory własności przedsiębiorstw należących do respondentów.

Wykres 5. Rozkład procentowy sektorów własności przedsiębiorstw należących do respondentów.



Przedsiębiorcy, którzy wzięli udział w badaniu reprezentują różnorodne sektory własności. Głównie reprezentują sektor prywatny (74%), mieszany z przewagą prywatnego (10,5%), publiczny (8,4%) oraz mieszany z przewagą publicznego (7%).

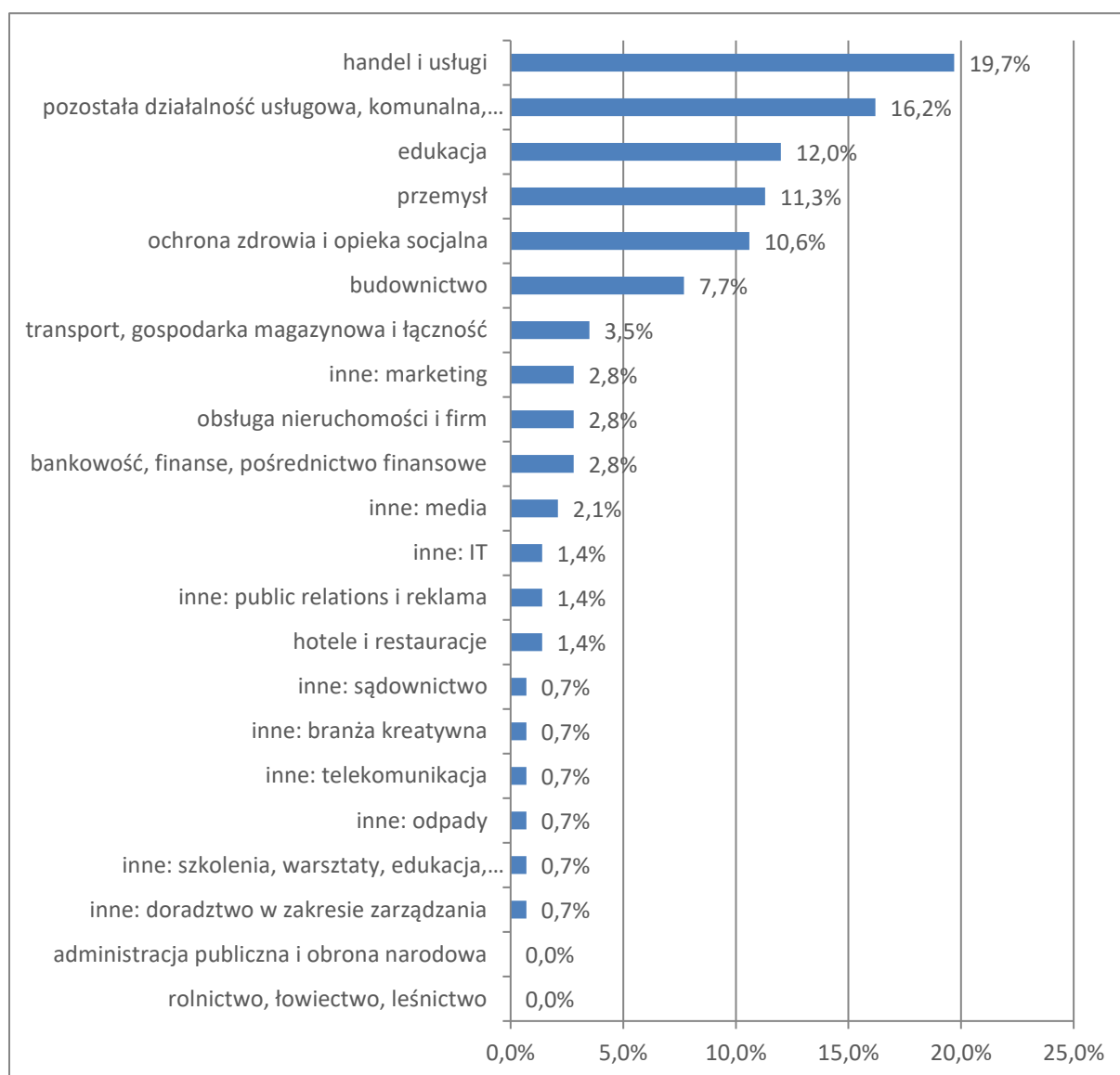
W jakim sektorze działalności gospodarczej działa firma?

Sektor	% odpowiedzi	Liczba odpowiedzi
rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo	0,0%	0
przemysł	11,3%	16
budownictwo	7,8%	11
handel i usługi	19,7%	28
hotele i restauracje	1,4%	2
transport, gospodarka magazynowa i łączność	3,5%	5
bankowość, finanse, pośrednictwo finansowe	2,8%	4

obsługa nieruchomości i firm	2,8%	4
administracja publiczna i obrona narodowa	0,0%	0
edukacja	12,0%	17
ochrona zdrowia i opieka socjalna	10,6%	15
pozostała działalność usługowa, komunalna, socjalna i indywidualna	16,2%	23
Inne: marketing	2,8%	4
Inne: media	2,1%	3
Inne: public relations i reklama	1,4%	2
Inne: doradztwo w zakresie zarządzania	0,7%	1
Inne: szkolenia, warsztaty, edukacja, transformacja zmian	0,7%	1
Inne: odpady	0,7%	1
Inne: IT	1,4%	2
Inne: telekomunikacja	0,7%	1
Inne: branża kreatywna	0,7%	1
Inne: sądownictwo	0,7%	1

Tabela 5. Sektory działalności gospodarczej przedsiębiorstw należących do respondentów.

Wykres 6. Rozkład procentowy sektorów działalności gospodarczej przedsiębiorstw należących do respondentów.



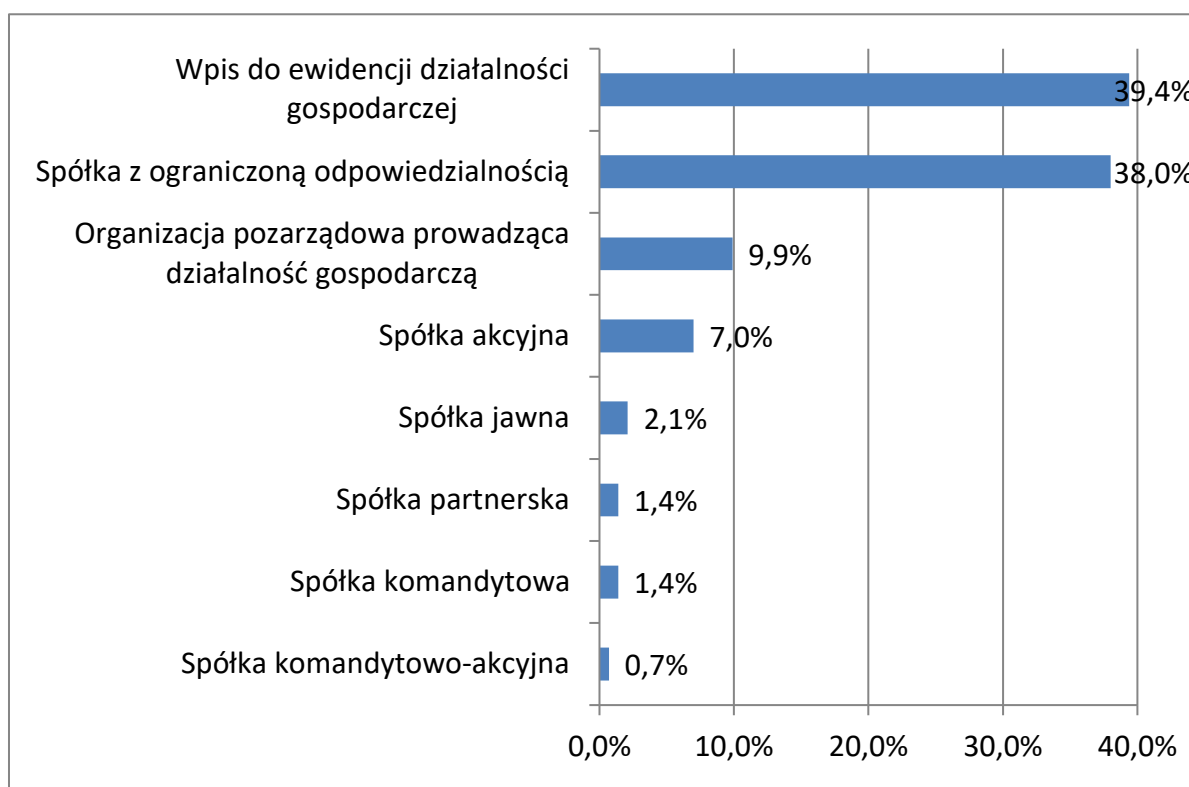
Najwięcej firm objętych badaniami działa w sektorach: handel i usługi (19,7%), pozostała działalność usługowa, komunalna, socjalna i indywidualna (16,2%), edukacja (11,9%), przemysł (11,2%), ochrona zdrowia i opieka socjalna (10,5%), budownictwo (7,7%).

Jaka jest forma prawna firmy?

Forma prawna	% odpowiedzi	Liczba odpowiedzi
Spółka akcyjna	7,0%	10
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	38,0%	54
Spółka komandytowo-akcyjna	0,7%	1
Spółka komandytowa	1,4%	2
Spółka partnerska	1,4%	2
Spółka jawna	2,1%	3
Wpis do ewidencji działalności gospodarczej	39,4%	56
Organizacja pozarządowa prowadząca działalność gospodarczą	9,9%	14

Tabela 6. Forma prawna przedsiębiorstw należących do respondentów.

Wykres 7. Rozkład procentowy form prawnych przedsiębiorstw należących do respondentów.



Spośród różnorodnych form prawnych badanych firm przeważają: wpis do ewidencji działalności gospodarczej (39,4%) oraz spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (38%). Następnie organizacja pozarządowa prowadząca działalność gospodarczą (9,8%) oraz spółka akcyjna (7%).

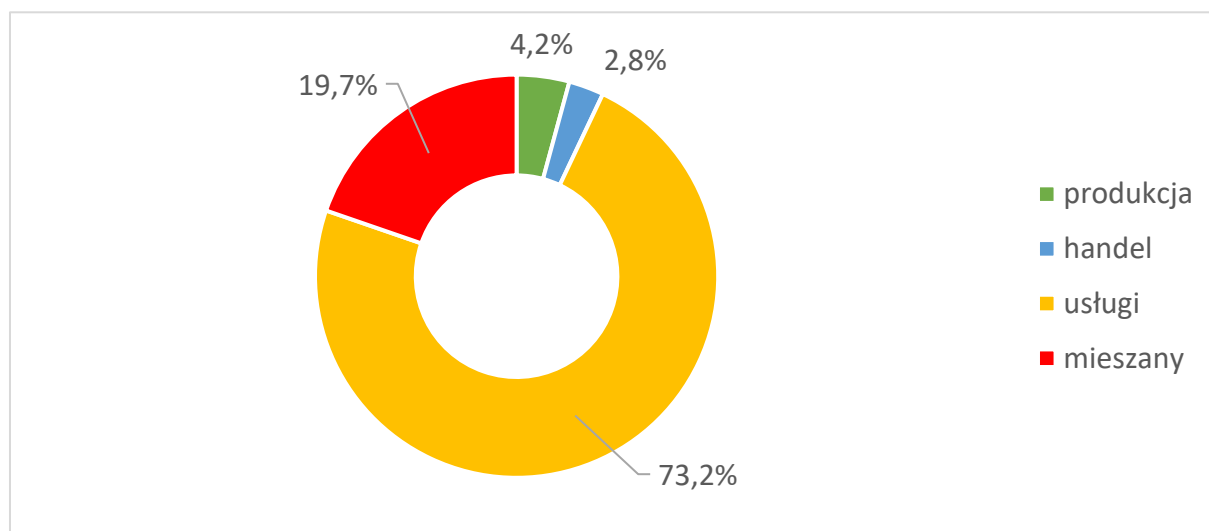


Jaki jest rodzaj działalności firmy?

Forma prawna	% odpowiedzi	Liczba odpowiedzi
produkcja	4,2%	6
handel	2,8%	4
usługi	73,2%	104
mieszany	19,7%	28

Tabela 7. Rodzaje działalności przedsiębiorstw należących do respondentów.

Wykres 8. Rozkład procentowy rodzajów działalności przedsiębiorstw należących do respondentów.



Usługi, jako rodzaj działalności, zdecydowanie dominują w grupie firm należących do badanych przedsiębiorców. (73,2%). Charakter mieszany swoich firm deklaruje 19,7% respondentów, produkcję – 4,2%, handel – 2,8%.