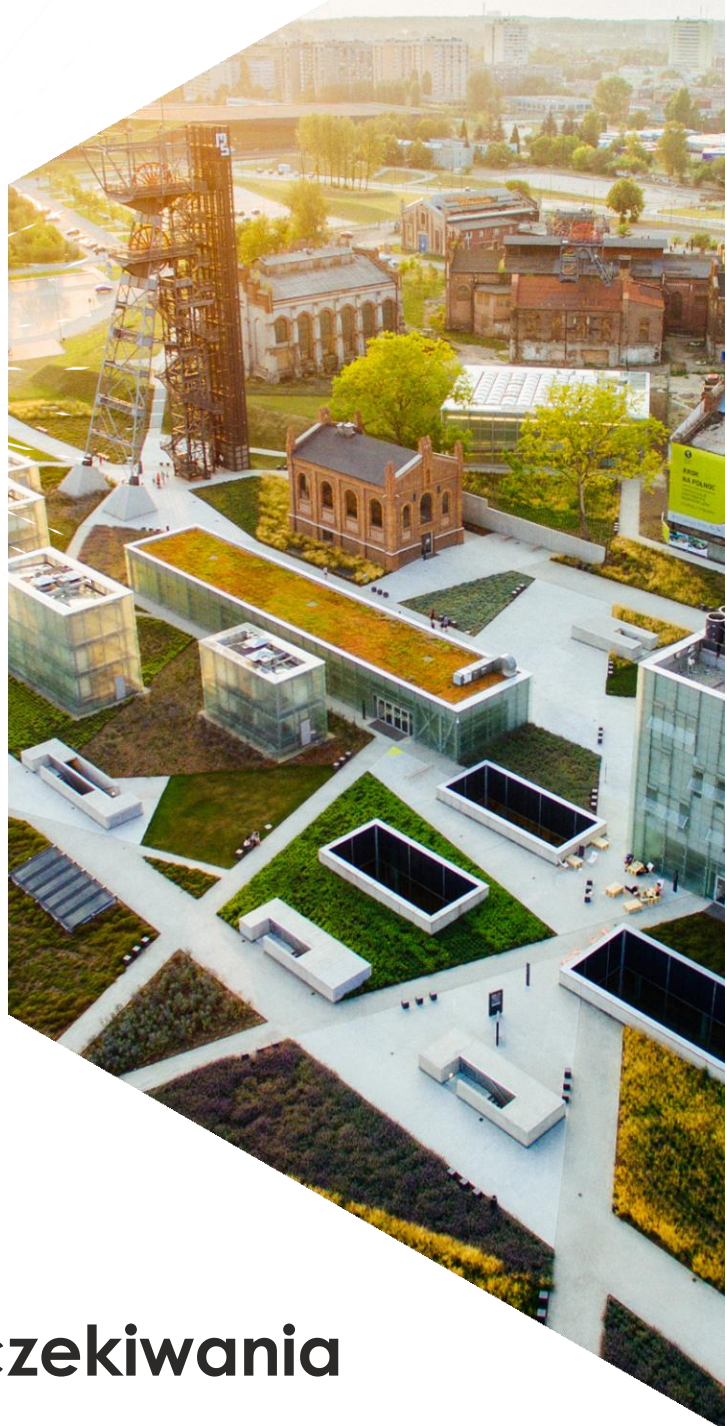




Regionalne  
Obserwatorium  
Procesu Transformacji



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



# Związek Zawodowy Górników w Polsce

## **Autorzy opracowania:**

inż. Bożena Gawryluk  
mgr Joanna Górczyńska  
dr Marcin Tomecki  
dr hab. Adam Bartoszek, prof. UŚ  
pod kierownictwem  
mgr Doroty Wiktorowskiej

## **Konsultacja merytoryczna:**

dr Dominika Błasiak  
– główny specjalista w Departamencie  
Rozwoju i Transformacji Regionu Urzędu  
Marszałkowskiego Województwa Śląskiego

## **Analiza statystyczna:**

dr hab. Adam Bartoszek, prof. UŚ

## **Zespół badawczy:**

inż. Bożena Gawryluk  
mgr Joanna Górczyńska  
mgr Dorota Wiktorowska  
dr hab. Adam Bartoszek, prof. UŚ  
pod kierownictwem  
dra Marcina Tomeckiego

RAPORT „B1”

Z BADAŃ EMPIRYCZNYCH  
PROWADZONYCH W RAMACH  
PROJEKTU PN. REGIONALNE  
OBSERWATORIUM PROCESU  
TRANSFORMACJI

PT.

„Oczekiwania pracowników  
kopalń i firm okołogórnicznych  
wobec oferty outplacementowej  
w związku z planowaną  
dekarbonizacją”

KATOWICE  
2023

# Spis treści:

<b>1. Struktura raportu, podstawy formalne oraz metodyka badania</b>	<b>8</b>
1.1. Struktura raportu	8
1.2. Podstawy formalne wykonania raportu i zespół badawczy	9
1.3. Cel badania i pytania badawcze	10
1.4. Metodologia badania	12
1.5. Cechy społeczno-demograficzne badanej reprezentacji pracowników sektora górniczego w województwie śląskim	14
<b>2. Transformacja społeczna i zawodowa w dobie dekarbonizacji województwa śląskiego - uwagi wprowadzające</b>	<b>22</b>
<b>3. Analiza wyników</b>	<b>27</b>
<b>4. Diagnoza potencjału zatrudnieniowego pracowników kopalń i firm okołogórniczych</b>	<b>28</b>
<b>5. Rozpoznanie postaw pracowników kopalń i firm okołogórniczych wobec zmian w aktywności zawodowej w związku z transformacją energetyczną</b>	<b>37</b>
5.1. Przewidywania dotyczące zmiany sytuacji zawodowej pracowników kopalń i firm z otoczenia górnictwa w regionie	37
5.2. Nastawienie pracowników kopalń i firm okołogórniczych do zmiany pracodawcy i zatrudnienia	44
5.3. Zainteresowanie i skłonność pracowników kopalń i firm okołogórniczych do podwyższenia swoich kwalifikacji	45
5.4. Zainteresowanie pracowników kopalń i firm okołogórniczych otwarciem własnej działalności gospodarczej	48
<b>6. Identyfikacja oczekiwań pracowników odnośnie wsparcia w zmianie ich aktywności zawodowej w związku z transformacją energetyczną Śląska</b>	<b>49</b>
6.1. Oczekiwania pracowników w zakresie wsparcia w zmianie aktywności zawodowej - wprowadzenie	49
6.2. Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórniczych objętych transformacją energetyczną wobec działań outplacementowych - rozwinięcie	51
6.2.1. Uwagi wprowadzające	51
6.2.2. Stosunek badanych do doradztwa zawodowego	52
6.2.3. Stosunek badanych do przekwalifikowania lub uzupełnienia kompetencji i kwalifikacji zawodowych	53
6.2.4. Stosunek badanych do pośrednictwa zawodowego ułatwiającego odchodzenie pracowników z sektora górniczego	55
6.2.5. Stosunek badanych do pomocy psychologicznej wspierającej pracowników w procesie odchodzenia z sektora górniczego	56
6.2.6. Stosunek badanych do pomocy prawnej wspierającej odchodzenie pracowników z sektora górniczego	58

6.2.7. Stosunek badanych do coachingu wspierającego motywację i rozwój umiejętności osobistych pracowników odchodzących z sektora górnictwa	59
6.2.8. Potrzeby w zakresie rozwoju umiejętności poruszania się na rynku pracy pracowników odchodzących z sektora górnictwa	61
6.2.9. Stosunek badanych do wsparcia w założeniu własnej działalności gospodarczej	63

## **7. Preferencje badanych dotyczące wybranych aspektów organizacji procesu wsparcia dla pracowników odchodzących z pracy w sektorze górnictwa** \_\_\_\_\_ 66

7.1. Preferowane podmioty organizujące wsparcie dla odchodzących z pracy pracowników kopalń i firm okołogórnictwa	66
7.2. Opinie na temat źródeł środków i czasu udzielania wsparcia pracownikom odchodzącym z pracy w sektorze górnictwa	68

## **Podsumowanie i główne wnioski** \_\_\_\_\_ 73

## **Bibliografia** \_\_\_\_\_ 81

## **Spis tabel** \_\_\_\_\_ 82

## **Spis wykresów** \_\_\_\_\_ 84

## **Załącznik:** \_\_\_\_\_ 86

### Załącznik 1. Kwestionariusz ankiety \_\_\_\_\_ 86



# Wykaz pojęć:

**pracownik** – pracownik w rozumieniu art. 2 kodeksu pracy;

**kopalnia węgla kamiennego** – zakład górniczy zajmujący się wydobywaniem (eksploatacją) z ziemi węgla kamiennego;

**firma okołogórnicza** – to podmiot powiązany przyczynowo z branżą górniczą, mający swoją siedzibę w przeważającej mierze na terenach górniczych (w tym przypadku dotyczy województwa śląskiego), jak również w mniejszym stopniu w pozostałych częściach kraju. Jest to przedsiębiorstwo dostarczające produkty/świadczące usługi na potrzeby górnictwa oraz będące klientem kopalń. W szerszym rozumieniu jest to również podmiot powiązany pośrednio, czyli taki, którego los zależy od kondycji szeroko rozumianej branży górniczej (w tym także górników i ich rodzin); który można zaliczyć do jednej z trzech zasadniczych grup:

**Grupa 1)** Podmioty dostarczające produkty (produkcja maszyn i urządzeń górniczych, dostawcy specjalistycznych materiałów) i usługi wspomagające górnictwo.

**Grupa 2)** Podmioty będące odbiorcami węgla, głównie instytucjonalne, do których należy zaliczyć wytwórców energii elektrycznej i ciepła, koksownie oraz w mniejszym stopniu przemysł metalowy.

**Grupa 3)** Podmioty funkcjonujące (przynajmniej w znacznej części) dzięki dostarczaniu produktów oraz świadczeniu usług pracownikom przedsiębiorstw wymienionych w grupach 1 i 2, górnikom i ich rodzinom oraz funkcjonujące w bezpośredniej bliskości kopalń i zakładów górniczych. Chociaż tradycyjnie nie są one traktowane jako przedsiębiorstwa okołogórniczne – bo nie współpracują ze spółkami węglowymi w modelu B 2 B – to jednak są częstokroć ściśle przyczynowo związane z funkcjonowaniem kopalń lub przedsiębiorstw tworzących bezpośrednie otoczenie górnictwa (głównie są to przedsiębiorstwa handlowe i usługi dla ludności);

**proces transformacji energetycznej** – to przejście przez dany kraj do stanu zrównoważonej gospodarki za pomocą odnawialnych źródeł energii, oszczędzania energii oraz podnoszenia efektywności energetycznej, zgodne z zasadą zrównoważonego rozwoju;

**dekarbonizacja** – to proces, który polega na systematycznym ograniczeniu emisji dwutlenku węgla (CO<sup>2</sup>) do atmosfery, by ostatecznie całkowicie zaprzestać jego emisji. Jest odpowiedzią na szkodliwe działanie CO<sup>2</sup> na środowisko i wiąże się z polityką ochrony środowiska, która stosowana jest przez niektóre państwa, a przede wszystkim państwa Unii Europejskiej. Obejmuje szereg działań dążących do zredukowania emisji gazów cieplarnianych, będących głównym powodem ocieplenia klimatu. Polega na zmianie zachowań społecznych i przestawieniu gospodarki na bezemisyjne bądź niskoemisyjne źródła energii oraz technologie<sup>1</sup>;

**outplacement** - wszechstronne wsparcie skierowane do osoby poszukującej nowego zatrudnienia i obejmujące np. wsparcie doradcy zawodowego, pośrednika pracy, coacha, mentora, zaprojektowanie kursu zawodowego (przekwalifikującego), pomoc prawną, pomoc psychologiczną, zapoznanie z narzędziami i metodami aktywnego poszukiwania pracy;

**aktywność zawodowa** - uczestnictwo w procesie produkcji społecznej, wykonywanie pracy przynoszącej dochód;

**potencjał zatrudnieniowy** - zespół komponentów, na które składa się: wykształcenie formalne i nieformalne, kompetencje zawodowe i osobiste, doświadczenie zawodowe oraz umiejętność poszukiwania nowej pracy;

**wykształcenie formalne** - uczenie się poprzez udział w programach kształcenia i szkolenia, prowadzących do uzyskania kwalifikacji zarejestrowanej, a tym samym ujętej w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji<sup>2</sup>;

---

<sup>1</sup> E. Jankowska, *Dekarbonizacja europejskich gospodarek w ujęciu przestrzennym*, "Studia i Prace WNEiZ US", nr 45/2, 2016, s. 265.

<sup>2</sup> S. Stawiński: *Słownik zintegrowanego systemu kwalifikacji*, Instytut Badań Edukacyjnych, Wydanie 2, s. 13.

**wykształcenie nieformalne** - uczenie się zorganizowane instytucjonalnie, jednak poza programami kształcenia i szkolenia prowadzącymi do uzyskania kwalifikacji zarejestrowanej. Uczenie się w ramach edukacji pozaformalnej może prowadzić do uzyskania kwalifikacji, które nie są zawarte w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji<sup>3</sup>;

**kompetencje społeczne** - zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania<sup>4</sup>;

**kompetencje zawodowe** - zbiór wiedzy, umiejętności oraz kompetencji osobistych i społecznych niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych na wymaganym poziomie;

**kompetencje osobiste** - kompetencje związane z indywidualną realizacją zadań. Poziom tych kompetencji wpływa na ogólną jakość wykonywanych zadań – decyduje o szybkości, adekwatności i rzetelności podejmowanych zadań<sup>5</sup>;

**rynek pracy** - rodzaj rynku, na którym dochodzi do wymiany, której przedmiotem jest praca; doświadczenie zawodowe - doświadczenie uzyskane w trakcie zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej;

**górnictwo węgla kamiennego** – dziedzina przemysłu zajmująca się wydobywaniem i eksploatacją z ziemi węgla kamiennego;

**doradztwo zawodowe** - zbadanie predyspozycji zawodowych i osobistych, zaproponowanie możliwości nowych zawodów, wytyczenie ścieżki rozwoju zawodowego;

**pośrednictwo pracy** - proces polegający na udzielaniu pomocy osobom poszukującym zatrudnienia (np. współpraca w zakresie analizy i wyboru ogłoszeń w sprawie pracy) oraz pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników;

**kompetencje cyfrowe** - krytyczne i odpowiedzialne korzystanie z technologii cyfrowych i interesowanie się nimi do celów uczenia się, pracy i udziału w społeczeństwie<sup>6</sup>;

---

<sup>3</sup> Ibid., s. 16.

<sup>4</sup> Ibid., s. 54.

<sup>5</sup> G. Filipowicz, *Zarządzanie Kompetencjami Zawodowymi*, PWE, Warszawa 2004, s. 8.

<sup>6</sup> Zalecenie Rady Europejskiej z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, (2018/C 189/01).

**mentoring** - wsparcie doradcze w zakresie kształtowania ścieżki zawodowej i rozwoju osobistego, polega na opiece mentora podczas rozwijania kompetencji oraz realizacji ścieżki zawodowej;

**coaching** - towarzyszenie w kreatywnym procesie, który skłania do myślenia i inspiruje do maksymalizacji zawodowego i osobistego potencjału. Coaching jest metodą pozwalającą w sposób efektywny wytyczyć i osiągnąć ważne cele;

**ścieżka zawodowa** - droga, którą pracownik przemierza w dotarciu do zamierzonych celów zawodowych lub obejmowane przez niego kolejno stanowiska i pełnione funkcje.





# 1. Struktura raportu, podstawy formalne oraz cel badania

## 1.1. Struktura raportu

Raport składa się z siedmiu rozdziałów, podsumowania i głównych wniosków, bibliografii, spisu tabel i wykresów oraz jednego załącznika.

Pierwszy rozdział obejmuje strukturę opracowania, kwestie formalne, jak też podstawowy opis metodologiczny badania. W drugim rozdziale zawarto uwagi wprowadzające dotyczące skutków społeczno-gospodarczych transformacji energetycznej województwa śląskiego, ze szczególnym uwzględnieniem wybranych doświadczeń związanych z wdrażaniem dekarbonizacji w wybranych państwach. Pozostałe rozdziały mają charakter empiryczny. W rozdziale trzecim zaprezentowano sposób, który przyjęto do analizy materiału badawczego. Kolejny rozdział dotyczy diagnozy potencjału zatrudnieniowego pracowników kopalń i firm okołogórnicznych jest prezentacją stanu obecnego. W rozdziale piątym przedstawiono wyniki badania odnoszące się do postaw pracowników wobec zmian w ich aktywności zawodowej. Zaprezentowano w nim przewidywania dotyczące zmiany sytuacji zawodowej pracowników, ich nastawienie do zmian oraz zainteresowanie i skłonność do podwyższenia własnych kwalifikacji. Rozdział szósty zawiera wyniki dotyczące oczekiwań pracowników w zakresie poszczególnych komponentów oferty outplacementowej służących zmianie ich aktywności zawodowej w związku z transformacją energetyczną. W ostatnim rozdziale zaprezentowano wyniki badania dotyczące kwestii organizacyjnych wsparcia dla pracowników, to jest: wykonawców, źródeł finansowania oraz horyzontu czasowego udzielenia wsparcia. Raport kończy podsumowanie i główne wnioski. Po nim zamieszczono bibliografię, spis tabel i wykresów oraz załącznik.

## 1.2. Podstawy formalne wykonania raportu i zespół badawczy

Raport z badania został opracowany w ramach projektu pn. „Regionalne obserwatorium procesu transformacji” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020 i realizowanego w ramach Działania 1.4. Wsparcie ekosystemu innowacji (zwanego dalej: *Projektem*), którego Liderem jest Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego. Realizatorem badania jest Związek Zawodowy Górników w Polsce – Partner Projektu.

Prezentowany raport (oznaczony symbolem: B1) jest częścią realizowanych badań empirycznych prowadzonych na podstawie umowy o partnerstwie w ramach projektu „Regionalne obserwatorium procesu transformacji (ROPT)” z dnia 17 stycznia 2022 r. zawartej pomiędzy Województwem Śląskim a Głównym Instytutem Górnictwa, Górnictwem i Przemysłowo-Handlową i Związkiem Zawodowym Górników w Polsce.

Badanie prezentowane w niniejszym raporcie wykonał zespół badawczy w składzie: inż. Bożena Gawryluk, mgr Joanna Górczyńska, dr Marcin Tomecki, dr hab. Adam Bartoszek, prof. UŚ pod kierownictwem mgr Doroty Wiktorowskiej w okresie 11 miesięcy tj. od lipca 2022 r. do maja 2023 r. Poniżej przedstawiono harmonogram realizacji badania:

- w okresie od lipca do sierpnia 2022 r. – prowadzono prace nad conceptualizacją i operacjonalizacją badania,
- w sierpniu 2022 r. - przygotowywano narzędzie badawcze, przeprowadzono proces testowania oraz weryfikacji,
- w okresie od września 2022 r. do marca 2023 r. – pozyskano 1162 ankiety (na 1031 zaplanowanych),
- w okresie od marca do kwietnia 2023 r. – przeprowadzono analizę zebranego materiału,
- w okresie od kwietnia do maja 2023 – opracowano raport końcowy.

Termin badania miał niewątpliwy wpływ na uzyskane wyniki, ponieważ wojna na Ukrainie spowodowała zmianę podejścia respondentów do problematyki transformacji energetycznej województwa śląskiego.

### 1.3. Cel badania i pytania badawcze

Na potrzeby niniejszego badania sformułowano następujący cel główny, którym jest:

**Ustalenie oczekiwań pracowników kopalń i firm okołogórniczych dotyczących komponentów, realizatorów, perspektywy czasowej i źródeł finansowania programów outplacementowych projektowanych w związku ze zmianą aktywności zawodowej w okresie transformacji energetycznej województwa śląskiego.**

Ponadto przyjęto sześć celów szczegółowych, w obrębie których sformułowano główne pytania badawcze i pytania szczegółowe. Tabela nr 1 zawiera zestawienie celów oraz pytań badawczych głównych oraz szczegółowych.

Tabela 1. Cele oraz pytania badawcze

Cele badawcze	Główne pytania badawcze	Szczegółowe pytania badawcze
<b>Cel szczegółowy (nr 1)</b>  <b>Identyfikacja przygotowania</b> pracowników kopalń i firm okołogórniczych do zmian w aktywności zawodowej	<b>Pytanie badawcze (nr 1)</b>  <b>Jaki jest potencjał zatrudnieniowy</b> pracowników kopalń i firm okołogórniczych?	1. W jakim stopniu pracownicy kopalń i firm okołogórniczych mogą wykorzystać posiadane wykształcenie, kompetencje zawodowe i osobiste na rynku pracy? 2. Na jakim poziomie pracownicy kopalń i firm okołogórniczych posiadają kompetencje związane z aktywnym poszukiwaniem nowego zatrudnienia?

<p><b>Cel szczegółowy (nr 2)</b></p> <p><b>Rozpoznanie nastawienia pracowników kopalń i firm okołogórniczych do zmian w aktywności zawodowej w związku z transformacją energetyczną</b></p>	<p><b>Pytanie badawcze (nr 2)</b></p> <p><b>Jakie postawy</b> prezentują pracownicy kopalń i firm okołogórniczych wobec ewentualnej zmiany miejsca pracy?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jaki jest stosunek pracowników kopalń i firm okołogórniczych do potencjalnej zmiany aktywności zawodowej?</li> <li>2. Jak pracownicy kopalń i firm okołogórniczych oceniają swoje szanse w znalezieniu nowego zatrudnienia?</li> <li>3. Czy pracownicy kopalń i firm okołogórniczych przejawiają gotowość do przekwalifikowania się (zmiany zawodu)?</li> <li>4. Czy pracownicy kopalń i firm okołogórniczych przejawiają gotowość do założenia własnej działalności gospodarczej?</li> </ol>
<p><b>Cel szczegółowy (nr 3)</b></p> <p><b>Zdiagnozowanie oczekiwań pracowników kopalń i firm okołogórniczych odnośnie zakresu oferty outplacementowej w związku z transformacją energetyczną Śląska</b></p>	<p><b>Pytanie badawcze (nr 3)</b></p> <p>Czy w dobie transformacji energetycznej <b>pracownicy kopalń i firm okołogórniczych oczekują wsparcia w zmianie aktywności zawodowej</b>, w tym działań outplacementowych?</p> <p><b>Pytanie badawcze (nr 4)</b></p> <p><b>Jakich działań outplacementowych oczekują pracownicy kopalń i firm okołogórniczych</b>, objętych transformacją energetyczną?</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Czy pracownicy kopalń i firm okołogórniczych oczekują wsparcia w związku z wpływem transformacji energetycznej na ich przyszłość zawodową?</li> <li>2. Czy pracownicy kopalń i firm okołogórniczych oczekują wsparcia w postaci działań outplacementowych w związku z transformacją energetyczną?</li> <li>3. Jakie komponenty outplacementu w opinii pracowników kopalń i firm okołogórniczych zwiększyłyby szanse na znalezienie zatrudnienia przez zwalnianych pracowników?</li> </ol>
<p><b>Cel szczegółowy (nr 4)</b></p> <p>Poznanie <b>oczekiwań pracowników kopalń i firm okołogórniczych dotyczących podmiotów realizujących działania outplacementowe</b> w dobie transformacji energetycznej</p>	<p><b>Pytanie badawcze (nr 5)</b></p> <p><b>Jakie podmioty w opinii pracowników kopalń i firm okołogórniczych, powinny realizować działania outplacementowe</b> na rzecz pracowników przedsiębiorstw objętych transformacją energetyczną?</p>	

<p><b>Cel szczegółowy (nr 5)</b></p> <p><b>Rozpoznanie opinii pracowników kopalń i firm okologicznych odnoszącej się do źródeł finansowania działań outplacementowych</b> w procesie transformacji energetycznej</p>	<p><b>Pytanie badawcze (nr 6)</b></p> <p>Jaka jest <b>opinia pracowników kopalń i firm okologicznych na temat źródeł finansowania działań outplacementowych</b> skierowanych do osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach objętych transformacją energetyczną?</p>	
<p><b>Cel szczegółowy (nr 6)</b></p> <p><b>Identyfikacja poglądów pracowników kopalń i firm okologicznych dotyczących perspektywy czasowej udzielania wsparcia outplacementowego</b> w związku z procesem transformacji energetycznej</p>	<p><b>Pytanie badawcze (nr 7)</b></p> <p><b>Jakie są oczekiwania pracowników kopalń i firm okologicznych względem terminu rozpoczęcia działań outplacementowych</b> wobec osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach objętych transformacją energetyczną?</p>	

Źródło: opracowanie własne.

Wyżej sformułowane cele badawcze osiągnięto w ramach przeprowadzonego badania, którego wyniki przedstawiono w dalszej części raportu.

#### 1.4. Metodologia badania

Plan i metodologię prezentowanego badania opracowano w okresie od lipca do sierpnia 2022 roku. Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem metody ilościowej. W tym zakresie wykorzystano technikę badania ankietowego, a procedurę badania oparto na zastosowaniu:

- ankiety internetowej (CAWI),
- oraz ankiety papierowej (PAPI).

Ankiety internetowe wypełniały osoby badane samodzielnie przy użyciu komputera. Respondenci samodzielnie odczytywali treść pytań i samodzielnie udzielali na nie odpowiedzi. Ankiety papierowe były rozdawane pracownikom kopalń i firm okołogórnictwa przez członków zespołu badawczego. Respondenci wypełniali ankiety samodzielnie. Ankiety po wypełnieniu przez respondentów były wrzucane do odpowiednio zabezpieczonej i przygotowanej w tym celu skrzynki. Zastosowane w badaniu narzędzie badawcze - kwestionariusz ankiety stanowi załącznik do niniejszego raportu.

Struktura próby badawczej obejmowała dwie grupy respondentów: pracowników kopalń oraz pracowników firm okołogórnictwa, tak więc badanie kierowano do celowo wybranych jednostek związanych z przemysłem wydobywczym tj.:

- PGG S.A.,
- JSW S.A.,
- Tauron Wydobycie S.A.,
- Węgllokoks Kraj S.A.,
- PG Silesia Sp. z o.o.,
- ZG Siltech Sp. z o.o.,
- ZG Eco Plus Sp. z o.o.,

oraz

- firm okołogórnictwa.

Obszar badania obejmował firmy okołogórnictwa oraz kopalnie mające swoje siedziby na terenie województwa śląskiego.

Z uwagi na to, że generalnym celem projektu badawczego było ustalenie, jakie są oczekiwania pracowników branży w zakresie: składników/komponentów programów outplacementowych, ich realizatorów oraz perspektywy czasowej i źródeł finansowania działań, związanych ze zmianą aktywności zawodowej w okresie transformacji energetycznej województwa śląskiego, koniecznym stało się oszacowanie zbiorowości, z której zostanie wyłoniona próba badawcza. Wynosi ona **183 273 osób**, w tym - **63 273** to pracownicy kopalń (państwowych i prywatnych), a **120 000 to pracownicy firm okołogórnictwa**. Obliczony operat próby dla reprezentatywnego statystycznie badania owej populacji z założonym błędem pomiaru 4% wynosi 1031 osób. Przyjętą na potrzeby badania techniką doboru respondentów dla tej wielkości próby, był dobór celowy, subiektywny, który polegał na skierowaniu zaproszeń do udziału w badaniach do pracowników o różnym profilu społeczno-demograficznym,

zatrudnionych we wszystkich w/w jednostkach produkcyjnych związanych z przemysłem wydobywczym. Podstawowym kryterium rekrutacji ankietowanych było miejsce zatrudnienia pracownika (kopalnia / firma okołogórnicza). Założono roboczo następującą proporcję udziału respondentów w próbie:

- **389** pracowników kopalń – tj. 33,5% ogółu badanych,
- **773** pracowników firm okołogórnicznych – tj. 66,5% ogółu badanych.

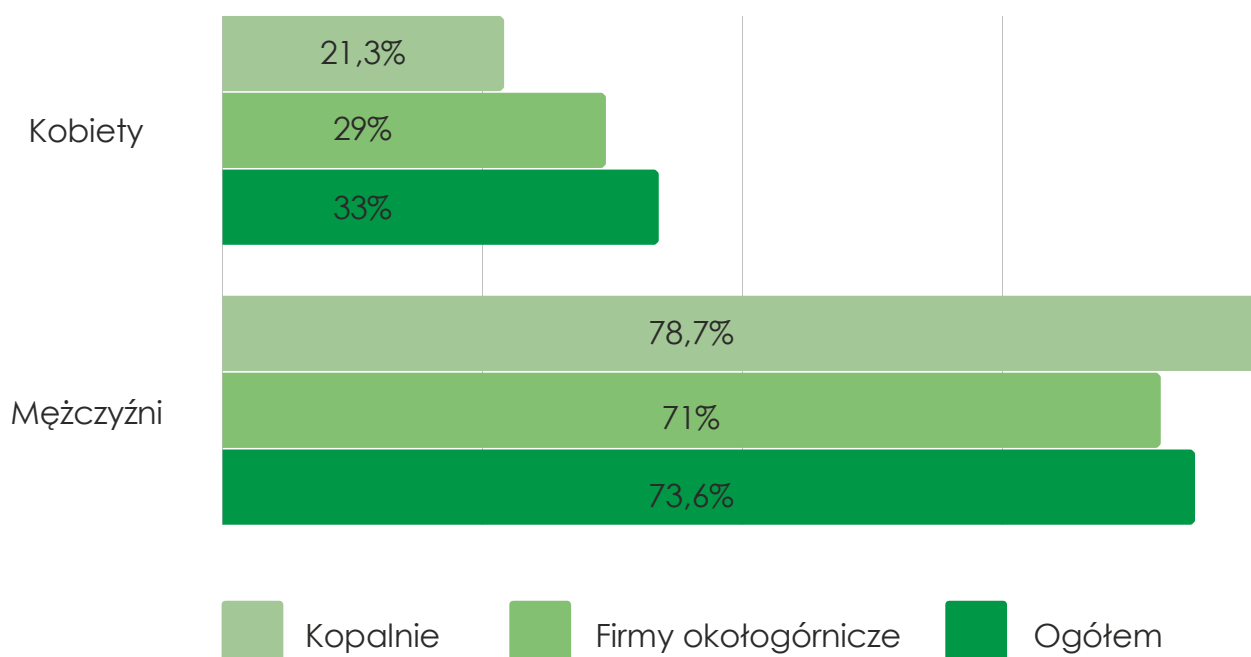
Badania terenowe zrealizowano dwutorowo – przez bezpośrednie docieranie do pracowników na terenie zatrudniających ich jednostek (PAPI) oraz poprzez ankietę on-line (CAWI). W efekcie finalnym uzyskano **1162** wypełnionych poprawnie kwestionariuszy ankiety. Taka wielkość zrealizowanej próby badawczej, pozwala w sposób statystycznie wiarygodny oszacować zróżnicowanie opinii wśród pracowników związanych z branżą wydobywczą w województwie śląskim. Rezultaty niniejszego badania społecznego opracowano zgodnie z socjologicznymi standardami ilościowych badań opinii.

Badanie miało charakter anonimowy. Każdy uczestnik przed rozpoczęciem badania uzyskał informację, że zespół nie przetwarza jego danych osobowych.

### **1.5. Cechy społeczno-demograficzne badanej reprezentacji pracowników sektora górniczego w województwie śląskim**

W prezentowanym badaniu uczestniczyło 307 kobiet i 855 mężczyzn – czyli w zrealizowanej próbie 1162 respondentów, to jest 26,4% pracownic oraz 73,6% pracowników. W podziale badanych ze względu na zatrudnienie, w zakładach górniczych pracuje 389 osób tj. 33,5% ankietowanych, a firmy okołogórniczne reprezentuje w uzyskanej próbie 773 pracowników, czyli 66,5% respondentów. Wynik ten jest bliski strukturze próby generalnej. Wykres nr 1 przedstawia ogólne dane o strukturze płci w badanych zbiorowościach.

Wykres 1. Struktura płci badanych pracowników kopalń i firm okotogórnicznych w województwie śląskim



Źródło: opracowanie własne.

Ze względu na płeć w badanej próbie wystąpiła dość podobna struktura udziału kobiet oraz mężczyzn w obu typach badanych jednostek.

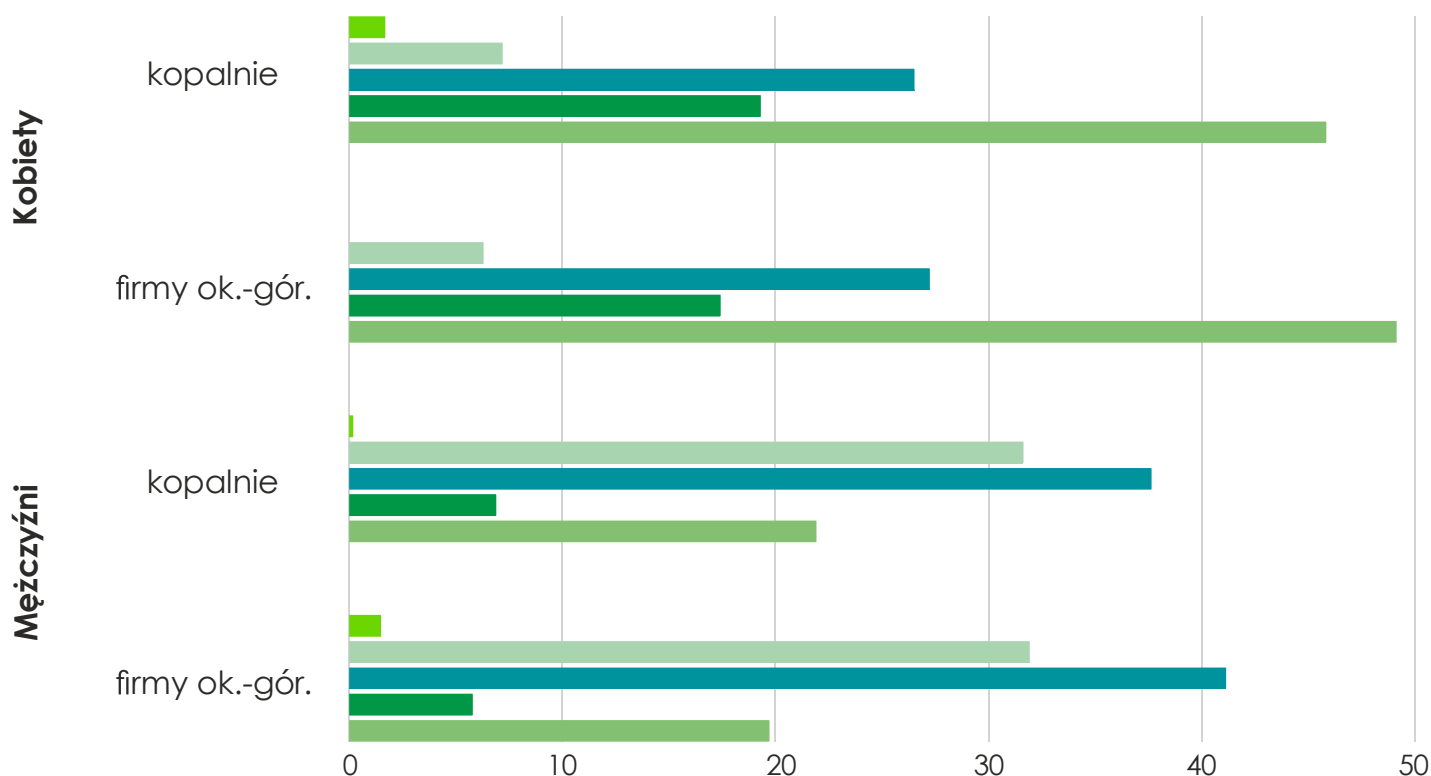
Struktura wykształcenia badanych obejmowała absolwentów z następujących poziomów edukacji:

- 7 respondentów ukończyło szkoły podstawowe, tj. 0,6% badanych,
- 8 respondentów ukończyło gimnazjum, czyli 0,7% badanych,
- 292 respondentów ukończyło zasadnicze szkoły zawodowe i branżowe, tj. 25,1% badanych,
- 424 respondentów ukończyło szkoły średnie zawodowe lub branżowe, tj. 36,5% badanych,
- 108 respondentów ukończyło szkoły średnie ogólnokształcące, czyli 9,3% badanych,
- 323 os. zdobyło dyplomy szkół wyższych, tj. 27,8% ogółu badanych.

Wskazane poziomy wykształcenia w korelacji z płcią badanych prezentuje wykres nr 2.



Wykres 2. Wykształcenie a płeć badanych pracowników z kopalń i firm okołogórniczych (dane w %)



**Wykształcenie:**

- podstawowe i gimnazjalne - ogółem 1,3%
- zasadnicze zawodowe - ogółem 25,1%
- średnie techniczne - ogółem 36,5%
- średnie ogólnokształcące - ogółem 9,3%
- wyższe - ogółem 27,8%

Źródło: opracowanie własne.

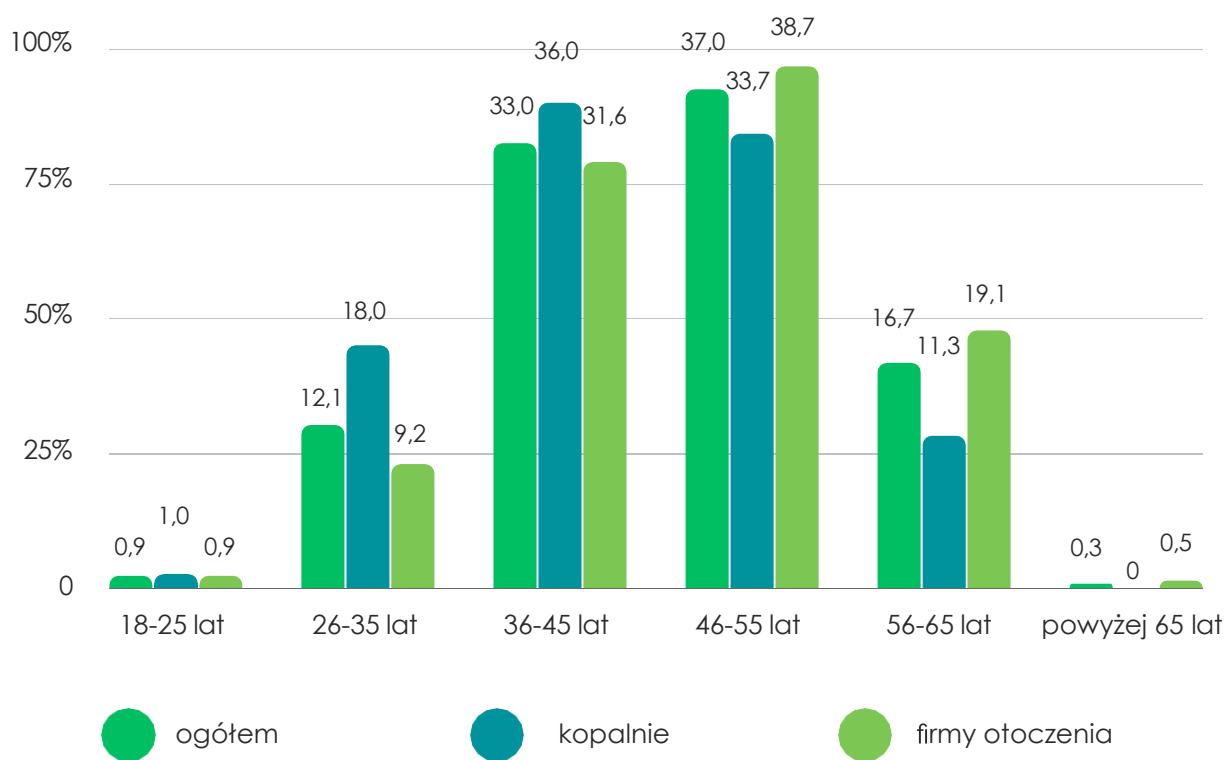
Wśród badanych pracowników kopalń i zakładów działających w sektorze górnictwa węgla kamiennego kobiety posiadają wyższy poziom wykształcenia od mężczyzn. Mężczyźni zdecydowanie przeważają w grupie pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym zarówno w kopalniach, jak i firmach z ich otoczenia. Mężczyźni są także licznie reprezentowani wśród zatrudnionych ze średnimi kwalifikacjami technicznymi i branżowymi. Kobiety pracujące w górnictwie i otoczeniu częściej posiadają wykształcenie średnie ogólne, a także wykształcenie wyższe. W korelacjach statystycznych dla płci ogółem różnice te są jednak niezbyt duże<sup>7</sup>. Podobnie wypada porównanie ogólnej struktury wykształcenia

<sup>7</sup> Poziom współzależności, jaki wskazuje współczynnik korelacji V-Cramera = 0,379 (uwaga dla maksymalnej jego wartości 1,0).

w kopalniach i firmach z ich otoczenia. Rozkład kategorii wykształcenia wśród badanych pracowników analizowanego sektora na terenie województwa śląskiego wykazuje brak istotnych różnicowań statystycznych<sup>8</sup>. Jedyna różnica dotyczy wykształcenia zasadniczego zawodowego/branżowego w kopalniach jest to 26,5% badanych, a w otoczeniu firm współpracujących z kopalniami 24,5%.

Reprezentacja ankietowanego środowiska nie była dobierana ze względu na proporcje wieku ani wykształcenia. Jednak liczebność zrealizowanej próby pozwala na szacowanie błędu w ustalonych wartościach na 4% zmienności. Na wykresie nr 3 przedstawiono strukturę wieku, która jest ważną zmienną, różnicującą stosunek respondentów do poszczególnych kwestii problemowych objętych pytaniami badawczymi.

Wykres 3. Struktura wieku badanych pracowników kopalń i przedsiębiorstw okołogórniczych w województwie śląskim (dane w % liczone dla każdego rodzaju firm)



Źródło: opracowanie własne.

<sup>8</sup> V-Cramera tej korelacji wynosi 0,042.

Najliczniej w omawianym badaniu reprezentowani są pracownicy w wieku 46-55 lat – 37%, a mniejszą o ok. 5% zbiorowość stanowią badani w wieku 36-45 lat. Ankietowani powyżej 65 roku życia to zaledwie 4 osoby, a do 25 roku życia 11 respondentów. Dla tych dwóch kategorii wiekowych nie można będzie wyciągać istotnych wniosków z badania. Strukturę wieku respondentów w korelacji ze stażem ich pracy obrazuje tabela nr 2.

Tabela 2. Struktura wieku badanych pracowników a staż ich pracy (dane w %)

Staż pracy	Wiek w przedziałach						Ogółem
	18 - 25	26 – 35	36 - 45	46 - 55	56- 65	66 lat i więcej	
poniżej 10 lat (n=74)	14,9	71,6	10,8	1,4	1,4	0,0	100
między 10 a 20 lat (n=476)	0,0	18,5	70,0	11,6	0,0	0,0	100
powyżej 20 lat (n=612)	0,0	0,0	7,0	61,1	31,2	0,7	100
Razem (N=1162)	0,9	12,1	33,0	37,0	16,5	0,3	100

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskana w próbie ogólna struktura stażu pracy opisana za pomocą trzech przedziałów wskazuje, że respondentów pracujących mniej niż 10 lat w branży jest bardzo mały odsetek (74 osób - 6,4%). Zatrudnieni od 10 do 20 lat pracy stanowią tu 41% ankietowanych (476 osób), a przeważają pracujący ponad 20 lat – 52,7% ankietowanych (612 osób). Dane te cechuje, co dość naturalne, bardzo silna korelacja wieku ze stażem pracy. Dla ponad połowy pracowników z długoletnim stażem pracy ocena oferty outplacementowej w związku z planowaną dekarbonizacją jest zagadnieniem bardziej teoretycznym niż praktycznym, ponieważ bezpośrednio ich nie dotyczy.

Strukturę próby z uwzględnieniem związku między stażem pracy a miejscem zatrudnienia obrazuje tabela nr 3.

Tabela 2. Struktura wieku badanych pracowników a staż ich pracy (dane w %)

Staż pracy	Miejsce zatrudnienia				Ogółem	
	Kopalnie		Firmy okołogórniczne			
	n	%	n	%	n	%
Poniżej 10 lat (n=74)	36	9,3	38	4,9	74	6,4
Między 10 a 20 lat (n=476)	162	41,6	314	40,6	476	41,0
Powyżej 20 lat pracy (n=612)	191	49,1	421	54,5	612	52,7
Razem	389	100	773	100	1162	100

Źródło: opracowanie własne.

Porównując okresy zatrudnienia kadr zakładów górniczych i okołogórnicznych, pracownicy kopalni są liczniej reprezentowani przez osoby o stażu krótszym (pon. 10 lat), zaś pracownicy firm okołogórnicznych przez osoby o dłuższym stażu pracy (pow. 20 lat). W obu typach zakładów około połowy pracowników posiada staż ponad 20-letni.

Respondenci wskazywali branżę, w której są zatrudnieni. W praktyce deklaracje dotyczyły pracowników z firm otoczenia kopalń. Udział osób bezpośrednio związanych z górnictwem w tych jednostkach to około jedna czwarta – czyli 26,5% całej próby badawczej. Natomiast w podzbiorze kadr z firm okołogórnicznych stanowią oni 39,8 ankietowanych.

W dalszej kolejności przedstawiono strukturę zatrudnienia badanych pracowników wg reprezentowanej branży – tabela nr 4.

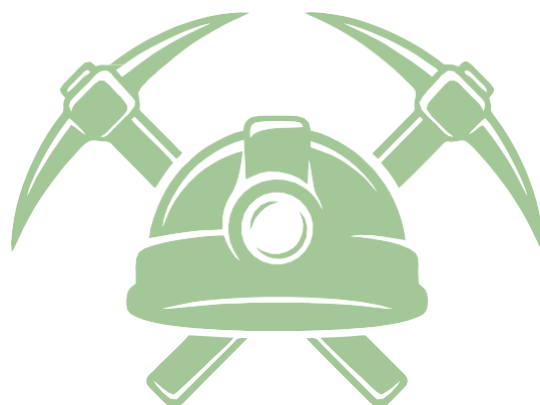


Tabela 4. Zatrudnienie badanych pracowników według reprezentowanej branży  
(liczebności i odsetki na podstawie deklaracji z ankiet)

Branża, w jakiej pracują respondenci:		Udział w ogólnej próbie		Procent skumulowany
		n	%	%
<b>Kopalnie węgla kamiennego</b>		<b>389</b>	<b>33,5</b>	33,5
<b>Firmy okołogórniczne</b>	Branża górnicza <sup>9</sup>	308	26,5	60,0
	Przemysł maszyn i urządzeń	135	11,6	71,6
	Transportowa	99	8,5	80,1
	Ochrona osób i mienia	69	5,9	86,0
	Produkcji energii i ciepła	50	4,3	90,3
	Usługi porządkowe	32	2,8	93,1
	Finansowo-księgową	36	3,1	96,2
	Informatyczna	28	2,4	98,6
	Ratownictwo górnicze	5	0,42	98,02
	Kolejowa	3	0,26	98,28
	Instytut badawczy	2	0,18	98,46
	Handel	2	0,18	98,64
	Placówka badawcza	1	0,9	98,73
	Gastronomiczna	1	0,9	98,82
	Statystyczna	1	0,9	99,91
Związki zawodowe górnicze	1	0,9	100	
Razem		1162	100	

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z powyższego zestawienia, z pracą zakładów górniczych wiąże się bezpośrednio branżowa aktywność zawodowa 26,5% pracowników firm z otoczenia kopalń. Dodatkowo w badanej próbie przedsiębiorstw okołogórnicznych znalazła się osoba reprezentująca górnicze związki zawodowe.

<sup>9</sup> Branża górnicza – obejmuje usługi związane z wydobyciem węgla (tj. prace szybowe, przygotowawcze, przodkowe, przebudowy)

Łącznie w próbie znalazło się 60% respondentów będących reprezentantami górnictwa (to jest pracowników kopalń oraz pracowników firm okołogórnich zatrudnionych bezpośrednio w branży górniczej). Pozostali tj. 40% są przedstawicielami innych branż gospodarki i jednostek pomocniczych (zatrudnionymi w firmach okołogórnich).

Dwie kolejne tabele (nr 5 i 6) prezentują stanowiska zajmowane przez respondentów.

Tabela 5. Stanowiska zajmowane przez badanych pracowników kopalń

Zajmowane stanowisko na kopalni:	Udział w ogólnej próbie		Odsetek na kopalni
	n	%	%
Pracownik dołowy	165	14,2	42,4
Pracownik/ca administracyjny/na i umysłowy/wa	68	5,8	17,4
Pracownik/ca powierzchni	65	5,6	16,7
Pracownik/ca przeróbki mechanicznej węgla	44	3,8	11,3
Pracownik/ca kadry zarządzającej i kierowniczej	44	3,8	11,3
Dyspozytor Ruchu Zakładu Górniczego p/z - Nadsztygar	1	0,1	0,3
Odział kolejowy	1	0,1	0,3
Związkowiec	1	0,1	0,3
Razem	389	33,5	100

Źródło: opracowanie własne.

W badanej próbie przedstawiciele kopalń aż 42,4% stanowią pracownicy dołowi. Natomiast w firmach z otoczenia wzięto udział w badaniu 59,0% pracowników fizycznych – patrz tabela nr 6. Oznacza to, że w całej badanej próbce, odsetek pracownic/ków podstawowych oddziałów produkcyjnych, zatrudnionych na stanowiskach wykonawczych wynosi 53,4% ogółu ankietowanych. Proporcje zachowane w próbie badawczej odzwierciedlają strukturę zatrudnienia tych zakładów w regionie.

Tabela 5. Stanowiska zajmowane przez badanych pracowników kopalń

Zajmowane stanowisko w firmie okołogórnicy	Udział w ogólnej próbie		Odsetek w firmach okołogórnicy
	n	%	%
Pracownik/ca fizyczny/a	456	39,2	59,0
Pracownik/ca administracyjny/na i umysłowy/wa	252	21,7	32,6
Pracownik/ca kadry zarządzającej i kierowniczej	65	5,6	8,4
Razem	773	66,5	100

Źródło: opracowanie własne.

## 2. Transformacja społeczna i zawodowa w dobie dekarbonizacji województwa śląskiego – uwagi wprowadzające

Postępujący proces transformacji energetycznej zmierzający do oparcia gospodarki na wykorzystaniu źródeł „czystej” energii, zwiększenia jej wydajności i stopnia innowacyjności przyczynia się do powstania szeregu wyzwań w sferze gospodarczej oraz społecznej. Proces ten stanowiący realizację tzw. Europejskiego Zielonego Ładu<sup>10</sup> dotyka w szczególnym stopniu regiony, w których zatrudnienie i działalność gospodarcza opierają się na wydobyciu węgla. Niewątpliwie transformacja energetyczna wywiera wpływ na kształtowanie się sytuacji na unijnym i krajowym rynku pracy. Jak wynika z przeprowadzonych badań liczba pracowników zatrudnionych w sektorze wydobycia węgla w Unii Europejskiej wynosi prawie pół miliona osób. Według prognoz około połowa tych miejsc pracy może zostać utracona

<sup>10</sup> Zob.: K. Plac, A. Rzeńca: „Europejski Zielony Ład jako nowy impuls transformacji regionów węglowych” [w:] A. Drobnik (red.): „Sprawiedliwa transformacja regionów węglowych w Polsce. Impulsy, konteksty, rekomendacje strategiczne”, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2022; J. Frankowski, J. Mazurkiewicz, J. Sokołowski, P. Lewandowski: „Zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego w zagłębiu górnos Śląskim”, IBS, 2020, [https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/09/IBS\\_Research\\_Report\\_01\\_2020.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/09/IBS_Research_Report_01_2020.pdf)

do 2030 r., co stanowi główne wyzwanie w transformacji regionów górniczych Unii Europejskiej<sup>11</sup>. Jednym z takich regionów jest województwo śląskie, które stanowi największy region górniczy Unii Europejskiej. Szacowana liczba pracowników zatrudnionych w kopalniach i firmach zaplecza górniczego województwa śląskiego wynosi ok. 183 273 pracowników (w tym ok. 20 000 pracowników firm okołogórniczych oraz 63 273 pracowników kopalń). W konsekwencji przeprowadzenia transformacji energetycznej regionu, w odniesieniu tylko do przedsiębiorstw okołogórniczych, w ciągu najbliższych 30 lat, likwidacji może ulec znaczna liczba miejsc pracy, która wynosi w poszczególnych wariantach:

- optymistycznym - 26 667,
- prawdopodobnym – 50 580,
- pesymistycznym - 75 876<sup>12</sup>.

Tym samym proces dekarbonizacji będzie wywoływał skutki tak w sektorze górniczym, jak też w innych branżach, które są z nim funkcjonalnie powiązane.

Transformacja energetyczna województwa śląskiego może być źródłem zarówno zagrożeń (takich jak konieczność poszukiwania nowej pracy)<sup>13</sup>, jak też szans związanych między innymi ze zmianami na rynku pracy wywołanymi pojawieniem się nowych miejsc pracy związanych z niskoemisyjnymi inwestycjami w sektorze energetycznym i budowlanym. Prognozuje się, że sektory te mogą wygenerować na śląskim rynku pracy łącznie 20 000 miejsc pracy do 2030 roku oraz łącznie do 30 000 miejsc pracy w perspektywie do roku 2050<sup>14</sup>, co może przyczynić się do złagodzenia negatywnych zjawisk w procesie restrukturyzacji lokalnych rynków pracy.

Mimo szans jakie niesie za sobą dekarbonizacja, przeprowadzenie transformacji górnictwa wymaga realnej oceny perspektyw jego rozwoju i transparentnego przekazu skierowanego m.in. do pracowników kopalń i firm okołogórniczych. Bez poinformowania

---

<sup>11</sup> Alves Dias, P. et al., *EU coal regions: opportunities and challenges ahead*, EUR 29292 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-89884-6, DOI: 10.2760/064809, JRC112593.

<sup>12</sup> T. Ingram, K. Bartuś, M. Baron, Ł. Bielecki: „Sytuacja przedsiębiorstw okołogórniczych w Polsce. Ekspertyza dotycząca konsekwencji likwidacji kopalń węgla kamiennego dla sektora okołogórniczego oraz sytuacji społeczno-gospodarczej w Polsce. Etap I”, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Centrum Badań i Rozwoju UE w Katowicach, Katowice 2020, s. 7.

<sup>13</sup> Zob. też: D. Kiewra, A. Szpor, J. Witajewski-Baltvilks: *Sprawiedliwa transformacja węglowa w regionie śląskim. Implikacje dla rynku pracy*. IBS, maj 2018.

<sup>14</sup> M. Bukowski, A. Śniegocki, Z. Wetmańska: *Od restrukturyzacji do trwałego rozwoju. Przypadek Górnego Śląska*. Fundacja WWF Polska, 2018, s. 45.



sytuacje konfliktogenne. Proces wdrażania sprawiedliwej transformacji w regionach górniczych zgodnie z założeniami sprawiedliwości społecznej będzie wymagał zaangażowania się instytucji unijnych, krajowych jak i regionalnych<sup>15</sup>.

Polska nie jest jedynym krajem Unii Europejskiej, który boryka się z problemem dekarbonizacji. Wiele państw „starego kontynentu” w ostatnich dziesięcioleciach zmierzyło się z problemem wygaszenia górnictwa węgla kamiennego i związanym z tym zamykaniem kopalń. Zwykle proces ten skutkowało powstaniem różnych negatywnych zjawisk, tj. pojawieniem się obszarów biedy i wykluczenia społecznego.

Nie bez znaczenia pozostają doświadczenia państw, które przeszły ścieżkę stopniowego odchodzenia od wydobycia węgla i przeprowadziły transformację systemu energetycznego lub też są w trakcie transformacji. Państwa takie jak Wielka Brytania, Niemcy, Francja czy też Belgia po kryzysach paliwowych z lat 70. XX wieku doprowadziły do przebudowy technologicznej w przemyśle i energetyce. Wywołało to spadek popytu na węgiel, a w połączeniu z rosnącymi kosztami wydobycia węgla doprowadziło do wprowadzenia reform mających na celu redukcję wydobycia węgla i zmian w strukturze zatrudnienia<sup>16</sup>.

Likwidacja górnictwa w **Anglii** została przeprowadzona przez premier Margaret Thatcher w latach osiemdziesiątych ubiegłego stulecia. Główną przyczyną podjętych decyzji była niska rentowność górnictwa. Proces ten wywołał ostre spory społeczne, w tym krwawy protest górników, zamieszki i liczne bitwy z policją<sup>17</sup>. Likwidacji górnictwa towarzyszył także konflikt ze związkami zawodowymi. Tylko w 1986 r. zlikwidowano tam 27 kopalń, a zatrudnienie w górnictwie spadło do 133 tys. osób. Rok później wraz z zamknięciem kolejnych zakładów liczba zatrudnionych w kopalniach zmniejszyła się do 108 tys., w 1990 r. było ich już tylko około 60 tys., a w 1994 r. – 10,4 tys.<sup>18</sup>. Do 1990 r. zamknięto 115 kopalni, a do 1994 r. dalsze 55.

---

<sup>15</sup> Zob. M. Anczewska i inn.: *Just Transition to climate neutrality. Doing right by the regions*. WWF Germany, 2020. Przykładem takiego działania jest wdrożenie Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji Województwa Śląskiego 2030 zgodnie z załącznikiem nr 1 do Uchwały Zarządu Województwa nr 2326/383/VI/2022 z dnia 21.12.2022 r. (wersja 7).

<sup>16</sup> M. Bukowski, J. Maśnicki, A. Śniegocki, R. Trzeciakowski (2015), *Polski węgiel: Quo vadis? Perspektywy rozwoju górnictwa kamiennego w Polsce*. WISE, Warszawa.

<sup>17</sup> <https://nettg.pl/gornictwo/170990/jak-odchodzono-od-wegla-w-wielkiej-brytanii-i-niemczech>

<sup>18</sup> Ibid.

Ostatnią kopalnię zamknięto w 2015 r. w Yorkshire. Aby ukazać skalę przemian związanych z dekarbonizacją brytyjskiej gospodarki wskazać należy, że w czasach rozkwitu tego sektora, czyli w latach 20. XX wieku węgiel kamienny w Wielkiej Brytanii był wydobywany w prawie 3 tys. kopalń, w których zatrudnienie znajdowało ok. 1,2 mln ludzi<sup>19</sup>.

Konsekwencje likwidacji górnictwa były dotkliwe także w wymiarze ekonomicznym, gdyż rynek pracy nie był w stanie wchłonąć bezrobotnych. Likwidacja górnictwa trwała wiele dekad i była realizowana przez kolejne ekipy rządzące w konsekwentny sposób<sup>20</sup>.

Z kolei we **Francji** ostatnia kopalnia węgla kamiennego w regionie Nord Pas de Calais w miejscowości Oignes została zamknięta w 1990 r. Proces likwidacji kopalń w tym regionie był realizowany przez kilka rządowych i samorządowych agend. Głównymi celami ich działalności było udzielanie pomocy odchodzącym z pracy górnikom w znalezieniu nowego miejsca pracy, w tym pomoc finansowa w rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej oraz zagospodarowanie terenów pokopalnianych poprzez przekształcenie w strefy aktywności gospodarczej (w tym również poprzez działania mające na celu poprawę wizerunku, która miała na celu przyciągnąć zarówno inwestorów, jak i turystów). W ramach programu ośłon socjalnych finansowano m.in. koszty wcześniejszego przejścia na emeryturę pracowników, którzy ukończyli 45 lat i pracowali co najmniej 25 lat, przeniesienia pracowników w ramach koncernu Charbonnage de France, urlopy adaptacyjne dla pracowników, którym nie odpowiadały proponowane przez koncern propozycje zatrudnienia. Pracownicy posiadali również możliwość poszukiwania pracy przez okres jednego roku i otrzymania w tym czasie 65% poprzednich zarobków netto. Istniała również możliwość korzystania z programów szkoleniowych w celu zmiany zawodu i podniesienia kwalifikacji oraz pomocy biur poszukiwania pracy i doradztwa zawodowego<sup>21</sup>.

Ciekawym doświadczeniem były działania społeczne, które doprowadziły do utworzenia stowarzyszeń, w których pracowali byli górnicy zajmujący się selekcją odpadów komunalnych, transportem<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> <https://www.money.pl/gospodarka/unia-europejska/wiadomosci/artikel/gornictwo-w-wielkiej-brytanii-zamknieto,202,0,1982666.html>

<sup>20</sup> <https://www.slaskibiznes.pl/wiadomosci,thatcher-a-koniec-gornictwa-w-w-brytanii-decyzje-byly-trudne-ale-konieczne-wywiad,wia5-1-3333.html>

<sup>21</sup> [http://www.giph.com.pl/bg/1999\\_10/jakrobia.html](http://www.giph.com.pl/bg/1999_10/jakrobia.html)

<sup>22</sup> GIPH, Koniec francuskiego górnictwa. Biuletyn Górnicy, nr 5-6 (107-108), Maj-czerwiec 2004 r., [http://www.giph.com.pl/bg/2004\\_05-06/wspomnienie.html](http://www.giph.com.pl/bg/2004_05-06/wspomnienie.html)

Proces odchodzenia od wydobycia węgla toczył się w Niemczech przez długie lata i był bardzo kosztowny. W 1985 r. pracowało w górnictwie węgla kamiennego 138 000 osób, w 1995 – 73 000, w 2007 roku po podjęciu decyzji o zamykaniu kopalń – 33 000, a w 2011 mniej niż 20 000. W ostatniej kopalni pracowało jeszcze do końca 5 tysięcy osób. Większość górników – około 45 tysięcy, przeszło w minionych 20 latach na wcześniejszą emeryturę w wieku 50 lat<sup>23</sup>. W Niemczech proces zamykania kopalń węgla kamiennego zakończył się w 2018 r. wraz z likwidacją kopalni Prosper-Haniel w Bottrop. Współcześnie na terenie Niemiec nadal funkcjonują kopalnie węgla brunatnego. W proces likwidacji kopalń węgla kamiennego w Niemczech zaangażowano tradycyjnie silne górnicze związki zawodowe. Zasadniczym celem niemieckiej strategii było przeprowadzenie tego procesu bez masowych zwolnień, co w dużej mierze się udało, jednakże przy wysokich nakładach finansowych. Zrzeszone jako spółka akcyjna RAG kopalnie przed zamknięciem sprzedawały wyposażenie górnicze, know-how, a wpływy były przekazywane na rzecz fundacji RAG, która finansuje wypłaty emerytur dla byłych górników<sup>24</sup>. Wygaszanie kopalń węgla kamiennego zostało dokładnie rozplanowane na kolejne dziesięciolecia (zakończenie wydobycia zaplanowano na koniec 2018 r.). Niemiecki model zakładał duży udział subsydiów z budżetu państwa w finansowaniu dekarbonizacji. Większość niemieckich górników przeszła na wcześniejszą emeryturę w wieku 50 lat. Pozostali pracownicy zostali alokowani do straży pożarnej, kolei, administracji<sup>25</sup>.

W związku z procesem transformacji energetycznej województwa śląskiego zachodzi obawa, że wiele osób będzie musiało zmienić pracę lub zmienić zawód. W związku z powyższym konieczne będzie wprowadzenie programów outplacementowych, które wesprą pracowników w zmianie ich aktywności zawodowej i pozwolą w sposób łagodny przejść drogę zmiany pracy.

W tym zakresie niezbędne staje się poznanie oczekiwań pracowników kopalń i firm okołogórnictwa wobec oferty outplacementowej w związku z realizacją polityki transformacji energetycznej województwa śląskiego, czemu służyć ma badanie, którego wyniki i wnioski zaprezentowano w niniejszym opracowaniu. Zasadnym staje się również poznanie dobrych praktyk i doświadczeń związanych z wdrażaniem polityki transformacji energetycznej w innych państwach.

---

<sup>23</sup> <https://oko.press/ostatnia-kopalnia-wegla-kamiennego-zamknieta-w-niemczech-kiedy-w-polsce/>

<sup>24</sup> <https://energia.rp.pl/transformacja-energetyczna/art17026671-koniec-wegla-kamiennego-w-niemczech>

<sup>25</sup> <https://www.isp.org.pl/pl/aktualnosci/ostatnia-kopalnia-wegla-kamiennego-zamknieta-w-niemczech;>  
<https://nettg.pl/gornictwo/170990/jak-odchodzono-od-wegla-w-wielkiej-brytanii-i-niemczech/set/page/2>

Dodać należy, że badanie było prowadzone w okresie od lipca 2022 r. do maja 2023 r., czyli w specyficznych warunkach kryzysu energetycznego wywołanego agresją Federacji Rosyjskiej przeciwko Ukrainie. Wydarzenia te miały niewątpliwy wpływ na odpowiedzi respondentów, ponieważ zmianie uległa ich optyka, a w wielu przypadkach wywołała wręcz dezorientację. Zdaniem autorów niniejszego opracowania, gdyby badanie przeprowadzono wcześniej, to jest przed datą agresji z dnia 24 lutego 2022 r., to odpowiedzi byłyby inne.

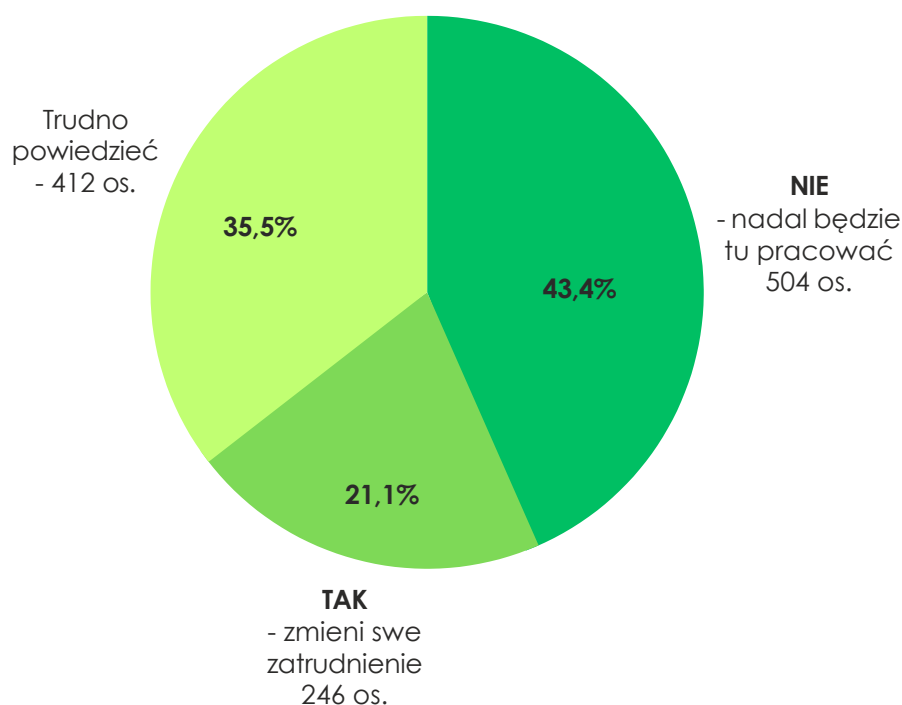
### 3. Analiza wyników

Uzyskane wyniki badań wymagają kilku uwag wstępnych. Przedmiotem analizy były następujące główne problemy:

- diagnoza potencjału zatrudnieniowego pracowników kopalń i firm okołogórnich,
- rozpoznanie postaw pracowników wobec zmian w aktywności zawodowej w związku z transformacją energetyczną,
- identyfikacja oczekiwań odnośnie wsparcia w zmianie ich aktywności zawodowej,
- poznanie preferencji dotyczących wybranych aspektów organizacji wsparcia dla pracowników odchodzących z pracy w sektorze górnym w związku z procesem transformacji energetycznej.

Analizowane problemy badawcze przedstawiono uwzględniając główne podziały społeczno-demograficzne badanej próby. Głównym celem analizy są porównania struktury odpowiedzi pracowników kopalń z pracownikami firm okołogórnich, czyli z otoczenia branży wydobywczej. Ponadto podano zestawienia ogólne, które często okazują się także dobrym odzwierciedleniem ustalonych tendencji, ponieważ w wielu kwestiach pomiędzy pracownikami kopalń, a kadrami firm z otoczenia nie ma znaczących statystycznie różnic w rozkładach ich opinii. **W oparciu o pytania filtrujące wyróżniono także ważny w tej analizie zbiór pracowników, którzy przewidują, czy też spodziewają się odejścia z obecnych miejsc pracy (odpowiedzi: „tak – zmieni swe zatrudnienie”) albo też nie mają pewności, że je zachowają (odpowiedź: „trudno powiedzieć”). Tę część badanych wyodrębniono z obu grup zatrudnienia, na podstawie pytania nr 5 kwestionariusza ankiety. Zbiór ten liczy 658 osób, czyli 56,6% badanych**, co obrazuje wykres nr 4.

Wykres 4. Czy badani pracownicy sektora wydobywczego spodziewają się zmiany miejsca zatrudnienia lub zawodu w związku z transformacją górnictwa w województwie śląskim?



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

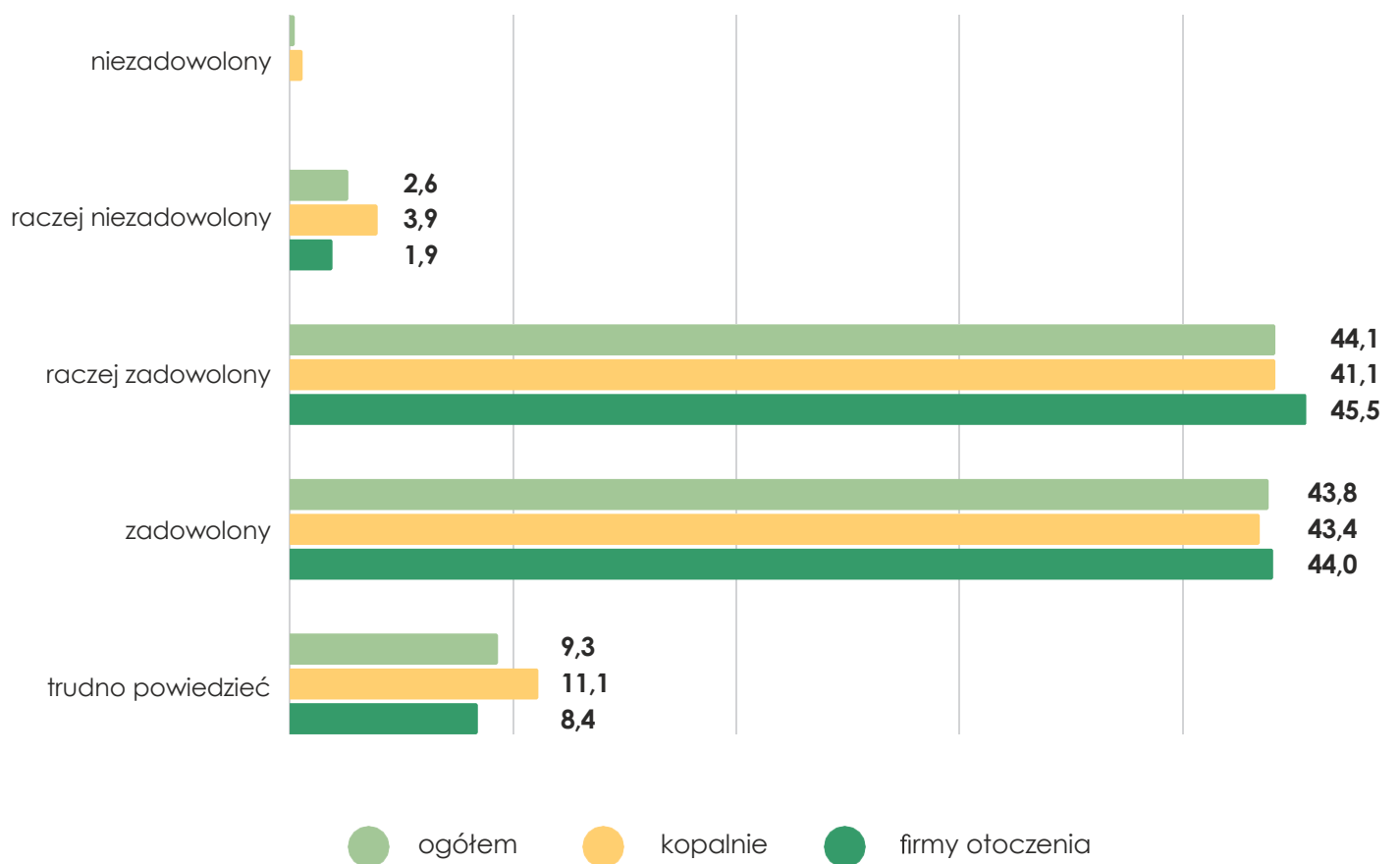
W raporcie przedstawiono zestawienia procentowe dotyczące oczekiwanego wsparcia outplacementowego uzyskane od 215 osób pracujących w kopalniach (55,3% badanych załóg) oraz od 443 osób pracujących w firmach okołogórnich (57,3% badanych załóg). Dokonanie takiego wyodrębnienia pozwoliło wyłączyć z analiz problematyki wsparcia w zmianie aktywności zawodowej pracowników - osoby, które twierdzą, że nie zmienią swojego miejsca zatrudnienia w trakcie procesów dekarbonizacyjnej restrukturyzacji gospodarki. Co więcej, jak była o tym mowa powyżej dla ponad połowy pracowników z długoletnim stażem pracy ocena oferty outplacementowej jest zagadnieniem teoretycznym, ponieważ ich nie dotyczy.

#### 4. Diagnoza potencjału zatrudnieniowego pracowników kopalń i firm okołogórnich

W niniejszym rozdziale przedstawiono wyniki badania odnoszące się do diagnozy potencjału zatrudnieniowego pracowników kopalń i firm okołogórnich, która ma na celu przedstawienie bieżącej sytuacji w tym zakresie.

W pierwszej kolejności zbadano stopień **zadowolenia pracowników ze swojej pracy**. Strukturę opinii przedstawiono na wykresie nr 5.

Wykres 5. Deklarowane zadowolenie z wykonywanej pracy ogółem oraz w podziale na pracowników kopalń i firm otoczenia górniczego (dane w %, N=1162)



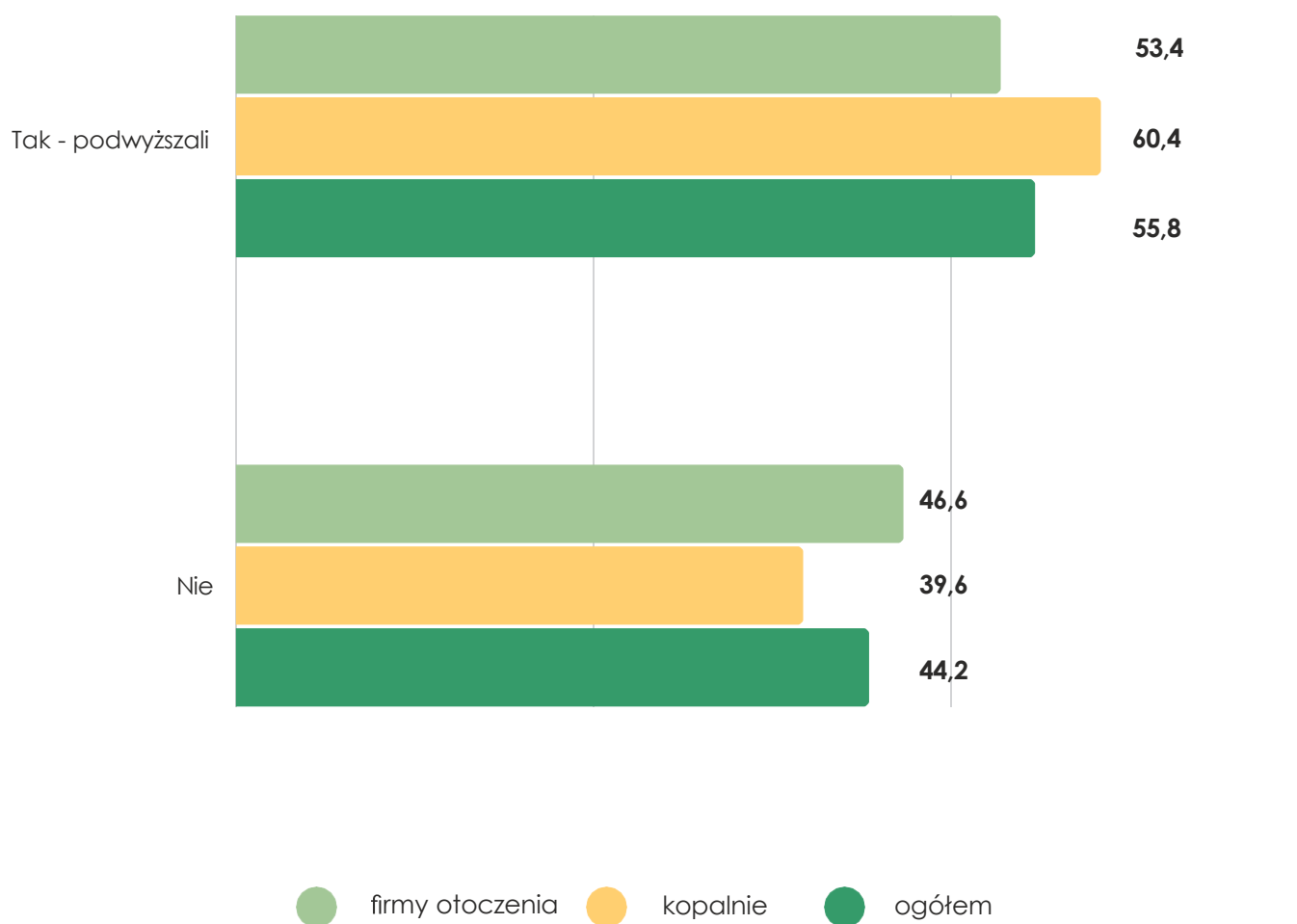
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Zadowoleni ze swojej pracy to ok. 44% wszystkich respondentów, a drugie tyle stanowią raczej zadowoleni, podczas gdy niezadowolonych łącznie jest nieco mniej niż 3%. **Według uzyskanych deklaracji łącznie 88% ogółu ankietowanych respondentów w kopalniach i zakładach związanych z górnictwem w województwie śląskim deklaruje względne zadowolenie ze swojej obecnej pracy.**

Poziom względnie wysokiego zadowolenia ze swojej pracy nie jest zależny od cech społeczno-demograficznych (płci, wieku, stażu pracy i wykształcenia) pracowników firm okołogórniczych i kopalni. Z tego względu w dalszej analizie wystarczy odwoływać się do ogólnego rozkładu badanych cech w kolejnych analizach.

Dalej zapytano badanych, **czy w ostatnich 5 latach uzupełniali swoje wykształcenie** poprzez kursy, szkolenia czy studia, dające im dodatkowe kwalifikacje. Uzyskane wyniki obrazuje wykres nr 6.

Wykres 6. Deklaracje dotyczące **dokształcania się** w ciągu ostatnich 5 lat przez pracowników kopalń i firm okołogórniczych (dane w % osobno dla każdej zbiorowości)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Powyższe dane wskazują na **wysoką aktywność w zakresie dokształcania się przedstawicieli sektora wydobywczego w regionie**. Jest ona nieco wyższa wśród kadr kopalni – 60,4% ogółu tej zbiorowości niż w firmach okołogórniczych - 53,4%. **Ogółem poprzez kursy, szkolenia czy studia podnosiło w tym czasie umiejętności i zyskało nowe uprawnienia zawodowe 55,8% badanej zbiorowości.**

W zbiorowości pracowników mogących według subiektywnej opinii podlegać ewentualnej redukcji ich stanowisk pracy, wyróżniono osoby aktywne w dokształcaniu się i osoby nieaktywne. Uwzględniono ten wynik na wykresie nr 8 i w następnych tabelach nr 7 i nr 8. Badanie umożliwiło uchwycić jeszcze jeden interesujący element. Czy mianowicie zadowolenie z własnej pracy wiąże się z **uzupełnianiem kwalifikacji** w ostatnich latach. Dane z podziałem na kopalnie i firmy okołogórnicze przedstawia tabela nr 7.

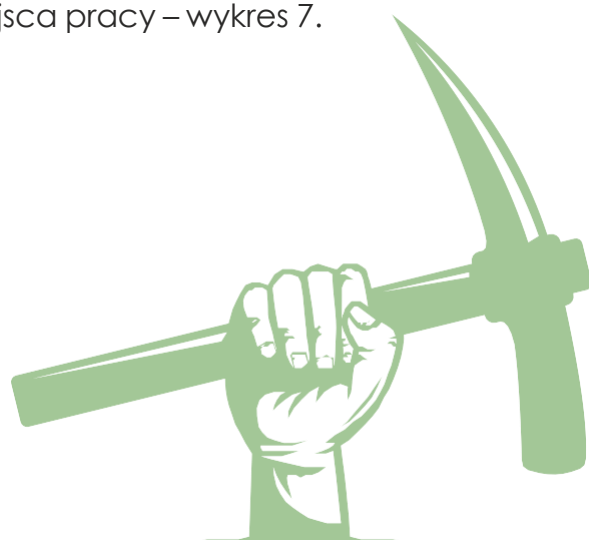
Tabela 7. Zadowolenie z pracy a aktywność pracowników kopalń i firm okotógórnicznych w doksztálcaniu sié w ciágu ostatnich 5 lat (dane w %)

Na ile badany/a pracownik/ca jest zadowolony/a ze swojej obecnej pracy:	Miejsce zatrudnienia i aktywność w uzupełnianiu kwalifikacji zawodowych			
	<b>Kopalnie</b>		<b>Firmy okotógórniczne</b>	
	Aktywni (n=235)	Nieaktywni (n=154)	Aktywni (n=413)	Nieaktywni (n=360)
Zadowolony/a	48,5	35,7	45,6	42,6
Raczej zadowolony/a	40,9	41,6	41,7	48,9
Trudno powiedzieć	6,6	17,5	10,8	6,5
Raczej niezadowolony/a	3,9	3,9	1,9	1,9
Niezadowolony/a	0,0	1,3	0,0	0,0
Razem	100	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

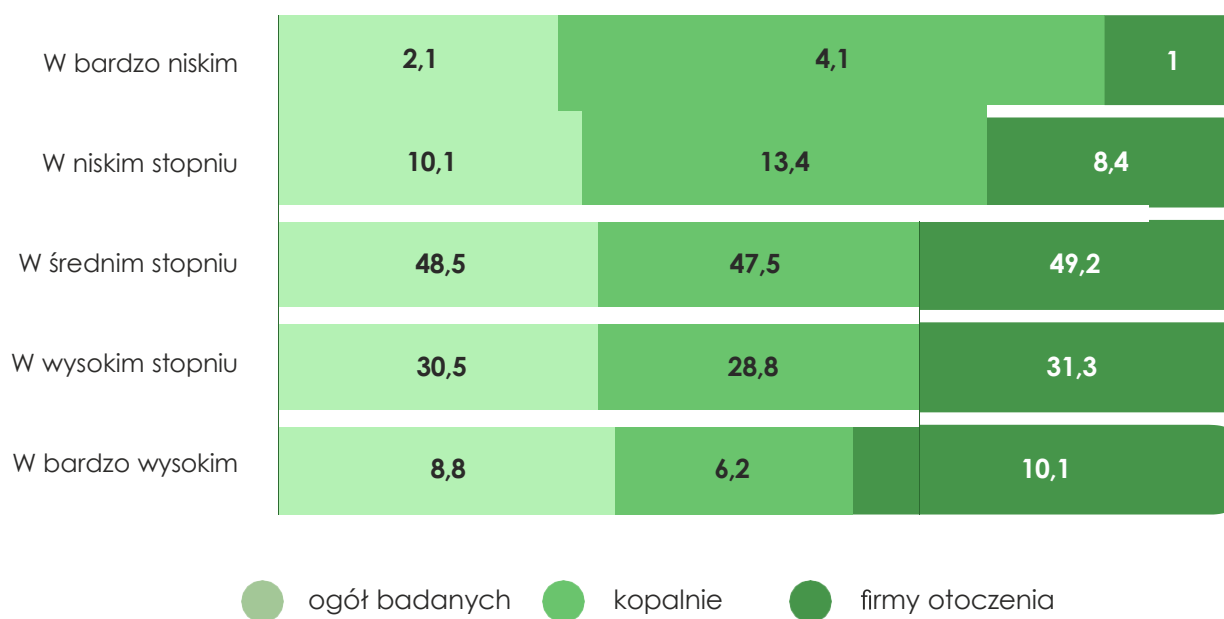
Powyższe zestawienie wskazuje na nieco większą aktywność i gotowość do uzyskiwania wyższych czy też nowych kompetencji przez tych pracowników kopalń, którzy są zadowoleni z obecnej pracy. Także pracownicy kopalń i firm z ich otoczenia, deklarujący brak wyraźnego zdania w sprawie oceny zadowolenia z pracy, są mniej aktywni w uzupełnianiu swoich kwalifikacji.

Następnie przedstawiono deklarowany stopień wykorzystania posiadanego wykształcenia na rynku pracy w przypadku zmiany miejsca pracy – wykres 7.





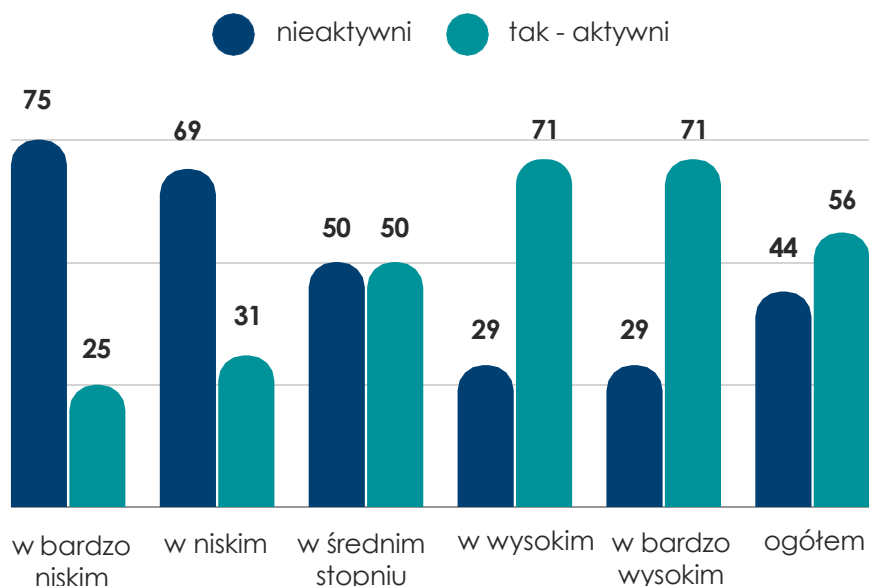
Wykres 7. Deklarowany stopień wykorzystania na rynku pracy posiadanego wykształcenia, w przypadku zmiany miejsca pracy, w opinii badanych załóg sektora górniczego (dane w % liczone dla każdej zbiorowości)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Z wykresu nr 7 wynika wyraźnie nieco słabsze przekonanie pracowników kopalń o swoich szansach na wykorzystanie obecnie posiadanych kwalifikacji na rynku pracy w przypadku zmiany zatrudnienia. Pracownicy/pracownice z firm okołogórniczych częściej deklarują osiągnięcie tego efektu w bardzo wysokim stopniu, a kadra z kopalń przeważa w deklarowaniu poczucia niskiego i bardzo niskiego stopnia takiego wykorzystania. Wykres nr 8 wskazuje na ciekawą **korelację** pomiędzy poczuciem dopasowania posiadanych kwalifikacji do wymagań rynku pracy, a doksztalcaniem się kadry. Otóż pracownicy/pracownice uzupełniający swoje kwalifikacje są wyraźnie mocniej przekonani o szansach wykorzystania swoich umiejętności zawodowych w nowym miejscu pracy niż pracownicy bierni w tym zakresie. Oni to niemal w dwóch trzecich przy wyborach odpowiedzi lokują się w zbiorze deklarujących niski i bardzo niski stopień wykorzystania własnych umiejętności w razie zmiany miejsca zatrudnienia. Jest to dość typowy efekt wzrostu zdolności do adaptacji w warunkach niepewności rynku pracy, odczuwany przez osoby uczestniczące w uzupełniających kursach czy szkoleniach zawodowych i gotowe podejmować wysiłek doksztalcania się, zanim zostaną zmuszone to tego wysiłku przez warunki zewnętrzne. Pracownicy/ce kopalń, jak i zakładów okołogórniczych, którzy/e nie doksztalcają się, mają zdecydowanie wyższy poziom poczucia niedostosowania swoich umiejętności do wymagań rynku pracy w sytuacji ewentualnej zmiany miejsca zatrudnienia.

Wykres 8. Stopień możliwego wykorzystania swoich kwalifikacji przy zmianie pracy a deklarowana aktywność w uzupełnianiu wykształcenia w ostatnich 5 latach (dane w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Ustalona tendencja nie oznacza jednak kierunkowego związku, mogą być różne inne czynniki, powstrzymujące pracowników/ce o niskim poczuciu dostosowania swoich kwalifikacji od decyzji uzupełniania swojego wykształcenia poprzez jakieś kursy, szkolenia czy studia dla uzyskania dodatkowych kwalifikacji lub uprawnień zawodowych. Warto je poznać i motywować takich pracowników do udziału w szkoleniach<sup>26</sup>.

Tabela 8. Opinie pracowników kopalń i firm okołogórniczych na temat **dokształcania** się i możliwości wykorzystania swoich kwalifikacji w innych miejscach pracy (dane w %)

Spodziewane wykorzystanie swoich kwalifikacji przy zmianie zatrudnienia, w stopniu:	Obecne miejsce zatrudnienia			
	Kopalnie		Firmy okołogórnicze	
	Aktywni	Nieaktywni	Aktywni	Nieaktywni
	(n=235)	(n=154)	(n=413)	(n=360)
bardzo wysokim	8,1	3,2	12,8	6,9
wysokim	37,9	14,9	39,5	21,9
średnim	43,4	53,9	43,6	55,7
niskim	8,5	20,8	3,9	13,6
bardzo niskim	2,1	7,1	0,2	1,9
Razem	100	100	100	100

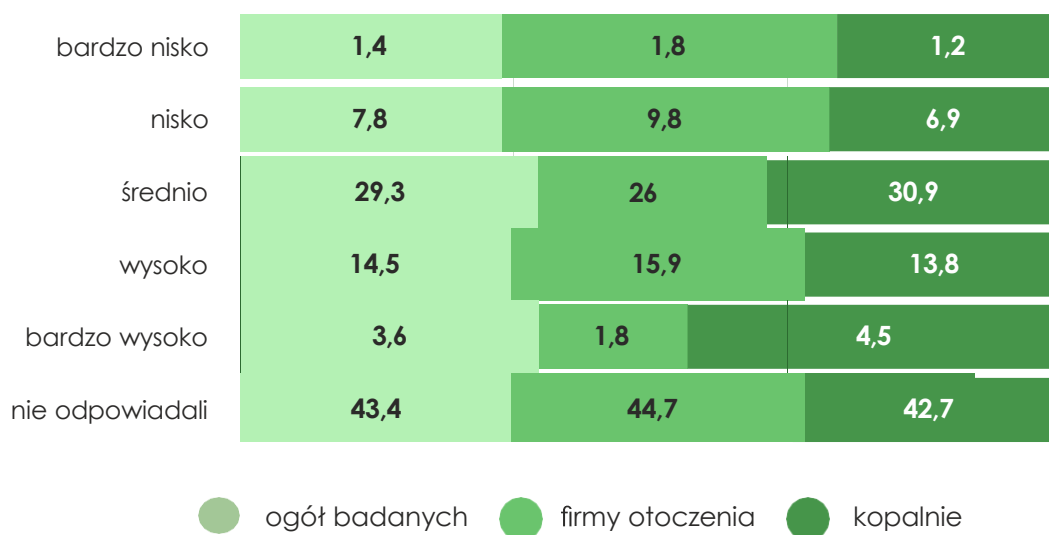
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

<sup>26</sup> Zależność statystyczna w teście V-Cramera = 0,278, a test Chi-kwadrat ma istotność wynoszącą  $p < 0,001$ .

Jak wynika z tabeli nr 8, pomiędzy pracownikami kopalń i pracownikami firm okołogórniczych istnieje wyraźna różnica w częstotliwości **dokształcania** się (39,5% aktywnych na kopalniach i 53,4% dokształcających się w firmach z otoczenia). W obu tych grupach osoby podnoszące kwalifikacje, zdecydowanie częściej są przekonane o możliwości wykorzystania swoich kompetencji w nowym miejscu pracy. Dokształcanie się stymuluje wyższe poczucie szans i możliwości wykorzystania swoich umiejętności u innego pracodawcy<sup>27</sup>.

Badanie pozwoliło również ustalić, jak w chwili obecnej respondenci oceniają swoje **szanse na znalezienie zatrudnienia u nowego pracodawcy**. Uzyskane wyniki zawarto na wykresie nr 9.

Wykres 9. Ocena szans na znalezienie nowego zatrudnienia a obecne miejsca pracy w sektorze górniczym (dane w % liczone dla każdej zbiorowości) – skierowano do N = 658



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Ponownie okazuje się, że pracownicy kopalń bardziej sceptycznie oceniają swoje szanse w znalezieniu nowego miejsca pracy. Różnice rozkładu odpowiedzi obydwu grup badanych nie różnią się w sposób statystycznie istotny.

Zwrócono się również do pracowników kopalń i firm okołogórniczych, którzy oczekują wsparcia w poszukiwaniu nowego rodzaju zatrudnienia o udzielenie odpowiedzi na następujące pytanie: czy posiadane **kompetencje zawodowe/umiejętności wykorzystywane w obecnej pracy, mógłby Pan/Pani wykorzystać u innego pracodawcy?** „Tak” odpowiedziało **356 osób (54,1%)**, a „Nie” **35 osób (5,3%)**. Pozostali nie wiedzą – trudno im to ocenić lub nie udzielili odpowiedzi.

<sup>27</sup> Poziom statystycznej istotności tych różnic jest wysoki dla wartości testu chi-kwadrat i wynosi  $p < 0,001$ .

Respondentów zapytano również o tak zwane **kompetencje miękkie** - Czy posiadane kompetencje osobiste (czyli np. umiejętność komunikacji, zarządzania, motywowania innych osób itp.) wykorzystywane w obecnej pracy mógłby Pan/Pani użyć u innego pracodawcy? W tym przypadku „**Tak**” odpowiedziało 359 osób (54,6%), a „**Nie**” 16 osób (2,4%). Pozostali nie potrafili tego ocenić - nie wiedzą lub nie udzielili żadnej odpowiedzi. Korelując ze sobą te dwie odpowiedzi stwierdzono silne nakładanie się obu pozytywnych opinii. Łącznie 310 badanych pracowników uważa, że swoje obecne kompetencje może wykorzystać u nowego pracodawcy, a zarazem uznaje za swój atut kompetencje osobiste w zakresie komunikacji, motywowania czy zarządzania ludźmi. **Takich pracownic/pracowników kopalń i firm okołogórniczych o silnym profilu kompetencyjnym jest nieco ponad jedna czwarta (26,7%)**. Wśród badanych załóg kopalni to 84 osoby – 21,6%, a w firmach okołogórniczych 226 os. – czyli odsetkowo nieco więcej, bo 29,2% ich kadry. Jest to 95 kobiet (czyli 31% pracownic) i 215 mężczyzn (25,1% ogółu badanych pracowników)<sup>28</sup>.

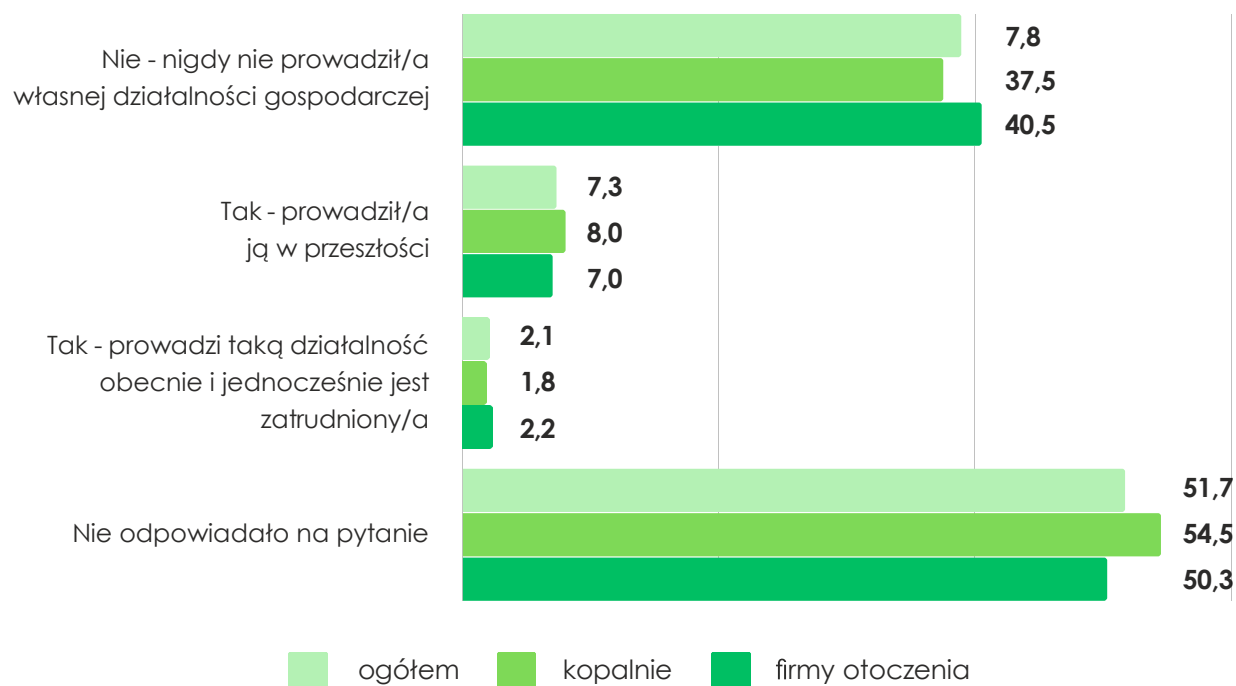
Wśród badanej zbiorowości sektora wydobywczego 443 osoby – 65,8% deklaruje, że - **potrafi samodzielnie szukać nowego zatrudnienia** (tj. przygotować CV, pozyskiwać i analizować oferty pracy, odbyć rozmowę kwalifikacyjną). Stanowi to 67% kobiet i 65% mężczyzn; aż 84% w wieku 26-35 lat, ale tylko 43% w wieku 56-65 lat; 60% ze stażem powyżej 20 lat pracy; 55% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i 80% z wykształceniem wyższym; 62% pracujących na kopalniach i 68% zatrudnionych w przedsiębiorstwach okołogórniczych.

W ramach przeprowadzonej diagnozy stanu potencjału zatrudnieniowego pracowników kopalń i firm okołogórniczych ustalono, czy pracownicy prowadzili lub obecnie prowadzą własną działalność gospodarczą. Wyniki zobrazowano na wykresie nr 10.

---

<sup>28</sup> Korelacja dwóch poprzednich odpowiedzi osiąga wyraźną istotność statystyczną na poziomie  $p < 0,001$ , a V-Cramera wynosi 0,736.

Wykres 10. Czy badani pracownicy sektora górniczego w województwie śląskim zagrożeni utratą pracy kiedykolwiek prowadzili lub prowadzą własną działalność gospodarczą (dane w % osobno dla każdej zbiorowości, N=658)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Struktura odpowiedzi udzielonych przez badanych pracowników kopalń i firm okołogórniczych jest zbliżona. **Obecnie własną działalność gospodarczą prowadzi ponad 2% pracowników kopalń i firm okołogórniczych, a w przeszłości prowadziło ją ponad 7% badanych.** Z kolei nigdy takiej działalności nie prowadziło 38,9% respondentów.

## 5. Rozpoznanie postaw pracowników kopalń i firm okołogórniczych wobec zmian w aktywności zawodowej w związku z transformacją energetyczną

### 5.1. Przewidywania dotyczące zmian sytuacji zawodowej pracowników kopalń i firm z otoczenia górnictwa w regionie

W kolejnym rozdziale uwaga została skoncentrowana na aspektach dotyczących przyszłości zawodowej pracowników kopalń i firm okołogórniczych w związku ze zmianami ich aktywności zawodowej, wywołanymi wdrażaniem procesu transformacji energetycznej województwa śląskiego.

Podstawowe zagadnienie wprowadzające do niniejszej problematyki dotyczyło poznania opinii pracowników związanych z górnictwem na temat wpływu procesów dekarbonizacji gospodarki regionu na **zmianę miejsca pracy**. Respondentów zapytano czy i w jakim okresie spodziewają się konieczności podjęcia innej pracy lub zmiany zatrudnienia na rynku pracy? Jak wynika z wykresu 4 (zaprezentowanego w Rozdziale nr 3 pt. „Analiza wyników badania opinii respondentów”) ich ogólna struktura rozkłada się następująco:

- 246 pracowników (21,1%) – tak - zmieni swe zatrudnienie,
- 412 pracowników (35,5%) – trudno powiedzieć,
- 504 pracowników (43,4%) – nie – nadal będzie tu pracować.

**Spośród 1 162 badanych pracowników kopalń i przedsiębiorstw okołogórnicznych ponad 40% uważa, że mimo prowadzonej dekarbonizacji w regionie nadal będzie zatrudniona w sektorze górnictwa (ich sytuacja zawodowa nie ulegnie zmianie), 1/5 respondentów zmieni swoje miejsce pracy, natomiast ponad 1/3 - nie potrafiła udzielić na ten temat jednoznacznej odpowiedzi.**

Dla pełnego zobrazowania udziału tych kategorii w dwóch badanych zbiorowościach pracowników i pracownic związanych z sektorem wydobywczym w województwie śląskim przedstawiono ten wynik w odrębnej tabeli nr 9.

Tabela 9. Związek deklaracji dotyczących spodziewanej zmiany zatrudnienia lub zawodu z miejscem zatrudnienia badanych pracowników

Deklaracja w sprawie spodziewanych zmian zatrudnienia lub zawodu:	Miejsce zatrudnienia				Ogółem	
	Kopalnie		Firmy okołogórniczne		Pracownicy/e sektora w woj. śląskim	
	n	%	n	%	n	%
Nie – sądzi, że nadal będzie tu pracować	174	44,7	330	42,7	504	43,4
Tak - zmieni miejsce zatrudnienia w najbliższych latach	93	23,9	153	19,9	246	21,1
Nie wie jeszcze – trudno im powiedzieć	122	31,4	290	37,5	412	35,5
Razem	389	100	773	100	1162	100

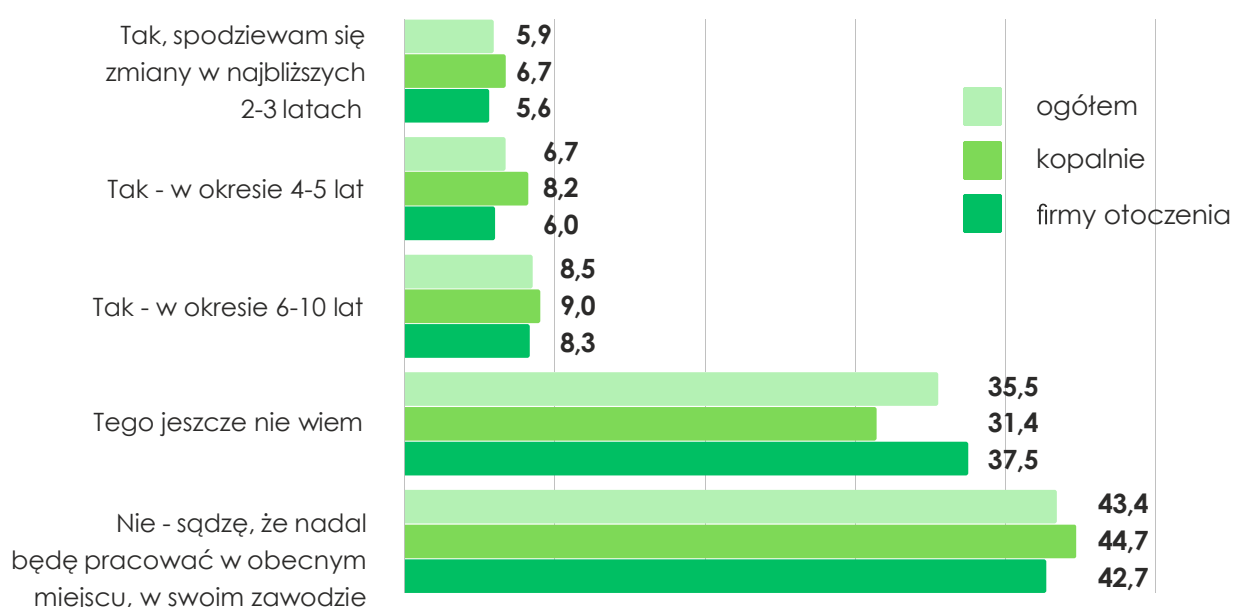
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

**23,9% pracowników kopalń deklaruje, że wskutek prowadzonej transformacji energetycznej zmieni zatrudnienie i ich sytuacja zawodowa ulegnie zmianie (wobec 19,9% pracowników firm okołogórniczych). Z kolei 31,4% pracowników kopalń nie wie, czy prowadzona dekarbonizacja wpłynie na zmianę ich zatrudnienia lub zawodu wobec 37,5% pracowników firm okołogórniczych. Większy odsetek pracowników kopalń deklaruje, że mimo prowadzonej transformacji energetycznej nadal będzie zatrudniona w sektorze górnictwa, a ich sytuacja zawodowa nie ulegnie zmianie (44,7% wobec 42,7% pracowników firm okołogórniczych).**

Zespół opracowujący niniejszą analizę postanowił skoncentrować swoją uwagę na opiniach badanych, którzy sądzą, że będą zmuszeni zmienić miejsce pracy (246 os.) lub nie mają w tym względzie pewności (412 ankietowanych). Jest to łącznie 658 respondentów. Z analizy wyłączono pozostałych 504 respondentów (43,3% ogólnej próby), którzy nie przewidują konieczności zmiany swego zatrudnienia.

W dalszej kolejności zapytano respondentów, kiedy spodziewają się, że będą musieli zmienić dotychczasowe miejsce pracy w związku z prowadzonym procesem transformacji energetycznej w województwie śląskim. Uzyskane odpowiedzi przedstawia poniższy wykres.

Wykres 11. Opinie badanych pracowników na temat czasookresu, w jakim spodziewają się zmiany miejsca zatrudnienia lub zawodu w związku z transformacją górnictwa w województwie śląskim (dane w % osobno dla każdej zbiorowości)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Zmiany swojego miejsca pracy spodziewa się łącznie jedna piąta zatrudnionej obecnie kadry (23,9% pracowników kopalń i 19,9% z innych firm związanych z branżą wydobywczą).

Biorąc pod uwagę czas, w którym respondenci przewidują konieczność zmiany zatrudnienia pracy i odejścia z sektora wydobywczego, to większy odsetek pracowników spodziewa się tego w dalszej przyszłości tj. 6-10 lat (8,5%), niż w bliższej tj. 4-5 lat (6,7%) i 2-3 lat (5,9%). Dane te nie różnicują się znacząco statystycznie ze względu na oba typy środowisk pracy.

Tabela 10. Odpowiedzi na pytanie „Czy spodziewa się Pan/Pani zmiany miejsca zatrudnienia lub zawodu w związku z transformacją górnictwa w województwie śląskim? w korelacji do ich cech społeczno-zawodowych (N=1162)

Czy Pan/ Pani spodziewa się zmiany zatrudnienia lub zawodu w związku z transformacją górnictwa w województwie śląskim?					Ogółem %
Cechy badanych:		Tak %	Nie %	Nie wiem %	
Płeć	Mężczyzna	42,3	23,8	33,9	73,6
	Kobieta	46,3	17,7	36,0	26,4
Wiek	18 – 25 lat	18,2	27,3	54,5	0,9
	26 – 35 lat	31,9	25,5	42,6	12,1
	36 – 45 lat	45,3	22,7	32,0	33,0
	46 – 55 lat	43,7	21,4	34,9	37,0
	56 – 65 lat	47,9	14,1	38,0	16,5
	66 i więcej	75,0	25,0	0,0	0,3
Wykształcenie	Podstawowe i gimnazjalne	13,4	53,3	33,3	1,3
	Zasadnicze zawodowe	41,1	18,8	40,1	25,1
	Średnie techniczne	45,8	20,7	33,5	36,5
	Średnie ogólne	38,0	23,1	38,9	9,3
	Wyższe	41,1	19,8	40,1	27,8
Staż zawodowy	Poniżej 10 lat pracy	36,5	31,1	32,4	6,4
	Między 10 a 20 lat pracy	42,4	20,4	37,2	41,0
	Powyżej 20 lat pracy	49,9	15,6	34,5	52,6
Miejsce pracy	Kopalnie	44,7	21,2	31,4	33,5
	Firmy okołogórnictwa	42,7	19,8	37,5	66,5
Razem		43,4	21,1	35,5	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.  
Brak istotności statystycznej różnic wykazanych w powyższych zestawieniach.



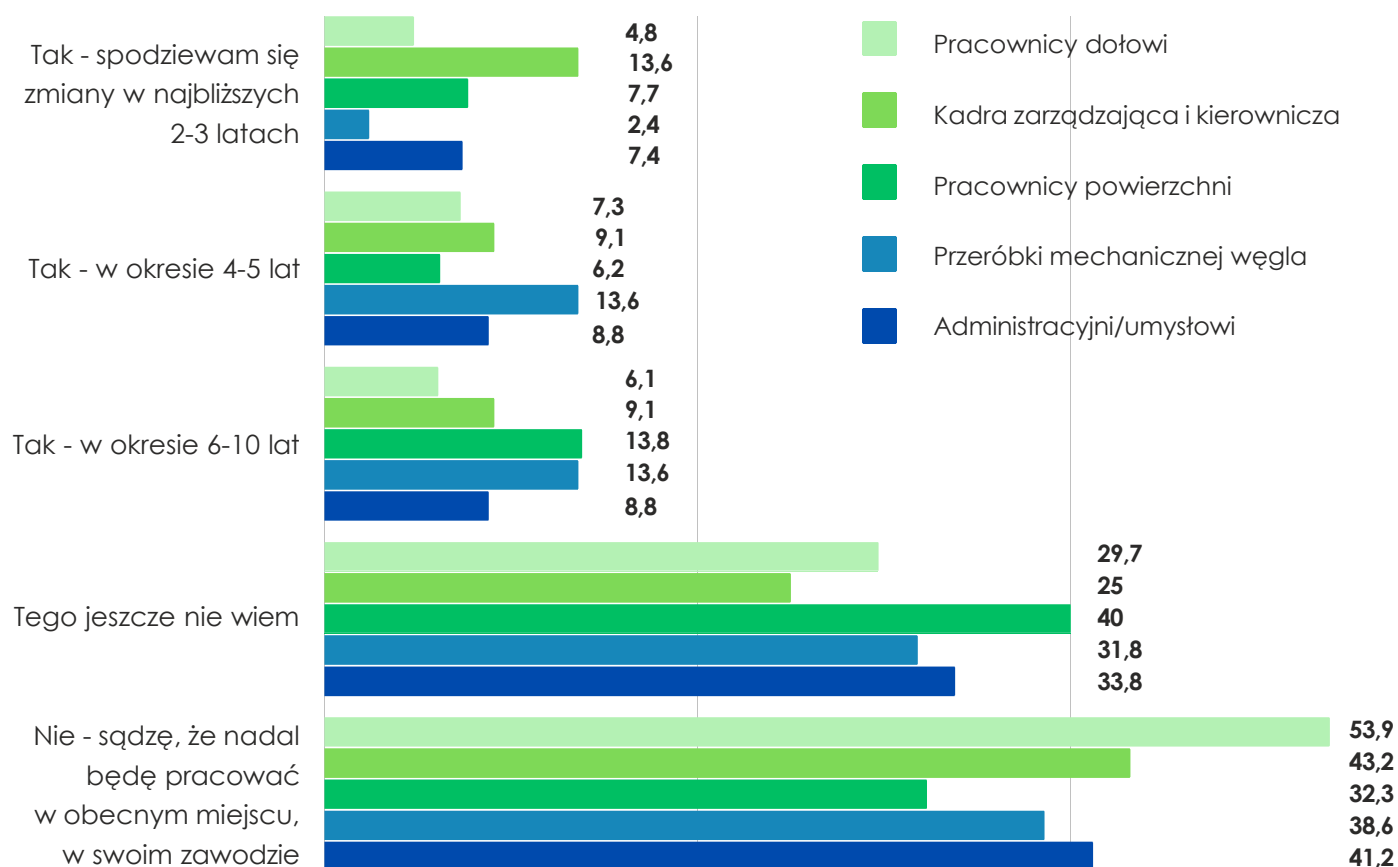
Analizowane dane społeczno-demograficzne wskazują na brak większych różnic pomiędzy pracownikami kopalń i firm okołogórnictwa, gdzie jedna piąta (ok. 20% - por. wykres 11) spodziewa się, że będą musieli znaleźć sobie inną pracę, niż ta dotychczasowa. Co ciekawe najmniej jest takich deklaracji wśród nielicznie występujących w badaniu osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym. W każdej innej kategorii wykształcenia wynik wskazań, że badani pracownicy będą zmuszeni do zmiany pracy zawodowej, waha się w okolicy 20%. Tendencja taka nieznacznie różnicuje się statystycznie ze względu na płeć (kobiety o 5% rzadziej niż mężczyźni sądzą, że zmienią swoje obecne zatrudnienie) oraz wśród najmłodszych stażem (oni częściej spodziewają się takiej zmiany poza najstarszą kategorią osób powyżej 66 lat przechodzących zapewne w większości na emerytury).

Najciekawsza różnica dotyczy najmłodszych pracowników/c. W grupie wiekowej mających 18-24 lata ok. 1/4 pracowników (27,3%) spodziewa się zmienić rodzaj pracy zawodowej w ciągu 4-5 lat, a prawie 1/5 (19%) tej grupy uważa, że restrukturyzacja branży nie będzie miała wpływu na ich zatrudnienie. Ponadto, zmiany miejsca pracy w związku z transformacją energetyczną nie przewiduje niemal połowa badanych (ok. 46%) z kolejnych kategorii wiekowych: 36-45 lat, 46-55 lat oraz 56-65 lat.

Na niżej zamieszczonym wykresie zaprezentowano opinie pracowników kopalń dotyczące spodziewanego czasu zmiany miejsca pracy w związku z prowadzoną transformacją energetyczną w zależności od zajmowanego stanowiska pracy.



Wykres 12. Deklaracje pracowników kopalń, czy i kiedy spodziewają się zmiany miejsca zatrudnienia w związku z transformacją górnictwa w województwie śląskim (dane w % osobno dla każdej grupy)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

W najbliższej perspektywie czasowej **2-3 lat** zmiany pracy w zależności od zajmowanego stanowiska w kopalni spodziewa się od niemal 5% do 14% pracowników. Najliczniejszy odsetek dotyczył kadry zarządzającej i kierowniczej – 13,6%.

W okresie **4-5 lat** przewiduje zmianę zatrudnienia od ponad 7% do prawie 14% pracowników (największy odsetek dotyczył pracowników przeróbki mechanicznej węgla – 13,6%).

W bardziej odległym okresie czasowym **6-10 lat** zmiany miejsca pracy w zależności od zajmowanego stanowiska w kopalni spodziewa się od ponad 6% do prawie 14% pracowników. Najliczniejszy odsetek dotyczył pracowników powierzchni (13,8%). **Spośród 5 wyszczególnionych w badaniach typów stanowisk w kopalni, pracownicy dołowi są grupą, która w najmniejszym stopniu spodziewa się zmiany swojego miejsca pracy jako konsekwencji transformacji energetycznej w bliższej i dalszej przyszłości.**

W tabeli nr 11 zaprezentowano w/w dane z uwzględnieniem podziału na stanowiska zajmowane przez pracowników firm z otoczenia kopalń.

Tabela 11. Jak stanowiska pracy w firmach okołogórniczych różnicują opinie pracowników o spodziewanych zmianach zatrudnienia

Deklaracja w sprawie spodziewanych zmian w czasie:	Zajmowane stanowisko w firmie okołogórniczej			Odsetek ogółu ich kadry
	Pracownik/ca fizyczny/a	Pracownicy administracyjni i umysłowi	Kadra zarządzająca i kierownicza	
	%	%	%	%
2-3 lat	5,3	6,0	6,2	5,9
4-5 lat	6,1	6,7	1,5	6,7
6-10 lat	8,3	8,3	7,7	8,5
Tego jeszcze nie wiem	40,6	30,2	44,6	35,5
Nie zmieni, spodziewa się dalej pracować na swoim obecnym miejscu	39,7	48,8	40,0	43,4
Razem	100	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Nie odnotowano istotnych statystycznie różnic w wypowiedziach reprezentantów trzech grup zawodowych firm okołogórniczych.

**Ok. 40% badanej kadry zarządzającej i kierowniczej oraz pracowników fizycznych, jak również niemal połowa (48,8%) pracowników administracyjnych i umysłowych zatrudnionych w firmach okołogórniczych nie spodziewa się zmiany swojego miejsca pracy w wyniku prowadzonej transformacji energetycznej w regionie.**

**Kwestii związanych z ewentualną zmianą miejsca pracy nie potrafiło określić ponad 40% pracowników fizycznych, ponad 30% pracowników administracyjnych i umysłowych oraz prawie 45% kadry zarządzającej i kierowniczej firm okołogórniczych. Rozkłady odpowiedzi pomiędzy wyróżnionymi okresami czasowymi - 2 a 10 lat - były zbliżone. W przypadku ogółu pracowników przedsiębiorstw okołogórniczych, bez podziału na stanowiska, zmianę miejsca pracy wiązano nieco częściej z okresem dalszym (6-10 lat), niż bliższym (2-3 lata i 4-5 lat). Takie odpowiedzi uzyskano od mniej niż 10% badanych.**

Kadra zarządzająca i kierownicza w firmach okologicznych jest bardziej niepewna kierunku zmian swojej sytuacji zawodowej spowodowanej wygaszaniem sektora wydobywczego, niż kadra zarządzająca kopalni (odpowiedź „nie wiem” – odpowiednio 44,6% i 25,0%).

W tabeli nr 12 porównano przewidywaną zmianę zatrudnienia w odniesieniu do czterech czynników:

- zadowolenia z pracy,
- oczekiwanego wsparcia przy jej zmianie,
- poczucia możliwości wykorzystania swoich kwalifikacji w innym miejscu,
- podnoszenia kwalifikacji.

Tabela 12. Odpowiedzi badanych na pytanie „Czy spodziewa się Pan/Pani zmiany miejsca zatrudnienia lub zawodu w związku z transformacją górnictwa w województwie śląskim?” w korelacji do zadowolenia z wykonywanej pracy i swoich kwalifikacji

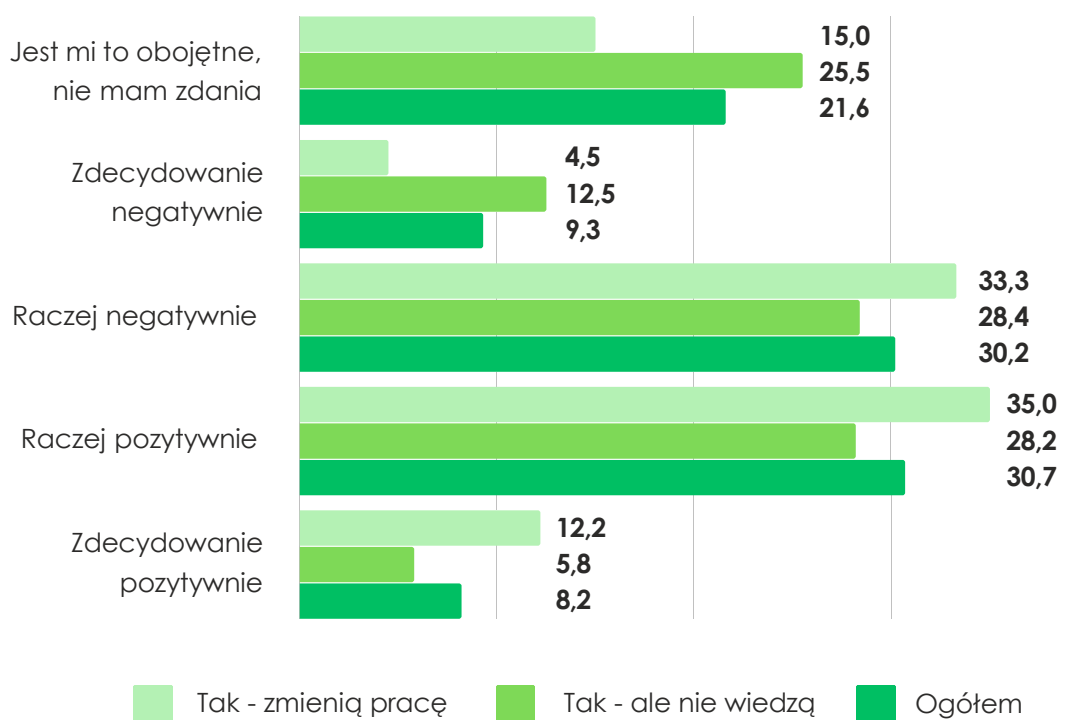
Czy Pan/ Pani spodziewa się zmiany zatrudnienia:					Ogółem
Cechy badanych		Tak	Nie	Nie wiem	%
		%	%	%	
Deklarowane zadowolenie z obecnej pracy	Niezadowoleni	0,0	50,0	50,0	0,2
	Raczej niezadowoleni	40,0	36,7	23,3	2,6
	Raczej zadowoleni	28,0	44,1	30,9	44,1
	Zadowoleni	15,9	44,8	39,3	43,8
	Trudno powiedzieć	10,1	47,7	42,2	9,3
Potrzeba wsparcia dla zwalnianych pracowników	Zdecydowanie tak	21,0	41,4	37,6	49,2
	Raczej tak	23,2	45,2	31,6	41,1
	Raczej nie	13,3	46,7	40,0	1,3
	Zdecydowanie nie	0,0	50,0	50,0	0,3
	Trudno powiedzieć	13,9	45,2	40,9	8,1
Stopień wykorzystania posiadanego wykształcenia w razie zmiany pracy	W bardzo wysokim	20,6	46,1	33,3	8,8
	W wysokim	25,1	45,5	29,4	30,5
	W średnim stopniu	15,1	47,2	37,7	48,5
	W niskim	16,2	38,5	45,3	10,1
	W bardzo niskim	12,5	54,2	33,3	2,1
Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w ostatnich 5 lat	Tak	24,9	43,5	31,6	55,8
	Nie	16,5	43,2	40,3	44,2
Razem		21,1	43,4	35,5	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

## 5.2. Nastawienie pracowników kopalń i firm okołogórnictwa do zmiany pracodawcy i zatrudnienia

Respondentów, którzy przewidują konieczność zmiany miejsca pracy w związku z prowadzoną transformacją energetyczną regionu, zapytano o ich nastawienie do tej kwestii.

Wykres 13. Nastawienie pracowników do utraty dotychczasowego miejsca pracy w wyniku dekarbonizacji gospodarki (dane w % od N=658 osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Niemal jednakowy odsetek pracowników kopalń i przedsiębiorstw okołogórnictwa, spodziewających się odejścia z sektora wydobywczego (lub niepewnych w tej kwestii) ocenia ten fakt pozytywnie (38,9%) i negatywnie (39,5%). 21,6% pracowników ma do tego obojętny stosunek. Wyższy odsetek nastawionych „raczej negatywnie” do dekarbonizacji gospodarki jest wśród pracowników kopalń (30,1%) niż wśród kadry przedsiębiorstw okołogórnictwa (25,9%), podobnie jak nastawionych „zdecydowanie negatywnie” - 11,2% w kopalniach i 8,3% w firmach okołogórnictwa wśród badanych dopuszczającej zmianę swojego miejsca pracy.

Uzyskano stosunkowo zrównoważony odsetek negatywnych odczuć 39,5% (9,3%+30,2%) do pozytywnych 39,9% (9,2%+30,7%) oraz 21,6% pracowników aktualnie obojętnych w tej kwestii. Różnice te nie są zatem statystycznie znaczące. Zatem nie widać wyraźnego klimatu niechęci wśród pracowników. Jest pewien wyższy odsetek nastawionych raczej negatywnie wśród pracowników/pracownic kopalń (30,1%), przy 25,9% kadry przedsiębiorstw z otoczenia jednostek górniczych. Pracowników/c zdecydowanie negatywnie odnoszących się do dekarbonizacji jest w kręgu badanych w kopalniach 11,2%, a firm okołogórniczych mniej, bo 8,3% w zbiorowości badanych dopuszczającej zmianę swojego miejsca pracy.

### 5.3. Zainteresowanie i skłonność pracowników kopalń i firm okołogórniczych do podwyższania swoich kwalifikacji

Badanie miało na celu również poznanie stopnia zainteresowania oraz skłonności pracowników kopalń i firm okołogórniczych podwyższeniem (uzupełnieniem) swoich kwalifikacji, związanych z obecnie wykonywanym zawodem w przypadku konieczności zmiany pracodawcy. Stopień zainteresowania obrazuje tabela nr 13.

Tabela 13. Odpowiedzi pracownic/ków, czy w przypadku konieczności zmiany pracodawcy są zainteresowane/i podwyższeniem (uzupełnieniem) swoich kwalifikacji związanych z obecnie wykonywanym zawodem?

Zainteresowanie rozwojem obecnych kwalifikacji zawodowych	Liczba odpowiedzi	Wśród pracowników kopalń	Wśród pracowników firm otoczenia	Osoby spodziewające się odejścia z branży	Odsetek ogółu badanych
	n	%	%	%	%
Zdecydowanie jestem	198	19,8	15,7	30,1	17,0
Raczej jestem	246	17,5	23,0	37,4	21,2
Trudno powiedzieć, to zależy od okoliczności	90	6,9	8,2	13,7	7,7
Raczej nie jestem	19	1,0	1,9	2,9	1,6
Zdecydowanie nie jestem	8	0,3	0,9	1,2	0,7
Bez zmiany pracy – nie pytani i brak odpowiedzi	601	54,5	50,3	14,7	51,8
Razem	1162	100	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

**Spośród 1162 badanych pracowników kopalń i firm okotógórnicznych 38,2% jest zainteresowanych podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych. W zbiorze pracowników objętych ewentualnymi zmianami jest ich 67,5%. Natomiast uwzględniając osoby uzależniające takie dokoształcenie się od okoliczności, jest w zbiorze dopuszczających odejście z branży maksymalnie 81,2% osób, mogących oczekiwać na oferty uzupełnienia swoich obecnych kwalifikacji zawodowych.** Na poziomie kopalń zainteresowani uzupełnieniem swoich kwalifikacji zawodowych stanowią maksymalnie 44,2% kadry, a w firmach otoczenia - 46,9% badanych ich załóg. Pracujący na kopalniach są w podobnym stopniu zainteresowani podnoszeniem umiejętności związanych z wykonywanym obecnie zawodem, czy z aktualną pracą, jak pracownicy z firm działających w ich otoczeniu. W kopalniach otrzymano w sumie 37,3% twierdzących odpowiedzi wobec 38,7% takich wskazań od badanych kadr z firm otoczenia. Oznacza to, że wyraźnie silniej zmobilizowani są do uzupełnienia swoich kwalifikacji zawodowych pracownicy mający poczucie zagrożenia zwolnieniami w procesie restrukturyzacji branży.

W kolejnej tabeli nr 14 opisano dane dotyczące deklarowanej gotowości pracowników kopalń i firm okotógórnicznych do zmiany swoich kwalifikacji, czyli przekwalifikowania się i przejścia do innych rodzajów zatrudnienia.

Tabela 14. Odpowiedzi pracownic/ków, czy w przypadku konieczności zmiany pracodawcy są skłonni do przekwalifikowania się (zmiany zawodu)?

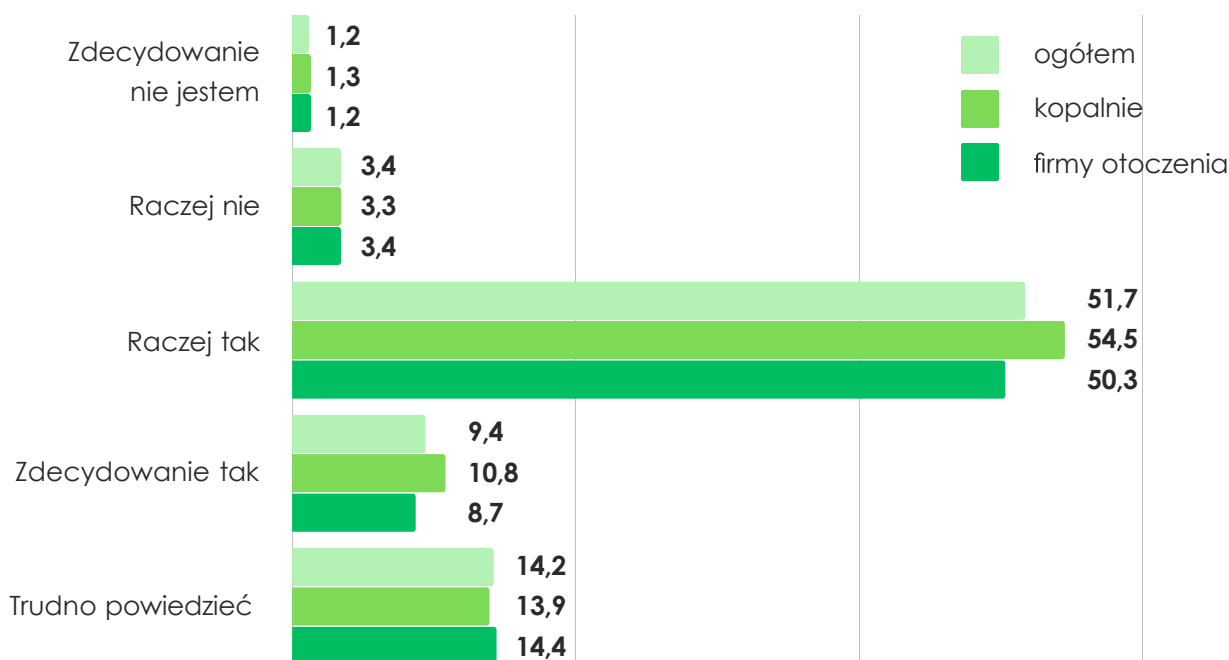
Zainteresowanie przekwalifikowaniem	Liczba odpowiedzi	% kadry kopalń	% z firm otoczenia	Z grupy odchodzących z branży	% ogółu badanych
	n	%	%	%	%
Zdecydowanie jestem	109	10,8	8,7	16,6	9,4
Raczej jestem	234	16,2	22,1	35,6	20,1
Trudno powiedzieć, to zależy od okoliczności	165	13,9	14,4	25,1	14,1
Raczej nie jestem	39	3,3	3,4	5,9	3,4
Zdecydowanie nie jestem	14	1,3	1,2	2,1	1,2
Bez zmiany pracy – nie pytani i brak odpowiedzi	601	54,5	50,2	14,7	51,8
Razem	1162	100	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

**Spośród 1162 badanych pracowników kopalń i firm okołogórnicznych prawie 1/3 - 29,5% jest skłonnych do zmiany swojego zawodu przez przekwalifikowanie się. W zbiorowości objętej ewentualnymi zmianami w zatrudnieniu jest ich 52,2%. Ponad połowa badanych zakładająca zmianę pracy w wyniku wygaszania działalności sektora wydobywczego jest zainteresowana przekwalifikowaniem się.** Na poziomie kopalń stanowią oni 48,8% kadry zagrożonej ewentualnymi redukcjami, a w firmach z ich otoczenia 53,7% mających poczucie, że mogą być zwalniani. Ustalono, że na kopalniach zdecydowanie zainteresowani przekwalifikowaniem się stanowią 10,8% wobec 8,7% takich deklaracji od kadr zatrudnionych w firmach z otoczenia. Licząc łącznie deklaracje: „zdecydowanie tak” i „raczej tak” wśród załóg kopalń skłonnych do podjęcia kursów służących przekwalifikowaniu się jest 27% pracujących, a w firmach z otoczenia nieco więcej, bo 30,8%. Cechy demograficzne i społeczne (płeć, wiek, wykształcenie, staż pracy) nie różnicują w sposób statystycznie istotny rozkładu deklaracji opisanych w tabelach nr 13 i 14.

Z kolei gotowość przekwalifikowania się pracowników dopuszczających odejście z sektora górniczego (tj. badani ze zbioru 658 osób – potencjalnie mogących zmienić pracę) obrazuje wykres nr 14.

Wykres 14. Gotowość ogółu kadry kopalń i firm otoczenia do przekwalifikowania się w przypadku zmiany miejsca pracy (dane w %, osobno dla każdej zbiorowości)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.



**Ponad połowa załóg kopalń i firm okołogórniczych (z liczby 1162 badanych) jest umiarkowanie gotowa do przekwalifikowania się w sytuacji czekających ją zmian związanych z redukcją miejsc pracy w sektorze wydobywczym (50,3% odpowiedzi „raczej tak”). Przeciwnego zdania są badani pracownicy, którzy w niewielkim procencie nie wykazują gotowości do takiej adaptacyjnej aktywności. To było mniej niż 5% pracowników. Znacznie większą, bo około 9 - 10 % część stanowią pracownicy zdecydowanie gotowi do przekwalifikowywania się.**

Wśród 658 badanych, którzy dopuszczają ewentualną zmianę pracy w ciągu kilku najbliższych lat, niemal 1/3 (31,3%) jest zainteresowana przekwalifikowaniem się. Podobny odsetek respondentów (30,9) nie jest gotowy na zmianę zawodu, a niemal 15% nie udzieliło odpowiedzi na ten temat.

#### **5.4. Zainteresowanie pracowników kopalń i firm okołogórniczych otwarciem własnej działalności gospodarczej**

W ramach badania poznano również stopień zainteresowania ankietowanych otwarciem własnej działalności gospodarczej. Badanym zadano pytanie następującej treści: *Czy w przypadku utraty zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy są zainteresowani otwarciem własnej działalności gospodarczej?*

**Spośród 658 pracowników sektora wydobywczego (spodziewających się zmiany pracy i niepewnych w tym zakresie) jest więcej takich, którzy nie planują otwarcia własnej działalności gospodarczej, niż ją zakładają.** Odpowiedzi „zdecydowanie nie” udzieliło ogółem 8,0% respondentów (5,9% na kopalniach i 9,1% w firmach), a „raczej nie” - 16,3% (15,4% z kopalni i 16,7% z firm okołogórniczych). Zdecydowanych na takie rozwiązanie jest 1,5% ogółu badanych (1,0% z kopalń i 1,7% z firm okołogórniczych), a raczej zdecydowanych - 4,0% badanych (5,4% na kopalniach i 3,2% w firmach). Założenie działalności gospodarczej w zależności od istniejących okoliczności planuje 16,5% całej próby (15,9% pracowników kopalń i 16,8% w firmach otoczenia górniczego). W powyższych wynikach pominięto odpowiedzi 504 respondentów – (53,8% ogółu badanych), którzy nie zamierzają w najbliższych latach zmieniać pracy.

**Deklarowanie chęci podjęcia prywatnej działalności gospodarczej występuje najliczniej wśród zatrudnionych w branży poniżej 10 lat pracy.** Nie różnicuje znacząco tych deklaracji płeć, zajmowane stanowisko, ani nawet wykształcenie ankietowanych pracowników.

## 6. Identyfikacja oczekiwań pracowników odnośnie wsparcia w zmianie ich aktywności zawodowej w związku z transformacją energetyczną Śląska

### 6.1. Oczekiwania pracowników w zakresie wsparcia w zmianie aktywności zawodowej – wprowadzenie

Kolejny rozdział poświęcono rozpoznaniu oczekiwań pracowników kopalń i firm okołogórnich dotyczących wsparcia w zmianie aktywności zawodowej, w tym działań outplacementowych. Zasadniczym celem tej części raportu jest zaprezentowanie oczekiwań pracowników w zakresie działań outplacementowych, mających doprowadzić do złagodzenia negatywnych skutków transformacji energetycznej i przeprowadzenia jej w sposób sprawiedliwy.

Respondentom zadano pytanie: *Czy w przypadku konieczności zmiany miejsc pracy, w wyniku transformacji energetycznej, oczekuje Pan/Pani wsparcia w znalezieniu nowego zatrudnienia?*

Opinii na ten temat udzielili respondenci zaliczeni do zbioru 658 pracowników, dopuszczających ewentualną zmianę zatrudnienia. Stanowią oni połączenie dwóch zbiorowości pracowników, którzy:

- zadeklarowali, że spodziewają się zmiany obecnego zatrudnienia (246 osób),
- lub mogą być skłonieni do tego przez sytuację, ale nie wiedzą, czy to nastąpi (412 osób).

Do tego połączonego zbioru zalicza się 215 pracowników kopalni i 443 pracowników firm okołogórnich.

**Spośród 658 pracowników na wsparcie ze strony pracodawców w znalezieniu nowego zatrudnienia oczekuje 80,1% spodziewających się odejścia z pracy lub nie wiedzących, czy to nastąpi (527 osób). Takie oczekiwania wyrażali częściej respondenci zatrudnieni w firmach okołogórnich - 82,4%, niż w kopalniach - 75,3%. Nie liczy na otrzymanie takiego wsparcia zaledwie 5,1% zatrudnionych (w tym 7,1% kadry z kopalń i jedynie 3,1% w firmach okołogórnich).**

**W całej badanej populacji, łącznie z pracownikami nie zamierzającymi zmieniać pracy (1162 osoby), daje to 45,4% wszystkich ankietowanych pracowników** - przy czym nieco częściej takie oczekiwania formułowali pracownicy przedsiębiorstw okołogórnich (47,2%) niż kopalni (41,6%). Na otrzymanie wsparcia w znalezieniu nowego zatrudnienia nie liczy 131 osób, czyli 11,3% ogółu pracowników.

Tabela 15. Czy pracownicy kopalń i firm otoczenia **oczekują** wsparcia w znalezieniu nowej pracy, w przypadku konieczności odejścia z obecnego miejsca zatrudnienia

Staż pracy	Miejsce zatrudnienia				Ogółem	
	Kopalnie		Firmy okotógórnice		pracownicy/e sektora w woj. śląskim	
	n	%	n	%	n	%
Nie oczekują wsparcia	53	13,7	78	10,1	131	11,3
Tak – oczekują na wsparcie	162	41,6	365	47,2	527	45,4
Nie odpowiadali - pewni utrzymania swego miejsca pracy	174	44,7	330	42,7	504	44,3
Razem	389	100	773	100	1162	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Podsumowując ten fragment wyników badań **przedstawiciele sektora wydobywczego w województwie śląskim liczą na zorganizowanie sprawnego systemu wsparcia dla pracowników odchodzących z branży górniczej i okotógórnicej do innych sektorów jako konsekwencji prowadzonej transformacji energetycznej, w tym dekarbonizacji polskiej gospodarki.**

Osoby, które nie oczekiwały wsparcia, zapytano o powody takiego wskazania. Ich odpowiedzi przedstawiono w tabeli nr 16.

Tabela 16. Uzyskane wskazania w odpowiedzi na pytanie: *Dlaczego nie oczekuje Pan/Pani wsparcia?*

Wskazana odpowiedź przez 131 odpowiadających	Liczba odpowiedzi	% z grupy odchodzących z branży	% ogółu badanych
	n	%	%
Przechodzę na emeryturę zanim nastąpią zmiany w moim zakładzie pracy	54	41,2	4,6
Zamierzam skorzystać z jednorazowej odprawy pieniężnej	20	15,3	1,7
Sam sobie poradzę, znajdę sam nową pracę	20	15,3	1,7
Skorzystam z innych świadczeń z ZUS	8	6,1	0,7
Nie zamierzam kontynuować pracy zawodowej	6	4,6	0,5

Będę korzystać ze świadczenia pomostowego	5	3,8	0,4
Przechodzę na urlop górniczy	4	3,1	0,3
Mam zawód poszukiwany, popularny na rynku	3	2,3	0,2
Inne, odpowiedzi wskazane przez pojedyncze osoby:			
- chcę pracować tu gdzie pracuję	1		
- boję się zmian, nie chcę zmieniać pracy	1		
- wrócę do wyuczonego zawodu	1		
- czeka na mnie wiele ofert	1		
- wyjadę za pracą	1		
- planuję wyjechać z kraju	1		
- założę firmę	1		
- zmienię zawód	1		
- zmienię pracę	1		
- mam sama pomysły	1		
- nie oczekuję, że ktoś mi pomoże, bo do tej pory nigdy żadnego wsparcia nie otrzymałam, zawsze musiałam sobie radzić sama	1	8,4	9,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Stwierdzić można, że **najważniejszym powodem braku zainteresowania wsparciem dla zwalnianych pracowników jest w obu grupach deklarowane/planowane przejście na emeryturę przed spodziewanymi zmianami**. Ten sam, nieliczny odsetek respondentów uważa, że sam sobie da radę w znalezieniu nowej pracy oraz, że zamierza powiązać swoje odejście z pracy ze skorzystaniem z jednorazowych odpraw pieniężnych. Wśród spodziewających się zwolnień w perspektywie kilku lat lub niepewnych swojej sytuacji zawodowej osoby wyrażające powyższe przekonania stanowią 15,3%.

Ponadto zapytano badanych, czy *wg nich pracownicy/e, którzy/e utracą pracę powinni być wspierani w znalezieniu nowego zatrudnienia*. Na powyższe pytanie **96,3% ogółu badanych odpowiedziało twierdząco**.

## 6.2. Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórniczych, objętych transformacją energetyczną wobec działań outplacementowych – rozwinięcie

### 6.2.1. Uwagi wprowadzające

W tej części opracowania przedstawiono oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórniczych wobec komponentów oferty outplacementowej, które pozwoliłyby zwiększyć szanse na znalezienie zatrudnienia wśród zwalnianych pracowników. Pracownicy byli pytani o następujące elementy działań outplacementowych:

- doradztwo zawodowe,
- przekwalifikowanie lub uzupełnienie kompetencji i kwalifikacji zawodowych,
- pośrednictwo pracy,
- pomoc psychologiczna,
- pomoc prawna,
- coaching i mentoring,
- rozwój umiejętności osobistych,
- rozwój umiejętności niezbędnych do poszukiwania pracy,
- wsparcie w zakresie założenia własnej działalności gospodarczej.

Wyniki badania w tym zakresie zaprezentowano w kolejnych podrozdziałach.

### 6.2.2. Stosunek badanych do doradztwa zawodowego

W pierwszej kolejności poproszono badanych pracowników o wyrażenie opinii na temat potrzeby **wsparcia w postaci świadczenia usług doradztwa zawodowego**. **Spośród 658 badanych dopuszczających ewentualną zmianę zatrudnienia - 276 osób, tj. 41,9% uznaje wspieranie pracowników tracących zatrudnienie poprzez doradztwo zawodowe za „bardzo potrzebne”, a 334 osoby, tj. 50,8% - za „raczej potrzebne”. Stanowi to łącznie 92,7% odpowiedzi twierdzących dotyczących tej formy wsparcia.**

Następnie zadano pytanie uszczegóławiające: *które elementy doradztwa zawodowego wydają się Pani/Panu najważniejsze?* Zebrane odpowiedzi opisuje tabela nr 17.

Tabela 17. Opinie badanych pracowników na temat najważniejszych form doradztwa zawodowego, udzielanego w ramach wsparcia dla osób tracących zatrudnienie w górnictwie i jego otoczeniu

Opcje w kafeterii pytania	Pracowników kopalni	Pracowników firm otoczenia	Ogółem
	%	%	%
Wybór kursu zawodowego ułatwiającego przekwalifikowanie	51,0	42,4	49,9
Wskazanie potencjalnych miejsc zatrudnienia	36,8	38,6	38,1
Omówienie możliwości zawodowych na lokalnym rynku pracy przy uwzględnieniu posiadanych kompetencji	32,6	32,4	32,5
Nakreślenie przyszłej ścieżki zawodowej	30,4	28,6	29,1
Przeprowadzenie testów ustalających predyspozycje zawodowe	19,6	16,0	16,9
Brak odpowiedzi	8,7	7,6	8,0
Uwaga - suma wielokrotnych wskazań na odpowiedzi nie równa się 100%	389 osób	773 osoby	1162 osób

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Najbardziej oczekiwaną formą doradztwa zawodowego jest pomoc w wyborze odpowiedniego kursu zawodowego, podnoszącego kwalifikacje pracowników. Jest to ważne dla połowy badanych kadr. Na drugim miejscu od doradcy zawodowego respondenci oczekują wskazania potencjalnych miejsc pracy - 1/3 (38%) badanych załóg. Miejsce trzecie uzyskało doradztwo w zakresie dopasowania aktualnych ofert pracy do posiadanych przez pracownika kompetencji – też blisko 1/3 wskazań (32,5%). Tuż za tą opcją ulokowało się oczekiwanie na doradztwo w zakresie przyszłej ścieżki zawodowej dla danego pracownika – 29% wskazań. Z kolei niecałe 17% badanych chciałoby skorzystać z testów zawodowych, badających ich predyspozycje. Praktycznie nie zauważa się różnic pomiędzy preferowanymi formami doradztwa zawodowego przez obydwie grupy badanych. Jedynie nieco większy (o 8,6%) odsetek pracowników kopalń niż przedsiębiorstw okołogórnicznych oczekuje od doradcy zawodowego pomocy w wyborze kursu zawodowego ułatwiającego przekwalifikowanie.

### **6.2.3. Stosunek badanych do przekwalifikowania lub uzupełnienia kompetencji i kwalifikacji zawodowych**

Wszystkim badanym zadano pytanie: *Czy w Pana/Pani opinii potrzebne jest wsparcie w postaci przekwalifikowania lub uzupełnienia kompetencji i kwalifikacji zawodowych (czyli np. skierowanie na kurs nowego zawodu, uzyskanie uprawnień czy pomoc w kontynuowaniu edukacji na poziomie np. szkoły średniej, podjęcia studiów wyższych lub podyplomowych).* **Spośród 1162 badanych pracowników kopalń i przedsiębiorstw okołogórnicznych ponad 1/3 (35,6%) uważa za bardzo potrzebne wsparcie w postaci przekwalifikowania lub uzupełnienia kompetencji i kwalifikacji zawodowych, a za „raczej potrzebne” 53,6% ogółu respondentów (co daje łącznie 89,2% odpowiedzi twierdzących), przy 1% stwierdzeń „raczej niepotrzebne”.** Uznającym potrzebę takiego wsparcia zadano pytanie uszczegóławiające odnoszące się do rodzajów działań związanych z przekwalifikowaniem lub uzupełnieniem kompetencji zawodowych, które w opinii badanych są najważniejsze. Wyniki zaprezentowano w tabeli 18.

Tabela 17. Opinie badanych pracowników na temat najważniejszych form doradztwa zawodowego, udzielanego w ramach wsparcia dla osób tracących zatrudnienie w górnictwie i jego otoczeniu

Opcje - podane w kafeterii	Liczba i procent wskazań kadry				% ogółu badanych	% z grupy odchodzących z branży
	Kopalń		Firm otoczenia			
	n	%	n	%		
Pomoc w uzyskaniu dodatkowych uprawnień (wymagań kwalifikacyjnych - np. SEP)	259	<b>66,6</b>	468	<b>60,5</b>	<b>62,6</b>	65,6
Zapewnienie udziału w innych kursach zawodowych (np. obsługi koparki, dźwigu, rachunkowości)	236	<b>60,7</b>	467	<b>60,4</b>	<b>60,5</b>	62,2
Pomoc w uzupełnieniu /podjęciu edukacji (w szkole zawodowej, średniej, na studiach wyższych lub na studiach podyplomowych)	115	<b>29,6</b>	202	<b>26,1</b>	<b>27,3</b>	27,5
Kurs obsługi komputera	147	<b>37,8</b>	109	<b>14,1</b>	<b>22,0</b>	22,3
Kursy języków obcych	154	<b>39,6</b>	99	<b>12,8</b>	<b>21,8</b>	23,4
Kursy obsługi specjalistycznych programów komputerowych	148	<b>38,0</b>	90	<b>11,6</b>	<b>20,5</b>	22,5
Razem	Odpowiedzi wielokrotnego wyboru przekraczają sumę 100%				% od 1162 os.	% od 658 osób

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Najbardziej preferowaną przez badanych pracowników kopalni i zakładów otoczenia górniczego, zagrożonych zwolnieniami jest pomoc w uzyskaniu konkretnych zawodowych uprawnień tj. kursów i szkoleń podnoszących kompetencje w zakresie SEP, obsługi specjalistycznych maszyn czy urządzeń technicznych lub ewentualnie uprawnień z zakresu rachunkowości (takie odpowiedzi wybierało ok. 2/3 respondentów). Kompetencje z zakresu języków obcych i obsługi programów komputerowych były wskazywane przez jedną czwartą badanych pracowników.

## 6.2.4. Stosunek badanych do pośrednictwa zawodowego ułatwiającego odchodzenie pracowników z sektora górniczego

Ankietowanym przedstawiono pytania o opinie w sprawie korzystania z pośrednictwa pracy, które zdefiniowano w kwestionariuszu ankiety w następujący sposób: „pośrednictwo pracy – to pomoc udzielana przez pośrednika/czkę pracy w poszukiwaniu i analizie ofert pracy dla konkretnej osoby, przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych stosownych do danego ogłoszenia, indywidualne przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej”. Respondentów zapytano czy w ich opinii takie wsparcie jest potrzebne?

**85,3% badanych pracowników sektora wydobywczego uznaje za potrzebną we wspieraniu zwalnianych pracowników pomoc w formie pośrednictwa pracy (przy czym 1/3 respondentów zdecydowanie, a ponad połowa - umiarkowanie).**

Za „bardzo potrzebne” uznało pomoc pośredników pracy 32,1% ogółu - w tym na kopalniach - 33,7%; natomiast za „raczej potrzebne” 53,2% całej próby - z nieco mniejszym udziałem kadr kopalni - 49,6%. Nie jest to potrzebne zdaniem zaledwie 2% badanych w tym sondażu pracowników.

Tabela nr 19 zestawia obraz preferowanych form działalności pośredników pracy na rzecz aktywizacji osób zmieniających zatrudnienie w sektorze wydobycia węgla kamiennego i jego otoczeniu.

Tabela 19. Opinie pracowników oczekujących na pomoc w przekwalifikowaniu się, które działania związane z uzupełnieniem kompetencji zawodowych są najważniejsze?

Opcje – podane w kafeterii pytania	Uzyskane odpowiedzi					% ogółu badanych	% z grupy odchodzących z branży		
	Łącznie		Kopalnie		Firmy otoczenia				
	n	%	n	%	n			%	
Analiza ofert pracy pod kątem potrzeb i możliwości pracownika	693	55,3	215	55,3	478	61,8	59,6	58,4	
Pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych (cv, list motywacyjny)	517	42,4	165	42,4	352	45,5	44,5	46,3	
Pomoc w poszukiwaniu ogłoszeń i miejsc pracy	397	74,8	291	74,8	106	13,7	34,2	44,2	
Przygotowanie do konkretnej rozmowy kwalifikacyjnej	257	39,8	155	39,8	102	13,2	22,1	31,1	
Razem	Odpowiedzi wielokrotnego wyboru przekraczają sumę 100%					% od 1162 os.	% od 658 os.		

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.



Dane z tabeli nr 19 wskazują ciekawą informację. **Osoby zakładające odejście z pracy w kopalni zdecydowanie częściej niż w firmach z ich otoczenia oczekują od pośrednika pracy pomocy w poszukiwaniu ogłoszeń i miejsc pracy (74,8% wobec 13,7%), a także w przygotowaniu do konkretnej rozmowy kwalifikacyjnej (39,8% wobec 13,2%). Natomiast około 60% pracowników obydwu grup liczy na wsparcie pośredników pracy w analizowaniu ofert pracy pod kątem swoich potrzeb i możliwości.** Rozkład tych odpowiedzi jest generalnie podobny w różnych kategoriach płci, wieku, stażu pracy czy zajmowanego stanowiska służbowego.

#### **6.2.5. Stosunek badanych do pomocy psychologicznej wspierającej pracowników w procesie odchodzenia z sektora górniczego**

Następnym zagadnieniem, o jakie pytano, są opinie pracowników w sprawie korzystania z pomocy psychologicznej. Zdefiniowano ją w kwestionariuszu ankiety następująco: „pomoc psychologiczna – to wsparcie psychologiczne w zakresie radzenia sobie ze stresem związanym ze zmianą miejsca pracy, poprawą własnego wizerunku, motywacją, odnalezieniem się w procesie zmiany itd.”

Zapytano respondentów - *Czy w Pana/Pani opinii takie wsparcie jest potrzebne?*

**Potrzebę skorzystania z pomocy psychologicznej w trakcie zmiany miejsca pracy zauważa łącznie prawie 2/3 badanych sektora wydobywczego. Przy czym 1/5 ogółu badanych (1/4 pracujących w kopalni) wyraża się zdecydowanie w tej kwestii, natomiast prawie połowa- umiarkowanie.** Pomoc psychologiczna nie jest potrzebna zdaniem zaledwie 5,4% ogółu badanych pracowników, przy 24,6% stwierdzeń „*trudno powiedzieć*” i 3,7% braku odpowiedzi.

Za „*bardzo potrzebne*” uznało pomoc psychologiczną 19,6% ogółu - w tym na kopalniach 24,7%; natomiast za „*raczej potrzebne*” - 46,6% całej próby - z nieco mniejszym udziałem kadr kopalni - 39,1%. W tabeli nr 20 przedstawiono szczegółowe zestawienie wyników badania.



Tabela 20. Opinie pracowników wobec oferowania pomocy psychologicznej osobom wymagającym zmiany miejsca pracy i przekwalifikowania się - które elementy wsparcia psychologicznego zwalnianych pracowników wydają się najważniejsze?

Opcje - podane w kafeterii pytania	Liczba odpowiedzi			% ogółu badanych	% z grupy odchodzących z branży
	Łącznie	Kopalnie	Firmy otoczenia		
	n	n	n	%	%
Radzenie sobie ze stresem w sytuacji utraty/zmiany pracy	432	138	294	<b>37,2</b>	39,7
Radzenie sobie w procesie zmian związanych z utratą/zmianą pracy	418	126	292	<b>36,0</b>	36,5
Zwiększenie motywacji do poszukiwania nowego zatrudnienia	341	188	153	<b>29,3</b>	29,0
Radzenie sobie w sytuacjach konfliktowych w zw. z utratą pracy	273	84	189	<b>23,5</b>	23,7
Podejmowanie decyzji w trakcie poszukiwania nowego zatrudnienia	220	62	158	<b>18,9</b>	19,5
Praca nad podniesieniem samooceny i pozytywnego wizerunku	178	67	111	<b>15,3</b>	16,0
Poprawa umiejętności komunikacji (rozmowy) z innymi osobami	142	50	92	<b>12,2</b>	13,2
Razem	Odpowiedzi wielokrotnego wyboru przekraczają sumę 100%			% od 1162 os.	% od 658 os.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

**Do najważniejszych elementów pomocy psychologicznej, oferowanej potencjalnie zwalnianym pracownikom sektora wydobywczego, respondenci zaliczyli:**

- **radzenie sobie ze stresem w sytuacji utraty/zmiany pracy (37,2 ogółu badanych),**
- **radzenie sobie w procesie zmian związanych z utratą/zmianą pracy (36,0%),**
- **zwiększenie motywacji do poszukiwania nowego zatrudnienia (29,3%).**

Stosunek ankietowanych do udzielania zwalnianym pracownikom z kopalń i firm okołogórnich pomocy psychologicznej jest w ogólnym planie pozytywny. Jednak praktyczne zorientowanie takiej pomocy w opinii nieco ponad jednej trzeciej badanych, może najlepiej służyć do radzenia sobie ze stresem w procesie zmiany zatrudnienia. Bliskie jest tym opiniom oczekiwane wsparcie motywujące do poszukiwania nowej pracy. Najmniej przydatne – wskazywane przez 15-12% badanych jest wspieranie pracowników w zakresie poprawy ich samooceny oraz umiejętności komunikacyjnych w rozmowach o pracę. Opinie powyższe nie różnicują się znacząco ze względu na miejsce zatrudnienia badanych, ani także przez ich cechy społeczno-demograficzne.

## 6.2.6. Stosunek badanych do pomocy prawnej wspierającej pracowników w procesie odchodzenia z sektora górniczego

Badanych zapytano o opinie dotyczące ich oczekiwań w zakresie korzystania z pomocy prawnej. W kwestionariuszu ankiety zdefiniowano ją następująco: „Pomoc prawna – to wsparcie prawne w zakresie np. rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy, zapewnienia świadczeń w okresie poszukiwania pracy oraz pomoc w zakresie zawarcia nowego stosunku pracy”.

**Potrzebę skorzystania z pomocy prawnej w trakcie zmiany miejsca pracy zauważa łącznie 86,7% badanych sektora wydobywczego. Przy czym zdecydowanie taką potrzebę widzi 38,2% respondentów (24,7% zatrudnionych w kopalniach), a umiarkowanie -48,5% respondentów.**

Za niepotrzebną uważa ją zaledwie 1,9% ogółu badanych.

38,2% ogółu badanych uznało pomoc prawną za „bardzo potrzebną” (w tym na kopalniach 24,7%), natomiast za „raczej potrzebną” - 48,5% całej próby.

W tabeli 21 zaprezentowano opinie respondentów na temat zakresu pomocy prawnej udzielanej pracownikom w przypadku konieczności zmiany miejsca pracy i przekwalifikowania się.

Tabela 21. Opinie na temat zakresu pomocy prawnej oferowanej osobom wymagającym zmiany miejsca pracy i przekwalifikowania się

Opcje - podane w kafeterii pytania	Liczba odpowiedzi			% ogółu badanych	% z grupy odchodzących z branży
	łącznie	Kopalnie	Firmy otoczenia		
	n	n	n	%	%
Wsparcie przy rozwiązaniu dotychczasowego stosunku pracy (z uwzględnieniem kwestii dotyczących należnych świadczeń, odpraw, terminów, okresów wypowiedzenia itp.)	598	189	409	<b>51,5</b>	50,0
Wsparcie w okresie poszukiwania pracy (rejestracja w UP, okresy bez składek, przysługujące świadczenia i zasiłki, z uwzględnieniem zasad ochrony przewidziane w kodeksie pracy)	700	403	297	<b>62,2</b>	62,6
Wsparcie i pomoc w zakresie zawarcia nowego stosunku pracy	463	149	314	<b>39,8</b>	42,6
Razem	Odpowiedzi wielokrotnego wyboru przekraczają sumę 100%			% od 1162 os.	% od 658 osób

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

**W opinii ponad 60% ankietowanych najważniejszym elementem wsparcia prawnego powinna być pomoc w okresie poszukiwania pracy (jednakowe odsetki odpowiedzi dotyczą ogółu badanych i grupy podlegającej zwolnieniom), a dla połowy respondentów – pomoc przy rozwiązaniu dotychczasowego stosunku pracy (z uwzględnieniem kwestii dotyczących należnych świadczeń, odpraw, terminów, okresów wypowiedzenia itp.).** Dla niemal 40% badanych przydatne jest wsparcie udzielane w okresie zawierania nowej umowy o zatrudnienie. Powyższe opinie nie różnicuje miejsce zatrudnienia ani kryteria społeczno-demograficzne.

### **6.2.7. Stosunek badanych do coachingu wspierającego motywację i rozwój umiejętności osobistych pracowników odchodzących z sektora górniczego**

Kolejną formą wsparcia, o którą zapytano badanych pracowników były ich potrzeby w zakresie pomocy specjalistów motywujących do osiągnięcia nowych celów w czasie zmiany rodzaju zatrudnienia. Usługi coachingu i mentoringu opisano w kwestionariuszu ankiety następująco: *„coaching lub mentoring – pomoc specjalisty/ki w motywowaniu i dążeniu do celu, jakim jest skuteczne znalezienie nowej pracy”*.

Na pytanie – *„Czy w Pana/Pani opinii takie wsparcie jest potrzebne?”* 14,5% ogółu ankietowanych wyraziło opinię, że jest *„bardzo potrzebne”*, a 37,6%, że *„raczej potrzebne”*. Opinii negatywnych w sprawie wsparcia przez coaching było łącznie 9,9%.

Kolejną kwestią było ustalenie potrzeb w zakresie rozwoju umiejętności miękkich zdefiniowanych w ankiecie jako umiejętności osobiste: *„rozwój umiejętności osobistych - jest wsparciem w zakresie podwyższenia kompetencji w takich obszarach jak: skuteczna komunikacja, funkcjonowanie w zmianie ścieżki zawodowej, autoprezentacja, zarządzanie czasem itp.”*

Odpowiedzi w sprawie oczekiwanego wsparcia w obszarach rozbudowy umiejętności skutecznej komunikacji, autoprezentacji, zarządzania czasem na etapie poszukiwania nowej ścieżki zawodowej także wskazują na wysoki poziom takich potrzeb u respondentów. Pomoc tego rodzaju 19,6% uważa za *„bardzo potrzebną”*, a 59,9% za *„raczej potrzebną”*. Opinii negatywnych w sprawie tego rodzaju wsparcia było łącznie zaledwie 2,5%.

**Wynika z tego wniosek, że znacznie lepiej odbierane będzie wsparcie w zakresie rozwoju umiejętności osobistych od coachingu.** Większa część pracowników preferuje wsparcie w rozwijaniu umiejętności osobistych (łącznie 79,5%) niż motywacyjnych usług coachingu (52,1% wskazań). W kwestii coachingu nie ma większych różnic we wskazaniach między pracownikami kopalń i firm okołogórniczych. Za wspieraniem rozwoju umiejętności osobistych opowiedziało się 25% kadry kopalń, przy 17% pracowników pozostałych firm, określając tę pomoc jako bardzo ważną. Rozwijanie umiejętności osobistych uznaje za raczej potrzebne 65% pracowników firm okołogórniczych oraz połowa badanych pracowników kopalń.

Tabela 22. Opinie pracowników oczekujących na pomoc w przekwalifikowaniu się związanym z rozwojem osobistym

Opcje - podane w kafeterii pytania	Liczba odpowiedzi			% ogółu badanych	% z grupy odchodzących z branży
	Łącznie	Kopalnie	Firmy otoczenia		
	n	n	n	%	%
Pokonywanie oporów wobec zmian	558	163	359	<b>48,0</b>	50,9
Radzenie sobie ze stresem	439	148	291	<b>37,8</b>	40,9
Komunikacja z innymi osobami	405	148	257	<b>34,9</b>	33,7
Autoprezentacja i wizerunek	367	126	241	<b>31,6</b>	38,9
Zarządzanie czasem własnym (organizacja pracy)	199	100	99	<b>17,1</b>	16,1
Razem	Odpowiedzi wielokrotnego wyboru przekraczają sumę 100%			% od 1162 os.	% od 658 osób

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Pracownicy sektora wydobywczego spodziewający się w najbliższych latach utraty pracy (658 osób) za najważniejsze komponenty rozwoju osobistego uznają pokonywanie oporów wobec zmian, radzenie sobie ze stresem oraz umiejętność autoprezentacji i budowania wizerunku.

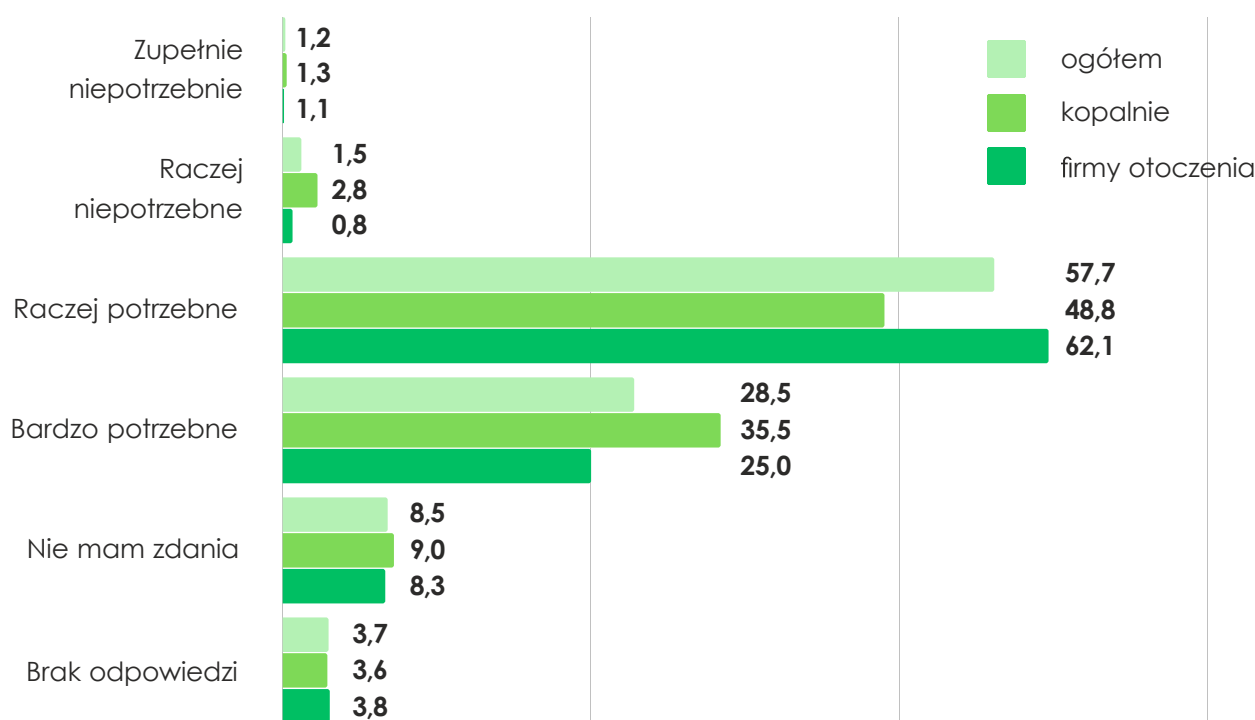
## 6.2.8. Potrzeby w zakresie rozwoju umiejętności poruszania się na rynku pracy pracowników odchodzących z sektora górniczego

Następny aspekt objęty badaniem dotyczył oczekiwań respondentów, związanych ze wsparciem kształtującym umiejętności niezbędne do poszukiwania pracy. W kwestionariuszu ankiety zdefiniowano ten rodzaj pomocy następująco: „*rozwój umiejętności niezbędnych do poszukiwania pracy – jest wsparciem w zakresie poruszania się po rynku pracy, przygotowania CV i listu motywacyjnego, nauczania zasad zachowania się podczas rozmowy kwalifikacyjnej*”.

Za „bardzo potrzebne” uznało tego rodzaju pomoc 28,5% ogółu badanych - w tym na kopalniach 35,5%; natomiast za „raczej potrzebne” - 57,5% całej próby - z nieco mniejszym udziałem kadr kopalni - 48,8%, przy 62,1% kadr z firm otoczenia jednostek górniczych.

Rozwijanie takich umiejętności jest „raczej niepotrzebne” zdaniem zaledwie 1,5% ogółu badanych (2,8% pracowników kopalni). Dane te obrazuje pełniej wykres nr 15. Różnice opinii badanych załóg są istotne statystycznie i wskazują na nieco silniej odczuwane potrzeby w tym zakresie przez pracujących w kopalniach niż w firmach z ich otoczenia.

Wykres 15. Opinie kadry kopalń i firm otoczenia na temat wsparcia w zakresie rozwoju umiejętności poszukiwania pracy i poruszania się na rynku zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Także w tym przypadku wskazano respondentom szereg umiejętności i zapytano, które z nich uważają za najważniejsze – przy czym mogli oni wskazać więcej niż jedną odpowiedź. Wyniki tych wyborów przedstawia tabela nr 23.

Tabela 23. Opinie pracowników oczekujących wsparcia związanego z poruszaniem się na rynku pracy

Opcje - podane w kafeterii pytania	Liczba odpowiedzi			% ogółu	% z grupy
	Łącznie	Kopalnie	Firmy otoczenia	badanych	odchodzących z branży
	n	n	n	%	%
Weryfikacja ofert pracy pod kątem własnych predyspozycji i oczekiwań	631	199	432	<b>54,3</b>	51,5
Przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny, itp.)	538	158	380	<b>46,3</b>	47,3
Negocjowanie warunków pracy i płacy	431	148	283	<b>31,6</b>	45,1
Poszukiwanie i analiza ofert pracy	334	125	209	<b>28,7</b>	31,8
Zasady zachowania podczas rozmowy kwalifikacyjnej	329	121	208	<b>28,3</b>	29,6
Ocena i porównanie warunków pracy zaproponowanych przez pracodawcę pod kątem rodzaju umowy, godzin pracy, czasu dojazdu itp.	229	87	142	<b>19,7</b>	18,5
Razem	Odpowiedzi wielokrotnego wyboru przekraczają sumę 100%			% od 1162 os.	% od 658 osób

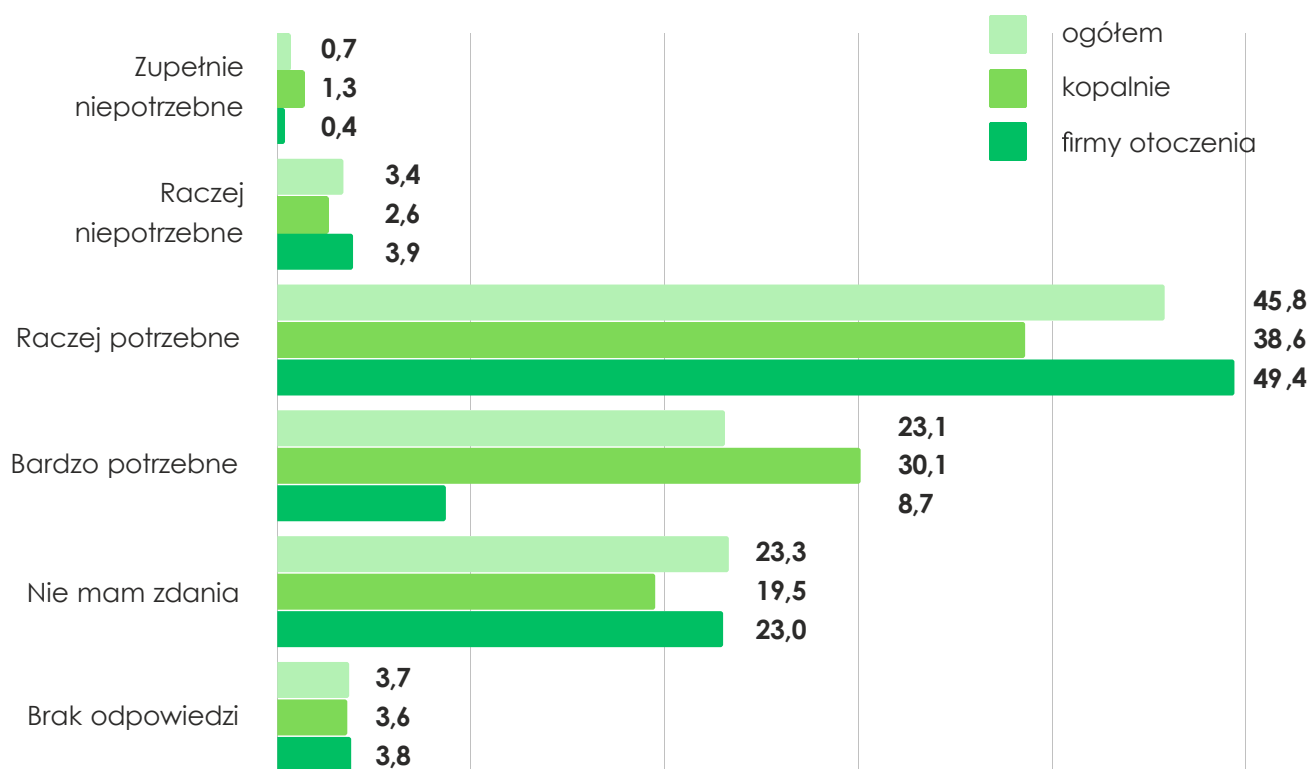
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Najważniejszym wg respondentów wsparciem jest pomoc pracownikom w zakresie weryfikacji ofert pracy pod kątem własnych predyspozycji i oczekiwań. Taką potrzebę zgłosiło ogółem 54% ankietowanych, a w zbiorowości osób dopuszczających odejście z obecnego miejsca pracy - 51,5% badanych. Także pomoc w przygotowywaniu dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny, itp.) wskazała prawie połowa pracowników kopalni i firm okołogórnich.

## 6.2.9. Stosunek badanych do wsparcia w założeniu własnej działalności gospodarczej

Kolejną formą wsparcia, o którą zapytano pracowników, to pomoc w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej i sprawdzeniu opłacalności pomysłu na własny biznes. Wykres nr 16 obrazuje uzyskane wyniki.

Wykres 16. Oczekiwanie kadry kopalń i firm otoczenia na wsparcie w zakresie założenia własnej działalności gospodarczej (dane w % osobno dla każdej zbiorowości)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Wsparcie w zakresie założenia własnej działalności gospodarczej za umiarkowanie potrzebne uznaje 45,8% badanych pracowników kopalń i przedsiębiorstw okołogórnich, a za bardzo potrzebne – prawie ¼ respondentów (23,1%). Odpowiedzi negatywne na ten temat dotyczyły łącznie 4,1% badanych. Dość duży odsetek respondentów, bo prawie ¼ respondentów, nie miał zdania na ten temat.

Odpowiedzi na pytanie o przydatność wsparcia w zakresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej i doradztwa w kwestii opłacalności pomysłu na własny biznes zróżnicowane są pomiędzy pracownikami kopalń i firm okołogórnich w sposób umiarkowany, ale statystycznie istotny. Różnica pomiędzy pracownikami kopalń i przedsiębiorstw okołogórnich, uznającymi to wsparcie za bardzo potrzebne wynosi 7% na korzyść zakładów górniczych.



Aby doprecyzować formy oczekiwanego wsparcia czy też ustalić strukturę działań w tym zakresie, zadano badanym pytania uszczegóławiające. Wybory w tym zakresie prezentuje tabela nr 24.

Tabela 24. Opinie pracowników na temat zakresu wsparcia służącego podejmowaniu własnej działalności gospodarczej

Opcje - podane w kafeterii pytania	Liczba odpowiedzi			% ogółu badanych	% z grupy odchodzących z branży
	łącznie	Kopalnie	Firmy otoczenia		
	n	n	n	%	%
Pomoc w opracowaniu biznesplanu - wsparcie w zakresie oceny zasadności i opłacalności prowadzenia własnej firmy	585	204	381	<b>50,3</b>	51,8
Zapoznanie z możliwościami dofinansowania własnej działalności gospodarczej (dotacje)	446	160	286	<b>38,4</b>	41,6
Zapoznanie z obowiązkami związanymi z zarejestrowaniem działalności gospodarczej - wybór formy prawnej, opodatkowania itp.	441	150	291	<b>38,0</b>	36,2
Przedstawienie obowiązków związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej (ZUS, US, konto bankowe itd.)	396	124	272	<b>34,1</b>	33,4
Razem	Odpowiedzi wielokrotnego wyboru przekraczają sumę 100%			% od 1162 os.	% od 658 os.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Pomoc w opracowywaniu biznesplanu, a szczególnie opłacalności inwestowania w prowadzenie własnej firmy na wybranym obszarze rynku oraz zapoznanie zainteresowanych taką działalnością gospodarczą z możliwościami jej dofinansowania, to dwie główne formy oczekiwanego wsparcia związanego z ewentualnym zakładaniem prywatnego biznesu przez odchodzących z kopalń i firm z ich otoczenia.

Zestawiono te kwestie także z doświadczeniami samych respondentów w zakresie prowadzenia własnych firm lub działalności gospodarczej na własny rachunek. Przede wszystkim ustalono poprzez pytanie nr 14 kwestionariusza ankiety, że w okresie badań prowadziło swoją działalność gospodarczą 1,8% pracowników kopalń i 2,2% z firm okołogórnicznych. Natomiast miało takie doświadczenia w przeszłości 8% kadry kopalń

i 7% zatrudnionych w firmach z ich otoczenia (dane szczegółowe obrazuje prezentowany w rozdziale 4 - wykres nr 10). W tym zakresie brakuje istotnych różnic statystycznych pomiędzy badanymi załogami.

Zestawienie zawarte w tabeli nr 25 pokazuje korelacje opinii z doświadczeniami w prowadzeniu działalności gospodarczej.

Tabela 25. Potrzeba doradztwa służącego podejmowaniu własnej działalności gospodarczej a doświadczenia badanych pracowników sektora, zagrożonych utratą zatrudnienia w górnictwie z prowadzeniem prywatnej przedsiębiorczości

Opinie o potrzebie doradztwa w zakresie założenia własnej działalności gospodarczej	Własna działalność gospodarcza			Pewni utrzymania miejsc pracy	Ogółem
	Nie - nigdy	Tak – kiedyś prowadzi ł/a	Tak – obecnie prowadzi i pracuje		
	%	%	%		
Bardzo potrzebne	21,7	28,2	16,8	23,6	23,1
Raczej potrzebne	48,7	55,3	37,5	42,6	45,8
Raczej niepotrzebne	4,6	1,2	0,0	3,0	3,4
Zupełnie nie jest potrzebne	0,7	1,2	4,1	0,5	0,7
Nie ma zdania	21,9	12,9	37,5	25,3	23,3
Nie odpowiedzieli na to pytanie	2,4	1,2	4,1	5,0	3,7
Razem	Suma po 100% dla każdej grupy				100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Największą potrzebę doradztwa w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej artykułują pracownicy sektora wydobywczego, którzy w przeszłości prowadzili swoje firmy (83,5% - łącznie odpowiedzi „bardzo potrzebne” i „raczej potrzebne”).

Rezygnacja z prowadzenia takiej aktywności biznesowej może wskazywać na trudne doświadczenia w tym zakresie. Osoby, które prowadziły własny biznes są świadome potrzeby zdobywania wiedzy na ten temat. Wśród pracowników sektora wydobywczego, którzy takiej działalności nigdy nie prowadzili, potrzebę doradztwa dostrzegają łącznie 70,4% respondentów, a wśród nielicznej grupy obecnie prowadzących własne firmy (1,8% w kopalniach, a 2,2% w firmach z ich otoczenia) – 54,3% badanych. Stosunkowo duży odsetek osób prowadzących własne firmy nie miał także wyrobionego zdania na ten temat (37,5%).

## 7. Preferencje badanych dotyczące wybranych aspektów organizacji procesu wsparcia dla pracowników odchodzących z pracy w sektorze górnictwem

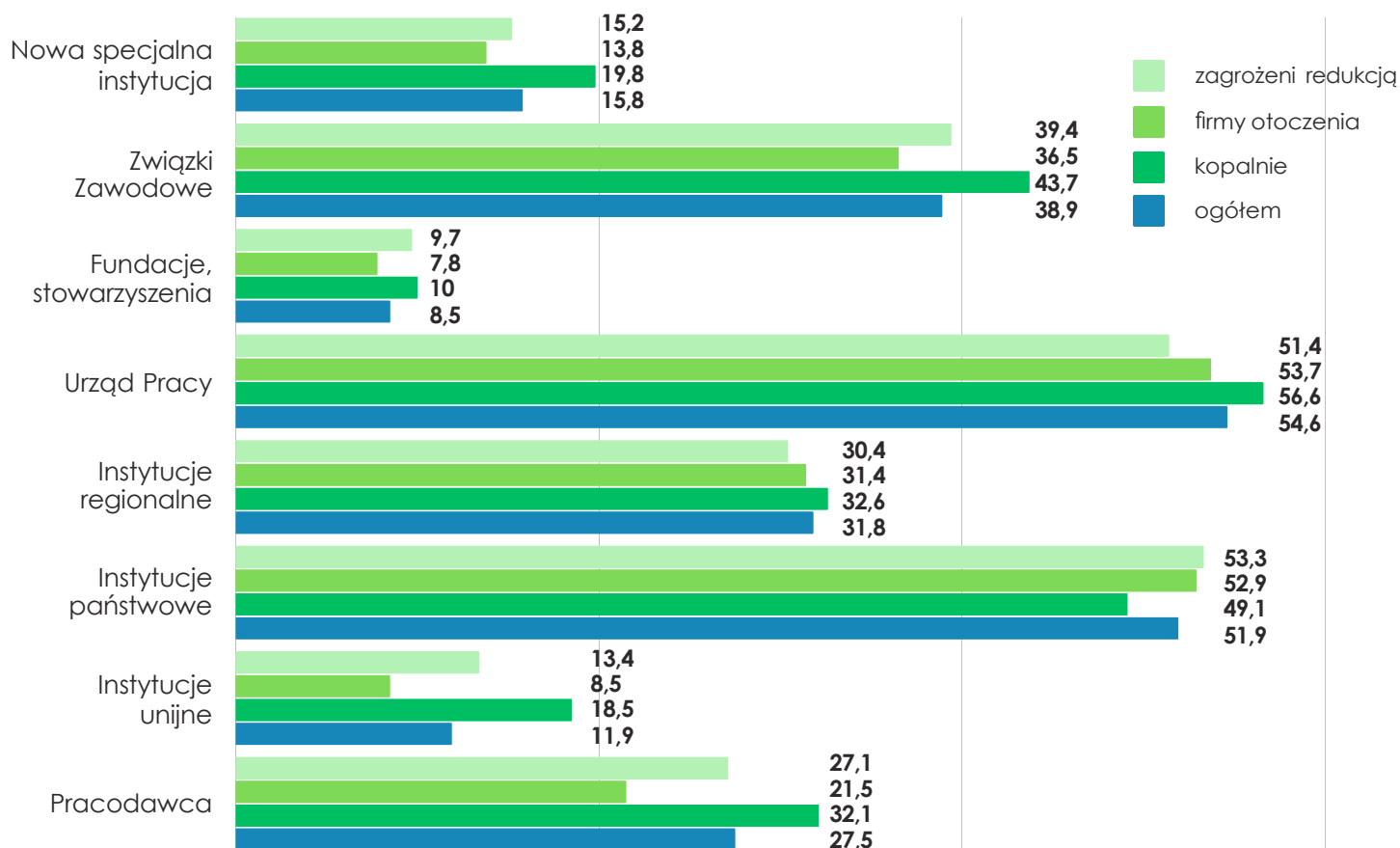
### 7.1. Preferowane podmioty organizujące wsparcie dla odchodzących z pracy pracowników kopalń i firm okołogórnictwem

W rozdziale tym przedstawiono wyniki badań odnoszących się do trzech aspektów związanych z organizacją procesu wspierania pracowników odchodzących z pracy w sektorze górnictwem, a dotyczących:

- podmiotów organizujących wsparcie,
- źródeł finansowania działań wspierających,
- czasu udzielania wsparcia.

Opinie respondentów dotyczące preferowanych instytucji, które powinny zająć się zorganizowaniem wsparcia dla zwalnianych pracowników sektora wydobywczego ilustruje wykres nr 17.

Wykres 17. Opinie respondentów na temat instytucji, które powinny organizować wsparcie dla zwalnianych pracowników sektora wydobywczego (dane w % dla każdej grupy badanych)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

**Kluczowymi podmiotami, które zdaniem ogółu respondentów (1162 osób), powinny organizować wsparcie dla zwalnianych pracowników sektora wydobywczego, są:**

- **powiatowe urzędy pracy (54,6% wskazań),**
- **instytucje państwowe (51,9% wskazań),**
- **oraz związki zawodowe (38,9%),**

przy czym pracownicy kopalni silniej akcentują od instytucji państwowych (różnica prawie 7% wskazań) rolę urzędów pracy.

W przypadku pracowników odczuwających zagrożenie utratą pracy (658 badanych) proporcje te układają się odwrotnie – na pierwszym miejscu typowane są instytucje państwowe (53,3% badanych), a na drugim - powiatowe urzędy pracy (51,4% badanych). Dla nich związki zawodowe także powinny mieć ważny udział w tym procesie (39,4%). W tej grupie załogi kopalń wskazują w nieco wyższym stopniu (43,7%) pomoc organizacji związkowych za ważną dla procesu przechodzenia pracowników do innych rodzajów zatrudnienia. Dość stabilne są opinie o roli instytucji regionalnych, plasujące się na czwartym miejscu, na które liczy około 1/3 ankietowanych z każdej wyróżnionej kategorii pracowników (31,8% ogółu badanych).

Z kolei rolę pracodawcy w procesie organizowania wsparcia dla zwalnianych pracowników sektora wydobywczego dostrzega nieco mniej niż 1/3 załóg kopalń (32,1% badanych) oraz nieco ponad 1/5 (21,5%) pracowników firm z otoczenia górnictwa.

Ważnym sygnałem dla interesariuszy procesu transformacji w regionie jest widoczny duży sceptycyzm respondentów co do roli, jaką miałyby odgrywać w procesie przepływu pracowników i wspierania osób zwalnianych z pracy w górnictwie, specjalnie powołana w tym celu nowa instytucja. Pomysł powołania nowej instytucji spotkał się ze znacznie mniejszym poparciem (15,8% badanych). Restrukturyzacja zatrudnienia z jej udziałem jest oczekiwana najbardziej wśród pracowników kopalń (niemal co piąty - 19,8% z nich uważa to za przydatne rozwiązanie), zaś najmniej - wśród firm kooperujących z górnictwem (13,8% badanych). Ogółem, zaledwie co szósty ankietowany widzi przydatność powoływania nowej instytucji dla usprawnienia procesu restrukturyzacji i wspierania osób odchodzących z przemysłu wydobywczego. Z kolei zaangażowanie w pomoc instytucji unijnych spotkało się z zainteresowaniem 11,9% respondentów. Przy czym na organizację wsparcia ze strony instytucji unijnych liczy 18,5% załóg kopalń, 8,5% pracujących w zakładach kooperujących z górnictwem oraz 13,4% osób z grupy zagrożonej zwolnieniami. Najmniejszą popularnością w organizowaniu ewentualnej pomocy zwalnianym pracownikom sektora wydobywczego cieszą się organizacje pozarządowe (fundacje, stowarzyszenia). Zaledwie 8,5% respondentów oczekiwałoby od nich tego rodzaju wsparcia.

Szczegółowe wyniki na ten temat zamieszczono w tabeli nr 26.

Tabela 26. Podmioty, którym w opinii badanych, należałoby powierzyć organizowanie wsparcia dla osób tracących zatrudnienie w wyniku procesu dekarbonizacji gospodarki w regionie

Opcje w kafeterii pytania	Ogółem	Kopalnie	Firmy otoczenia	Odchodzący z branży	
	n	n	n	n	%
Pracodawca	319	125	194	178	27,1
Instytucje państwowe	600	191	409	351	53,3
Instytucje regionalne	370	127	243	200	30,4
Urząd Pracy	635	220	415	338	51,4
Instytucje unijne	138	72	66	88	13,4
Związki zawodowe	452	170	282	259	39,4
Fundacje i stowarzyszenia	99	39	60	64	9,7
Nowa specjalnie powołana instytucja	184	77	107	100	15,2
Razem - suma odpowiedzi wielokrotnego wyboru przekracza 100%	1162 osób	389 osób	773 osoby	658 osób	239,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Dane w tabeli 26 zamyka kolumna z odsetkami wskazań uzyskanych od pracowników zagrożonych utratą zatrudnienia w najbliższych latach lub niepewnych utrzymania swojego miejsca pracy jako konsekwencji procesu transformacji energetycznej regionu. Przeciętnie każdy z ankietowanych wskazał na co najmniej 2,4 instytucji, które powinny uczestniczyć we wspieraniu pracowników odchodzących z pracy w tym sektorze gospodarki. Przy czym 273 osoby wskazały trzy lub więcej instytucji, mających ich zdaniem udzielać wsparcia pracownikom odchodzącym ze swoich obecnych zakładów pracy, 229 osób wybierało tylko jedną instytucję, w tym aż 77 osób urząd pracy, 134 badanych wybierało dwie instytucje, a 22 osoby nie dokonały żadnego wyboru.

## 7.2. Opinie na temat źródeł środków i czasu udzielania wsparcia pracownikom odchodzącym z pracy w sektorze górniczym

Dwie końcowe kwestie, o jakie zapytano w kwestionariuszu ankietowanych pracowników kopalń i firm okołogórniczych w województwie śląskim, dotyczyły źródeł pozyskiwania środków pomocowych oraz czasu udzielania wsparcia pracownikom odchodzącym z pracy w tych jednostkach. Wyniki odpowiedzi obrazują tabele nr 27 i 28.

Tabela 27. Opinie badanych pracowników na temat źródeł, z jakich należy pozyskać środki do sfinansowania programów wsparcia dla osób tracących zatrudnienie w górnictwie i jego otoczeniu

Opcje w kafeterii pytania	Ogółem	Kopalnie	Firmy otoczenia	Odchodzący z branży	
	n	n	n	n	%
Ze środków europejskich	914	322	592	528	80,2
Ze środków krajowych	607	177	427	337	51,2
Ze środków regionalnych	263	73	172	150	22,8
Ze środków pracodawcy	180	57	144	112	17,0
Od ekologów z Greenpeace	1	1	0	1	0,2
Nie wiem	1	1	0	0	0,0
Razem - suma odpowiedzi wielokrotnego wyboru przekracza 100%	1162 osób	389 osób	773 osoby	658 osób	171,4 %

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

**Zdecydowana większość, bo 80,2% badanych zatrudnionych w sektorze wydobywczym, zagrożonych utratą pracy uważa, że głównym źródłem finansowania programów wsparcia dla osób zwalnianych w wyniku prowadzonej dekarbonizacji w regionie powinny być środki z funduszy europejskich. Wśród pracowników kopalń stanowili oni 82,3% badanych, a w zakładach okołogórnicznych - 76,6% badanych. Zatem w całej próbie ankietowanych 78,6% uznało fundusze europejskie za główne źródło finansowania programów wsparcia dla osób tracących zatrudnienie w górnictwie i jego otoczeniu.** Na fundusze ze źródeł krajowych liczy 52,2% ogółu próby badawczej, 51,2% pracowników mogących być beneficjentami takiego wsparcia, w tym 45,5% załóg kopalni oraz 55,2% załóg firm okołogórnicznych.

Regionalne środki, dofinansowujące wsparcie dla pracowników odchodzących z sektora górnictwa, wskazało w tej grupie 22,8% respondentów, przy czym 18,8% z załóg kopalni i 22,2% pracujących w firmach okołogórnicznych. W całej próbie badawczej stanowili oni 22,6% ankietowanych. Z zasobów finansowych pracodawcy chciałoby skorzystać 15,5% respondentów całej badanej zbiorowości, 17% respondentów odchodzących ze swoich obecnych miejsc pracy, 14,6% pracowników kopalni oraz 18,6% pracowników firm okołogórnicznych.

Hierarchia preferowanych podmiotów, które w opinii badanych powinny dofinansować wsparcie pracowników sektora górnictwa w przejściu do innych sektorów gospodarki jest czytelna. Przede wszystkim oczekiwane są środki europejskie – zapewne z unijnych funduszy pomocowych, a następnie środki krajowe z budżetu państwa. Środki regionalne i środki pracodawców są wskazywane jako uzupełniające główne strumienie finansowe.

Odpowiedzi na pytanie, w jakim czasie powinno być udzielone wsparcie pracownikom przewidzianym do zwolnienia ze względu na prowadzoną restrukturyzację sektora energetycznego prezentuje tabela nr 28.

Tabela 28. Opinie badanych pracowników nt. czasookresu, w jakim powinny być wdrażane programy wsparcia dla osób tracących zatrudnienie w górnictwie i jego otoczeniu

Opcje w kafeterii pytania	Ogółem	Kopalnie	Firmy otoczenia	Odchodzący z branży	
	n	n	n	n	%
Niezwłocznie po zatwierdzeniu przez Komisję Europejską Umowy Społecznej dotyczącej transformacji sektora górnictwa	507	185	322	261	39,7
Mniej więcej pół roku przed planowanym rozwiązaniem umowy o pracę	258	74	184	169	25,7
Mniej więcej rok przed planowanym rozwiązaniem umowy o pracę	305	100	205	178	27,1
W momencie rozwiązania umowy o pracę	42	14	28	25	3,8
Inne (niezwłocznie, od zaraz, jak najszybciej, jak pracownik poprosi, od kiedy pracodawca wie o redukcji stanowisk)	6	1	5	3	0,4
Nie wie i brak odpowiedzi	44	15	29	22	3,3
Razem - suma odpowiedzi = 100%	1162 osób	389 osób	773 osoby	658 osób	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

**43,6% badanych z całej próby badawczej (47,6% pracowników kopalń i 41,7% zatrudnionych w firmach okologicznych) uważa, że pracownikom tracącym zatrudnienie w górnictwie i jego otoczeniu w wyniku prowadzonej transformacji energetycznej powinno się udzielić wsparcia niezwłocznie po zatwierdzeniu przez Komisję Europejską Umowy społecznej dotyczącej transformacji sektora górnictwa.**

Około 26% załóg kopalń i pracowników firm okotogórnicznych za właściwe uznaje oferowanie wsparcia pracownikom z redukowanych stanowisk pracy na mniej więcej rok przed planowanym rozwiązaniem umowy o pracę. Na pół roku przed taką decyzją pomocy oczekuje 19,0% pracujących w kopalniach i 23,8% w ich otoczeniu. Moment rozwiązania umowy o pracę, zdaniem respondentów, nie jest właściwym czasem dla udzielania wsparcia - w obu przypadkach wskazało go 3,6% ankietowanych.

Bardzo podobny jest rozkład odpowiedzi w zbiorowości pracowników przewidujących możliwość utraty pracy w wyniku procesu dekarbonizacji w regionie i mogących być adresatami wsparcia. W tej zbiorowości nieco spada (do 39,7%) odsetek wskazań respondentów, którzy chcieliby, aby pomoc osobom zwalnianym z zakładów górniczych i ich otoczenia została udzielona niezwłocznie po zatwierdzeniu przez Komisję Europejską Umowy społecznej dotyczącej transformacji sektora górnictwa. Być może część ankietowanych obawia się po ratyfikowaniu tego porozumienia natychmiastowego wdrażania programu redukcji ich miejsc pracy.

Skorelowanie odpowiedzi otrzymanych na powyższe pytanie z cechami społeczno-demograficznymi respondentów pozwoliło na odkrycie następujących tendencji:

- Udzielanie pomocy „niezwłocznie po zatwierdzeniu przez Komisję Europejską Umowy Społecznej dotyczącej transformacji sektora górnictwa” najsilniej wspierają pracownicy dołowi kopalń (52,7% badanych), pracownicy o stażu pracy poniżej 10 lat (50,0%). Natomiast taki termin wdrażania wsparcia cieszył się najmniejszym zainteresowaniem kadry zarządzającej i kierowniczej firm okotogórnicznych (30,8% respondentów), nielicznych w całej próbie pracowników z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (20,2% badanych) oraz najmłodszych - w wieku 18-25 lat (18,2%) i starszych w wieku 56-65 lat (34,4%).



- Za udzielaniem wsparcia „*mniej więcej rok przed planowanym rozwiązaniem umowy o pracę*” najliczniej opowiadają się pracownicy powierzchni z kopalń - 30,8%, pracownicy w wieku 46-55 lat - 30%, pracujący na stanowiskach administracyjnych i umysłowych z kopalń - 29,8%, a w firmach okotogórniczych - 28,6%, ze średnim branżowym wykształceniem - 28,3%. Najmniej chętnie tę opcję wskazywali ankietowani o stażu pracy poniżej 10 lat (10,8%) oraz najmłodszy wiekiem 18-25 lat i najstarsi - powyżej 65 roku życia (po 0%) wskazań, z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym (6,7%) oraz średnim ogólnym (19,4%), a także pracownicy mechanicznej przeróbki węgla (18,2%).
- Zdecydowanie rzadziej wybierana przez respondentów opcja „*w momencie rozwiązania umowy o pracę*” ma zbliżone odsetki wskazań tj. od ok. 1% do 3% w większości kategorii i okazała się popularna jedynie wśród pracowników mechanicznej przeróbki węgla (15,9% badanych). Może to świadczyć o determinacji tej zbiorowości kopalni do trwania na swoich stanowiskach jak najdłużej będzie to możliwe.
- Za wyborem opcji „*mniej więcej pół roku przed planowanym rozwiązaniem umowy o pracę*” stosunkowo najliczniej opowiadają się pracownicy kadry zarządzającej i kierownicy w firmach okotogórniczych – (36,9%) oraz kopalń (29,5%). Najstąbiej wspierają ją pracownicy dołowi i mechanicznej przeróbki węgla (odpowiednio 15,2% i 15,9%) oraz pracownice/y administracyjni i umysłowi kopalń (20,6%). Generalnie im niższy jest poziom wykształcenia, tym słabsze jest poparcie pracowników dla tej opcji (6,7% u osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym, 19,2% - z zasadniczym zawodowym, 22% - ze średnim branżowym, 27% - ze średnim ogólnym i 24% - z wyższym).
- Płeć ankietowanych pracowników i pracownic nie różnicuje w stopniu większym niż o 2-3% wybieranych przez nich opcji i podobnie jak w całych badaniach nie ma istotnego statystycznie wpływu na kierunek polityk wsparcia pracowników przy rozwiązywaniu umowy o pracę.

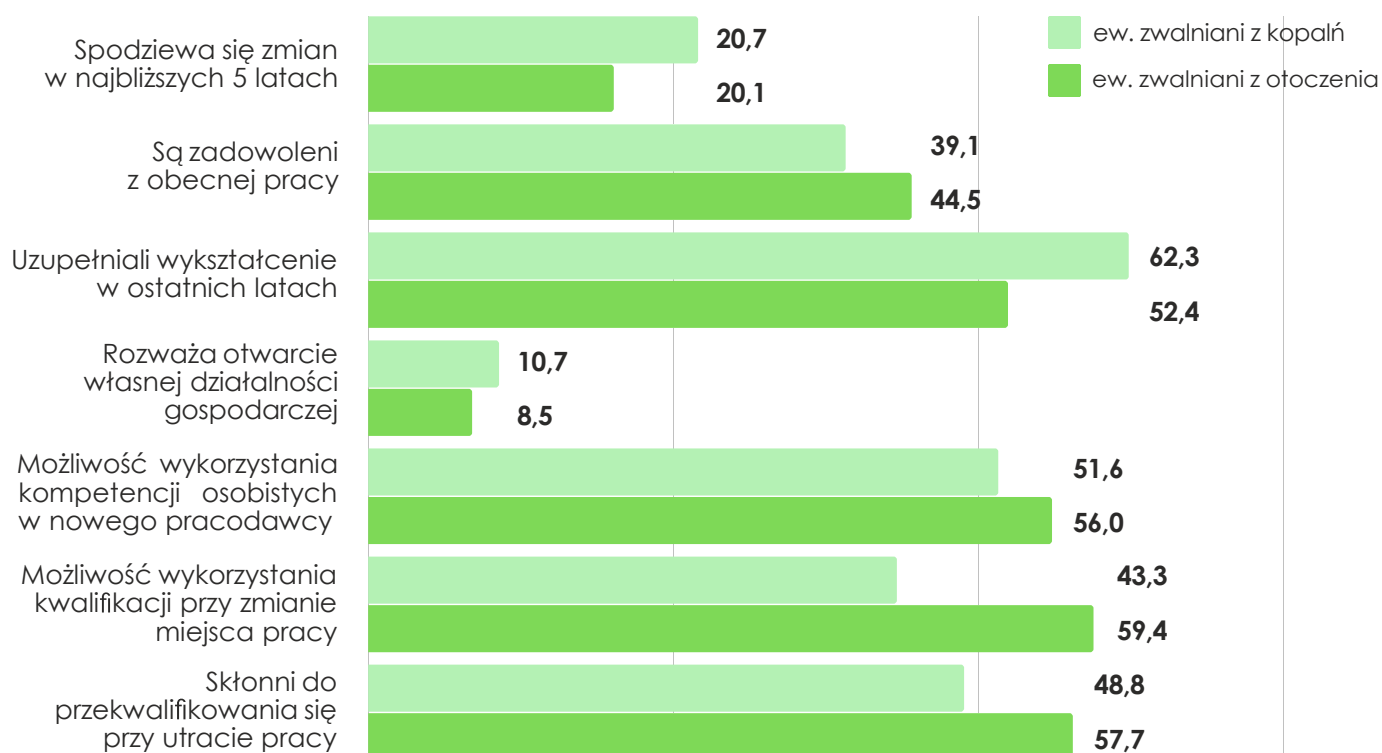
## Podsumowanie i główne wnioski

Powyższe badania ankietowe zostały zrealizowane na reprezentatywnych i dużych liczebnie grupach. Porównanie opinii uzyskanych od pracowników kopalń i zakładów okołogórniczych na temat perspektyw zmiany miejsca pracy i oczekiwanego wsparcia w procesie odchodzenia z sektora wydobywczego, pozwoliły na zebranie rzetelnych wyników badań i sformułowanie kluczowych wniosków.

Wyniki zaprezentowane w podsumowaniu dotyczą tych ankietowanych, którzy potencjalnie mogą zostać objęci porozumieniem o wygaszeniu ich stanowisk pracy w procesie transformacji zatrudnienia.

Wykres nr 18 prezentuje najważniejsze opinie tej grupy pracowników o swoich atutach i szansach na rynku pracy.

Wykres 18. Charakterystyka atutów i oczekiwań pracowników z grup zagrożonych ewentualnymi zwolnieniami w wyniku dekarbonizacji gospodarki (dane w % osobno dla każdej grupy badanych)

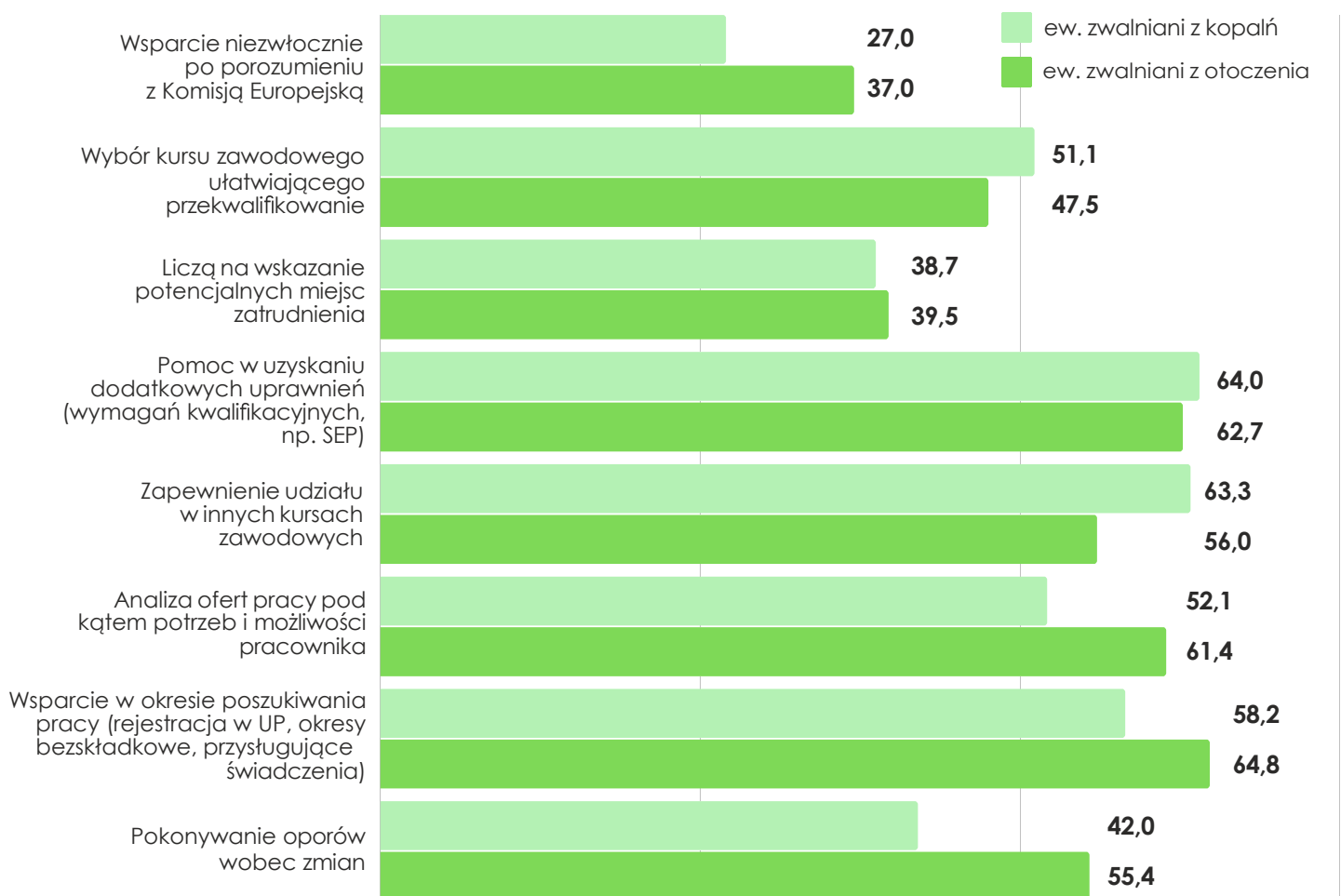


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Jednym z wniosków wynikających z analizy jest brak wyraźnego wpływu płci, jak również wykształcenia, wieku i stażu pracy na opinie dotyczące kluczowych problemów badawczych. Także zajmowane przez respondentów stanowiska w zakładach górniczych i w firmach z ich otoczenia nie wpływają w widoczny sposób na dokonywane wybory i wyrażane opinie.

Ważnym dla problematyki form wsparcia, potrzeb oraz odniesień do ich przygotowania i realizowania, okazało się przyjęte w badaniu wyodrębnienie kategorii pracowniczej osób spodziewających się odejścia z dotychczasowych miejsc pracy i odczuwających niepewność w tym zakresie. To oni jako beneficjenci programów wsparcia stanowią główny punkt odniesienia rezultatów tego badania. Zatem, w celu przypomnienia kluczowych wyników badania, na wykresie - nr 19 zaprezentowano rodzaje i zasady oferowanego wsparcia najbardziej oczekiwane przez pracowników odchodzących z pracy w kopalniach i w firmach okołogórniczych.

Wykres 19. Preferencje respondentów zagrożonych zwolnieniami dotyczące organizowania wsparcia dla pracowników sektora wydobywczego, redukowanych w wyniku dekarbonizacji gospodarki (dane w % dla każdej z grup)



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania.

Zaprezentowane na wykresie preferencje respondentów, zagrożonych zwolnieniami, dotyczące organizowania wsparcia dla pracowników sektora wydobywczego w wyniku prowadzonego procesu dekarbonizacji gospodarki, można traktować jako główne motywy czy wątki podejmowanych polityk osłonowych, które na dalszych etapach wdrażania powinny być nadal konsultowane z przedstawicielami poszczególnych grup pracowniczych. Zatem niniejsze badania stanowią rzetelne wprowadzenie i dają dobre podstawy do zrealizowania scenariusza efektywnej i satysfakcjonującej adaptacji pracowników sektora górniczego do nadchodzących, trudnych dla wielu mieszkańców regionu, zmian w strukturze zatrudnienia. W obliczu wyzwań wymuszonych procesem transformacji energetycznej oraz dekarbonizacji celowe jest uwzględnienie w przygotowywanych programach wsparcia rozwiązań sugerowanych przez uczestników badania.

## 1. Potencjał zatrudnieniowy pracowników kopalń i firm okołogórniczych

- Zdecydowana większość ogółu badanych (około 88% respondentów) deklaruje zadowolenie z wykonywanej obecnie pracy, przy czym nie zaobserwowano różnic w tym zakresie pomiędzy pracownikami branży górniczej i okołogórniczej.

- Stwierdzono wysoką aktywność badanych w zakresie dokształcania się (poprzez kursy, szkolenia, studia). Ogółem swoje umiejętności w okresie ostatnich pięciu lat podniosło 55,8% ogółu badanych pracowników kopalń i firm okołogórniczych.

- Pracownicy kopalń mają nieco słabsze od pracowników firm okołogórniczych przekonanie o swoich szansach wykorzystania obecnie posiadanych kwalifikacji na rynku pracy w przypadku konieczności zmiany zatrudnienia (odsetek odpowiedzi negatywnych - ok. 17,5% pracowników kopalń wobec ok. 9,4% pracowników firm z otoczenia).

- Pracownicy kopalń nieco bardziej krytycznie oceniają swoje szanse na poradzenie sobie na rynku pracy w poszukiwaniu nowego miejsca pracy (odsetek odpowiedzi negatywnych - 11,6% pracowników kopalń wobec 2,2% pracowników firm okołogórniczych).

- Większość badanych pracowników kopalń i przedsiębiorstw okołogórniczych, zagrożonych zwolnieniem, potrafi samodzielnie szukać nowego miejsca zatrudnienia (około 66% spośród 658 pracowników). 62% pracujących na kopalniach i 68% zatrudnionych w firmach okołogórniczych potrafi samodzielnie szukać nowego zatrudnienia (N=658). Deklarację taką złożyło 67% kobiet i 65% mężczyzn. O ile 84% badanych zagrożonych zwolnieniem w wieku 26-35 lat deklaruje umiejętność samodzielnego poszukiwania nowego zatrudnienia, tak wskazało tylko 43% badanych w wieku 56-65 lat.

- Umiejętność samodzielnego poszukiwania pracy jest zróżnicowana ze względu na wykształcenie. 80% badanych z wykształceniem wyższym stwierdza, że potrafi szukać nowego zatrudnienia wobec 55% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

- Obecnie własną działalność gospodarczą prowadzi ponad 2% pracowników kopalń i firm okołogórniczych, a w przeszłości prowadziło ją ponad 7% badanych. Z kolei nigdy takiej działalności nie prowadziło 38,9% respondentów zagrożonych utratą zatrudnienia (N=658).

## 2. Postawy pracowników wobec zmian w aktywności zawodowej

- Ponad 40% ogółu badanych uważa, że mimo prowadzonej dekarbonizacji w regionie nadal będzie zatrudniona w sektorze górnictwa (ich sytuacja zawodowa nie ulegnie zmianie), 1/5 respondentów zmieni swoje miejsce pracy, natomiast ponad 1/3 nie potrafiła udzielić na ten temat jednoznacznej odpowiedzi (N=1162).

- W związku z procesem transformacji energetycznej większość badanych pracowników ogółem spodziewa się zmiany swojego miejsca pracy lub nie ma w tym względzie pewności (56,6% ogólnej próby).

- Około 40% badanej kadry zarządzającej i kierowniczej oraz pracowników fizycznych, jak również niemal połowa (48,8%) pracowników administracyjnych i umysłowych zatrudnionych w firmach okołogórniczych nie spodziewa się zmiany swojego miejsca pracy w wyniku prowadzonej transformacji energetycznej.

- Kwestii związanych z potencjalną zmianą miejsca pracy nie potrafiło określić ponad 40% pracowników fizycznych, ponad 30% pracowników administracyjnych i umysłowych oraz prawie 45% kadry zarządzającej i kierowniczej firm okołogórniczych.

- Kadra zarządzająca i kierownicza w firmach okołogórniczych jest bardziej niepewna kierunku zmian swojej sytuacji zawodowej spowodowanej wygaszaniem sektora wydobywczego, niż kadra zarządzająca kopalni (odpowiednio: 44,6% i 25,0% wskazań).

- Niespełna połowa zatrudnionych w branży górniczej uważa, iż w perspektywie 10 lat nadal będzie pracować na swoich obecnych stanowiskach (w kopalniach - 44,7%, a w firmach okołogórniczych - 42,7%).

- W kwestii nastawienia pracowników kopalń i firm okołogórniczych do zmiany pracodawcy i miejsca zatrudnienia zdania są podzielone. Uzyskano podobny odsetek odczuć negatywnych (39,5%), jak i pozytywnych (38,9%), a 21,6% pracowników jest nastawionych obojętnie do ewentualnej zmiany zatrudnienia (N=658).

- Wyższy odsetek nastawionych „raczej negatywnie” do dekarbonizacji gospodarki jest wśród pracowników kopalń (30,1%) niż wśród kadry przedsiębiorstw okołogórniczych (25,9%), podobnie jak nastawionych „zdecydowanie negatywnie” - 11,2% w kopalniach i 8,3% w firmach okołogórniczych wśród badanych dopuszczającej zmianę swojego miejsca pracy (N=658).

- Spośród 1162 badanych pracowników kopalń i firm okołogórniczych 38,2% jest zainteresowanych podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych.

- W wyodrębnionej zbiorowości pracowników, objętej ewentualnymi zmianami zatrudnienia (N=658), duża grupa, bo ok. 67,5% pracowników jest zainteresowanych podnoszeniem swoich kwalifikacji, związanych z obecnie wykonywanym zawodem. Natomiast uwzględniając osoby uzależniające takie dokończenie się od okoliczności, jest w zbiorze dopuszczających odejście z branży maksymalnie 81,2% osób, mogących oczekiwać na oferty uzupełnienia swoich obecnych kwalifikacji zawodowych.

- Na poziomie kopalń zainteresowani uzupełnieniem swoich kwalifikacji zawodowych stanowią maksymalnie 44,2% kadry, a w firmach otoczenia - 46,9% badanych. Pracujący na kopalniach są w podobnym stopniu zainteresowani podnoszeniem umiejętności związanych z wykonywanym obecnie zawodem, czy z aktualną pracą, jak pracownicy z firm współdziałających w ich otoczeniu.

- Spośród 1162 badanych pracowników kopalń i firm okotógórnicznych prawie 1/3 - 29,5% jest skłonnych do zmiany swojego zawodu przez przekwalifikowanie się. W zbiorowości objętej ewentualnymi zwolnieniami, wynikającymi z procesu dekarbonizacji jest ich ok. 52,2%.

- Ponad połowa badanych zakładająca zmianę pracy w wyniku wygaszania działalności sektora wydobywczego jest zainteresowana przekwalifikowaniem się. Na poziomie kopalń stanowią oni 48,8%, a w firmach okotógórnicznych - 53,7%.

- Ponad połowa pracowników kopalń i firm okotógórnicznych (z liczby 1162 badanych) jest umiarkowanie gotowa do przekwalifikowania się w sytuacji czekających ją zmian związanych z redukcją miejsc pracy w sektorze wydobywczym. Pracownicy niewykazujący gotowości do adaptacyjnej aktywności stanowią mniej niż 5% ogółu badanych pracowników. Znacznie większą, bo około 9-10% część stanowią pracownicy zdecydowanie gotowi do przekwalifikowywania się.

- Wśród 658 badanych, którzy dopuszczają ewentualną zmianę pracy w ciągu kilku najbliższych lat, niemal 1/3 (31,3%) jest zainteresowana przekwalifikowaniem się. Podobny odsetek respondentów (30,9) nie jest gotowy na zmianę zawodu, a niemal 15% nie wyraziło swojej opinii.

- Spośród 658 pracowników sektora wydobywczego (spodziewających się zmiany pracy i niepewnych w tym zakresie) jest więcej takich, którzy nie planują otwarcia własnej działalności gospodarczej, niż ją zakładają.

### 3. Oczekiwania pracowników w zakresie wsparcia w zmianie aktywności zawodowej

- 80,1% badanych (527 osób z wyróżnionego zbioru 658 pracowników), spodziewających się odejścia z pracy lub nie wiedzących, czy to nastąpi w najbliższej przyszłości, oczekuje od pracodawców konkretnego wsparcia, ułatwiającego zmianę aktywności zawodowej i przejście do nowego miejsca pracy.

- Zdecydowana większość ogółu badanych pracowników kopalń i przedsiębiorstw okotógórnicznych (96,3%) uznaje, że pracownicy sektora wydobywczego, którzy utracą pracę powinni być wspierani przez zewnętrzne podmioty w znalezieniu nowego zatrudnienia.

## 4. Oczekiwania pracowników dotyczące poszczególnych komponentów działań outplacementowych

- 92,7% pracowników, dopuszczających zmianę swego zatrudnienia (N=658), widzi potrzebę wsparcia w formie doradztwa zawodowego. Jako trzy kluczowe dla nich formy doradztwa uznali: wsparcie w wyborze kursu zawodowego, pomoc we wskazaniu potencjalnych miejsc pracy oraz omówienie możliwości zawodowych na lokalnym rynku pracy z uwzględnieniem posiadanych kompetencji.

- 89,2% ogółu badanych uznało za potrzebne wsparcie w przekwalifikowaniu lub uzupełnieniu kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Jako najważniejsze trzy formy pomocy w tym zakresie uznali: wsparcie w uzyskaniu dodatkowych uprawnień, zapewnienie udziału w innych kursach zawodowych oraz wsparcie w uzupełnieniu i podjęciu edukacji (w szkole lub na studiach).

- 86,7% ogółu ankietowanych było zainteresowanych otrzymaniem pomocy prawnej. W ramach tej pomocy za najważniejsze respondenci uznali: wsparcie w okresie poszukiwania pracy, uwzględniające rejestrację w urzędzie pracy oraz wsparcie doradcze, dotyczące prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych (ponad 60% ogółu badanych).

- Potrzebę wsparcia w zakresie rozwoju umiejętności poruszania się po rynku pracy zadeklarowało 86% ogółu badanych. Najważniejszym według respondentów działaniem jest weryfikacja ofert pracy pod kątem własnych predyspozycji i oczekiwań.

- 85,3% ogółu badanych widzi potrzebę korzystania z pośrednictwa zawodowego. Około 60% respondentów liczy na wsparcie specjalistów w analizie ofert pracy pod kątem swoich potrzeb i możliwości.

- Osoby zakładające odejście z pracy w kopalni zdecydowanie częściej niż w firmach z ich otoczenia oczekują od pośrednika pracy pomocy w poszukiwaniu ogłoszeń i miejsc pracy (74,8% wobec 13,7%), a także w przygotowaniu do konkretnej rozmowy kwalifikacyjnej (39,8% wobec 13,2%). Natomiast około 60% pracowników obydwu grup liczy na wsparcie pośredników pracy w analizowaniu ofert pracy pod kątem swoich potrzeb i możliwości.

- Potrzebę skorzystania z pomocy psychologicznej w trakcie zmiany miejsca pracy zauważa łącznie prawie 2/3 badanych sektora wydobywczego. Przy czym 1/5 ogółu badanych (1/4 pracujących w kopalni) wyraża się zdecydowanie w tej kwestii, natomiast prawie połowa umiarkowanie.

- Niespełna 70% ogółu badanych uznaje wsparcie w zakresie założenia własnej działalności gospodarczej jako potrzebne, przy czym najważniejszym jego elementem jest pomoc w opracowaniu biznesplanu i w zakresie oceny opłacalności podjęcia działalności.

- Względnie mniejszym, ale również znaczącym zainteresowaniem cechuje się zapotrzebowanie na pomoc psychologiczną (66,2% ogółu badanych). W tym obszarze respondenci najczęściej wskazywali, iż oczekują wsparcia w radzeniu sobie ze stresem w sytuacji utraty/zmiany pracy, w radzeniu sobie w procesie zmian oraz w zwiększaniu motywacji do poszukiwania nowego zatrudnienia.

- Ankietowani wyrażali także potrzebę wsparcia w zakresie rozwoju umiejętności osobistych i coachingu (79,5% wobec 52% ogółu badanych). Mniejsza popularność ostatniej formy pomocy może wynikać z mniejszego rozeznania tego środowiska, czym jest coaching i jakie może przynieść korzyści pracownikowi.

- Jako najważniejsze komponenty wsparcia związanego z rozwojem osobistym respondenci wskazali: pokonywanie oporów wobec zmian (50,9% ogółu badanych), radzenie sobie ze stresem (40,9%) oraz umiejętność autoprezentacji i kształtowanie własnego wizerunku (38,9%).

## 5. Preferencje w zakresie organizacji procesu wsparcia dla pracowników z redukowanych stanowisk pracy w branży górniczej

- Kluczowymi podmiotami, które powinny organizować proces wsparcia dla pracowników z redukowanych stanowisk pracy w branży górniczej są, zdaniem badanych, powiatowe urzędy pracy (55% wskazań) i instytucje państwowe (52% wskazań).

- Związki zawodowe, zdaniem respondentów, powinny także mieć ważny udział w tym procesie (39,4%). Na instytucje regionalne liczy około 1/3 ankietowanych. Z kolei rolę pracodawcy w procesie organizowania wsparcia dla zwalnianych pracowników sektora wydobywczego dostrzega 27,5% badanych.

- Badani wyrażają krytyczny stosunek względem idei powołania nowej, celowej instytucji organizującej proces wsparcia dla zwalnianych pracowników (15,8% wskazań).

- Dostrzeżono niechętnie odniesienie się pracowników do organizacji wsparcia przez instytucje unijne (11,9% ogółu respondentów).

- Najmniejszą popularnością w organizowaniu ewentualnej pomocy zwalnianym pracownikom sektora wydobywczego cieszą się organizacje pozarządowe (fundacje, stowarzyszenia). Zaledwie 8,5% respondentów oczekiwałoby od nich tego rodzaju wsparcia. Badani wskazali, że głównymi źródłami finansowania wsparcia dla osób tracących zatrudnienie w górnictwie i jego otoczeniu powinny być środki unijne oraz krajowe - za taką opcją opowiedziało się odpowiednio 78,6% i 52,2% badanych ogółem. Środki regionalne wskazywane były jako komplementarne źródła finansowania (22,6%).

- Badani najczęściej wskazywali, że pomoc powinna zostać udzielona niezwłocznie po zatwierdzeniu przez Komisję Europejską *Umowy społecznej* (43,6% ogółu badanych). Jako właściwy moment udzielenia pomocy respondenci wskazywali również czasookres mniej więcej roku lub mniej więcej pół roku przed planowanym rozwiązaniem umowy o pracę (wskazania odpowiednio: 26,2% oraz 22,2% ogółu badanych).



Zrealizowane badanie stanowi wkład Związku Zawodowego Górników w Polsce w kształtowanie wiedzy o potrzebach i motywacjach załóg kopalni i przedsiębiorstw okołogórnicznych, a tym samym w budowanie konstruktywnego dialogu społecznego wokół głównych wyzwań stojących przed transformacją energetyczną i społeczno-gospodarczą województwa śląskiego, w tym wobec konieczności zmiany pracy lub zawodu wielu pracowników sektora wydobywczego.

Otrzymane wyniki badań zostaną zaprezentowane i przekazane przedstawicielom interesariuszy procesu transformacji w regionie, w tym partnerom dialogu społecznego. Warto podkreślić, że ankietowani pracownicy sektora wydobywczego jako kluczowych decydentów, odpowiedzialnych za efektywne wdrażanie regionalnej i zakładowej polityki wsparcia pracowników objętych transformacją energetyczną, redukującą stanowiska pracy w górnictwie węgla kamiennego, wskazują na instytucje krajowe oraz partnerów europejskich.



## Bibliografia:

1. Anczewska M. i inn.: *Just Transition to climate neutrality. Doing right by the regions*. WWF Germany, 2020.
2. M., Maśnicki J., Śniegocki A., Trzeciakowski R., *Polski węgiel: Quo vadis? Perspektywy rozwoju górnictwa kamiennego w Polsce*. WISE, Warszawa 2015.
3. Bukowski M., Śniegocki A., Wetmańska Z., *Od restrukturyzacji do trwałego rozwoju. Przypadek Górnego Śląska*. Fundacja WWF Polska, 2018.
4. Alves Dias, P. et al., *EU coal regions: opportunities and challenges ahead*, EUR 29292 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-89884-6, DOI: 10.2760/064809, JRC112593.
5. Filipowicz G., *Zarządzanie Kompetencjami Zawodowymi*, PWE, Warszawa 2004.
6. Frankowski J., Mazurkiewicz J., Sokołowski J., Lewandowski P.: *Zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego w zagłębiu górnośląskim*, I B S , 2 0 2 0 , [https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/09/IBS\\_Research\\_Report\\_01\\_2020.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/09/IBS_Research_Report_01_2020.pdf)
7. GIPH, *Koniec francuskiego górnictwa*. Biuletyn Górniczy, nr 5-6 (107-108), Maj-czerwiec 2004 r., [http://www.giph.com.pl/bg/2004\\_05-06/wspomnienie.html](http://www.giph.com.pl/bg/2004_05-06/wspomnienie.html)
8. Ingram T., Bartuś K., Baron M., Bielecki Ł., *Sytuacja przedsiębiorstw okołogórnicznych w Polsce. Ekspertyza dotycząca konsekwencji likwidacji kopalń węgla kamiennego dla sektora okołogórniczego oraz sytuacji społeczno-gospodarczej w Polsce. Etap I*, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Centrum Badań i Rozwoju UE w Katowicach, Katowice 2020.
9. Jankowska E., *Dekarbonizacja europejskich gospodarek w ujęciu przestrzennym*, "Studia i Prace WNEiZ US", nr 45/2, 2016.
10. Kiewra D., Szpor A., Witajewski-Baltvilks J., *Sprawiedliwa transformacja węglowa w regionie śląskim. Implikacje dla rynku pracy*. IBS, maj 2018.
11. Plac K., Rzeńca A.: *Europejski Zielony Ład jako nowy impuls transformacji regionów węglowych* [w:] A. Drobnik (red.): „Sprawiedliwa transformacja regionów węglowych w Polsce. Impulsy, konteksty, rekomendacje strategiczne”, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2022.
12. Sławiński S.: *Słownik zintegrowanego systemu kwalifikacji*, Instytut Badań Edukacyjnych, Wydanie 2.
13. Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Śląskiego 2030 zgodnie z załącznikiem nr 1 do Uchwały Zarządu Województwa nr 2326/383/VI/2022 z dnia 21.12.2022 r. (wersja 7)
14. Zalecenie Rady Europejskiej z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, (2018/C 189/01).

## Strony internetowe:

1. <https://nettg.pl/gornictwo/170990/jak-odchodzono-od-wegla-w-wielkiej-brytanii-i-niemczech>
2. <https://www.money.pl/gospodarka/unia-europejska/wiadomosci/arttykul/gornictwo-w-wielkiej-brytanii-zamknieto,202,0,1982666.html>
3. <https://www.slaskibiznes.pl/wiadomosci,thatcher-a-koniec-gornictwa-w-w-brytanii-decyzje-byly-trudne-ale-konieczne-wywiad,wia5-1-3333.html>
4. [http://www.giph.com.pl/bg/1999\\_10/jakrobia.html](http://www.giph.com.pl/bg/1999_10/jakrobia.html)
5. <https://oko.press/ostatnia-kopalnia-wegla-kamiennego-zamkneta-w-niemczech-kiedy-w-polsce/>
6. <https://energia.rp.pl/transformacja-energetyczna/art17026671-koniec-wegla-kamiennego-w-niemczech>
7. <https://www.isp.org.pl/pl/aktualnosci/ostatnia-kopalnia-wegla-kamiennego-zamkneta-w-niemczech;>
8. <https://nettg.pl/gornictwo/170990/jak-odchodzono-od-wegla-w-wielkiej-brytanii-i-niemczech/set/page/2>

## Spis tabel

- Tabela 1. Cele oraz pytania badawcze
- Tabela 2. Struktura wieku badanych pracowników a staż ich pracy (dane w %)
- Tabela 3. Związek stażu pracy z miejscem zatrudnienia badanych pracowników (dane w L i %)
- Tabela 4. Zatrudnienie badanych pracowników według reprezentowanej branży (liczebności i odsetki na podstawie deklaracji z ankiet)
- Tabela 5. Stanowiska zajmowane przez badanych pracowników kopalń
- Tabela 6. Stanowiska zajmowane przez badanych pracowników firm okołogórniczych
- Tabela 7. Zadowolenie z pracy a aktywność pracowników kopalń i firm okołogórniczych w doksztalcaniu się w ciągu ostatnich 5 lat (dane w %)
- Tabela 8. Opinie pracowników kopalń i firm okołogórniczych na temat doksztalcania się i możliwości wykorzystania swoich kwalifikacji w innych miejscach pracy (dane w %)
- Tabela 9. Związek deklaracji dotyczących spodziewanej zmiany zatrudnienia lub zawodu z miejscem zatrudnienia badanych zawodowej pracowników
- Tabela 10. Odpowiedzi na pytanie „Czy spodziewa się Pan/Pani zmiany miejsca zatrudnienia lub zawodu w związku z transformacją górnictwa w województwie śląskim?” w korelacji do ich cech społeczno-zawodowych (N=1162)
- Tabela 11. Jak stanowiska pracy w firmach okołogórniczych różnicują opinie pracowników o spodziewanych zmianach zatrudnienia

- Tabela 12.** Odpowiedzi badanych na pytanie „Czy spodziewa się Pan/Pani zmiany miejsca zatrudnienia lub zawodu w związku z transformacją górnictwa w województwie śląskim? w korelacji do zadowolenia z wykonywanej pracy i swoich kwalifikacji
- Tabela 13.** Odpowiedzi pracownic/ków, czy w przypadku konieczności zmiany pracodawcy są zainteresowane/i podwyższeniem (uzupełnieniem) swoich kwalifikacji związanych z obecnie wykonywanym zawodem?
- Tabela 14.** Odpowiedzi pracownic/ków, czy w przypadku konieczności zmiany pracodawcy są skłonni do przekwalifikowania się (zmiany zawodu)?
- Tabela 15.** Czy pracownicy kopalń i firm otoczenia oczekują wsparcia w znalezieniu nowej pracy, w przypadku konieczności odejścia z obecnego miejsca zatrudnienia
- Tabela 16.** Uzyskane wskazania w odpowiedzi na pytanie: Dlaczego nie oczekuje Pan/Pani wsparcia?
- Tabela 17.** Opinie badanych pracowników na temat najważniejszych form doradztwa zawodowego udzielanego w ramach wsparcia dla osób tracących zatrudnienie w górnictwie i jego otoczeniu
- Tabela 18.** Opinie pracowników oczekujących na pomoc w przekwalifikowaniu się, które działania związane z uzupełnieniem kompetencji zawodowych są najważniejsze?
- Tabela 19.** Opinie pracowników oczekujących na pomoc w przekwalifikowaniu się, które działania związane z uzupełnieniem kompetencji zawodowych są najważniejsze?
- Tabela 20.** Opinie pracowników wobec oferowania pomocy psychologicznej osobom wymagającym zmiany miejsca pracy i przekwalifikowania się - które elementy wsparcia psychologicznego zwalnianych pracowników wydają się najważniejsze?
- Tabela 21.** Opinie na temat zakresu pomocy prawnej oferowanej osobom wymagającym zmiany miejsca pracy i przekwalifikowania się
- Tabela 22.** Opinie pracowników oczekujących na pomoc w przekwalifikowaniu się związanym z rozwojem osobistym
- Tabela 23.** Opinie pracowników oczekujących wsparcia związanego z poruszaniem się na rynku pracy
- Tabela 24.** Opinie pracowników na temat zakresu wsparcia służącego podejmowaniu własnej działalności gospodarczej
- Tabela 25.** Potrzeba doradztwa służącego podejmowaniu własnej działalności gospodarczej a doświadczenia badanych pracowników sektora, zagrożonych utratą zatrudnienia w górnictwie z prowadzeniem prywatnej przedsiębiorczości
- Tabela 26.** Podmioty, którym w opinii badanych, należałoby powierzyć organizowanie wsparcia dla osób tracących zatrudnienie w wyniku procesu dekarbonizacji gospodarki w regionie
- Tabela 27.** Opinie badanych pracowników na temat źródeł, z jakich należy pozyskać środki do sfinansowania programów wsparcia dla osób tracących zatrudnienie w górnictwie i jego otoczeniu
- Tabela 28.** Opinie badanych pracowników nt. czasookresu w jakim powinny być wdrażane programy wsparcia dla osób tracących zatrudnienie w górnictwie i jego otoczeniu

## Spis wykresów

- Wykres 1. Struktura płci badanych pracowników kopalń i przedsiębiorstw okotogórnicznych w województwie śląskim
- Wykres 2. Wykształcenie a płeć badanych pracowników z kopalń i firm okotogórnicznych (dane w %)
- Wykres 3. Struktura wieku badanych pracowników kopalń i przedsiębiorstw okotogórnicznych w województwie śląskim (dane w % liczone dla każdego rodzaju firm)
- Wykres 4. Czy badani pracownicy sektora wydobywczego spodziewają się zmiany miejsca zatrudnienia lub zawodu w związku z transformacją górnictwa w województwie śląskim?
- Wykres 5. Deklarowane zadowolenie z wykonywanej pracy ogółem oraz w podziale na pracowników kopalń i firm otoczenia górniczego (dane w %)
- Wykres 6. Deklaracje dotyczące dokończania się w ciągu ostatnich 5 lat przez pracowników kopalń i firm okotogórnicznych (dane w % osobno dla każdej zbiorowości)
- Wykres 7. Deklarowany stopień wykorzystania na rynku pracy posiadanego wykształcenia, w przypadku zmiany miejsca pracy, w opinii badanych załóg sektora górniczego (dane w % liczone dla każdej zbiorowości)
- Wykres 8. Stopień możliwego wykorzystania swoich kwalifikacji przy zmianie pracy a deklarowana aktywność w uzupełnianiu wykształcenia w ostatnich 5 latach (dane w %)
- Wykres 9. Ocena szans na znalezienie nowego zatrudnienia a obecne miejsca pracy w sektorze górnicznym (dane w % liczone dla każdej zbiorowości) – skierowano do N = 658
- Wykres 10. Czy badani pracownicy sektora górniczego w województwie śląskim zagrożeni utratą pracy kiedykolwiek prowadzili lub prowadzą własną działalność gospodarczą (dane w % osobno dla każdej zbiorowości, N=658)
- Wykres 11. Opinie badanych pracowników na temat czasookresu, w jakim spodziewają się zmiany miejsca zatrudnienia lub zawodu, w związku z transformacją górnictwa w województwie śląskim (dane w % osobno dla każdej zbiorowości)
- Wykres 12. Deklaracje pracowników kopalń, czy i kiedy spodziewają się zmiany miejsca zatrudnienia w związku z transformacją górnictwa w województwie śląskim (dane w % osobno dla każdej grupy)
- Wykres 13. Nastawienie pracowników do utraty dotychczasowego miejsca pracy w wyniku dekarbonizacji gospodarki (dane w % od N=658 osób)
- Wykres 14. Gotowość ogółu kadry kopalń i firm otoczenia do przekwalifikowania się w przypadku zmiany miejsca pracy (dane w %, osobno dla każdej zbiorowości)
- Wykres 15. Opinie kadry kopalń i firm otoczenia na temat wsparcia w zakresie rozwoju umiejętności poszukiwania pracy i poruszania się na rynku zatrudnienia
- Wykres 16. Oczekiwanie kadry kopalń i firm otoczenia na wsparcie w zakresie założenia własnej działalności gospodarczej (dane w % osobno dla każdej zbiorowości)
- Wykres 17. Opinie respondentów na temat instytucji, które powinny organizować wsparcie skierowane do zwalnianych pracowników sektora wydobywczego (dane w % dla każdej grupy badanych)
- Wykres 18. Charakterystyka atutów i oczekiwań pracowników z grup zagrożonych ewentualnymi zwolnieniami w wyniku dekarbonizacji gospodarki (dane w % osobno dla każdej grupy badanych)
- Wykres 19. Preferencje respondentów zagrożonych zwolnieniami dotyczące organizowania wsparcia dla pracowników sektora wydobywczego, redukowanych w wyniku dekarbonizacji gospodarki (dane w % dla każdej z grup)

## Załącznik: kwestionariusz ankiety

Szanowni Państwo,

W związku z planowanym procesem dekarbonizacji województwa śląskiego, serdecznie zapraszamy do wzięcia udziału w badaniu społecznym, które będzie miało na celu poznanie Państwa opinii na temat ewentualnych zmian w aktywności zawodowej pracowników/pracownic branży górniczej i okotógórnicej. Na podstawie Państwa opinii zostanie opracowany raport końcowy, w którym zaproponujemy rozwiązania pozwalające pracownikom i pracownicom na bezpieczne przejście przez proces transformacji. Raport ten zostanie przedstawiony władzom samorządowym województwa śląskiego.

Niniejsze badanie przeprowadza Związek Zawodowy Górników w Polsce w ramach projektu pt. „Regionalne obserwatorium procesu transformacji”, który jest realizowany we współpracy z Urzędem Marszałkowskim Województwa Śląskiego.

Udział w badaniu jest dobrowolny i anonimowy.

Dziękujemy za wyrażenie swoich opinii w krótkiej ankiecie.

### PYTANIA

#### 1. Na ile jest Pan/Pani zadowolony/na ze swojej obecnej pracy? Prosimy wskazać poziom swojego zadowolenia.

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi:

<input type="checkbox"/>	A. jestem zadowolony/na
<input type="checkbox"/>	B. jestem raczej zadowolony/na
<input type="checkbox"/>	C. trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/>	D. jestem raczej niezadowolony/na
<input type="checkbox"/>	E. jestem niezadowolony/na

#### 2. Czy sądzi Pan/Pani, że w związku z procesem restrukturyzacji górnictwa będzie potrzebne wsparcie dla zwalnianych pracowników/c dotyczące zmiany pracy?

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi:

<input type="checkbox"/>	A. zdecydowanie tak
<input type="checkbox"/>	B. raczej tak
<input type="checkbox"/>	C. trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/>	D. raczej nie
<input type="checkbox"/>	E. zdecydowanie nie

**3. Czy w ostatnich 5 latach uzupełniał/a Pan/Pani swoje wykształcenie poprzez jakieś kursy, szkolenia, studia zdobywając dodatkowe kwalifikacje lub uprawnienia zawodowe?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi:

<input type="checkbox"/>	A. tak
<input type="checkbox"/>	B. nie

**4. W jaki stopniu jest Pan/Pani w stanie wykorzystać posiadane wykształcenie na rynku pracy, w przypadku zmiany miejsca pracy?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi:

<input type="checkbox"/>	A. w bardzo wysokim
<input type="checkbox"/>	B. w wysokim
<input type="checkbox"/>	C. w średnim
<input type="checkbox"/>	D. w niskim
<input type="checkbox"/>	E. w bardzo niskim

**5. Czy spodziewa się Pan/Pani zmiany miejsca zatrudnienia lub zawodu w związku z transformacją górnictwa w województwie śląskim?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi, a następnie postąpić zgodnie z instrukcją trzeciej kolumny poniższej tabeli.

Odpowiedzi:	Jeśli udzieliłeś takiej odpowiedzi to:
<input type="checkbox"/> A. nie – sądzę że nadal będę pracować w obecnym miejscu, w swoim zawodzie	Przejdź do pytania 16
<input type="checkbox"/> B. tak spodziewam się zmiany w najbliższych 2-3 latach	Przejdź do pytania 6
<input type="checkbox"/> C. tak za około 4- 5 lat	Przejdź do pytania 6
<input type="checkbox"/> D. tak w okresie 6-10 lat	Przejdź do pytania 6
<input type="checkbox"/> E. tego jeszcze nie wiem	Przejdź do pytania 6

**6. Jakie ma Pan/Pani nastawienie do potencjalnej zmiany pracodawcy i zatrudnienia?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi:

<input type="checkbox"/>	A. zdecydowanie pozytywne
<input type="checkbox"/>	B. raczej pozytywne
<input type="checkbox"/>	C. jest mi to obojętne/ nie mam zdania
<input type="checkbox"/>	D. raczej negatywne
<input type="checkbox"/>	E. zdecydowanie negatywne

### 7. Jak w chwili obecnej ocenia Pan/Pani swoje szanse na znalezienie zatrudnienia u nowego pracodawcy?

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi:

<input type="checkbox"/>	A. bardzo wysoko
<input type="checkbox"/>	B. wysoko
<input type="checkbox"/>	C. średnio
<input type="checkbox"/>	D. nisko
<input type="checkbox"/>	E. bardzo nisko

### 8. Czy w przypadku konieczności zmiany miejsca pracy w wyniku transformacji energetycznej oczekuje Pan/Pani wsparcia w znalezieniu nowego zatrudnienia?

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi, a następnie postąpić zgodnie z instrukcją z trzeciej kolumny poniższej tabeli.

Odpowiedzi:	Jeśli udzieliłeś takiej odpowiedzi to:
<input type="checkbox"/> A. tak	Przejdź do pytania 9 b
<input type="checkbox"/> B. nie	Przejdź do pytania 9 a

### 9a. Dlaczego nie oczekuje Pan/Pani wsparcia?

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi albo zaproponować własną, a następnie postąpić zgodnie z instrukcją z trzeciej kolumny poniższej tabeli.

Odpowiedzi:	Jeśli udzieliłeś takiej odpowiedzi to:
<input type="checkbox"/> A. przechodzę na emeryturę zanim nastąpią zmiany w moim zakładzie pracy	Przejdź do pytania 16
<input type="checkbox"/> B. przechodzę na urlop górniczy	Przejdź do pytania 16
<input type="checkbox"/> C. będę korzystać ze świadczenia pomostowego	Przejdź do pytania 16
<input type="checkbox"/> D. skorzystam z innych świadczeń z ZUS	Przejdź do pytania 16
<input type="checkbox"/> E. nie zamierzam kontynuować pracy zawodowej	Przejdź do pytania 16
<input type="checkbox"/> F. zamierzam skorzystać z jednorazowej odprawy pieniężnej	Przejdź do pytania 16
<input type="checkbox"/> G. inne, jakie .....	Przejdź do pytania 9 b



**9b. Czy posiadane kompetencje zawodowe/umiejętności wykorzystywane w obecnej pracy, mógłby Pan/Pani wykorzystać u innego pracodawcy?**

*Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi:*

<input type="checkbox"/>	A. tak
<input type="checkbox"/>	B. trudno powiedzieć / nie mam zdania
<input type="checkbox"/>	C. nie

**10. Czy posiadane kompetencje osobiste (czyli np. umiejętność komunikacji, zarządzania, motywowania innych osób itp.) wykorzystywane w obecnej pracy mógłby Pan/Pani użyć u innego pracodawcy?**

*Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi:*

<input type="checkbox"/>	A. tak
<input type="checkbox"/>	B. trudno powiedzieć / nie mam zdania
<input type="checkbox"/>	C. nie

**11. Czy potrafi Pan/Pani samodzielnie szukać nowego zatrudnienia? (tj. przygotować CV, pozyskiwać i analizować oferty pracy, odbyć rozmowę kwalifikacyjną)?**

*Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi:*

<input type="checkbox"/>	A. tak
<input type="checkbox"/>	B. nie

**12. Czy w przypadku konieczności zmiany pracodawcy jest Pan/Pani zainteresowany/na podwyższeniem (uzupełnieniem) swoich kwalifikacji związanych z obecnie wykonywanym zawodem?**

*Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi, a następnie postąpić zgodnie z instrukcją z trzeciej kolumny poniższej tabeli.*

<input type="checkbox"/>	A. zdecydowanie jestem
<input type="checkbox"/>	B. raczej jestem
<input type="checkbox"/>	C. trudno powiedzieć, to zależy od okoliczności
<input type="checkbox"/>	D. raczej nie jestem
<input type="checkbox"/>	E. zdecydowanie nie jestem

**13. Czy w przypadku konieczności zmiany miejsca pracy jest Pan/Pani skłonny/a do przekwalifikowania się (zmiany zawodu)?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi:

<input type="checkbox"/>	A. zdecydowanie jestem
<input type="checkbox"/>	B. raczej jestem
<input type="checkbox"/>	C. trudno powiedzieć, to zależy od okoliczności
<input type="checkbox"/>	D. raczej nie jestem
<input type="checkbox"/>	E. zdecydowanie nie jestem

**14. Czy kiedykolwiek Pan/Pani prowadził/ła lub prowadzi obecnie własną działalność gospodarczą?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi, a następnie postąpić zgodnie z instrukcją z trzeciej kolumny poniższej tabeli.

Odpowiedzi:	Jeśli udzieliłeś takiej odpowiedzi to:
<input type="checkbox"/> A. tak, prowadziłem w przeszłości	Przejdź do pytania 15
<input type="checkbox"/> B. tak, prowadzę obecnie i jednocześnie jestem zatrudniony	Przejdź do pytania 16
<input type="checkbox"/> C. nie, nigdy nie prowadziłem	Przejdź do pytania 15

**15. Czy w przypadku utraty zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy jest Pan/Pani zainteresowany/a otwarciem własnej działalności gospodarczej?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi:

<input type="checkbox"/>	A. zdecydowanie tak
<input type="checkbox"/>	B. raczej tak
<input type="checkbox"/>	C. trudno powiedzieć, to zależy od okoliczności
<input type="checkbox"/>	D. raczej nie
<input type="checkbox"/>	E. zdecydowanie nie

**16. Czy wg Pana/Pani pracownicy/e, którzy/e utracą pracę powinni być wspierani w znalezieniu nowego zatrudnienia?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi, a następnie postąpić zgodnie z instrukcją z trzeciej kolumny poniższej tabeli.

Odpowiedzi:	Jeśli udzieliłeś takiej odpowiedzi to:
<input type="checkbox"/> A. tak	Przejdź do pytania 17
<input type="checkbox"/> B. nie	Przejdź do METRYCZKI (na ostatniej stronie)

### 17. Czy w Pana/Pani opinii takie wsparcie jest potrzebne?

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi, a następnie postąpić zgodnie z instrukcją z trzeciej kolumny poniższej tabeli.

Odpowiedzi:	Jeśli udzieliłeś takiej odpowiedzi to:
A. bardzo potrzebne	Przejdź do pytania 17a
B. raczej potrzebne	Przejdź do pytania 17 a
C. nie mam zdania	Przejdź do pytania 18
D. raczej niepotrzebne	Przejdź do pytania 18
E. zupełnie niepotrzebne	Przejdź do pytania 18

### 17a. Które elementy doradztwa zawodowego wydają się Pani/Panu najważniejsze?

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną lub kilka wybranych odpowiedzi:

A. przeprowadzenie testów ustalających predyspozycje zawodowe
B. wybór kursu zawodowego ułatwiającego przekwalifikowanie
C. nakreślenie przyszłej ścieżki zawodowej
D. wskazanie potencjalnych miejsc zatrudnienia
E. omówienie możliwości zawodowych na lokalnym rynku pracy przy uwzględnieniu posiadanych kompetencji

### 18. Przekwalifikowanie lub uzupełnienie kompetencji i kwalifikacji zawodowych – czyli np. skierowanie na kurs nowego zawodu, uzyskania uprawnień czy pomoc w kontynuowaniu edukacji (na poziomie np. szkoły średniej, podjęcia studiów wyższych lub podyplomowych). Czy w Pana/Pani opinii takie wsparcie jest potrzebne?

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi, a następnie postąpić zgodnie z instrukcją z trzeciej kolumny poniższej tabeli.

### 18a. Które działania związane z przekwalifikowaniem lub uzupełnieniem kompetencji zawodowych wydają się Panu/Pani najważniejsze?

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną lub kilka wybranych odpowiedzi:

A.	pomoc w uzupełnieniu /podjęciu edukacji (np. w szkole zawodowej, średniej, na studiach wyższych lub na studiach podyplomowych)
B.	pomoc w uzyskaniu dodatkowych uprawnień (wymagań kwalifikacyjnych, np. SEP)
C.	zapewnienie udziału w innych kursach zawodowych (np. obsługi koparki, dźwigu, rachunkowości)
D.	kurs obsługi komputera
E.	kursy znajomość specjalistycznych programów komputerowych
F.	kursy języków obcych

**19. Pośrednictwo pracy – to pomoc udzielana przez pośrednika/-czkę pracy w poszukiwaniu i analizie ofert pracy dla konkretnej osoby, przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych stosownych do danego ogłoszenia, indywidualne przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej. Czy w Pana/Pani opinii takie wsparcie jest potrzebne?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi, a następnie postąpić zgodnie z instrukcją z trzeciej kolumny poniższej tabeli.

Odpowiedzi:	Jeśli udzieliłeś takiej odpowiedzi to:
A. bardzo potrzebne	Przejdź do pytania 19 a
B. raczej potrzebne	Przejdź do pytania 19 a
C. nie mam zdania	Przejdź do pytania 20
D. raczej niepotrzebne	Przejdź do pytania 20
E. zupełnie niepotrzebne	Przejdź do pytania 20

**19a. Które działania pośrednictwa pracy wydają się Panu/Pani najważniejsze**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną lub kilka wybranych odpowiedzi:

A.	pomoc w poszukiwaniu ogłoszeń i miejsc pracy
B.	analiza ofert pracy pod kątem potrzeb i możliwości pracownika
C.	pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych (cv, list motywacyjny)
D.	przygotowanie do konkretnej rozmowy kwalifikacyjnej

**20. Pomoc psychologiczna – to wsparcie psychologiczne w zakresie radzenia sobie ze stresem związanym ze zmianą miejsca pracy, poprawą własnego wizerunku, motywacją, odnalezieniem się w procesie zmiany itd. Czy w Pana/Pani opinii takie wsparcie jest potrzebne?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi, a następnie postąpić zgodnie z instrukcją z trzeciej kolumny poniższej tabeli.

Odpowiedzi:	Jeśli udzieliłeś takiej odpowiedzi to:
A. bardzo potrzebne	Przejdź do pytania 20 a
B. raczej potrzebne	Przejdź do pytania 20 a
C. nie mam zdania	Przejdź do pytania 21
D. raczej niepotrzebne	Przejdź do pytania 21
E. zupełnie niepotrzebne	Przejdź do pytania 21

**20a. Które elementy wsparcia psychologicznego wydają się Panu/Pani najważniejsze?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną lub kilka wybranych odpowiedzi:

<input type="checkbox"/>	A. radzenie sobie ze stresem w sytuacji utraty/zmiany pracy
<input type="checkbox"/>	B. radzenie sobie w procesie zmian związanych z utratą/zmianą pracy
<input type="checkbox"/>	C. zwiększenie motywacji do poszukiwania nowego zatrudnienia
<input type="checkbox"/>	D. radzenie sobie w sytuacjach konfliktowych związanych z utratą pracy
<input type="checkbox"/>	E. podejmowanie decyzji w trakcie poszukiwania nowego zatrudnienia
<input type="checkbox"/>	F. praca nad podniesieniem samooceny i pozytywnego wizerunku
<input type="checkbox"/>	G. poprawa umiejętności komunikacji (rozmowy) z innymi osobami

**21. Pomoc prawna – to wsparcie prawne w zakresie np. rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy, zapewnienia świadczeń w okresie poszukiwania pracy oraz pomoc w zakresie zawarcia nowego stosunku pracy.****Czy w Pana/Pani opinii takie wsparcie jest potrzebne?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi, a następnie postąpić zgodnie z instrukcją z trzeciej kolumny poniższej tabeli.

Odpowiedzi:	Jeśli udzieliłeś takiej odpowiedzi to:
<input type="checkbox"/> A. bardzo potrzebne	Przejdź do pytania 21 a
<input type="checkbox"/> B. raczej potrzebne	Przejdź do pytania 21 a
<input type="checkbox"/> C. nie mam zdania	Przejdź do pytania 22
<input type="checkbox"/> D. raczej niepotrzebne	Przejdź do pytania 22
<input type="checkbox"/> E. zupełnie niepotrzebne	Przejdź do pytania 22

**21a. Które elementy wsparcia prawnego wydają się Panu/Pani najważniejsze?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną lub kilka wybranych odpowiedzi:

<input type="checkbox"/>	A. wsparcie przy rozwiązaniu dotychczasowego stosunku pracy (z uwzględnieniem kwestii dotyczących należnych świadczeń, odpraw, terminów, okresów wypowiedzenia itp.)
<input type="checkbox"/>	B. wsparcie w okresie poszukiwania pracy (rejestracja w UP, okresy bezskładkowe, przysługujące świadczenia i zasiłki, z uwzględnieniem zasad ochrony przewidzianych w kodeksie pracy)
<input type="checkbox"/>	C. wsparcie i pomoc w zakresie zawarcia nowego stosunku pracy

**22. Coaching lub mentoring – pomoc specjalisty/ki w motywowaniu i dążeniu do celu jakim jest skuteczne znalezienie nowej pracy. Czy w Pana/Pani opinii takie wsparcie jest potrzebne?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi:

<input type="checkbox"/>	A. bardzo potrzebne
<input type="checkbox"/>	B. raczej potrzebne
<input type="checkbox"/>	C. nie mam zdania
<input type="checkbox"/>	D. raczej niepotrzebne
<input type="checkbox"/>	E. zupełnie niepotrzebne

**23. Rozwój umiejętności osobistych - jest wsparciem w zakresie podwyższenia kompetencji w takich obszarach jak: skuteczna komunikacja, funkcjonowanie w zmianie ścieżki zawodowej, autoprezentacja, zarządzanie czasem itp.**

**Czy w Pana/Pani opinii takie wsparcie jest potrzebne?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi, a następnie postąpić zgodnie z instrukcją z trzeciej kolumny poniższej tabeli.

Odpowiedzi:	Jeśli udzieliłeś takiej odpowiedzi to:
A. bardzo potrzebne	Przejdź do pytania 23 a
B. raczej potrzebne	Przejdź do pytania 23 a
C. nie mam zdania	Przejdź do pytania 24
D. raczej niepotrzebne	Przejdź do pytania 24
E. zupełnie niepotrzebne	Przejdź do pytania 24

**23a. Które obszary rozwoju umiejętności osobistych wydają się Panu/Pani najważniejsze?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną lub kilka wybranych odpowiedzi:

A. komunikacja z innymi osobami
B. pokonywanie oporów wobec zmian
C. autoprezentacja i wizerunek
D. radzenie sobie ze stresem
E. zarządzanie czasem własnym (organizacja pracy)

**24. Rozwój umiejętności niezbędnych do poszukiwania pracy – jest wsparciem w zakresie poruszania się po rynku pracy, przygotowania CV i listu motywacyjnego, nauczania zasad zachowania się podczas rozmowy kwalifikacyjnej.**

**Czy w Pana/Pani opinii takie wsparcie jest potrzebne?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi, a następnie postąpić zgodnie z instrukcją z trzeciej kolumny poniższej tabeli.

Odpowiedzi:	Jeśli udzieliłeś takiej odpowiedzi to:
A. bardzo potrzebne	Przejdź do pytania 24 a
B. raczej potrzebne	Przejdź do pytania 24 a
C. nie mam zdania	Przejdź do pytania 25
D. raczej niepotrzebne	Przejdź do pytania 25
E. zupełnie niepotrzebne	Przejdź do pytania 25

**24a. Które umiejętności wspierające poszukiwanie pracy wydają się Panu/Pani najważniejsze?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną lub kilka wybranych odpowiedzi:

A. poszukiwanie i analiza ofert pracy
B. weryfikacja ofert pracy pod kątem własnych predyspozycji i oczekiwań
C. przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny itp.)
D. zasady zachowania podczas rozmowy kwalifikacyjnej
E. negocjowanie warunków pracy i płacy
F. ocena i porównanie warunków pracy zaproponowanych przez pracodawcę pod kątem rodzaju umowy, godzin pracy, czasu dojazdu itp.

**25. Wsparcie w zakresie założenia własnej działalności gospodarczej – pomoc doradcza w przeanalizowaniu i sprawdzeniu opłacalności pomysłu na własny biznes oraz pomoc w jego założeniu. Czy w Pana/Pani opinii takie wsparcie jest potrzebne?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną z odpowiedzi, a następnie postąpić zgodnie z instrukcją z trzeciej kolumny poniższej tabeli.

Odpowiedzi:	Jeśli udzielił takiej odpowiedzi to:
A. bardzo potrzebne	Przejdź do pytania 25a
B. raczej potrzebne	Przejdź do pytania 25a
C. nie mam zdania	Przejdź do pytania 26
D. raczej niepotrzebne	Przejdź do pytania 26
E. zupełnie niepotrzebne	Przejdź do pytania 26

**25a. Które elementy wspierające założenie własnej działalności gospodarczej wydają się Panu/Pani najważniejsze?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną lub kilka wybranych odpowiedzi:

A. zapoznanie z obowiązkami związanymi z zarejestrowaniem działalności gospodarczej - wybór formy prawnej, opodatkowania itp.
B. pomoc w opracowaniu biznesplanu - wsparcie w zakresie oceny zasadności i opłacalności prowadzenia własnej firmy
C. zapoznanie z możliwościami dofinansowania własnej działalności gospodarczej (dotacje)
D. przedstawienie obowiązków związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej (ZUS, US, konto bankowe itd.)

**26. Kto według Pana/Pani powinien zorganizować i realizować wsparcie dla pracowników/c zmieniających zatrudnienie?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną lub kilka wybranych odpowiedzi lub zaproponować własną:

A. instytucje unijne
B. instytucje państwowe
C. instytucje regionalne
D. urząd pracy
E. pracodawca
F. fundacje, stowarzyszenia
G. związki zawodowe
H. nowa instytucja powołana wyłącznie do świadczenia pomocy w procesie restrukturyzacji górnictwa
I. inne, jakie? .....

**27. Z jakich środków powinny zostać sfinansowane te działania?**

Proszę wybrać i zaznaczyć krzyżykiem jedną lub kilka wybranych odpowiedzi lub zaproponować własną:

<input type="checkbox"/>	A. ze środków europejskich
<input type="checkbox"/>	B. ze środków krajowych
<input type="checkbox"/>	C. ze środków regionalnych
<input type="checkbox"/>	D. ze środków pracodawcy
<input type="checkbox"/>	E. z innych, jakich? .....

**28. Kiedy według Pana/Pani należałoby to wsparcie zaoferować pracownikowi/cy?**

Proszę zaznaczyć krzyżykiem jedną odpowiedź albo zaproponować własną:

<input type="checkbox"/>	A. niezwłocznie po zatwierdzeniu przez Komisję Europejską Umowy Społecznej dotyczącej transformacji sektora górnictwa
<input type="checkbox"/>	B. mniej więcej pół roku przed planowanym rozwiązaniem umowy o pracę
<input type="checkbox"/>	C. mniej więcej rok przed planowanym rozwiązaniem umowy o pracę
<input type="checkbox"/>	D. w momencie rozwiązania umowy o pracę
<input type="checkbox"/>	E. w innym terminie, jakim? .....

### Metryczka:

**M1. Płeć:**

<input type="checkbox"/>	kobieta
<input type="checkbox"/>	mężczyzna

**M2. Staż zawodowy:**

<input type="checkbox"/>	poniżej 10 lat pracy
<input type="checkbox"/>	między 10 a 20 lat pracy
<input type="checkbox"/>	powyżej 20 lat pracy

**M3. Wiek:**

<input type="checkbox"/>	18-25 lat
<input type="checkbox"/>	26-35 lat
<input type="checkbox"/>	36-45 lat
<input type="checkbox"/>	46-55 lat
<input type="checkbox"/>	56-65 lat
<input type="checkbox"/>	powyżej 65 lat



**M4. Wykształcenie:**

podstawowe
gimnazjalne
zawodowe / branżowe
średnie ogólnokształcące
Średnie zawodowe / branżowe
wyższe
Inne.....

Proszę wypełnić odpowiednią tabelę (kolumnę) w zależności od miejsca w którym Pan/Pani pracuje.

<b>kopalnia</b>
-----------------

<b>firma okołogórnicza</b>
----------------------------



**zajmowane stanowisko**

pracownik/ca kadry zarządzającej i kierowniczej
pracownik dołowy
pracownik/ca przeróbki mechanicznej węgla
pracownik/ca powierzchni
pracownik/ca administracyjny/na i umysłowy/wa
inne, jakie?.....
pracownik/ca kadry zarządzającej i kierowniczej
pracownik/ca administracyjny/na i umysłowy/wa
pracownik/ca fizyczny/a
górnicza
ochrona osób i mienia
finansowo-księgowo
informatyczna
przemysł maszyn i urządzeń
usług porządkowych
produkcji energii i ciepła
transportowa
inne, jakie?.....



**branża, w jakiej działa firma okołogórnicza, w której Pan/Pani pracuje:**

.....

.....

**DZIĘKUJEMY ZA WYPEŁNIENIE ANKIETY**