



Regionalne
Obserwatorium
Procesu Transformacji



Wizja i plany głównych interesariuszy

wobec wyzwań dekarbonizacji regionu
związanych z funkcjonowaniem firm
okołogórnicznych i przyszłości ich pracowników



Związek Zawodowy Górników w Polsce

RAPORT „B2”

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

PT.

„Wizja i plany głównych
interesariuszy wobec wyzwań
dekabornizacji regionu
związanych z funkcjonowaniem firm
okołogórnicznych i przyszłości ich
pracowników”

KATOWICE
2023

Autorzy opracowania:

inż. Bożena Gawryluk
mgr Joanna Górczyńska
mgr Dorota Wiktorowska
pod kierownictwem
dra Marcina Tomeckiego

Konsultacja merytoryczna:

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

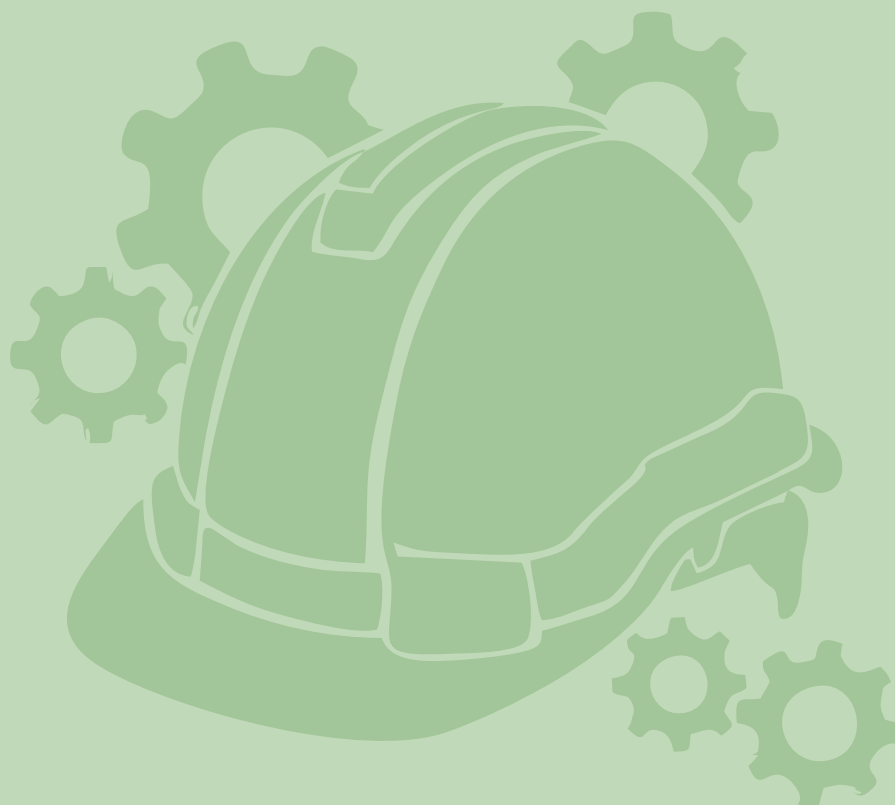
Zespół badawczy:

inż. Bożena Gawryluk
mgr Joanna Górczyńska
mgr Dorota Wiktorowska
pod kierownictwem
dra Marcina Tomeckiego

Spis treści:

1. Struktura raportu, podstawy formalne oraz metodyka badania	7
1.1. Struktura raportu	7
1.2. Podstawy formalne wykonania raportu i zespół badawczy	8
1.3. Cel badania i pytania badawcze	9
1.4. Metody, techniki i zastosowane narzędzia badawcze	12
1.5. Sposób doboru próby i obszar badawczy	12
2. Wprowadzenie do badania	14
3. Wpływ transformacji energetycznej województwa śląskiego na funkcjonowanie firm okołogórniczych oraz ich pracowników w opiniach pracowników i przedstawicieli firm okołogórniczych - wyniki badania	17
3.1. Wpływ transformacji energetycznej na funkcjonowanie zakładów pracy w opinii pracowników i przedstawicieli firm okołogórniczych	17
3.2. Działania firm okołogórniczych w celu niwelowania negatywnych skutków transformacji energetycznej na firmy okołogórnicze i ich pracowników	19
4. Wizja i plany interesariuszy dotyczące organizacji wsparcia dla firm okołogórniczych - wyniki badania	21
4.1. Kryteria wsparcia	22
4.2. Formy wsparcia	28
4.3. Zaangażowanie instytucji w realizację działań wspierających	34
4.4. Ramy czasowe organizacji wsparcia	38
4.5. Wiedza na temat skutecznych działań wspierających firmy w warunkach transformacji	41
4.6. Wizja i plany włączenia się w interesariuszy w działania łagodzące negatywne skutki transformacji dla firm okołogórniczych	42
4.7. Propozycje dotyczące ukształtowania systemu wsparcia dla firm okołogórniczych w Załączniku nr 4 Umowy społecznej	45
5. Wizja i plany interesariuszy dotyczące organizacji wsparcia dla pracowników firm okołogórniczych - wyniki badania	46
5.1. Kryteria wsparcia	46
5.2. Indywidualizacja wsparcia	49
5.3. Formy wsparcia	52
5.4. Zaangażowanie instytucji w realizację działań wspierających	56
5.5. Ramy czasu organizacji wsparcia	58
5.6. Wiedza na temat skutecznych działań wspierających pracowników	59
5.7. Wizja i plany włączenia się interesariuszy w działania łagodzące negatywne skutki transformacji dla pracowników firm okołogórniczych	60
5.8. Propozycje dotyczące opracowania systemu wsparcia dla pracowników firm okołogórniczych w Załączniku nr 4 Umowy społecznej	61

Podsumowanie i główne wnioski	63
Bibliografia	67
Spis rysunków	67
Spis tabel	68
Załączniki:	69
Załącznik 1. Kwestionariusz ankiety skierowanej do pracowników firm okołogórniczych.....	69
Załącznik 2. Kwestionariusz ankiety skierowanej do zarządów firm okołogórniczych.....	72
Załącznik 3. Kwestionariusz ankiety skierowanej do instytucji, biznesu oraz przedstawicieli nauki itd.....	77



Wykaz pojęć:

umowa społeczna – Umowa społeczna dotycząca transformacji sektora górnictwa węgla kamiennego oraz wybranych procesów transformacji województwa śląskiego z dnia 28 maja 2021 r.;

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 górnictwem, 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 B2B – 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 (CO²) do atmosfery, by ostatecznie całkowicie zaprzestać jego emisji. Jest odpowiedzią na szkodliwe działanie CO² 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 technologie¹;

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

rynek pracy – rodzaj rynku, na którym dochodzi do wymiany, której przedmiotem jest praca;

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

interesariusze procesu transformacji – to podmioty lub osoby, mające wpływ, podlegające wpływowi lub uważające, że podlegają wpływowi procesu Sprawiedliwej Transformacji w aspekcie związanym z funkcjonowaniem firm okołogórnicznych. W związku z powyższą definicją zidentyfikowano następujące grupy interesariuszy (działających/pracujących na terenie województwa śląskiego):

- firmy okołogórniczne i ich pracownicy,
- administracja publiczna,
- partnerzy społeczni,
- instytucje naukowo-badawcze,
- instytucje otoczenia biznesu².

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

² Wykorzystano definicję interesariuszy opracowaną na podstawie PWC *Wsparcie w przygotowaniu Terytorialnych Planów Sprawiedliwej Transformacji w Polsce*, Raport 2b - Raport dotyczący zaangażowania interesariuszy z dnia 23 lutego 2021, s. 12.

wizja – wyobrażenie zdarzeń mających zajść w przyszłości związanych z funkcjonowaniem firm okołogórnich w procesie transformacji energetycznej województwa śląskiego;

instytucje naukowo-badawcze – jednostki organizacyjne tworzone do prowadzenia prac naukowo-badawczych w celu rozwoju nauki i działalności gospodarczej, socjalnej, kulturalnej, administracyjnej lub innej;

partnerzy społeczni – związki zawodowe oraz organizacje pracodawców;

administracja publiczna obejmuje jednostki administracji publicznej działające na terenie województwa śląskiego;

transformacja społeczno-gospodarcza – jest powiązana z transformacją energetyczną i obejmuje jej konsekwencje społeczne (likwidacja miejsc pracy, re kwalifikacje pracowników, zmiany demograficzne, zmiany jakości życia) oraz gospodarcze (zamykanie kopalń i utrata rynków zbytu przez przedsiębiorstwa okołogórnich, dywersyfikacja działalności gospodarczej, utrata dochodów z podatków przez gminy górnicze). Dla sprawiedliwego przeprowadzenia tego procesu (do 2049 r.) istotne jest budowanie konsensusu społecznego oraz monitorowanie zjawisk społecznych, aby uniknąć błędów popełnianych na początku transformacji regionu w latach 90-tych XX wieku, w tym przede wszystkim wyłączenia grup społecznych najbardziej wrażliwych na skutki transformacji;

podregiony górnicze – to 7 podregionów zlokalizowanych na terenie województwa śląskiego (obszarów typu NUTS 3): katowicki, sosnowiecki, tyski, bytomski, gliwicki, rybnicki oraz bielski. Obszar ten stanowi znaczną część województwa, pomijając jedynie podregion częstochowski zlokalizowany w północnej części regionu;

gminy górnicze (w transformacji górniczej) – 64 gminy, znajdujące się przede wszystkim w centralnej i zachodniej części województwa śląskiego, głównie na obszarach wydobycia węgla kamiennego. W zdecydowanej większości są to gminy zlokalizowane na obszarze Aglomeracji Rybnickiej i jej otoczenia, Metropolii Górnośląskiej oraz przy granicy z województwem małopolskim³.

³ 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), s. 13 i 14.

Wykaz skrótów:

P – pracownik firmy okołogórnictwa

FO – firma okołogórnictwa

PS – partnerzy społeczni

AP – administracja publiczna

IOB – instytucje otoczenia biznesu

INB – instytucje naukowo-badawcze

TPST – Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji

1. Struktura raportu, podstawy formalne oraz cel badania

1.1. Struktura raportu

Raport składa się z pięciu rozdziałów, podsumowania i głównych wniosków, bibliografii, spisu tabel oraz rysunków, a także trzech załączników.

Pierwszy rozdział obejmuje strukturę opracowania, kwestie formalne oraz podstawowy opis metodologiczny badania. **W drugim rozdziale** zawarto uwagi wprowadzające dotyczące skutków społeczno-gospodarczych transformacji energetycznej województwa śląskiego ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji firm okołogórnictwa oraz ich pracowników. Pozostałe rozdziały mają charakter empiryczny i przedstawiono w nich wyniki badania. **W rozdziale trzecim** zaprezentowano wyniki badania dotyczące wpływu transformacji energetycznej na funkcjonowanie firm okołogórnictwa oraz diagnozę działań podejmowanych przez te przedsiębiorstwa w celu niwelowania negatywnych skutków transformacji. **Kolejny (czwarty) rozdział** dotyczy wizji i planów interesariuszy, dotyczących organizacji wsparcia firm okołogórnictwa. Z kolei w **rozdziale piątym** przedstawiono wyniki badania odnoszące się do wizji i planów interesariuszy w zakresie przygotowania wsparcia dla pracowników firm zaplecza górniczego. Raport kończy **podsumowanie i główne wnioski**. Po nim zamieszczono bibliografię, spis tabel i rysunków oraz załączniki.

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: B2) 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 Złotnictwem, Górnictwem i Złotnictwem, Górnictwem i Złotnictwem i Związkiem Zawodowym Górników w Polsce.

Badanie prezentowane w niniejszym raporcie wykonał zespół badawczy w składzie: inż. Bożena Gawryluk, mgr Joanna Górczyńska, mgr Dorota Wiktorowska pod kierownictwem dra Marcina Tomeckiego w okresie 10 miesięcy tj. od sierpnia 2022 r. do maja 2023 r. Poniżej przedstawiono harmonogram realizacji badania:

- w okresie od sierpnia do września 2022 r. – prowadzono prace nad konceptualizacją i operacjonalizacją badania,
- w październiku 2022 r. - przygotowywano narzędzia badawcze oraz przeprowadzono proces ich testowania oraz weryfikacji,
- od listopada 2022 r. do marca 2023 r. – przeprowadzono 90 telefonicznych wywiadów pogłębionych oraz dokonano transkrypcji zebranego materiału,
- w styczniu 2023 r. rozpoczęto wstępną analizę zebranych danych,
- w miesiącach kwiecień-maj 2023 r. 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. Sytuacja polityczna spowodowała kryzys energetyczny, a w ślad za nim nagłą i nieoczekiwaną konieczność zwiększenia wydobycia węgla przez polskie kopalnie. Te stochastyczne zmiany wywołały w wielu respondentach poczucie niepewności w zakresie zrealizowania wcześniej przyjętych założeń związanych z wygaszaniem sektora wydobywczego na Śląsku.

1.3. Cel badania i pytania badawcze

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

Poznanie wizji i planów wybranych interesariuszy (firmy okołogórnnicze i ich pracownicy, administracja publiczna, partnerzy społeczni, instytucje naukowo-badawcze, instytucje otoczenia biznesu) na temat jednego z wyzwań transformacji energetycznej województwa śląskiego, jakim jest wsparcie firm okołogórnniczych i ich pracowników w bezpiecznym przejściu przez proces dekarbonizacji regionu.

Ponadto przyjęto dwa cele szczegółowe, w obrębie, których sformułowano główne pytania badawcze i pytania szczegółowe. W tabeli nr 1 zawarto zestawienie celów oraz pytań badawczych głównych oraz szczegółowych.

Tabela 1. Cele oraz pytania badawcze

Cele badawcze	Główne pytania badawcze	Szczegółowe pytania badawcze
<p>Cel szczegółowy (nr 1)</p> <p>Poznanie koncepcji przedstawicieli wybranych interesariuszy w zakresie rozwiązań, które mogą pomóc firmom okołogórnicyzycznym w łagodzeniu negatywnych skutków procesu dekarbonizacji województwa śląskiego.</p>	<p>Pytanie badawcze (nr 1)</p> <p>Czy i jakie działania wspierające powinny zostać zaproponowane firmom okołogórnicyzycznym, aby zapewnić im ciągłość prowadzonej działalności w sytuacji ograniczenia lub zakończenia współpracy z branżą górnicyzyczną w związku z dekarbonizacją województwa śląskiego?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Czy wszystkim firmom okołogórnicyzycznym powinno zostać dedykowane wsparcie systemowe w celu zapewnienia im ciągłości prowadzenia działalności, w sytuacji ograniczenia lub zakończenia współpracy z branżą górnicyzyczną? 2. Jakie formy i rodzaje wsparcia systemowego powinny zostać zaoferowane firmom okołogórnicyzycznym? 3. Jakie podmioty powinny zajmować się realizacją działań wspierających skierowanych do firm okołogórnicyzycznych w dobie dekarbonizacji? 4. Z jakich źródeł powinno zostać sfinansowane wsparcie skierowane do firm okołogórnicyzycznych? 5. W jakich ramach czasowych należy podjąć działania wspierające firmy okołogórnicyzyczne w związku z dekarbonizacją?

Cel szczegółowy (nr 2)	Pytanie badawcze (nr 2)	
<p>Poznanie koncepcji przedstawicieli wybranych interesariuszy w zakresie rozwiązań, które mogą pomóc pracownikom firm ekologicznych w łagodzeniu negatywnych skutków wpływających na warunki i ciągłość ich zatrudnienia, wynikających z procesu dekarbonizacji województwa śląskiego.</p>	<p>Czy i w jaki sposób powinny być realizowane działania wspierające pracowników firm ekologicznych, aby zniwelować negatywne dla nich skutki procesu dekarbonizacji województwa śląskiego?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Czy wszyscy pracownicy firm ekologicznych powinni otrzymać wsparcie w związku z procesem transformacji energetycznej? 2. Jakie formy i rodzaje wsparcia systemowego powinny zostać zaoferowane pracownikom firm ekologicznych? 3. Jakie podmioty powinny zajmować się realizacją działań wspierających skierowanych do pracowników firm ekologicznych w dobie dekarbonizacji? 4. Z jakich źródeł powinno zostać sfinansowane wsparcie skierowane do pracowników firm ekologicznych? 5. W jakich ramach czasowych należy podjąć działania wspierające pracowników firm ekologicznych w związku z dekarbonizacją województwa śląskiego?

Źródło: opracowanie własne.

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

1.4. Metody, techniki i zastosowane narzędzia badawcze

Plan i metodologię prezentowanego badania opracowano w okresie od sierpnia do września 2022 roku. Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem metody jakościowej. W tym celu wykorzystano technikę wywiadu swobodnego (prowadzonego drogą telefoniczną) z wykorzystaniem narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza z dyspozycjami do wywiadu. Biorąc pod uwagę strukturę próby badawczej obejmującą różne grupy respondentów, tj.:

- pracowników firm okołogórniczych,
- przedstawicieli zarządów firm okołogórniczych,
- partnerów społecznych (związki zawodowe),
- administracji publicznej,
- instytucji otoczenia biznesu
- oraz przedstawicieli instytucji naukowo-badawczych,

do przeprowadzenia badania wykorzystano trzy odrębne kwestionariusze zawierające dyspozycje do wywiadu, które są odpowiednio załącznikami nr 1, nr 2 i nr 3 do niniejszego opracowania.

1.5. Sposób doboru próby i obszar badawczy

W celu realizacji badania wykorzystano dobór celowy, który polega na subiektywnym wyborze jednostek badanych do próby w nadziei uzyskania najszerzych i najpełniejszych informacji dotyczących badanego zjawiska. Typ i struktura próby wynikają z zakładanych celów badawczych.

Z uwagi na główny cel badania, którym jest poznanie wizji i planów wybranych interesariuszy wobec jednego z wyzwań transformacji energetycznej województwa śląskiego, jakim jest wsparcie firm okołogórniczych i ich pracowników w bezpiecznym przejściu przez proces dekarbonizacji regionu, koniecznym stało się zdefiniowanie kategorii pojęciowej: „*interesariusze*”. Definicja interesariuszy przyjęta na potrzeby niniejszego badania zakłada, że:

Interesariusze to podmioty lub osoby, mające wpływ, podlegające wpływowi lub uważające, że podlegają wpływowi procesu Sprawiedliwej Transformacji w aspekcie związanym z funkcjonowaniem firm okołogórnicznych⁴.

W związku z powyższą definicją zidentyfikowano następujące grupy interesariuszy (działających/pracujących na terenie województwa śląskiego):

- **kadra zarządzająca firm okołogórnicznych**

- (m.in.: ZOK, Elektrometal, Famur, CSRG, CBiDGP, Węgłopak, Backer-Warkop, Pro Industria, GPI, Budrem, PBSz, ZGRI, Dalkia Polska Energia, PPG ROW-JAS, DB Cargo i inne),

- **pracownicy firm okołogórnicznych**

- (m.in.: PBSz, Zakład Usług Technicznych, CSRG, Rudpol Opa, Famur, Grupa KOK, Hydroinstal, Budrem, Węgłokoks Serwis, Oskar, GPI, Gliwicki Z-d Usług Górniczych, Universal Energy, Haldex i inne),

- **przedstawiciele partnerów społecznych (związki zawodowe i samorzady gospodarcze)**

- (OPZZ, NSZZ Solidarność, FZZ, Związek Rzemiosła Polskiego, GIPH),

- **przedstawiciele jednostek administracji publicznej,**

- (przedstawiciele jednostek samorządów terytorialnych gmin górniczych: Bytom, Mysłowice, Katowice, Ruda Śląska, Sosnowiec, Bojszowy, Czerwionka Leszczyny, Czechowice-Dziedzice, Gliwice, Rydułtowy, Wodzisław Śląski, Jastrzębie Zdrój, Bieruń, Rybnik, Łaziska Górne),

- **przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu,**

- (Fundusz Górnośląski, ARP, KSSE, kancelarie prawne),

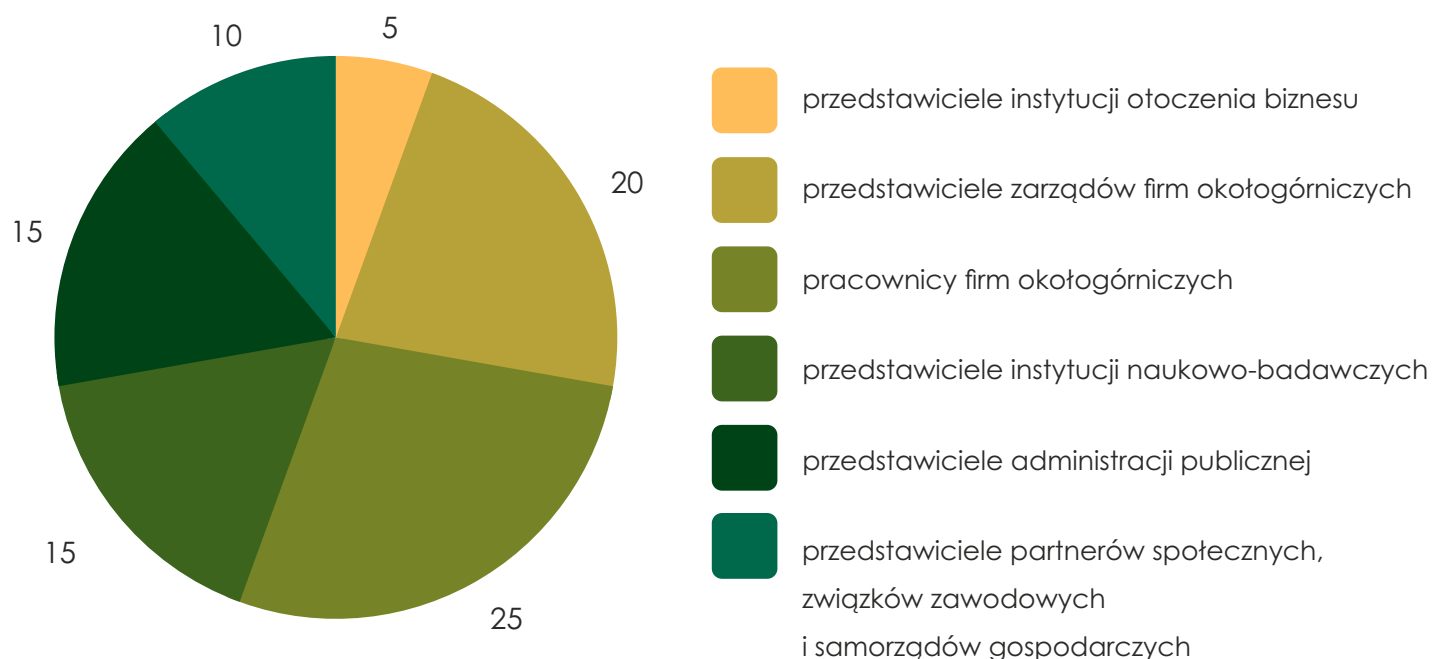
- **przedstawiciele instytucji naukowo-badawczych**

- (GIG, CBiDGP, UE w Katowicach, UŚ, Politechnika Śląska, Fundacja Nauka i Tradycje Górnicze).

⁴ PWC Wsparcie w przygotowaniu Terytorialnych Planów Sprawiedliwej Transformacji w Polsce, Raport 2b - Raport dotyczący zaangażowania interesariuszy z dnia 23 lutego 2021, s. 12.

Wielkość próby badawczej określono na poziomie 90-ciu respondentów – przedstawicielei zidentyfikowanych grup wybranych interesariuszy. Z kolei struktura próby badawczej została zobrazowana na rysunku nr 1.

Rys. 1. Struktura próby badawczej



Źródło: opracowanie własne.

Obszar badania obejmuje interesariuszy działających lub pracujących na terenie województwa śląskiego.

Badanie miało charakter anonimowy. Każdy uczestnik przed rozpoczęciem badania uzyskał informację, że zespół nie przetwarza jego danych osobowych, zaś z badania wykonane zostaną nagranie i transkrypcja. Nagranie wywiadu zostanie trwale usunięte.

2. Wprowadzenie do badania

Transformacja energetyczna województwa śląskiego ma na celu przejście z gospodarki tradycyjnej opartej na paliwach kopalnych do zrównoważonej, niskoemisyjnej gospodarki o obiegu zamkniętym bazującej na odnawialnych źródłach energii.

Dekarbonizacja jest procesem nieuchronnym, wymagającym podjęcia licznych działań dla zapewnienia przeprowadzenia jej w sposób sprawiedliwy⁵. W tym względzie kluczową rolę odgrywają decyzje polityczne podejmowane na poziomie Unii Europejskiej m.in. przyjęcie Europejskiego Zielonego Ładu.

Do tej pory zatwierdzono dokumenty strategiczne na poziomie samorządu województwa śląskiego, które odnoszą się do procesu transformacji energetycznej województwa śląskiego, jak m.in.: *Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030”*⁶, *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego 2030*⁷, *Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Śląskiego 2030*⁸, *Program Rozwoju Technologii Województwa Śląskiego na lata 2019-2030*⁸.

Proces transformacji energetycznej dotyczy nie tylko sektora górniczego w zdecydowanej mierze zlokalizowanego na terenie województwa śląskiego, ale także innych branż, które są ściśle powiązane z górnictwem, a w obrębie których działają liczne firmy okołogórnicze, które prowadzą działalność gospodarczą w szczególności w zakresie dostaw produktów i usług na potrzeby kopalni⁹.

W wyniku wdrożenia procesu transformacji energetycznej dojdzie do istotnego przekształcenia rynku pracy, w związku z czym zachodzi obawa, że wiele osób będzie musiało zmienić pracę lub zmienić zawód. Sytuacja ta wpłynie nie tylko na pracowników kopalń, ale także na sytuację firm powiązanych z kopalniami. Obecnie szacuje się, że w firmach

⁵ Zob. szerzej: 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. Zob. też: J. Frankowski, J. Mazurkiewicz, J. Sokołowski, P. Lewandowski: „Zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego w zagłębiu górnośląskim”, IBS, 2020.

⁶ Załącznik do Uchwały nr VI/24/1/2020 Sejmiku Województwa Śląskiego z dnia 19.10.2020 r. „Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030”.

⁷ Uchwała nr 1554/246/VI/2021 Zarząd Województwa z dnia 30 czerwca 2021 r. „Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego 2030 – Inteligentne Śląskie”.

⁸ Załącznik do Uchwały nr 1902/63/VI/2019 Zarząd Województwa z dnia 21.08.2019 r. „Program Rozwoju Technologii Województwa Śląskiego na lata 2019-2030”.

⁹ Zob. J. Frankowski, J. Mazurkiewicz: „Województwo śląskie w punkcie zwrotnym transformacji”. IBS, 2020, https://ibs.org.pl/app/uploads/2021/02/IBS_Research_Report_02_2020.pdf.

okołogórniczych pracuje około 120 tysięcy osób. Pracownicy kopalń w ramach zawartej *Umowy społecznej* objęci są szczególną ochroną. Ochrona ta nie dotyczy jednak innych pracowników **przedsiębiorstw** powiązanych z górnictwem mimo, że czasami ci pracownicy pracują obok siebie i wykonują tę samą pracę (sytuacja ta dotyczy pracowników FO wykonujących pracę w kopalni, którzy jednakowoż nie są pracownikami zatrudnionymi bezpośrednio przez same kopalnie).

O wadze problemu świadczy fakt, że zatrudnienie w firmach okołogórniczych jest znacznie większe niż w kopalniach. Pracownicy tych firm są zagrożeni utratą pracy lub koniecznością zmiany kompetencji. Zgodnie z pkt V ppkt 8 *Umowy społecznej* dotyczącej transformacji sektora górnictwa węgla kamiennego oraz wybranych procesów transformacji województwa śląskiego z dnia 28 maja 2021 roku: „*Strony ustalają podjęcie prac i stworzenie dodatkowego systemu wsparcia dla specjalistycznych przedsiębiorstw górniczych kooperujących z górnictwem węgla kamiennego oraz dla gmin górniczych, w związku z planowaną transformacją regionu i stopniowym zamykaniem Jednostek Produkcyjnych Węgla*”.

Ponieważ system wsparcia dopiero ma być stworzony, warto pochylić się nad potrzebami wyrażanymi przez interesariuszy (między innymi w niniejszym badaniu), aby móc opracować rozwiązania niosące korzyści dla tej grupy, zgodnie z ich oczekiwaniami.

Polska nie jest jedynym krajem członkowskim Unii Europejskiej, który boryka się z problemem dekarbonizacji. Jak wskazują na to doświadczenia zagraniczne związane z wdrażaniem procesu dekarbonizacji w państwach takich jak m.in. Anglia¹¹, Francja¹², Niemcy¹³ z procesem tym związane są rozliczne problemy w sferze społecznej i gospodarczej. Z tego też powodu koniecznym staje się właściwe zaplanowanie niezbędnych działań, tak w zakresie dedykowanego wsparcia i jego form, jak i organizacji tego procesu.

¹⁰ 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. 10-11.

¹¹ <https://nettg.pl/gornictwo/170990/jak-odchodzono-od-wegla-w-wielkiej-brytanii-i-niemczech>.

¹² http://www.giph.com.pl/bg/1999_10/jakobia.html; 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

¹³ M. Bukowski, J. Mańnicki, A. Śniegocki, R. Trzeciakowski (2015): „*Polski węgiel: Quo vadis? Perspektywy rozwoju górnictwa kamiennego w Polsce*” WISE, Warszawa;

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

<https://www.isp.org.pl/pl/aktualnosci/ostatnia-kopalnia-wegla-kamiennego-zamknieta-w-niemczech>

Problematyka badawcza oscyluje wokół zagadnień opisanych powyżej, a wyniki badania będą stanowiły preludium do stworzenia założeń systemu wsparcia, zarówno dla firm okołogórniczych, jak również dla pracowników zatrudnionych w tychże firmach. Wydaje się zatem słuszne zbadanie wizji i planów wybranych interesariuszy odnośnie wsparcia tych firm oraz ich pracowników.

W kontekście przeprowadzonego badania nadmienić należy, że było ono prowadzone w okresie od sierpnia 2022 r. do maja 2023 r., a zatem w szczególnych okolicznościach związanych z kryzysem energetycznym wywołanym agresją Federacji Rosyjskiej przeciwko Ukrainie. Wydarzenia te miały wpływ na odpowiedzi respondentów, ponieważ zmianie uległa ich optyka.

3. Wpływ transformacji energetycznej województwa śląskiego na funkcjonowanie firm okołogórniczych oraz ich pracowników w opiniach pracowników i przedstawicieli firm okołogórniczych – wyniki badania

3.1. Wpływ transformacji energetycznej na funkcjonowanie zakładów pracy w opinii pracowników i przedstawicieli firm okołogórniczych

W ramach badania przeprowadzono wywiady z 25 pracownikami firm okołogórniczych oraz 20 przedstawicielami zarządów firm okołogórniczych.

Zdecydowana większość zarówno pracowników, jak i przedstawicieli zarządów firm okołogórniczych uważa, że transformacja energetyczna wpłynie na ich zakłady pracy. Respondenci ci przewidują następujące skutki transformacji:

- redukcja zatrudnienia,
- konieczność dostosowania - przekształcenia profilu działalności firmy,
- ryzyko likwidacji firmy.

Ponadto przedstawiciele zarządów firm wskazali na inne, poza wyżej wymienionymi, formy oddziaływania tj.:

- konieczność zastosowania nowych technologii (doinwestowania przedsiębiorstwa),
- ograniczenia świadczonych usług na rzecz kopalń,
- przekwalifikowania pracowników.

Dodatkowo badani pracownicy, którzy zgłaszali obawy dotyczące negatywnego wpływu na firmy okołogórnictwa uzasadniali to:

- wysokim uzależnieniem FO od kopalni węgla,
- zmianami na rynku i „stopniowym kurczeniem się rynku” usług i produktów dla branży górniczej
- oraz dużą konkurencją w przetargach.

W obu badanych grupach respondentów niektóre osoby wyraziły pogląd, że transformacja energetyczna nie będzie miała wpływu na ich przedsiębiorstwo, powołując się na:

- konieczność powrotu do tradycyjnych źródeł energii, co unaocznili konflikt na Ukrainie i kryzys energetyczny,
- podjęcie działań mających na celu dywersyfikację profilu działalności (zmiana rynku odbiorców) i inwestycji w nowe obszary działalności,
- długą perspektywę eksploatacji węgla koksującego, którego wydobycie nie jest objęte restrykcjami wynikającymi z wdrożenia procesu dekarbonizacji.

Poniżej przedstawiono kilka wybranych wypowiedzi respondentów:



W wypowiedziach respondentów dostrzegalne było poczucie niepewności związanej z dalszymi losami transformacji energetycznej województwa śląskiego w związku z wydarzeniami na Ukrainie, co odzwierciedla przykładowa wypowiedź:

”

Planowana transformacja energetyczna ulega zmianom i przemianom na skutek ostatnich zdarzeń, które trwają mniej więcej od roku. Nabiera ona co rusz innego kształtu i na obecny chwilę nie słyszałem, żeby miała już wytyczone dokładne kierunki i terminy realizacji. Myślę, że powodów jest kilka: brakuje węgla, kopalnie zwiększają wydobycie w stosunku do planów. Na dzień dzisiejszy transformacja nie jest dokładnie sprecyzowana

– P17

Dodać należy, że zróżnicowanie poglądów na temat wpływu transformacji energetycznej na zakłady pracy wiąże się ze stopniem uzależnienia działalności firm okołogórniczych od górnictwa węgla kamiennego. Respondenci podkreślali, że w pewnych wypadkach występuje niski poziom elastyczności prowadzonej działalności, który uniemożliwia przeprofilowanie działalności.

3.2. Działania firm okołogórniczych w celu niwelowania negatywnych skutków transformacji energetycznej na firmy okołogórnicze i ich pracowników

W badaniu ustalono zakres wiedzy pracowników na temat działań podejmowanych przez firmy okołogórnicze w celu niwelowania negatywnych konsekwencji procesu transformacji dla pracowników i firm oraz deklarowane przez przedstawicieli zarządów firm okołogórniczych działania podejmowane w tym zakresie.

Większość badanych pracowników twierdziła, że pracodawca nie podjął żadnych działań, co jak argumentowali miało związek z następującymi okolicznościami:

- odległym horyzontem czasu zamknięcia kopalni,
- brakiem przesłanek decyzyjnych uzasadniających dokonanie zmian w działalności – brakiem wiedzy dotyczącej planów rządu co do dalszych losów procesu dekarbonizacji,
- oczekiwaniem na realizację postanowień Załącznika nr 4 Umowy społecznej, który ma precyzować szczegółowe zasady wsparcia publicznego względem FO i ich pracowników,
- cechami społeczno-demograficznymi załogi – spodziewanym przejściem na emeryturę większości zatrudnionych pracowników,
- wysokim stopniem zależności od kopalń z uwagi na ukierunkowanie na świadczenie usług zakładom górniczym, co stanowi poważną przeszkodę w możliwości zmiany profilu działalności.

Wśród pracowników, którzy zadeklarowali podjęcie przez ich pracodawców działań niwelujących negatywne skutki dla pracowników działania te polegały głównie na:

- zmianach technologicznych – mających doprowadzić do uniezależnienia się od węgla kamiennego,
- przygotowaniu działań zmierzających do przebranżowienia.

Część badanych w ogóle nie posiada żadnej wiedzy na temat planowanych działań ze strony pracodawców. Poniżej przedstawiono wybrane wypowiedzi pracowników – prezentujące zróżnicowane poglądy na temat planowanych działań zaradczych FO:

Brak planów:

”
Jak na razie żyjemy chwilą. Jest praca, trzeba z tego korzystać. Utrata pracy czy zamknięcie kopalni to jest moim zdaniem bardzo odległy temat. Na razie nie ma przesłanek, aby firma musiała się przetransformować na jakieś dodatkowe działania

– P3

”

Na chwilę obecną pracodawca nastawia się na kontynuację dotychczasowej działalności

– P8

”

Czekamy na załącznik numer 4, który ma kwestie transformacji i firm okołogórnich doprecyzować. Obecnie nie ma jednoznacznego stanowiska, co należy zrobić?

– P7

”

Na dzień dzisiejszy pracodawca gwarantuje zatrudnienie, jeśli dalej będziemy funkcjonować na węglu

– P20

Posiadają plany:

”
Przygotowujemy przedpole, rozpoznajemy rynek. Planujemy szkolenia. Ponadto w momencie, kiedy będzie nawet robót związanych z likwidacją zakładów górniczych to tak naprawdę będzie nam brakowało pracowników

– P2

”

Pracodawca myśli w innym kierunku - budowy tuneli, czy też innych robót

– P5

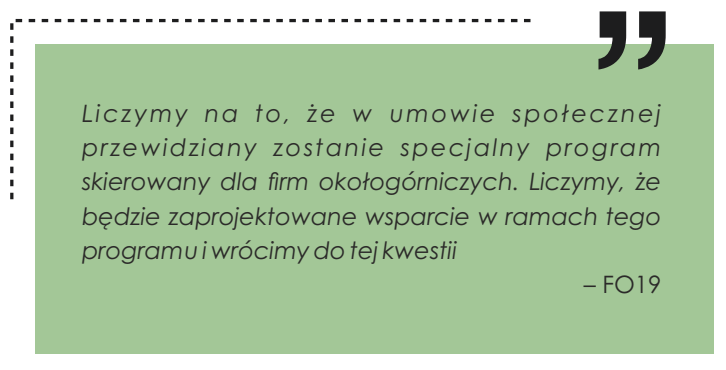
Półowa przedstawicieli zarządów FO zadeklarowała, że w przedsiębiorstwie zostały podjęte działania zmierzające do łagodzenia negatywnych skutków transformacji energetycznej, które polegały na:

- wprowadzeniu zmian w stosowanej technologii – zmiana parku technologicznego,
- zmianie organizacji pracy poprzez podniesienie kompetencji pracowników i dostosowanie ich do nowych technologii,
- zmianie profilu działalności i dywersyfikacji biznesu,
- podejmowaniu inicjatyw polegających na składaniu aplikacji w celu uzyskania dofinansowania prac rozwojowych.

Mniejsza część przedstawicieli zarządów FO wskazała, że działania zaradcze nie zostały podjęte, a to z następujących powodów:

- występującego zapotrzebowanie na węgiel kamienny,
- oczekiwania na wyraźne działania strony rządowej związane z realizacją Załącznika nr 4 do Umowy społecznej,

co przedstawia poniższa (przykładowa) wypowiedź:



4. Wizja i plany interesariuszy dotyczące organizacji wsparcia dla firm okołogórniczych – wyniki badania

W dalszej kolejności przedstawiono wyniki badania odnoszące się do wybranych aspektów związanych z organizacją wsparcia dla firm okołogórniczych. O przedstawienie poglądów **zwrócono się do pięciu z sześciu grup respondentów**, to jest przedstawicieli:

- firm okołogórniczych,
- partnerów społecznych (związków zawodowych i samorządów gospodarczych),
- administracji publicznej,
- instytucji otoczenia biznesu,
- oraz instytucji naukowo-badawczych.

4.1. Kryteria wsparcia

Następnie ustalono opinię respondentów na temat zasadności oferowania wsparcia firmom okołogórniczym, jeśli na skutek likwidacji kopalń poniosą straty albo ich działalność będzie zagrożona.

Zdecydowana większość badanych uznała, że udzielenie pomocy jest potrzebne. Niektórzy badani argumentowali potrzebę wsparcia – poniżej wybrane przykłady:

Firmy okołogórnicze zostają praktycznie z niczym. Zatem jakieś wsparcie będzie im potrzebne

– INB4

W moim przekonaniu przedsiębiorstwa okołogórnicze to jest ta grupa firm, która jest konsekwentnie pomijana w dyskusji publicznej. Nie uczestniczy na równych zasadach w podziale środków. Jest to potężny interesariusz tak naprawdę, zwłaszcza dla samego górnictwa. Ale to jest także problem społeczny i oczywiście jestem zdania, że przedsiębiorstwom okołogórniczym trzeba pomóc

– INB2

Nie widzę tutaj szczególnych przeciwwskazań, aby również w tej sprawie państwo interweniowało. Chociaż tak mówiąc naukowo - interwencja państwa to jest interwencja w gospodarkę, co tu dużo mówić rynkową. No i oczywiście jest to jej taki czy inny sposób zaburzenie, tak to trzeba formalnie potraktować

– INB14

Jeżeli decyzje polityczne mają mieć negatywny skutek na przedsiębiorców, w tym przypadku konkretnie firmy okołogórnicze to na pewno pomoc w tym wypadku jest do rozważenia – Przedstawiciel instytucji naukowo-badawczej

– INB1

Jedna z respondentek wyraziła pogląd, który sygnalizuje potrzebę zachowania pewnej ostrożności w udzielaniu wsparcia dla firm zaplecza górniczego z uwagi na komercyjny charakter ich działalności oraz konieczność ponoszenia z tego względu ryzyka gospodarczego.

”
Więc, jeżeli chodzi o te firmy byłabym ostrożna, bo to są jednak przedsiębiorcy i biorą na siebie dodatkowe ryzyko. Dotychczas ono było znikome albo kopalnie były i były zawsze to był taki pewny odbiorca, no ale na tym tylko zyskały przez wiele lat, bo nie musiały się martwić. Natomiast teraz muszą się przebranżowić czy zadbać o innych odbiorców, czy zmodyfikować swoje usługi. To jest chyba naturalna część bycia częścią gospodarki, bycia przedsiębiorcą

– IOB4

Z przeprowadzonego badania wynika, że w opinii zdecydowanej większości respondentów pomoc powinna zostać skierowana wyłącznie do części firm okołogórniczych. Badani uznali, że kluczowe w organizacji pomocy dla firm okołogórniczych jest:

- właściwe zdefiniowanie kategorii pojęciowej „firma okołogórnicza” i dostosowanie jej do potrzeb projektowanych działań pomocowych,
- jak też określenie kryteriów warunkujących wsparcie dla tychże firm.

”
Najpierw trzeba niewątpliwie bardzo dokładnie zdefiniować, które przedsiębiorstwa są okołogórniczymi, w myśl tych naszych potrzeb pomocowych

– INB8

”
Pomoc musi być systemowa i uwzględniać specyfikę tych firm, a w związku z tym musimy dokładnie poznać profile ich działalności

– INB5

”
Uważam, że powinny być ściśle określone kryteria, ponieważ nie każda firma, która działa w branży okołogórniczej w jednakowym stopniu ucierpi wskutek zmian w tej branży

– IOB1

”
Zakres pomocy zależy od definicji, co to znaczy firma okołogórnicza. Takiej definicji na tą chwilę nie ma. Czekamy bowiem na program, który tworzy Ministerstwo Rozwoju i Technologii i być może tam się taka definicja pojawi – Przedstawiciel partnerów społecznych

– PS6

”
Czyli bardzo ważna byłaby taka klasyfikacja podmiotu, ponieważ dla mnie wsparcie wszystkich nie byłoby ani efektywne, ani sprawiedliwe

– INB12

”
Właściwe organy usiądą, przeanalizują sytuację i ustalą kryteria, tak jak dla programów operacyjnych

– IOB1

”
Tu się pojawia duże wyzwanie polegające na tym, kto tak naprawdę do tego łańcucha wartości należy, jak wygląda reprezentacja tego łańcucha firm okołogórnich (...), zarówno producentów, dostawców, którzy świadczą różne specjalistyczne usługi dla górnictwa, ale również sektor nauki tej powiązanej z sektorem wydobywczym, czy okołowydobywczym, bo to różnego rodzaju usługi dla tych firm są świadczone

– INB5

”
Jestem bardzo przeciwny wsparciu dla wszystkich, bo to w sumie samo wsparcie nic nie daje. Dla mnie powinno być objęte te firmy, które widzą w długiej perspektywie jeszcze dla siebie przyszłość, jakiś sposób transformacji, żeby z jednej działalności płynnie mogły przechodzić w inną działalność

– P9

W odniesieniu do kwestii związanych z rozumieniem pojęcia „firma okołogórnicza” na potrzeby projektowanej pomocy w tym zakresie badani prezentowali wiele koncepcji, które zazwyczaj miały postać egemplifikacji odnoszących się do rodzajów świadczonych usług, czy też dostaw.

Z przeprowadzonego badania wynikają następujące ogólne propozycje dotyczące objęcia wsparciem następujących firm okołogórnich:

- przedsiębiorstw świadczących usługi bezpośrednio dla górnictwa, m.in. tzw. firmy dołowe,
- dostarczające usługi i produkty dla branży górniczej,
- spółki projektowe, które specjalizują się w branży górniczej (tj. np. jednostki naukowo-badawcze opracowujące różnego rodzaju ekspertyzy).

„
Te przedsiębiorstwa okołogórniczne, które powinny być chronione to podmioty, które świadczą dla górnictwa: dostawy sprzętu, dostawy papieru, catering, jakieś inne rzeczy na rzecz górnictwa, łącznie z takimi twardymi, produkcja maszyn, produkcja urządzeń. No to raczej uważam, że tam tym przedsiębiorstwom najbardziej będzie potrzebna pomoc w przebranżowieniu się

– IOB1

„

Powinny uwzględniać nie tylko kopalnie, ale też te wszystkie firmy, które są z górnictwem związane, i które potrzebują jakiegoś wsparcia, ażeby mogły przebranżowić się czy znaleźć innych odbiorców

– IOB4

„
Ta definicja, z którą obecnie mamy do czynienia i takie powszechne rozumienie, no to jest firma, która ma podpisane kontrakty czy umowy z kopalniami. I jeżeli my się zawężamy do tego obszaru tylko i do takiego rozumienia tego, czym jest firma okołogórniczna, no to pozostawiamy cały szereg małych, mniejszych podmiotów gospodarczych, które są silnie powiązane z górnictwem poprzez charakter świadczonych usług, ale nie mają formalnie podpisanych umów

– INB2

„

Nie wiadomo do końca z jakiej strony do tego podejść i kogo zaliczyć jako przedsiębiorstwo okołogórniczne i do kogo kierować wsparcie, na jakich zasadach?

– INB2

W dalszej kolejności badani odnieśli się do kryteriów, jakie powinny spełniać firmy okołogórniczne, aby uzyskać wsparcie. Badani najczęściej wskazywali na następujące kryteria:

- obniżenie przychodów wykazane w latach poprzednich w kontekście dostaw/świadczonych usług dla przedsiębiorstw górniczych,
- procentowy udział obrotu z działalności związanej ze współpracą z kopalniami i spółkami węglowymi,
- wielkość zatrudnienia,
- staż firmy okołogórnicznej / doświadczenie wykazane za pomocą udokumentowanych referencji,
- bariery wejścia na inny rynek.

Dodać należy, że respondenci wielokrotnie podkreślali, że precyzyjne określenie kryteriów jest zadaniem niezmiernie trudnym, a proponowane sugestie mają wyłącznie charakter koncepcyjny, który wymaga dogłębnych analiz w kontekście efektywności społecznej interwencji publicznej.

Poniżej przytoczono kilka wypowiedzi odnoszących się do problemu ustalenia kryteriów warunkujących udzielenie wsparcia dla FO:

Kryteria musiałyby być określone i przyjęte w zależności od zaangażowania w daną branżę, udziałów w obrotach, przychodach danej firmy. Także to by było istotne do rozgraniczenia

– AP8

”

Czyli powyżej jakiegoś poziomu dochodów i tutaj pytanie, jakiego poziomu? Może takiego, który może istotnie wpłynąć na przetrwanie firmy

– INB7

”

Dużą uwagę trzeba też skupić na podmiotach tzw. średnich przedsiębiorstwach, czyli tych zatrudniających między 50 a 250 pracowników

– INB2

”

Jeżeli kooperacja z firmą górniczą stanowiłaby jakiś określony procent, który byłby głównym źródłem finansowania tej firmy. Musielibyśmy przeprowadzić jakieś badania, bo trudno mi powiedzieć, czy to miałyby być nie wiem na przykład 60% udziału w przychodach danej firmy, no to wtedy trzeba byłoby ją zakwalifikować do tego systemowego wsparcia. Trudno mi powiedzieć, czy to ma być 55%, czy 60% (...)

– IOB5

”

Sugerowaliśmy, żeby za firmę okołogórnictwa uznać firmę, która pewien procent obrotów ma właśnie z kopalniami i spółek węglowych, natomiast to był tylko nasz pomysł i to należałoby uściślić. Jest to kluczowa sprawa, ponieważ im szersza definicja tym szerszy krąg pracowników, którzy odczuwają negatywne skutki transformacji. Zdecydowana większość tych firm w wyniku prowadzonej transformacji jest zagrożona - jest zagrożony ich biznes albo miejsca pracy albo jedno i drugie, bo to z reguły jest konsekwencją zagrożonego biznesu, a przede wszystkim redukcje zatrudnienia

– PS6

”

Natomiast są firmy, które mają bardziej rozbudowane portfolio swoich usług, czyli oferują ten sam produkt i do rynku wydobywczego i do energetycznego, chemicznego i tak dalej. Dla nich to będzie tylko uszczuplenie przychodów

– INB5

”

Myslę, że mówimy o firmach, które są w znacznym stopniu uzależnione od górnictwa i nie mają możliwości przebranżowić się własnymi siłami, własnymi środkami. I to do tej grupy na pewno trzeba ograniczyć wsparcie, żeby nie wszyscy się załapali, którzy gdzieś tam mieli jakkolwiek styczność z górnictwem. No to myślę, że to jest ta podstawowa, podstawowe kryterium

– INB8

”

Inaczej wydaje mi się można traktować firmy, które zajmują się produkcją np. maszyn górniczych. (...) Zmiany i możliwości przebranżowienia się i zdywersyfikowania produkcji jest dużo mniejsza dlatego, że tutaj know-how firmy jest nastawiony na rynek górniczy sensu stricto, natomiast bariery wejścia do innych sektorów w przemyśle maszynowym są zdecydowanie większe, niż na przykład w przypadku firmy okołogórniczej, która zajmuje się usługami dla górnictwa. Im bardziej to są usługi powtarzalne i standardowe dla rynku, tym te bariery wejścia są w tym wypadku mniejsze. No bo wśród firm okołogórniczych mamy również firmy, które świadczą usługi chociażby sprzątnia

– INB6

Cytowane wypowiedzi świadczą o skali problemu związanego z precyzyjnym określeniem zarówno definicji firmy okołogórniczej, jak i dalszych kryteriów pomocy.

Niektórzy spośród badanych postulowali wypracowanie kryteriów wsparcia FO w formule dialogu trójstronnego.

Wśród wypowiedzi badanych pojawiały się również takie, które sygnalizowały możliwe problemy związane z zastosowaniem wybranych kryteriów, poniżej przykłady:

”

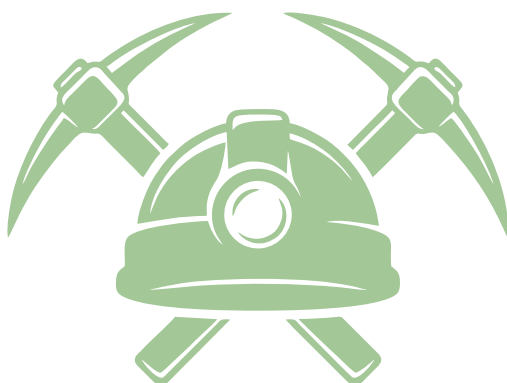
Bo jeżeli ktoś produkuje rękawice dla górnictwa, dajmy na to, i ma z nich 100% przychodu to niekoniecznie jest to firma, która wymaga pomocy, bo równie może za chwilę produkować rękawice dla budownictwa

– INB8

”

Jakbyśmy nie określili kryteriów dotyczących wsparcia dla firm okołogórniczych to zawsze będą poszkodowani i zawsze będą ci, którzy nie powinni tego wsparcia otrzymać. Więc nie uważam, żeby perspektywistycznie to przyniosło spodziewane efekty. Może być tak, że osoby, które będą lepiej wypełniać formularze, będą w lepszej sytuacji, a firmy, które będą gorzej wypełniać formularze, nie otrzymają wsparcia i będą w sytuacji gorszej. Tak jak mieliśmy do czynienia z tarczą antycovidową, dotacje wygrywały przedsiębiorstwa, które sprawnie uzupełniały formularze, a kryteria były tak określone, żeby szybko te pieniądze rozdysponować

– IOB3



4.2. Formy wsparcia

Celem badania było również poznanie opinii respondentów na temat form wsparcia, jakie powinny zostać udzielone firmom okołogórnictwom w związku z procesem transformacji energetycznej. Badani wypowiedzieli się o formach wsparcia finansowego i pozafinansowego. Wyniki badania przedstawiono poniżej.

W pierwszej kolejności zaprezentowano wyniki w zakresie pomocy finansowej. Propozycje badanych są następujące:

- pomoc finansowa nakierowana na przekwalifikowanie produkcji na inne branże np. *automotive*,
- wsparcie w zakupie nowego sprzętu (dofinansowanie inwestycji) i wprowadzeniu nowej technologii,
- pożyczki podlegające umorzeniu na zakup sprzętu,
- niskooprocentowane pożyczki,
- dotacje,
- finansowanie prac badawczo-rozwojowych,
- refinansowanie zatrudnienia pracowników (umownie do wysokości płacy minimalnej),
- sfinansowanie wyposażenia stanowiska pracy,
- ulgi podatkowe,
- pokrycie kosztów zwalniania pracowników i odprawy dla pracowników,
- rozwiązania zbliżone do konstrukcji specjalnych stref ekonomicznych z preferencyjnymi podatkami,
- oddanie terenów pogórnictwom w celu prowadzenia działalności.

Respondenci podkreślali konieczność zachowania dużej ostrożności w udzielaniu wsparcia finansowego, aby działania te rzeczywiście przyczyniły się do efektywnej transformacji gospodarki.

”

Pomoc powinna również uwzględniać specyfikę tych podmiotów i ta pomoc powinna dawać szansę, (...), żeby ona miała charakter systemowy, żeby pozwalała na rzeczywistą zmianę profilu działalności firmy w taki sposób, że usługi czy specjalistyczne działania zostaną podtrzymane, natomiast zmieni się rynek, na którym będą one oferowane

– INB5

”

(...) należałoby uwzględnić sytuację przedsiębiorstwa, bo w przypadku jednego przedsiębiorstwa dotacja będzie jakby nieuzasadniona w zależności od poziomu ryzyka podejmowanego na przykład przez przedsiębiorstwo przy realizacji danych działań

– IOP1

Z badania wynika, że wśród wielu możliwych do zastosowania form wsparcia finansowego FO koniecznym staje się ich dostosowanie zarówno do możliwości wynikających z obowiązujących ram prawnych, jak też potrzeb ze strony firm okołogórnictwom:

”

Uważam, że najpierw (...) pomógłbym im zdiagnozować, jaki jest ich potencjał, co tak naprawdę potrzebują, jakiej formy pomocy zastosować (...) a potem dopiero dostosować instrumenty

– INB5

”

*Najważniejsze jest to, żebyśmy tworzyli właśnie ten **nowy łańcuch wartości, nowe działalności** dla obecnych i przyszłych pokoleń, żeby w tych regionach węglowych zostały, nie wyjechały, miały tutaj miejsca pracy (...)*

– INB13

Badani odnosząc się do wsparcia finansowego sygnalizowali także ograniczenia wynikające z przepisów dotyczących pomocy publicznej:

”

Finansowe są jakby najprostszą formą przekazania środków na wsparcie. (...) Tylko jak sami dobrze wiemy z przekazywaniem pieniędzy i środków finansowych firmom okołogórnicy jest zawsze problem, choćby z ograniczeniami de minimis i różnego rodzaju rozporządzeniami, które gdzieś w tych przepisach dotyczących wsparcia finansowego, zapewniają odpowiednią konkurencyjność na rynku europejskim

– INB4

W wielu wypowiedziach respondenci odnosili się do wsparcia zarówno w postaci pożyczek, jak i dotacji:

”

Jestem za tym, żeby stworzyć mechanizmy: projektowy dotacyjny czy projektowy zwrotny, które będą umożliwiać tym firmom staranie się o finansowanie przedsięwzięć zmieniających ich dotychczasowe profile działalności

– INB13

W tym zakresie interesującym rozwiązaniem jest koncepcja wprowadzenia funduszy grantowych wspierających projekty, z którego FO mogłyby korzystać:

”

Natomiast, gdyby się pojawił taki dodatkowy fundusz, który byłby na przykład zasilany z funduszu modernizacyjnego, czyli z opłat ETS-owych za CO2. Tam jest sporo pieniędzy. (...) Część idzie na energetykę, panele fotowoltaiczne, ale to jest zaledwie jakiś ułamek. (...) Właśnie z tych środków można by stworzyć instrumenty wsparcia niskopożyczkowego dla firm okołogórnicznych

– INB13

Ciekawym rozwiązaniem, które można zastosować w ramach wsparcia finansowego jest refinansowanie kosztów zatrudnienia pracowników:

”

My tutaj myśleliśmy o refinansowaniu np. zatrudnienia pracowników do wysokości płacy minimalnej. Wymyśleliśmy taki sposób, żeby za każde miejsce pracy pracownika, który tej pracy nie straci w związku z transformacją, pracodawca otrzymał wsparcie w wysokości jego płacy minimalnej

– PS6

”

Jednym z rozwiązań wspierających jest oddanie terenów pokopalnianych na potrzeby FO. Tego typu formy wsparcia były proponowane przez przedstawicieli instytucji otoczenia biznesu i administracji publicznej:

”

W pierwszej kolejności właśnie te firmy powinny próbować wykorzystywać majątek, teren po zmniejszającej się strukturze zakładów wydobywczych i kopalń. Oczywiście powinno być to robione we współpracy z samorządem np. za przystoiową złotówkę, czy na długoterminowy okres dzierżawy, czy zwolnienie z podatków, czy przeniesienie części majątku w formie działek, infrastruktury, obiektów budowlanych, które można przetransformować na XXI wiek i zastosowanie w tych obiektach nowych technologii. (...) zwolnienia z podatków w oparciu o kontakt z samorządem w pewnym okresie (...) ewentualnie nisko oprocentowane kredyty, jak najbardziej

– IOB2

”

(...) z poziomu gminy, jak my na to patrzymy, na działalność kopalń... to jest mnóstwo niezagospodarowanych terenów pogórnich, my jako gmina próbujemy pozyskać te tereny (...) ze Spółki Restrukturyzacji Kopalń, ale jest to bardzo trudny proces. Jako gminie zależy nam, żeby te tereny zaktywizować, żeby je uzbroić, żeby nowe przedsiębiorstwa mogły tam podejmować działalność. I tu mógłby być taki mix, że gmina dostawała te tereny za przysłowiową złotówkę, mogłaby je uzbroić i takim przedsiębiorcom oddawać na jakiś preferencyjnych warunkach. Tylko, że to musiałoby mieć zastosowanie w przepisach, w prawie

– AP3

”

Ponadto przedstawiciele gmin powoływali się na ograniczenia we wspieraniu FO, które są związane z ich ograniczonymi możliwościami finansowymi (zwolnienia z podatków lokalnych odbijają się na budżetach gminnych).

Trzeba mieć na to sporo środków finansowych, żeby te skutki minimalizować, jak tylko się da

– AP5

W jednej z wypowiedzi respondent zaproponował zmianę podejścia do sposobu finansowania przedsiębiorstw średnich i dużych z uwagi na fakt, że te właśnie przedsiębiorstwa przeważają w branży zaplecza górniczego, co przedstawia następująca wypowiedź:

”

Grono firm zaplecza górniczego to są firmy średnie. W związku z tym, to one powinny mieć większe projektowe wsparcie finansowe i tak do tej pory było. Natomiast firmy duże, zatrudniające powyżej 250 pracowników tego wsparcia nie miały. Dlatego sposób ich dofinansowania powinien być wyższy, aniżeli do tej pory w przypadku dotacji unijnych czy rządowych, czy z NCBiR-u

– FO20

”

W niektórych wypowiedziach badani sygnalizowali, aby wraz z opracowaniem modelu wsparcia finansowego stworzyć odpowiednie mechanizmy kontroli wydatkowania środków takie jak np. wprowadzenie monitoringu w okresie trwałości projektu (np. w umownym okresie 5 lat).

Z kolei zaś w zakresie **pomocy pozafinansowej** respondenci zgłaszali następujące propozycje:

- wsparcie w przeszkoleniu pracowników zgodnie z rozpoznanymi potrzebami,
- pobudzanie rynku poprzez zamówienia publiczne na roboty, które mogłyby wykonywać FO,
- badanie innych rynków zbytu,
- organizacja wsparcia w zakresie otwarcia zagranicznych rynków zbytu,
- alokacji firm okołogórnictwa w kopalniach miedzi,
- wsparcie doradcze w zakresie formułowania kierunków dalszych działań, które mogłyby być powiązane z regionalnymi programami rozwoju gospodarczego,
- wsparcie konsultingowe ze strony analityków rynku,
- działania informacyjne w zakresie dalszych planów rządu w związku z procesem transformacji,
- preferencje punktowe w postępowaniach konkursowych dla firm okołogórnictwa.

Wiele uwagi respondenci poświęcili odpowiedniej organizacji procesu kształcenia dostosowanego do potrzeb firm okołogórnictwa:

”

To musi być proces długofalowy, związany ze zmianą kierunku kształcenia dedykowanego dla konkretnego typu przedsiębiorcy, wykonawcy konkretnego rodzaju świadczonych usług czy produkcji konkretnych dóbr. Konieczne jest nawiązanie kontaktu ze szkołami zawodowymi, branżowymi, potem ewentualnie ze szkołami średnimi i uczelniami

– IOB2

”

W niektórych wypowiedziach, dotyczących form wsparcia pozafinansowego, respondenci podkreślali istotną rolę informacji w kontekście planowania działalności gospodarczej. Postulują potrzebę wspierania FO przez rząd poprzez udzielanie informacji na temat planów związanych z procesem transformacji, co obrazują poniższe wypowiedzi:

”

Jestem przekonany, że **informacja** jest więcej warta niż każda dotacja, która będzie miała na celu uratowanie, ponieważ ta informacja pozwoli na przygotowanie się i przedsiębiorstwa komercyjne będą w stanie sobie z tym poradzić. Natomiast **brak informacji**, szybkie decyzje, będą powodowały konieczność szybkich dotacji przy kryteriach, które nigdy nie będą doskonałe i spowodują potężny chaos na rynku (...) Przedsiębiorstwa komercyjne mają to do siebie, że działają komercyjnie, są elastyczne i są w stanie znajdować szanse na rynku.

Ponieważ są w stanie podejmować wcześniejsze decyzje, są w stanie nawet same się do tego procesu przygotować, bez dotacji. To wszystko jest uzależnione od mądrego procesowania

– INB1

”

(...) najcenniejszym produktem na rynku jest **informacja** (...), jeżeli mamy informację o wygaszaniu kopalń (...) ta informacja spowoduje, że te przedsiębiorstwa same się ukierunkują. Jeżeli będą wiedziały, gdzie strumień pieniędzy z finansów publicznych będzie płynął

– IOB3

”

Decyzje dotyczące transformacji w opinii respondentów nie powinny być podejmowane *ad hoc*, lecz z wyprzedzeniem i odpowiednio komunikowane.

Co więcej respondenci podkreślali potrzebę konsensusu politycznego w zakresie działań związanych z transformacją energetyczną:

”

Niezależnie od barw politycznych trzymają się obranej strategii, która powinna być podpisana przez wszystkich reprezentantów politycznych po to, żeby te przedsiębiorstwa mogły funkcjonować, a Polacy są bardzo przedsiębiorczym narodem

– IOB3

”

Ciekawą propozycją, dotyczącą wsparcia pozafinansowego, jest wprowadzenie rozwiązań preferencyjnych dla FO w postępowaniach konkursowych.

”

*Fundusze europejskie dla województwa śląskiego niezależnie, czy to będzie ten komponent z Funduszu Sprawiedliwej Transformacji, czy ten komponent z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego czy z Funduszu EFS Plus, to tu można by się było zastanawiać, czy na przykład firmom okotogórnicy nie dać jakichś preferencji w konkursie (...) nie nadać jakiejś szczególnej **preferencji punktowej**. To wydaje mi się nie byłoby niezgodne z przepisami unijnymi, czy z tymi wszystkimi regulacjami, które rządzą w przygotowaniu konkursów*

– INB10

4.3. Zaangażowanie instytucji w realizację działań wspierających

W dalszej kolejności poznano opinie respondentów na temat instytucji, które powinny zostać zaangażowane w realizację działań wspierających firm zaplecza górniczego w dobie dekarbonizacji. Zdecydowana większość respondentów reprezentujących pięć badanych grup wskazała, że działania te powinny być realizowane na poziomie samorządu wojewódzkiego przez Urząd Marszałkowski. Z kolei zaś instytucje samorządowe powinny być wspierane przez:

- właściwe ministerstwa tj. Ministerstwo Aktywów Państwowych, Ministerstwo Środowiska i inne,
- instytucje państwowe, które w swoich zadaniach mają procesy związane z restrukturyzacją,
- instytucje lokalne związane ze sprawami ekologii.

Oto przykładowe wypowiedzi respondentów w tym zakresie:

”

Myślę, że program chyba powinien być rządowy, ale jego realizacja musi przebiegać na poziomie samorządów województwa (...) łatwiejszy kontakt, zaufanie, wypracowanie osobistego stosunku do urzędnika czy tej organizacji, która pomaga, wspiera, rozlicza, no to wydaje mi się najbardziej sensowne

– IOB4

”

Tak myślę, że z uwagi na to, że to jest newralgiczny sektor, powinno się to odbyć na poziomie władzy centralnej współpracującej ściśle z władzami regionalnymi i z tymi firmami. Tak jak mówiłam na początku, powinno to się odbyć w formie dialogu trójstronnego

– FO14

”

Wyznaczanie kierunków głównych (...) nie obejdzie bez działań rządowych, natomiast potem (...) kompetencje powinny być scedowane na jednostki, które byłyby bliżej danego zagadnienia. Czyli bliżej rejonu, gdzie dany temat występuje

– F18

Dodać należy, że w zakresie wsparcia ze strony ministerstw, respondenci wyrażali sceptyczne opinie w zakresie możliwego wsparcia z uwagi na funkcjonowanie kilku ministerstw i problemu wyraźnego rozgraniczenia ich właściwości kompetencyjnych.

Respondenci argumentowali, że zaletą realizacji działań wspierających na poziomie samorządu województwa jest:

- możliwość budowy zaufania,
- bezpośredni kontakt,
- możliwość budowanie osobistego stosunku do urzędnika.

Niektórzy respondenci powoływali przykład Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Katowicach, jako przykład instytucji wyposażonej w odpowiednie narzędzia, która realizuje swoje zadania statutowe uznając, że w podobny sposób powinno dojść do zorganizowania pomocy instytucjonalnej w związku z transformacją energetyczną dla firm.

Z kolei przedstawiciele administracji publicznej mocno akcentują rolę państwa w realizacji działań pomocowych dla firm okołogórnicznych wskazując, że powinno się ono zaangażować we wsparcie finansowe podejmowanych działań. Niektóre głosy przedstawicieli administracji odnosiły się analogicznie do Unii Europejskiej, która inicjowała działania przyspieszające proces transformacji i wymuszające zmiany (wprowadzające restrykcyjne regulacje prawne). Respondenci z grupy administracji publicznej w swych wypowiedziach postulują, by działania pomocowe podążały „z góry na dół” to jest od instytucji centralnych do jednostek samorządu terytorialnego. Jedna z wypowiedzi przedstawia tę ideę w obrazowy sposób:

”

Istotne jest to, kto będzie finansował (...). Jeżeli górnictwo i jego funkcjonowanie zależy od władz centralnych, to musi to być finansowane z budżetu państwa. Komu budżet państwa zleci konkretne działania to już jest kwestia drugorzędna, ponieważ częścią na pewno mogą zajmować Wojewodowie czy Urzędy Marszałkowskie, czy samorządy (...), ale istotą jest, żeby było to w formie zadań zleconych przez władze centralne

– AP4

Z badania wynika, że przedstawiciele administracji publicznej typują do realizacji bezpośrednich działań pomocowych dla FO gminy i powiaty, jako że są one najbliższe problemów. W kilku zaś wypowiedziach wskazywali ponadto na potrzebę wsparcia ze strony Urzędu Marszałkowskiego i jednostek mu podległych. W jednej z wypowiedzi przedstawiono krytyczne stanowisko dotyczące zaangażowania gmin w działania pomocowe dla FO:

”

Gminy mają, po pierwsze, bardzo dużo swoich zadań zleconych przez rząd. Druga rzecz, gminy nie do końca mają takie kompetencje. Nie mają ludzi, którzy są fachowcami w danych dziedzinach przedsiębiorczości

– AP11

W niektórych wypowiedziach przedstawiciele administracji wskazują, że wsparcie działań pomocowych powinno być udzielone również ze strony instytucji otoczenia biznesu, cechów rzemieślniczych, uczelni wyższych, czy też centrów badań i rozwoju.

Podobny pogląd, dotyczący istotnej roli w działaniach pomocniczych ze strony instytucji otoczenia biznesu i partnerów społecznych, wyrażali przedstawiciele instytucji naukowo-badawczych uczestniczący w badaniu.

”

Wydaje mi się, że w kwestii wsparcia nie znajdziemy jednej instytucji, która by przy tej mnogości firm sprostą, która byłaby w stanie objąć wszystkie te podmioty pomocą

– INB5

Kwestią często podnoszoną przez badanych była organizacja działań pomocowych przez nową instytucję specjalnie do tego celu powołaną. Wyrażane zdania były podzielone, ale dostrzegalny był postulat wykorzystania i adaptacji posiadanych zasobów instytucjonalnych, ewentualnie jego dostosowania do potrzeb.

”

Ja myślę, że lepiej, żeby to była jednostka, która podlega już obecnie pod jakiś urząd. Nie całkowicie nowa tworzona od zera, tylko jednak jakaś agenda istniejącej instytucji, ale dedykowana temu zagadnieniu. Mówimy o potężnych środkach i potężnym wysiłku. (...) czyli może to być Marszałek Województwa, tak, Śląskiego. (...) musi to być część już istniejącej instytucji

– FO2

”

Powinny się tym zająć te instytucje, które już to wcześniej robiły i które mają doświadczenie. (...) Natomiast tworzenie systemu wsparcia w ten sposób, że buduje się go od zera, po to, żeby za jakiś czas tego wsparcia udzielać, to jest najgorszy pomysł, jaki może się zdarzyć

– IOB1

”

Według mnie powinna to być duża lokalna dedykowana agencja, wyspecjalizowana

– INB12

”

Mamy problemy, jak gdyby, na poziomie centralnym. Państwo jest nieprzygotowane (...) powinno to być kompletnie inaczej zorganizowane

– INB13

Przeprowadzone badanie umożliwiło zdiagnozowanie problemu, związanego z brakiem wiedzy i umiejętności dotyczących aplikowania o wsparcie przez część przedsiębiorstw. To w opinii zespołu badawczego powinno być wzięte pod uwagę przy tworzeniu systemu wsparcia dla FO:

”

Uruchomienie biura w Urzędzie Marszałkowskim nie będzie wystarczające. Musielibyśmy pomyśleć o rozwiązaniach systemowych, które będą dla tych podmiotów świadczyły usługi kompleksowe z zakresu pozyskiwania środków i ich rozliczenia

– IOB5

4.4. Ramy czasowe organizacji wsparcia

Respondenci przedstawili swoje opinie na temat czasu, w którym należałoby wsparcie zaoferować przedsiębiorstwom. Poglądy na ten temat w poszczególnych grupach respondentów są bardzo mocno zróżnicowane.

W poglądach przedstawiciele firm okołogórnicznych, przedstawiciele administracji publicznej oraz instytucji otoczenia biznesu dominowały dwie opinie:

- „jak najwcześniej”,
- „już jesteśmy spóźnieni”.

Przedstawiciele zarządów firm wskazywali, że działania pomocowe powinny być podejmowane z dużym wyprzedzeniem. W wypowiedziach badani wielokrotnie odwoływali się do potrzeby synchronizacji działań pomocowych na poziomie kraju z działaniami Unii Europejskiej w zakresie kształtowania polityki klimatycznej.

”

Tak myślę, że biorąc pod uwagę tempo prac (...) na poziomie Unii Europejskiej, to na poziomie krajowym jesteśmy mocno spóźnieni

- FO14

W niektórych wypowiedziach badani przedstawiciele FO odwoływali się do doświadczeń zagranicznych m.in. programu wygaszania górnictwa w Rumunii, gdzie na działania przygotowawcze przewidziano perspektywę 30 lat.

Poglądy prezentowane przez badanych przedstawiciele FO obrazuje poniższe cytowanie:

”

To powinien być proces (...) proces ewolucyjny. Człowiek jest człowiekiem. To nie jest tak, że z dnia na dzień się mu powie, że tam pójdzie i tam będzie to robił. To się strony powinny zbliżyć, ustalić wspólny cel i go realizować

- FO20

Zbliżone poglądy prezentowali przedstawiciele administracji publicznej. W ich opinii działania te powinny zostać skierowane do firm okołogórnicznych, jak najwcześniej, a w zasadzie działania już powinny się toczyć.

”

(...) takie firmy powinny mieć też informację przynajmniej 2, 3 lata wcześniej, żeby wiedzieć co ich w przyszłości czeka, że ta kopalnia zniknie, ale to musi być naprawdę podjęta mądra decyzja

– AP3

W kilku wypowiedziach zarysowała się jednak pewna wątpliwość czy wsparcie powinno zostać już skierowane do FO z dwóch przyczyn:

- konieczności weryfikacji, czy rzeczywiście FO odczuwają już jakieś skutki procesu transformacji,
- specyfiki prowadzonej działalności i uwarunkowań rynkowych, co przedstawia poniższa wypowiedź:

”

(...) nie jest proste do określenia, ponieważ jeżeli te firmy okotógórniczne będą miały zbyt lub będą zatrudniane przez górnictwo do roku, tego powiedzmy kulminacyjnego, to one nie będą nawet myślały o przebranżowieniu się czy o dywersyfikacji swojej produkcji. Uważam, że część firm dopiero znajdzie swój rynek przy transformacji, czyli przy likwidacji, przy rozbiórkach, przy oczyszczaniu terenu

– AP11

Z kolei przykładowe opinie przedstawicieli otoczenia biznesu prezentują niżej cytowane wypowiedzi:

”

Proces pozyskiwania wsparcia na te projekty przedsiębiorców też trochę zajmuje, więc jak to się ma dziać w takiej kolejności, że najpierw będziemy w połowie procesu restrukturyzacji, a później się zaczniemy zastanawiać, jak wspierać przedsiębiorców. To trochę już będzie za późno, bo może ich połowę nie być do tego czasu

– IOB1

”

(...) chcemy zapobiegać pewnym zjawiskom, a nie naprawiać to, co się nie uda. Więc to powinno być oferowane wcześniej

– IOB4

”

(...) ten proces restrukturyzacji i ten proces transformacji może być przygotowywany bardziej planowo i rozciągnięty w czasie. Wtedy możemy pozwolić sobie na to, że te instytucje rynku pracy, czyli mówię o powiatowych urzędach pracy, czy ochotniczych hufcach pracy dla młodych, czy innych organizacjach będą mogły przeprowadzić to w bardziej, powiedziałabym, takich komfortowych warunkach dla siebie i dla tych pracowników

– IOB5

Najbardziej podzielone poglądy prezentowali przedstawiciele związków zawodowych i stowarzyszeń gospodarczych oraz instytucji naukowo-badawczych, którzy sugerowali następujące momenty, w których należałoby zaoferować wsparcie:

- z dużym wyprzedzeniem,
- za 3-5 lat,
- po notyfikacji umowy społecznej przez Komisję Europejską,
- działania powinny być już prowadzone,
- obecnie jest dobry moment,
- w chwili utraty zdolności finansowej przez FO,
- to zależy, jaka będzie dalsza polityka dotycząca transformacji energetycznej.

”

O wiele wcześniej zanim ten proces się rozpocznie, aby móc w pełni skorzystać z narzędzi wsparcia

– PS5

”

To jest jedna wielka niepewność. Jest umowa społeczna, w której jest przyjęta pomoc i oś czasu. Natomiast nie jest ona notyfikowana przez UE. Wiele zależy od rządu, jaką przyjmie politykę w sprawie górnictwa. Polityka nie jest jednoznacznie określona na razie. (...) Kopalnie miały być wygaszane itd. moce przerobowe zmniejszane, zatrudnienie zmniejszane. W tej chwili od zeszłego roku słyszę, że trzeba zwiększyć wydobywanie, (...) jak to zrobić?

– P9

”

(...) nie wiem, jak zmieni się podejście do kwestii klimatycznej Unii Europejskiej. Zakładam, że biorąc pod uwagę to, że jej zwrot i kierunek się nie zmieni, to wyrażam nadzieję, że jednak zmieni się dynamika nieco, i ta dynamika nieco spadnie właśnie po to, żeby można było to równanie energetyczne z drugiej strony odpowiednio zamknąć, żeby nie było dla nas zbyt dużym wyzwaniem ekonomicznym. Natomiast dążąc do odpowiedzi tutaj, w tym pytaniu, ja bym zrobił to niezwłocznie po podpisaniu tych ostatecznych dokumentów mówiących o operacyjnym tempie zmian (...), jeżeli poważnie myślimy o tym, żeby przygotować firmy okołogórnictwa do transformacji, to jest perspektywa najbliższych, w moim przekonaniu 3 do 5 lat

– INB10

”

Na pewno trzeba to robić rozsądnie, etapowo, uprzedzając wcześniej, dając termin na negocjacje tak, żeby też przedsiębiorstwa przygotowywać do pewnej decyzji

– INB1

Biorąc pod uwagę niepewność uwarunkowań politycznych nie dziwi tak mocno podzielona struktura poglądów.

4.5. Wiedza na temat skutecznych działań wspierających firmy w warunkach transformacji

W tej części badań zapytano respondentów o znajomość dobrych praktyk w zakresie transformacji, które są im znane i które wystąpiły w innych krajach lub branżach.

W kilku wypowiedziach badani odnieśli się do znanych im przykładów działań, które wspierają przedsiębiorstwa w warunkach transformacji. Wyniki w tym zakresie zaprezentowano w tabeli nr 2.

Tabela 2. Formy wsparcia dedykowane dla przedsiębiorstw w warunkach transformacji

Przykład działania	Dobre praktyki – godne rozważenia w polskich warunkach
Chorwacja – ferma drobiu – problem przedsiębiorcy ze zbyciem drobiu w kraju	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wsparcie w rozpoznaniu rynków zagranicznych
Rumunia – transformacja górnictwa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ długoterminowe planowanie – ułatwiające dostosowanie się ▪ przedsiębiorstw do przyszłych zmian
Polska – specjalne strefy ekonomiczne	<ul style="list-style-type: none"> ▪ przykład skoordynowanego działania wspierającego ▪ przedsiębiorców w rozwoju działalności
Niemcy – transformacja górnictwa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ aktywne działania rządu dla ochrony miejsc pracy, ▪ działania wspierające zmierzające do zachowania potencjału ludzkiego, stworzenie funduszu celowego wspierającego przebranżowienie FO, ▪ zaangażowanie związków zawodowych w organizowanie działań miękkich wspierających firmy okołogórniczne i ich pracowników, ▪ długoterminowe planowanie transformacji, która ułatwia przedsiębiorstwom planowanie wolumenu produkcji i podejmowanie dostosowanych do tego decyzji operacyjnych i strategicznych (rozpisanie planu na 50 lat), ▪ podejmowanie działań w sposób ewolucyjny, a nie rewolucyjny, ▪ wspieranie eksportu urzędzeń górniczych, ▪ planowanie przestrzenne z dużym wyprzedzeniem.

Wsparcie przez Komisję Europejską przewidziane na okoliczność „Brexit”	<ul style="list-style-type: none"> ▪ rozwiązania wspierające skierowane do określonych grup przedsiębiorców zależne od przyczyn wystąpienia negatywnych skutków (utrata klienta, utrata rynku, wzrost kosztów utrzymania na rynku) i zaproponowanie im czterech różnych form wsparcia w zależności od tego, kim był wnioskodawca i w jaki sposób konkretnie ucierpiał. Instrument ten pozwolił na dopasowanie wsparcia do konkretnych potrzeb.
Hiszpania – transformacja górnictwa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ powołanie agencji sprawiedliwej transformacji na poziomie krajowym, finansowanej z budżetu państwa – instytucji skupiającej specjalistów i instytucje badawczo rozwojowe, udzielających wsparcia w budowie ścieżki rozwoju
Anglia – transformacja górnictwa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ przekształcenie infrastruktury i dostosowanie do nowych funkcji użytkowych ▪ budowa loftów

Źródło: opracowanie własne w oparciu o wyniki badania

4.6. Wizja i plany włączenia się interesariuszy w działania łagodzące negatywne skutki transformacji dla firm okologicznych

W dalszej kolejności zaprezentowano wyniki badania dotyczące wizji włączenia się we wsparcie czterech grup interesariuszy procesu transformacji energetycznej:

- związków zawodowych i stowarzyszeń gospodarczych (partnerów społecznych),
- administracji publicznej,
- instytucji otoczenia biznesu
- oraz instytucji naukowo-badawczych.

Badanie umożliwiło rozpoznanie potencjalnych możliwości w zakresie wsparcia łagodzenia negatywnych skutków procesu transformacji energetycznej przez instytucje reprezentowane przez respondentów. Zapytano poszczególne grupy, czy mogą się włączyć w ten proces i jaką mają wizję, dotyczącą włączenia się w proces wsparcia FO w dobie transformacji. W tym zakresie badani deklarowali następujące plany, które zaprezentowano w tabeli nr 3:

Tabela 3. Działania deklarowane przez interesariuszy celem wsparcia firm okołogórnich wobec wyzwań procesu transformacji energetycznej

L.p.	Rodzaj interesariusza	Rodzaj działania
1.	Partner społeczny (związek zawodowy)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ działania zmierzające do wypracowania programów dotyczących transformacji Śląska (TPST), ▪ udział w posiedzeniach instytucji krajowych, zespołów merytorycznych funkcjonujących przy ministerstwach, a zajmujących się problematyką transformacji gospodarki, ▪ udział w procesach negocjacyjnych na różnych poziomach bilateralnego i trójstronnego dialogu społecznego, ▪ wspieranie procesów szkoleniowych skierowanych do pracowników, ▪ wsparcie FO w możliwościach rozwoju i kontaktach z innymi podmiotami, ▪ udział w spotkaniach z przedstawicielami firm okołogórnich w celu omówienia bieżących problemów, wymiany doświadczeń m.in. w kontekście transformacji.
2.	Administracja publiczna	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dzierżawa lub sprzedaż na rzecz FO terenów przemysłowych, ▪ udzielanie ulg i zwolnień podatkowych w podatku od nieruchomości i innych daninach, ▪ uzbrojenie terenu pod konkretną działalność – przygotowanie nowych terenów inwestycyjnych, ▪ udostępnianie lokali komunalnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej na preferencyjnych warunkach, ▪ działania pomocowe „miękkie” tj. konsultacje i dyskusje.
3.	Instytucje otoczenia biznesu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ działania wdrażające programy dotacyjne, ▪ wsparcie doradcze dla sektora górniczego, ▪ udzielanie pożyczek, wdrażanie środków europejskich i krajowych, ▪ monitorowanie rynku pracy na poziomie potrzeb zatrudnieniowych, ▪ analiza i monitoring sytuacji w województwie śląskim w przemyśle górniczym – wsparcie informacjami analitycznymi, ▪ dostarczanie informacji gospodarczych.
4.	Instytucje naukowo-badawcze	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wspieranie współpracy między uczelniami a miejscami odbywania praktyk studenckich, w tym w FO, ▪ możliwości opracowania opinii eksperckich przez niezależnych ekspertów, ▪ wsparcie na płaszczyźnie badawczej, ▪ możliwość przygotowania programów szkoleń, ▪ prowadzenie studiów podyplomowych dostosowanych do zgłaszanych potrzeb na rynku pracy, ▪ doradztwo i przygotowanie projektów, ▪ działalność konsultingowa.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Ponadto przedstawiciele administracji publicznej podkreślali, że miasta nie są w stanie wspierać finansowo FO:

”

W naszym kraju miasta są praktycznie finansowo w złej kondycji (...)

– AP3

Ponadto ograniczeniem wsparcia są regulacje prawne, co obrazuje wypowiedź:

”

(...) gmina nie może wprost przekazać środków na szkolenia, czy przeszkolić (przekwalifikować) pracowników firm (...). Takich instrumentów nie mamy. W naszym zakresie jest zagospodarowywanie terenów pogórnich, szukanie inwestorów. Możemy próbować jakoś, żeby te firmy kooperowały, ale to są miękkie działania

– AP8

Poważnym ograniczeniem jest fakt, że wskazana pomoc powinna dotyczyć firm zlokalizowanych na terenie całej gminy, które chcą zainwestować, a nie wyłącznie firm okołogórnich, co znajduje swoje uzasadnienie w regulacjach dotyczących udzielania pomocy publicznej.

Z kolei respondenci reprezentujący instytucje otoczenia biznesu wskazywali na istotną funkcję informacyjną:

”

Wspieranie polega na dostarczeniu informacji, jaka jest dalsza strategia Polski w zakresie gospodarowania zasobami w zakresie sektorów strategicznych. I to jest największe wsparcie, które mogą te firmy otrzymać

– IOB3

Wartym przytoczenia są również dwie wypowiedzi przedstawicieli instytucji naukowo-badawczych odnoszące się do ich roli wobec praktyki gospodarczej oraz procesu transformacji energetycznej:

”

Świat nauki powinien pomóc jakoś, tylko pytanie teraz jak. Bo pytanie jest, czego potrzebujemy na rynku pracy bądź jakich umiejętności potrzebujemy. Nauka ma dwie rzeczy do zrobienia. Po pierwsze ma wykształcić ludzi, po drugie wypracować metody i narzędzia. To może trzeba dopracować te narzędzia, żeby były bardziej precyzyjne. Czyli, żeby określić mechanizm uniwersalny, zasady wyboru, punktowania pewnych rzeczy. To też jest jakaś wiedza naukowa o rynkach, o kwalifikacjach, którymi świat naukowy dysponuje i mógłby na pewno tutaj wspomóc taki proces

– INB11

”

(...) praktyka rozwiązuje problemy, które są powtarzalne, a tu jest potrzebna innowacja, tu są potrzebne nowe pomysły, tu jest potrzebny model teoretyczny, żeby pokazać bez takiego umienia, trochę naśladownictwa, tam, gdzie można wykorzystać dobre wzorce, bo tego nikt bez nauki nie robi. Czyli sam wyjazd grupy polityków czy działaczy, żeby pokazać, że coś się wydarzyło, nie pokaże mechanizmów, sposobów, zagrożeń, czasu, finansów, specyfiki. Tak, to jest w stanie proponować tylko i wyłącznie nauka

– INB12

4.7. Propozycje dotyczące ukształtowania systemu wsparcia dla firm okotógórnicznych w Załączniku nr 4 Umowy społecznej

W dalszej kolejności poznano opinie przedstawicieli FO oraz przedstawicieli partnerów społecznych na temat proponowanych zapisów dotyczących wsparcia firm zaplecza górniczego w związku z transformacją energetyczną, które powinny zostać wprowadzone. Respondenci ci uznali za kluczowe wsparcie w zakresie:

- przeprofilowania działalności FO,
- zapewnienie dofinansowania w celu inwestowania w czynniki produkcji,
- przekwalifikowania pracowników i dostosowania ich potrzeb do nowych obszarów działalności.

Generalnie z badania wynika, że wsparcie skierowane dla FO powinno być nastawione na pomoc w restrukturyzacji przedsiębiorstw, w tym na wprowadzenie nowych wyrobów, doinwestowaniu parku maszynowego, dostosowanego do nowych potrzeb.

Dodatkowo przedstawiciele związków zawodowych proponują rozważenie ujęcia w projektowanym systemie wsparcia, dedykowanego dla firm okotógórnicznych w Załączniku nr 4 do Umowy społecznej:

- wsparcia w rozwoju kapitału związków zawodowych w celu umożliwienia szerszego zaangażowania w proces transformacji na płaszczyźnie lokalnej, regionalnej oraz krajowej.

5. Wizja i plany interesariuszy dotyczące organizacji wsparcia dla pracowników firm okołogórnicznych – wyniki badania

Ważną częścią badania dotyczyła kwestia ludzkiego, czyli wsparcia pracowników, którzy na skutek przeobrażeń transformacyjnych, mogą znaleźć się w trudnej sytuacji związanej z ich zatrudnieniem. Taka sytuacja może skutkować koniecznością zmiany kwalifikacji, a nawet koniecznością zmiany miejsca pracy. O wyrażeniu opinii na ten temat poproszono wszystkich respondentów.

5.1. Kryteria wsparcia

W pierwszej kolejności poproszono badanych o wyrażenie opinii na temat zasadności organizacji wsparcia skierowanego dla pracowników FO w związku z negatywnymi skutkami transformacji energetycznej. Zdecydowana większość badanych opowiedziała się za potrzebą wsparcia systemowego, dedykowanego dla pracowników FO.

Dodatkowo zapytano wyłącznie przedstawicieli FO, czy ich zdaniem transformacja energetyczna będzie miała wpływ na sytuację zawodową pracowników FO. Od większości badanych uzyskano odpowiedź twierdzącą. Z kolei mniejsza część z nich uznała, że transformacja nie będzie miała wpływu na sytuację zawodową pracowników, co motywowali następująco:

- występującym w Polsce popytem na węgiel,
- deficytem wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy,
- rozwojem kompetencji kadry pracowniczej,
- zatrudnieniem emerytów, którzy niebawem nabędą uprawnienia do świadczeń społecznych.

Pierwsze dwa z przytoczonych uzasadnień dotyczą bieżącej sytuacji na rynku pracy, która może ulec zmianie.

Następnie ustalono, czy wszyscy pracownicy FO powinni uzyskać wsparcie. W tym wypadku również większość ogółu respondentów uznała, że pomoc taka powinna zostać skierowana wyłącznie do części z nich.

Zasadniczym powodem, dla którego większość ogółu respondentów opowiadała się za udzieleniem wsparcia dla części pracowników FO było:

- potrzeba udzielenia pomocy ukierunkowanej na pracowników najbardziej zagrożonych negatywnymi konsekwencjami procesu transformacji energetycznej,
- pracownicy w pewnych zawodach mają możliwość szybkiego znalezienia pracy, a więc pomoc im nie jest tak niezbędna jak w przypadku pracowników, mających trudności z przekwalifikowaniem,
- młodzi pracownicy z natury potrafią szybciej dostosować się do zmieniającego się otoczenia zawodowego.

”

Myślę, że fajnie byłoby, gdyby to wsparcie było takie celowane do grupy pracowników, która będzie najbardziej zagrożona. Czyli prawdopodobnie tradycyjne zawody, które wobec zmiany technologii, wobec likwidacji kopalń mogą się po prostu stać niepotrzebne. Czyli musiałbym tutaj konkretnie mówić o stanowiskach, które mam na myśli w mojej firmie

– P1

”

Pomoc musi trafić do tych, którzy potrzebują, a nie do wszystkich. Bo jak damy wszystkim, to będą zmarnowane w dużej części pieniądze

– FO2

W dalszej kolejności **ustalono kryteria postulowane przez respondentów**, które powinny posłużyć do określenia docelowej grupy pracowników, obejmowanej wsparciem.

Kryteriami udzielenia pomocy pracownikom FO najczęściej przytaczanymi przez zdecydowaną większość respondentów są:

- wiek pracownika,
- specyfika posiadanych kompetencji przez pracownika,
- potencjalne trudności w przebranżowieniu pracownika.

Dodatkowo niektórzy przedstawiciele administracji publicznej wskazywali na kryteria takie jak:

- pracownicy wykonujący pracę "na dole" z odpowiednim stażem (np. 20 lat),
- wsparcie w uzyskaniu uprawnień emerytalnych w przypadku, gdy brakująca liczba lat niezbędna do uzyskania świadczeń emerytalnych nie przekracza 5 lat.

Niektórzy respondenci dodatkowo odnosili się do kwestii rozróżnienia dwóch przypadków tj. udzielenia pomocy osobom, które już straciły pracę oraz tym, które aktualnie stoją przed wyzwaniem zmiany miejsca zatrudnienia, czy też wiedzą o zbliżającej się perspektywie zwolnienia.

”

Dostępne zarówno dla osób, które już straciły pracę, ale również i tych, które chciałyby same dokonać takiej zmiany. To znaczy, takie kryterium mówiące o tym, że skorzystasz z tego szkolenia, jeśli jesteś osobą, która utraciła pracę i musi się wykazać, że została zwolniona, chyba nie byłoby szczególnie dobre. Wydaje się, że powinno się umożliwić tym, którzy w tym sektorze pracują, a chcieliby zmienić czy dokształcić się i zmienić, czy zdobyć jakieś kwalifikacje. Takim osobom również powinno się to umożliwić... Dla takiej formy wsparcia tak

– AP14

Preferencje wsparcia, które pojawiały się w wypowiedziach respondentów, dotyczyły również konkretnych sytuacji i okoliczności, w których występuje większy stopień zagrożenia negatywnymi skutkami dla pozycji zawodowej pracowników tj.:

- bezpośrednio związanych z wykonywaniem robót górniczych,
- zatrudnionych na stanowiskach, które są szczególnie zagrożone, gdyż po zmianie działalności stanowiska te nie będą potrzebne ze względu ich górniczą specyfikę,
- pracowników małych firm usługowych, świadczących usługi bezpośrednio na terenie kopalni.

”

(...) jednym z kluczowych problemów była wąska specjalizacja górników, których kompetencje niekoniecznie są silnie poszukiwane na rynku pracy. Czyli krótko mówiąc, ci pracownicy mieliby kłopot ze znalezieniem

– INB2

W wielu wypowiedziach respondentów postulowano zachowanie ostrożności w formułowaniu kryteriów, ponieważ w praktyce dostrzegalne są przypadki, które budzą wątpliwości co do racjonalności interwencji publicznej i efektów z tym związanych.

”

Trzeba do tego podejść odpowiedzialnie, czyli zaproponować coś, co złagodzi negatywne skutki tej zmiany. Należałoby sięgnąć po doświadczenia sprzed 20 lat (...) można sięgnąć po doświadczenia z tamtego czasu, co było słuszne, co nie było słuszne, co się udało, co się nie udało i wyciągnąć z tego jakieś wnioski

– IOB1

”

Pracownicy przechodząc na emeryturę w młodszym wieku odnajdują się w budowlance
– AP11

”

Widzę, że młodsze osoby, co wchodzi teraz na rynek pracy, są teraz troszeczkę inaczej przygotowane. Nie mówię o pokoleniu „Z”, które chodzi do pracy, żeby żyć, a nie tak jak my żyjemy po to, żeby pracować. Tylko oni są już bardziej elastyczni. Im jest obojętne, czy on pracuje dzisiaj tu czy tam. On dla swojej wygody zmienia pracę i jest w stanie szybko nauczyć się nowych zadań

– AP11

”

Pracownicy są w różnym stopniu narażeni na negatywne konsekwencje transformacji
– INB2

”

(...) często mamy do czynienia z zawodami, które są bardzo specyficzne: ślusarz, tokarz, operator frezarki. Mówimy o pracownikach fizycznych. O pracownikach umysłowych firm okotógórnicznych ja bym się specjalnie nie troszczył. (...) te osoby bez problemu znajdą pracę, powinny znaleźć pracę
– INB2



5.2. Indywidualizacja wsparcia

Badanie umożliwiło poznanie poglądów ogółu respondentów na temat sposobu organizacji wsparcia skierowanego do pracowników firm okotógórnicznych. W tym zakresie zapytano o preferowaną przez nich formę organizacji wsparcia to jest:

- zindywidualizowanego,
- lub też dedykowanego grupowo pracownikom jednego zakładu pracy lub jednej grupie zawodowej.

Opinie na ten temat są podzielone. Można jednak wskazać na pewne prawidłowości co do preferencji.

Otóż, **podejście zindywidualizowane** znajduje większą aprobatę wśród partnerów społecznych (związków zawodowych), instytucji otoczenia biznesu oraz instytucji naukowo-badawczych.

”

Najlepiej byłoby, żeby to było wsparcie indywidualne, bo nawet w grupie, tej samej grupie zawodowej, nawet w grupie pracowników tej samej firmy jest zbyt dużo różnic. Więc najlepiej byłoby, gdyby to było takie celowane, zindywidualizowane

– P1

”

Bardzo ważne jest takie zindywidualizowane podejście w rozumieniu zdobycia zaufania, że to jest możliwe, że świat dla nich realnie będzie wyglądał inaczej, że muszą sobie z tym poradzić, a to jest taka alternatywa, która jest dla nich najmniej ryzykowna

– INB12

”

Więc takie indywidualne podejście do tych ludzi jest niezbędne. Gdyby odpowiednio wcześniej zacząć działać (...) choćby poprzez stronę społeczną na zakładach pracy, tam, gdzie oczywiście te związki funkcjonują

– INB4

W opinii jednego z respondentów za indywidualnym podejściem przemawia fakt, że uwarunkowania i potrzeby są zróżnicowane.

”

No, jedna firma będzie się chciała przekwalifikować, druga będzie się chciała zlikwidować. Inaczej będziemy podchodzić do pracowników firmy likwidowanej, inaczej do pracowników firmy, która się będzie przekształcała

– PS5

W jednym z przeprowadzonych wywiadów ciekawym argumentem posłużyła się respondentka, która uzasadniała potrzebę indywidualnego podejścia do pomocy pracownikom faktem, że pracownicy mają pewne specyficzne oczekiwania np. dojazd do pracy, praca w tzw. „open space”. Pominięcie tych aspektów może prowadzić do niedostosowania pomocy do indywidualnych potrzeb, a następnie do rezygnacji pracownika z pracy i dalszych poszukiwań, co generuje dodatkowe koszty finansowe oraz niefinansowe.

Analizując powyższe wypowiedzi respondentów można wywnioskować, że w gruncie rzeczy formułują oni postulat „podejścia mieszanego”, w którym zasadą powinno być oferowanie wsparcia zindywidualizowanego, ale z uwzględnieniem mechanizmu wsparcia grupowego dla podobnych grup odbiorców.

Oto kilka przykładowych wypowiedzi respondentów:

”

To jest kwestia indywidualnego podejścia. Zamysł i zarys powinien być, szkielet powinien być wspólny, natomiast indywidualnie realizowany. To jest w zależności od rynku, od chłonności rynku

– PS5

”

(...) obecnie realizowanych z EFS-u, no tam się przygotowuje te indywidualne plany działania, indywidualne ścieżki rozwoju (...) i proponowane są na tej podstawie rodzaje wsparcia

– IOB1

W przeciwieństwie do podejścia indywidualnego, **organizacja wsparcia grupowego jest preferowana** przez większość respondentów należących do pozostałych grup tj. pracowników, przedstawicieli FO oraz administracji publicznej.

Badani wskazujący na potrzebę podejścia grupowego wskazywali, że jest to rozwiązanie najbardziej rozsądne, łatwiejsze w organizacji i nie tworzące podstaw do powstawania konfliktów między pracownikami. Poniżej przytoczono kilka przykładowych wypowiedzi:

”

Nie, ja myślę, że jeżeli już to generalnie dla wszystkich, bo to potem znowu mogłoby rodzić jakieś niesnaski, jeden lepszy, drugi gorszy. Dlatego tutaj myślę jakieś generalne rozwiązania dla wszystkich

– P4

”

No właśnie tutaj w zależności od zajmowanych stanowisk, powinno być, różne instrumenty, jeżeli chodzi o tę grupę fizyczną, jak również umysłowa tak. Bo tutaj głównie taki podział ma miejsce

– P16

”

Indywidualnie to by było strasznie ciężko. Nie mówimy o 100 osobach, czy 1000 osobach tylko to jest naprawdę rzesza ludzi, którymi trzeba się zaopiekować. To musiałby być grupowo, ale żeby pracownicy mieli wybór, co ich zainteresuje, co by chcieli robić innego

– P19

”

No, ja myślę, że to też powinno zależeć od diagnozy. Może być grupowe w jakimiś określonymi kryteriami, w określonej definicji. Można ich podzielić na kilka grup i zdefiniować ich w odpowiedni sposób

– FO14

”

Dobrze by było nawet jakby to było zintegrowane. Ja myślę dla danej grupy, dla danej branży

– AP2

”

Raczej grupowo, bo trudno zindywidualizować. Czasami trzeba się po prostu dopasować, jeżeli człowiek chce pracować i uważam, że trudno jest, żeby coś takiego działało indywidualnie

– AP7

5.3. Formy wsparcia

Respondenci wypowiadali się również na temat form wsparcia, skierowanego do pracowników firm okołogórnich w związku z potencjalnymi negatywnymi skutkami procesu transformacji energetycznej. W tym zakresie respondenci wypowiedzieli się zarówno na temat instrumentów o charakterze finansowym, jak i pozafinansowych formach wsparcia.

Badani zaproponowali różne rozwiązania. Co istotne, wyniki badania uzyskane w poszczególnych grupach respondentów, są raczej zbieżne.

W zakresie **wsparcia finansowego** badani zaproponowali następujące instrumenty:

wcześniejsze emerytury dla pracowników firm okołogórnich,
odprawy dla pracowników firm okołogórnich,
urlopy górnicze,
wsparcie finansowe w zakresie otworzenia własnej działalności gospodarczej.

Jak wynika z badania, zdecydowana większość respondentów podchodzi z dużą ostrożnością, a do udzielania wsparcia finansowego. Respondenci często odwoływali się do negatywnych doświadczeń związanych z transformacją polskiego górnictwa w drugiej połowie lat 90-tych XX wieku. Warte podkreślenia jest wysoka świadomość różnych grup interesariuszy dotycząca porażek i wad, związanych z nieefektywnie wydatkowanymi środkami pomocowymi dla pracowników oraz społeczno-gospodarczymi konsekwencjami tego procesu. Znamienne jest, że również grupa respondentów, która potencjalnie mogłaby być zainteresowana wsparciem finansowym, wyrażała się krytycznie na ten temat. Poglądy te mogą świadczyć o posiadaniu przez respondentów wiedzy dotyczącej zasad funkcjonowania wolnego rynku (lub o jej wymiernym wzroście od czasu przeprowadzenia poprzedniej restrukturyzacji).

Generalnie z badania wynika, że w przypadku ogółu respondentów wsparcie finansowe jest oceniane krytycznie i że może ono znaleźć zastosowanie wyłącznie w wyjątkowych przypadkach.

”

Należy przeprowadzić inwentaryzację osób, które są tym dotknięte, i zobaczyć, co to są za osoby i w jakim one są wieku. No, bo jeżeli osoba jest blisko wieku emerytalnego, to oczekiwanie od niej, że się przebranżowi, szybko skutecznie i będzie efektywnie pracować jeszcze przez kilka następnych lat, może to być oczekiwanie takie trochę złudne (...) Czyli trzeba by dokonać takiej inwentaryzacji i zobaczyć, które osoby są w takiej specyficznej sytuacji życiowej, ze względu na staż pracy, ze względu na wiek, czy ze względu na inną sytuację życiową

– IOB4

”

Nie chcemy dać pieniędzy i powiedzieć: „radźcie sobie” – tylko: „proszę macie możliwości, dostajecie możliwość przekwalifikowania, przebranżowienia, możliwość zdobycia nowych zawodów”, w czym ludzie będą się czuli najlepiej

– PS5

”

Krótko mówiąc, powinniśmy im dać narzędzia do tego, żeby mogli dzięki nim lepiej zadbać o swój byt

– PS4

”

Uważam, że oczywiście w sytuacjach krytycznych wsparcie finansowe już dla indywidualnych osób powinno być kierowane, niewątpliwie. Natomiast uważam, że ten zbiór przywilejów, który jest tworzony specjalnie dla danej grupy, powoduje pewną stygmatyzację tej grupy jako takiej. I o co mi chodzi: popatrzmy, jak to wygląda z odprawami górniczymi i z percepcją społeczną tego, jak te odprawy wyglądają. Z perspektywy górników odprawy są czymś co im się należy, bo jest to wynegocjowane w układzie zbiorowym. Z perspektywy dużej części moich kolegów i koleżanek, z którymi rozmawiam są one postrzegane jako coś, co jest absurdalne, nieuzasadnione i krótko mówiąc mało sprawiedliwe

– INB2

”

(...) mam duże obawy, że na te programy osłonowe pójdzie za dużo pieniędzy, które będą zmarnotrawione w ten sposób, że będą wypłacane pracownikom, którzy potem znowu trafią na rynek pracy. To lepiej, żeby te pieniądze dostały przedsiębiorstwa okołogórnice

– INB11

”

(...) moim zdaniem również pracownicy firm okołogórnicznych powinni mieć takie same warunki odejścia (...) jakieś przedemerytalne świadczenia, które mogą upoważnić danego pracownika, któremu brakuje 2, 3 lata do emerytury, żeby mógł otrzymać jakieś świadczenie

– P7

”

(...) jeżeli pracownik dowie się, że za miesiąc bądź kwartał straci pracę, no to w takim przypadku jakieś przejściowe wsparcie finansowe, to jak najbardziej. Tak jak to ma miejsce w przypadku pracowników kopalń, którzy mają prawo do wcześniejszej emerytury, czy do urlopu górniczego, czy do preferencyjnych odpraw

– AP4

Z kolei zaś propozycje respondentów w zakresie **wsparcia pozafinansowego** są następujące:

- wsparcie w przekwalifikowaniu,
- organizacja kursów i szkoleń,
- zapewnienie dostępu do doradztwa zawodowego,
- dostęp do pośrednictwa pracy,
- organizacja współpracy z pracodawcami w celu zaoferowania płatnych praktyk zawodowych finansowanych ze środków publicznych,
- działania mające na celu stworzenie nowych miejsc pracy w miejsce likwidowanych,
- rozwój szkolnictwa zawodowego i branżowego, skierowanego zarówno do młodzieży, jak i dorosłych,
- prowadzenie kampanii informacyjnych,
- pomocniczo wsparcie psychologiczne i socjalne – pomagające w przezwyciężaniu sytuacji kryzysowych i adaptacji do zmian.

Zdecydowana większość ogółu respondentów wskazywała jako najbardziej potrzebne wsparcie w przekwalifikowaniu oraz organizację kursów i szkoleń. Dużym zainteresowaniem cieszy się również doradztwo zawodowe.

”

To się może nakładać i łączyć często z wyższym wiekiem i dlatego dla tych osób powinny być jakieś tańsze formy np. przejścia pomostowego. Powinno być coś takiego przewidziane. Natomiast dla tych wszystkich młodszych, zdrowych, zdalnych do pracy, no to jednak tutaj te mechanizmy związane z podnoszeniem kwalifikacji, przekwalifikowaniem, ewentualnie jakimś tam etapem takiego pomostowego przejścia pomiędzy jednym a drugim zawodem, to powinniśmy coś takiego wymyślić. To jest ważne, żeby nie zmarnować nikogo

– INB13

”

(...) specjalnym programem, który by monitorował to, w jaki sposób oni poszukują tej pracy, pomagałby im w tym również, jakby od momentu, gdy dana osoba znajdzie się w tym programie, czyli jeszcze jako pracownik do momentu utraty tej pracy, żeby była w jakiś sposób zaopiekowana przez specjalistów zajmujących się rynkiem pracy

– AP4

”

(...) to pierwsze wyjście na rynek jest trudne i tutaj takie szkolenia, takie wzmacnianie tych ludzi, informowanie jak działa gospodarka rynkowa, że to nie jest tak, że się jest z jednym pracodawcą całe życie, zmiana pracy to nic złego. Budowanie swoich kompetencji, rozmawianie z pracodawcą, taki pracownik powinien znać perspektywę przedsiębiorstwa, swoją ścieżkę kariery

– IOB3

Uogólniając wyniki badania można stwierdzić, że respondenci wykazują duże zainteresowanie różnymi formami outplacementu i wsparcia pozafinansowego. Towarzyszy temu przekonanie o większej ich efektywności niż wsparcia o charakterze finansowym.

”

(...) bardziej widzę to w postaci takiego wsparcia merytorycznego i doradczego, czyli właśnie jakieś kursy, szkolenia i tak dalej. Nie bezpośrednia pomoc finansowa

– AP15

”

(...) może nie tylko finansowo, ale tak, żeby zorganizować jakieś kursy (...) szkolenia, tak aby pracownik mógłby po prostu wystartować od nowa

– P11

”

Potrzebne jest różnego typu doradztwo. O ile pracownicy bardziej umyślowi mniej więcej wiedzą, co ewentualnie mogliby ze sobą zrobić, tak wydaje mi się że po prostu pracownicy fizyczni powinni mieć większe wsparcie, czyli chodzi po prostu o ukazywanie różnych innych możliwości przyszłościowych, jeżeli chodzi o podjęcie innego zatrudnienia

– P16

Niektórzy badani sygnalizowali potrzebę dostępu do informacji na temat aktualnie organizowanych szkoleń i innych możliwości podnoszenia kompetencji.

”

(...) informowanie pracowników, przedstawicieli pracowników o kierunkach gospodarczych, dofinansowanie przebranżowienia, szkoleń, pozyskiwania przez nich nowych kompetencji, po to, żeby ci ludzie byli gotowi

– IOB3

Stosunkowo najrzadziej badani wskazywali na potrzebę wsparcia psychologicznego i socjalnego w przypadku znalezienia się w sytuacji kryzysowej.

5.4. Zaangażowanie instytucji w realizację działań wspierających

Kolejnym zagadnieniem istotnym z perspektywy organizacji wsparcia dla pracowników firm okołogórniczych w dobie transformacji energetycznej jest określenie zaplecza instytucjonalnego, które powinno aktywnie uczestniczyć w procesie łagodzenia negatywnych konsekwencji procesu transformacji.

Poniżej przedstawiono wyniki badania opinii ogółu respondentów dotyczące oczekiwań interesariuszy procesu transformacji wobec instytucji, które powinny zająć się realizacją działań wspierających skierowanych do pracowników firm okołogórniczych.

Poglądy prezentowane przez poszczególnych interesariuszy są nieznacznie zróżnicowane i przedstawiają różne koncepcje dotyczące realizatorów działań wspierających. Ogólnie jednak można stwierdzić, że większość respondentów opowiada się za zaangażowaniem rządu w celu stworzenia ram systemu pomocy instytucjonalnej i koordynacji podejmowanych działań. Kolejnym działaniem rządu powinno być delegowanie kompetencji na szczebel regionalny i powiatowy tak, aby działania pomocowe były realizowane na poziomie lokalnym przez instytucje, którym znane są uwarunkowania lokalnego rynku pracy oraz otoczenie biznesowe.

Oto kilka przykładowych wypowiedzi:

”

Myślę, że to przede wszystkim rząd powinien wypracować taki program dla nich, ale nie ukrywam, że i Urząd Wojewody czy Marszałka, no i oczywiście samorzady powinni w tym kierunku podejmować działania

– AP3

”

No, w zasadzie w tym momencie przy tak dużych zmianach jak dekarbonizacja, to by to musiało być koordynowane centralnie. Ale myślę, że najlepiej, jakby się tym zajęły lokalne firmy czy urzędy, które najlepiej znają możliwości, co jest potrzebne w regionie

– P11

Z badania wynika, że respondenci nie byli zgodni, co do instytucji, która powinna zająć się realizacją działań pomocowych na poziomie lokalnym. W tym obszarze, na podstawie materiału źródłowego, wyodrębnić można dwie grupy poglądów:

- pierwszy: w pomoc należy zaangażować istniejące instytucje,
- drugi: należy powołać nową, celową instytucję.

Zdecydowana większość badanych wskazywała, że powinna to być jedna z dotychczas istniejących instytucji. Poniżej przytoczono kilka przykładowych wypowiedzi na ten temat:

”

(...) myślę, że tutaj urzędy pracy mają przynajmniej potencjał, (...) mają już struktury, które można wykorzystać

– INB2

”

(...) generalnie jestem za wykorzystaniem potencjału, bo chyba taka jest idea istnienia potencjału, żeby go wykorzystywać. Natomiast tworzenie od nowa, to po pierwsze dłużej trwa i niesie większe ryzyko

– IOB1

”

Tak mi się wydaje, że to powinno być na jakiś czas instytucje niezależne, żeby pomóc tutaj pracownikom firm okołogórnicznych znaleźć pracę

– P3

”

(...) nie widzę istniejącej instytucji, która by zajmowała się tak kompleksowo tymi sprawami (...) tutaj potrzeba na przykład zespołu psychologów, zespołu naukowców, którzy potrafią zidentyfikować, dlaczego poprzednie transformacje górnictwa nie wypaliły (...) mi brakuje takiej jednej poważnej instytucji, która się skupia tylko na tym, ale rzeczywiście grupy fachowców, a nie urzędników

– INB8

”

Myślę, że takie lokalne organizacje, które znają lokalne realia

– P4

”

Według mnie strona rządowa powinna tutaj wytypować instytucje, które tym powinny się zająć np. urzędy pracy czy inne ośrodki szkolenia czy przekwalifikowania

– P7

”

Położyłbym może nacisk na współpracę samorządów, czy nawet samych zarządów zakładów w porozumieniu ze związkami zawodowymi

– P17

”

No na pewno jakaś komórka wydzielona przez rząd

– P5

”

(...) nawet gdyby taka agencja pracy powstała (...) to jednak ważną rolę w tej organizacji powinny odgrywać i związki zawodowe i pracodawca. (...) tu musi nastąpić taki mariaż, dlatego że związki mają wiedzę, co do liczby osób, ich kompetencji, potrzeb i tak dalej (...) poleganie na tych klasycznych instytucjach obecnych na rynku pracy wydaje mi się trochę nietrafione. Te instytucje nie są zbyt skuteczne

– INB13

Oprócz instytucji publicznych interesariusze postulowali zaangażowanie się w ten proces również:

- związków zawodowych,
- pracodawców,
- stowarzyszeń.

”

(...) mogłyby się w to angażować oczywiście związki zawodowe, które jako partner jakiegoś programu, który byłby pilotowany przez instytucje

– AP4

”

(...) czynnik społeczny tak, jak związki zawodowe, powinny być powiadamiane z dużym wyprzedzeniem i powinny szybko reagować

– AP3

”

Natomiast oczywiście realizatorem projektów może być pracodawca, urząd pracy, związek zawodowy, miasto

– PS7

”

Najlepiej by było jakby się zaangażowały firmy, które potrzebują pracowników. (...) bo co z tego, że przeszkolimy ludzi, a nie będą potrzebni na rynku pracy

– FO8

5.5. Ramy czasu organizacji wsparcia

Następnie zagadnienie badawcze dotyczyło preferencji interesariuszy uczestniczących w badaniu, dotyczących proponowanego momentu, w którym należałoby zaoferować wsparcie pracownikom firm okołogórnictwa w związku z procesem dekarbonizacji.

Opinie w tym zakresie są mocno zróżnicowane. Respondenci wskazywali na następujące momenty, w których byłoby najkorzystniejsze podjęcie działań łagodzących negatywne skutki procesu transformacji:

- możliwie jak najszybciej,
- za kilka lat,
- na rok wcześniej przed zwolnieniem,
- w momencie, gdy pracownicy tracą pracę,
- gdy zajdzie taka potrzeba,
- z uwzględnieniem zapisów Umowy społecznej.

Większość respondentów uważa, że działania te są już spóźnione. Część respondentów nie ma pewności co do przebiegu przyszłych zdarzeń geopolitycznych, w tym terminu zakończenia konfliktu na Ukrainie i kryzysu energetycznego, co obrazują poniższe wypowiedzi:

”

(...) wszystko zależy od sytuacji, jaka będzie panować w górnictwie. No bo jeżeli ten cykl likwidacji kopalń będzie realizowany, no to wiadomo, że już jest późno

– P7

”

Większość z nas ma nadzieję, że może rząd w końcu otworzy oczy, że jednak węgiel jest potrzebny i będzie potrzebny

– P15

Poniżej przedstawiono przykładowe wypowiedzi – wskazujące na występujące rozbieżności poglądów.

”

To musi być długofalowy proces, a wsparcie musi być rozpisane na lata jakoś mądrze

– AP12

”

Oczywiście, jak tracą pracę, to to wtedy staje się dla nich sytuacja krytyczna i niekiedy gorączkowo szukają pomocy. Myślę, że lepsze jest wcześniejsze przygotowanie, ale myślę, że tak i tak trzeba wspierać w sytuacji krytycznych

– INB15

”

2 lata przed planowaną likwidacją danej kopalni w danym regionie powinny być realizowane działania. Przynajmniej dwuletni horyzont tak, żeby ci pracownicy mieli szansę nabyć nowe kompetencje, mieli szansę poszukać alternatyw, no i ewentualnie podjąć pracę w innych zawodach, jeżeli finalnie miałyby to skutkować likwidacją spółki okołogórnictwej

– INB2

5.6. Wiedza na temat skutecznych działań wspierających pracowników firm okołogórnictwych w warunkach transformacji

W celu stworzenia systemu wsparcia dla pracowników firm okołogórnictwych przydatne może okazać się poznanie doświadczeń, związanych z organizacją wsparcia dla zwalnianych pracowników. Dlatego też zwrócono się do respondentów o podzielenie się wiedzą na temat działań wspierających i dobrych praktyk. Wyniki przedstawiono w postaci tabeli nr 4.

Tabela 4. Formy wsparcia dedykowane dla pracowników firm okołogórnicznych w warunkach transformacji

Przykład działania	Dobre praktyki – godne rozważenia w polskich warunkach
Polska – specjalne strefy ekonomiczne	<ul style="list-style-type: none"> ▪ rozwiązanie mogące łagodzić przyszłe, potencjalne zagrożenia na rynku pracy
Niemcy – transformacja górnictwa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ aktywizacja zawodowa i społeczna (pomocą zostały objęte całe rodziny), ▪ pomoc w poszukiwaniu pracy, w tym zmiana miejsca zamieszkania (zwiększanie mobilności zawodowej pracowników), ▪ aktywne działania rządu dla ochrony miejsc pracy, ▪ działania wspierające i zmierzające do pełnego wykorzystania zasobów ludzkich na rynku pracy, ▪ zaangażowanie związków zawodowych w organizowanie działań miękkich, wspierających firmy okołogórniczne i ich pracowników, ▪ długoterminowe planowanie transformacji, która ułatwia pracownikom zaplanowanie swojej przyszłości zawodowej (perspektywa 50 lat).
Hiszpania – transformacja górnictwa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ długoterminowa perspektywa transformacji górnictwa (30 lat), ▪ wsparcie finansowe w przekwalifikowaniu pracowników.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

5.7. Wizja i plany włączenia się interesariuszy w działania łagodzące negatywne skutki transformacji dla pracowników firm okołogórnicznych

Przeprowadzone badanie pozwoliło na uzyskanie deklaracji od czterech grup interesariuszy dotyczących działań wspierających pracowników firm okołogórnicznych w obliczu wyzwań procesu transformacji energetycznej, to jest:

- partnerów społecznych (związków zawodowych),
- administracji publicznej,
- instytucji otoczenia biznesu,
- oraz instytucji naukowo-badawczych.

Wyniki tej części badania zawarto w tabeli nr 5.



Tabela 5. Działania deklarowane przez interesariuszy celem wsparcia pracowników firm okołogórniczych wobec wyzwań procesu transformacji energetycznej

L.p.	Typ interesariusza	Rodzaj działania
1.	Partner społeczny (związki zawodowe)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ działania zmierzające do wypracowania programów dotyczących transformacji Śląska (TPST) ▪ udział w posiedzeniach instytucji krajowych, zespołów rzeczowych funkcjonujących przy ministerstwach, a zajmujących się problematyką transformacji gospodarki ▪ udział w procesach negocjacyjnych na różnych poziomach bilateralnego i trójstronnego dialogu społecznego ▪ wspieranie procesów szkoleniowych skierowanych dla pracowników
2.	Administracja publiczna	<ul style="list-style-type: none"> ▪ organizacja szkoleń dla pracowników ▪ pozyskiwanie inwestorów – działania pośrednie wspierające wzrost zatrudnienia ▪ organizacja spotkań informacyjnych dla pracowników
3.	Instytucje naukowo-badawcze	<ul style="list-style-type: none"> ▪ wsparcie w zakresie kształcenia pracowników, których kompetencje i umiejętności są dostosowane do nowych obszarów aktywności gospodarczej ▪ zaangażowanie studentów w projekty badawczo-wdrożeniowe wspierające proces transformacji energetycznej

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Warto wspomnieć, że organizacje związkowe mocno akcentowałyby potrzebę diagnozowania oczekiwań pracowników w zakresie planowanego wsparcia, co w dalszej kolejności umożliwi skuteczną koordynację udzielania pomocy i sygnalizowanie ewentualnych problemów właściwym instytucjom.

5.8. Propozycje dotyczące opracowania systemu wsparcia dla pracowników firm okołogórniczych w Załączniku nr 4 Umowy społecznej

W ostatniej części raportu zaprezentowano opinie badanych, dotyczące proponowanych zapisów do założeń Załącznika nr 4 do Umowy społecznej, dedykowanego dla pracowników firm okołogórniczych tj.:

- pracowników firm okołogórniczych,
- przedstawicieli zarządów firm okołogórniczych,
- partnerów społecznych (związków zawodowych).

Jak wynika z badań, w Umowie społecznej respondenci proponują uwzględnić interesy pracowników, którzy nie pracują na kopalniach, lecz w firmach okołogórniczych, wykonując prace związane bezpośrednio z górnictwem i objąć ich analogiczną formą ochrony, jak pracowników państwowych kopalń węgla kamiennego.

W niektórych wypowiedziach pracownicy argumentowali, że obecne założenia dotyczące wsparcia nie są sprawiedliwe, ponieważ obejmują swym zakresem wsparcie tylko dla pracowników kopalń, co przedstawia poniższa wypowiedź:

”
Jest to branża, która wspomaga górnictwo, jest w górnictwie razem tyle lat, więc dlaczego mamy ich traktować inaczej. Powinni być traktowani tak jak górnicy, czyli urlopy, odprawy, przede wszystkim praca, jeśli jest możliwość zapewnienie dalszego rozwoju
– P20

Dodatkowo w jednej wypowiedzi respondent wskazał, że oczekuje również wsparcia w postaci:

- gwarancji miejsca zatrudnienia,
- dostępu do przekwalifikowania,
- informacji dotyczącej wsparcia w razie zwolnienia.

Badani nie odnosili się do szczegółowych przesłanek udzielania tej pomocy.

Z kolei zaś przedstawiciele zarządów FO postulowali przekwalifikowanie pracowników i dostosowanie ich potrzeb do nowych obszarów działalności.

W opinii przedstawicieli organizacji związkowych, rozważenia wymagają następujące rozwiązania, które powinny być ujęte w projektowanym systemie wsparcia dla pracowników firm zaplecza górniczego:

- możliwość przekwalifikowania pracowników i zmiany ich profilu kompetencji,
- zapewnienie dostępu do szkoleń zawodowych i kształtujących umiejętności społeczne (tzw. „miękkich”),
- działania zmierzające do zrównania uprawnień pracowników FO (w szczególności pracowników dołowych) do tych przysługujących pracownikom kopalń.

Z przeprowadzonego badania wynika, że głównym postulatem związków zawodowych, który powinien być ujęty w projektowanym systemie wsparcia, jest zapewnienie dostępu do przekwalifikowania pracowników oraz zapewnienie takiej ochrony pracownikom firm okołogórniczych, do jakiej będą uprawnieni pracownicy kopalń na mocy zapisów Umowy społecznej.

Podsumowanie i wnioski

Proces transformacji energetycznej województwa śląskiego dotyczy zarówno sektora górniczego, jak również innych branż, które są funkcjonalnie powiązane z górnictwem, w tym licznych firm okołogórniczych prowadzących działalność m.in. w zakresie dostaw produktów i usług dla kopalń. Wdrożenie transformacji energetycznej doprowadzi do istotnych zmian, które mogą mieć negatywny wpływ zarówno na firmy okołogórnicze, jak również na ich pracowników. Problem ten ma zatem wymiar zarówno społeczny, jak i gospodarczy.

Przejawem działań strony rządowej zmierzającej do łagodzenia negatywnych zjawisk związanych z procesem transformacji energetycznej, w tym dekarbonizacji, było zawarcie *Umowy społecznej*, dotyczącej transformacji województwa śląskiego z dnia 28 maja 2021 r. Jednakże ochrona przewidziana w tym akcie dla pracowników kopalń, nie objęła do tej pory firm okołogórniczych i ich pracowników, mimo zapisów zawartych w pkt V ppkt 8 Umowy zakładających „podjęcie prac i stworzenia systemu wsparcia dla specjalistycznych przedsiębiorstw górniczych kooperujących z górnictwem”.

Celem niniejszego raportu było zaprezentowanie wizji i planów wybranych interesariuszy procesu transformacji na temat założeń projektowanego systemu wsparcia dla firm okołogórniczych i ich pracowników. Zwrócenie się do szerokiej grupy podmiotów pozwoliło poznać opinie, dotyczące kluczowych aspektów przygotowania wsparcia, które mogą okazać się cenną pomocą w pracach nad przygotowaniem spójnego i efektywnego systemu ostonowego.

Poniżej przedstawiono główne wnioski, wynikające z przeprowadzonego badania, odnoszące się do dwóch głównych płaszczyzn rozważań tj. założeń projektowanego systemu wsparcia dla firm okołogórniczych oraz projektowanej pomocy, skierowanej do pracowników tych firm.

I. Wnioski wstępne:

1. Większość przedstawicieli zarządów firm okołogórniczych i pracowników tych firm uważa, że transformacja energetyczna będzie miała negatywny wpływ na te przedsiębiorstwa i doprowadzi do konieczności: redukcji zatrudnienia, przekształcenia profilu działalności oraz rozważenia likwidacji przedsiębiorstwa.

2. Większość przedstawicieli firm okołogórniczych wskazało również na potrzebę: dostosowania posiadanych zasobów do nowych technologii i zapewnienie możliwości przekwalifikowania pracowników, wywołaną koniecznością podjęcia działań dostosowawczych do nowych uwarunkowań gospodarczych w związku z przeprowadzeniem transformacji energetycznej regionu.

3. W wielu przypadkach wśród badanych przedstawicielei zarządów przedsiębiorstw oraz pracowników występuje poczucie niepewności związanej z dalszymi losami transformacji energetycznej województwa śląskiego. Są one powiązane z deficytem informacji ze strony rządu, co do dalszych zamierzeń związanych z procesem transformacji. Sytuacja ta utrudnia podjęcie decyzji odnoszących się do przyszłości biznesowej, czy też zawodowej.

II. Główne wnioski odnoszące się do wizji i planów interesariuszy dotyczące projektowanego wsparcia dedykowanego dla firm okołogórniczych

1. Zdaniem zdecydowanej większości interesariuszy procesu transformacji pomoc dla firm otoczenia górnictwa powinna zostać skierowana wyłącznie do części firm okołogórniczych. W tym celu niezbędne jest przeprowadzenie szczegółowych analiz, mających na celu zdefiniowanie pojęcia: „firma okołogórnicza” dla zapewnienia maksymalnej efektywności interwencji publicznej.

2. Badani proponują, aby do zakresu podmiotów objętych wsparciem, zaliczyć przedsiębiorstwa świadczące usługi i wytwarzające produkty bezpośrednio dla sektora górnictwa, jak też jednostki naukowo-badawcze, realizujące usługi eksperckie dla górnictwa.

3. Interesariusze procesu transformacji zaproponowali, aby wśród kryteriów (przesłanek) warunkujących wsparcie dla firm, uwzględnić kryteria przychodowe, wielkość zatrudnienia i staż firmy okołogórniczej.

4. Wsparcie finansowe kierowane do firm okołogórniczych powinno być skoncentrowane głównie na dofinansowaniu przebranżowienia działalności, zmian w stosowanej technologii, doposażeniu stanowisk pracy oraz refinansowaniu zatrudnienia pracowników.

5. Interesariusze wskazywali na formę wsparcia finansowego, która może być udzielana w formie dotacji i pożyczek. Jednakże ramy zastosowania tego typu instrumentów finansowych powinny być szczegółowo zweryfikowane, aby nie doprowadzić do niecelowego wydatkowania środków publicznych.

6. Wśród form wsparcia pozafinansowego interesariusze wskazali: pomoc w przeszkoleniu pracowników, wsparcie w otwieraniu innych rynków zbytu, działania informacyjne dotyczące podejmowanych przedsięwzięć związanych z wdrażaniem procesu transformacji.

7. Respondenci wielokrotnie podkreślali szczególną rolę transparentnego przekazu informacji na temat planów związanych z procesem transformacji, która wspomaga efektywne wykorzystanie zasobów firm i pracowników.

8. W opinii interesariuszy działania pomocowe skierowane do firm okołogórniczych powinny być podejmowane na poziomie samorządu wojewódzkiego, ale koordynowane oraz wspierane z poziomu krajowego przez instytucje rządowe.

9. Główne propozycje interesariuszy procesu transformacji, dotyczące proponowanych zapisów w *Załączniku nr 4 do Umowy społecznej*, odnoszą się do zapewnienia wsparcia w przeprofilowaniu działalności, dofinansowaniu inwestycji w majątek produkcyjny dostosowany do nowych obszarów działalności gospodarczej oraz pomoc w przekwalifikowaniu pracowników w sposób dostosowany do potrzeb przedsiębiorstw.

III. Główne wnioski, odnoszące się do wizji i planów interesariuszy w zakresie przygotowania wsparcia skierowanego do pracowników firm okołogórniczych

1. Interesariusze procesu transformacji uznają za zasadne opracowanie systemu wsparcia dla pracowników firm okołogórniczych, przy czym pomoc ta powinna zostać skierowana do osób najbardziej zagrożonych procesem transformacji.

2. Badani postulują zastosowanie dwóch głównych kryteriów, warunkujących udzielenie pomocy pracownikom firm zaplecza górniczego: wiek pracownika oraz specyfikę posiadanych przez niego kompetencji zawodowych i potencjalnych trudności w przebranżowieniu.

3. Pracownikom firm okołogórniczych należy zaoferować wsparcie zindywidualizowane, ale z uwzględnieniem mechanizmu wsparcia grupowego dla podobnych grup odbiorców.

4. Interesariusze procesu transformacji postulują udzielenie zagrożonym pracownikom pomocy finansowej, jak i niefinansowej, z tym, że zaoferowanie finansowych instrumentów pomocowych powinno nastąpić wyłącznie w sytuacjach wyjątkowych.

5. Wśród form pozafinansowego wsparcia pracowników najbardziej oczekiwane są działania w zakresie ich przekwalifikowania, organizacji kursów, szkoleń oraz zapewnienia dostępu do doradztwa zawodowego.

6. Interesariuszy procesu transformacji uważają, że rząd powinien stworzyć system pomocy instytucjonalnej, skierowanej do pracowników firm okołogórniczych. Kompetencje do realizacji konkretnych działań pomocowych powinny zostać oddelegowane na szczebel regionalny i powiatowy z zaangażowaniem w ten proces organizacji pozarządowych.

7. Głównym postulatem interesariuszy procesu transformacji, dotyczącym projektowanych zapisów w *Załączniku nr 4 do Umowy społecznej* w zakresie wsparcia dedykowanego pracownikom firm okołogórniczych, jest uwzględnienie interesów osób, które są zatrudnione w firmach okołogórniczych i wykonują prace związane bezpośrednio z górnictwem. Interesariusze postulują, aby objąć ich analogiczną formą ochrony jak pracowników państwowych kopalń węgla kamiennego.

Zrealizowane badanie umożliwiło poznanie opinii przedstawicieli różnych grup interesariuszy procesu transformacji. Wiedza ta może posłużyć do bardziej efektywnego zaprojektowania interwencji publicznej, mającej na celu złagodzenie negatywnych konsekwencji procesu transformacji energetycznej województwa śląskiego dla firm okołogórnich i ich pracowników.

Autorzy niniejszego raportu proponują, aby wnioski płynące z badania, przekazać wszystkim grupom interesariuszy procesu transformacji, w tym partnerom dialogu społecznego.



Bibliografia

1. Bukowski M., Maśnicki J., Śniegocki A., Trzeciakowski R., Polski węgiel: Quo vadis? Perspektywy rozwoju górnictwa kamiennego w Polsce. WISE, Warszawa 2015.
2. Frankowski J., Mazurkiewicz J., Sokołowski J., Lewandowski P.: Zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego w zagłębiu górnośląskim, IBS, 2020, https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/09/IBS_Research_Report_01_2020.pdf
3. Frankowski J., Mazurkiewicz J.: „Województwo śląskie w punkcie zwrotnym transformacji”. IBS, 2020, https://ibs.org.pl/app/uploads/2021/02/IBS_Research_Report_02_2020.pdf.
4. Jankowska E., Dekarbonizacja europejskich gospodarek w ujęciu przestrzennym, "Studia i Prace WNEiZ US", nr 45/2, 2016.
5. 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.
6. 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
7. Plac K., Rzeńca A.: Europejski Zielony Ład jako nowy impuls transformacji regionów węglowych [w:] A. Drobnia (red.): „Sprawiedliwa transformacja regionów węglowych w Polsce. Impulsy, konteksty, rekomendacje strategiczne”, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2022.
8. PWC: „Wsparcie w przygotowaniu Terytorialnych Planów Sprawiedliwej Transformacji w Polsce”, Raport 2b - Raport dotyczący zaangażowania interesariuszy z dnia 23 lutego 2021.
9. „Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Śląskiego 2030”. Załącznik nr 1 do Uchwały Zarządu Województwa nr 2326/383/VI/2022 z dnia 21.12.2022 r. (wersja 7).
10. „Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego 2030 – Inteligentne Śląskie”. Uchwała nr 1554/246/VI/2021 Zarząd Województwa z dnia 30 czerwca 2021 r..
11. „Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030”. Załącznik do Uchwały nr VI/24/1/2020 Sejmiku Województwa Śląskiego z dnia 19.10.2020 r.
12. „Program Rozwoju Technologii Województwa Śląskiego na lata 2019-2030”. Załącznik do Uchwały nr 1902/63/VI/2019 Zarząd Województwa z dnia 21.08.2019 r.

Strony internetowe:

1. <https://nettg.pl/gornictwo/170990/jak-odchodzono-od-wegla-w-wielkiej-brytanii-i-niemczech>
2. http://www.giph.com.pl/bg/1999_10/jakrobia.html
3. <https://energia.rp.pl/transformacja-energetyczna/art17026671-koniec-wegla-kamiennego-w-niemczech>
4. <https://www.isp.org.pl/pl/aktualnosci/ostatnia-kopalnia-wegla-kamiennego-zamknieta-w-niemczech>

Spis tabel

Tabela 1. Cele oraz pytania badawcze

Tabela 2. Formy wsparcia dedykowane dla przedsiębiorstw w warunkach transformacji

Tabela 3. Działania deklarowane przez interesariuszy celem wsparcia firm okołogórnich wobec wyzwań procesu transformacji energetycznej

Tabela 4. Formy wsparcia dedykowane dla pracowników firm okołogórnich w warunkach transformacji

Tabela 5. Działania deklarowane przez interesariuszy celem wsparcia pracowników firm okołogórnich wobec wyzwań procesu transformacji energetycznej

Spis rysunków

Rys. 1. Struktura próby badawczej



Załączniki:

Załącznik 1. Kwestionariusz ankiety skierowanej do pracowników firm okołogórnicznych

Dyspozycje indywidualnego, swobodnego wywiadu

WPROWADZENIE

Temat i zleceniodawca badania

„Wizja i plany głównych interesariuszy wobec wyzwań dekarbonizacji regionu”

Zleceniodawca: Związek Zawodowy Górników w Polsce
Grupa respondentów: pracownicy firm okołogórnicznych
Szacowany czas trwania wywiadu: ok. 1 godziny

Informacja dla uczestnika

Powitanie uczestnika; przedstawienie się: nazywam się _____ jestem członkiem zespołu badawczego, który realizuje badanie zleczone przez ZZG w Polsce, dotyczące wizji i planów głównych interesariuszy wobec wyzwań dekarbonizacji regionu.

Wyjaśnienie zasad oraz celu badań – prośba o zgodę na nagranie; zapewnienie o poufności badań; o tym, co stanie się z nagraniem (poufne zabezpieczenie, transkrypcja i archiwizacja); krótka informacja o celu głównym badania, którym jest poznanie wizji i planów wybranych interesariuszy (firmy okołogórniczne i ich pracownicy, administracja publiczna, partnerzy społeczni, instytucje naukowo-badawcze, instytucje otoczenia biznesu) na temat jednego z wyzwań transformacji energetycznej województwa śląskiego, jakim jest wsparcie firm okołogórnicznych i ich pracowników w bezpiecznym przejściu przez proces dekarbonizacji regionu; uzyskane wyniki badań posłużą do opracowaniu raportu końcowego i wspomogą ZZG w podejmowanych działaniach.

Krótkie omówienie stosowanej techniki wywiadu swobodnego (IDI)

Zapewnienie o poznawczej ważności wszystkich udzielanych odpowiedzi (nie ma ani złych, ani dobrych odpowiedzi)

Kontrola czynności technicznych bezpośrednio poprzedzających wywiad (testowanie dyktafonu, sprawdzenie poziomu naładowania baterii; ciągła kontrola nagrywania rozmowy)

DYSPOZYCJE DO CELU 2.

ZWIĄZANE ZE WSPARCIEM DLA PRACOWNIKÓW FIRM OKOŁOGÓRNICZYCH

Pytanie 1

Czy planowana transformacja energetyczna wpłynie na funkcjonowanie Pana/Pani zakładu pracy?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → dlaczego?

Jeżeli odpowie nie wiem lub tak → Pytanie 2.

Pytanie 2

Czy w związku z tym Pracodawca podjął lub planuje podjąć jakieś działania mające na celu zniwelowanie tych negatywnych skutków dekarbonizacji dla pracowników?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → Pytanie 4.

Pytanie 3

Jakie to działania? (dopytujemy: czy już się zaczęły? jak były zakomunikowane? itd.)

Pytanie 4

Pytanie dotyczy pracowników różnych firm okołogórniczych.

Czy w Pana / Pani opinii pracownicy firmy okołogórniczych powinni otrzymać jakieś wsparcie systemowe, jeśli na skutek likwidacji kopalń ich stanowiska pracy będą zagrożone?

INSTRUKCJA

Jeżeli nie → Dlaczego Pan/Pani tak uważa? koniec wywiadu.

Pytanie 5

Czy wszyscy pracownicy firm okołogórniczych powinni otrzymać wsparcie?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie wszyscy → Pytanie 7.

Jeżeli odpowie nie wszyscy → Pytanie 6.

Pytanie 6

Jeśli nie wszyscy, to którzy?

Pytanie 7

Czy to wsparcie powinno być zindywidualizowane dla każdego pracownika, czy też dedykowane grupowo (np. pracownikom jednego zakładu pracy lub jednej grupy zawodowej)?

INSTRUKCJA

Należy dopytać o konkrety.

Pytanie 8

Jakie wsparcie Pana/Pani zdaniem powinni otrzymać pracownicy firm okołogórnicznych w związku z procesem dekarbonizacji?

INSTRUKCJA

a. Jeżeli zaproponował wsparcie finansowe → wtedy można zapytać: jakie formy? czy jednorazowe (np. JOP)? czy długoterminowe (np. stałe wsparcie)? i jak długo?

b. Jeżeli zaproponował wsparcie pozafinansowe → wtedy można zapytać: jakie formy (np. działania outplacementowe - które?), czy jednorazowe? jeżeli długoterminowe to jak długo?

Pytanie 9

Jakie instytucje Pana / Pani zdaniem powinny zajmować się realizacją działań wspierających skierowanych do pracowników firm okołogórnicznych?

Pytanie 10

W którym momencie według Pana / Pani należałoby to wsparcie zaoferować pracownikom firm okołogórnicznych?

Pytanie 11

Czy słyszał Pan/Pani o sposobach wsparcia pracowników innych firm lub branż w momencie, kiedy ich zakład pracy borykał się z trudnościami?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → Pytanie 15.

Pytanie 12

Kto prowadził te działania? (np. państwo, pracodawca? kto inny?).

Pytanie 13

Jakie to były działania wspierające?

Pytanie 14

Czy któreś z tych działań warto byłoby zastosować do wsparcia pracowników firm okołogórnicznych?

Pytanie 14a. Dlaczego akurat te działania warto zastosować do wsparcia pracowników?

Pytanie 14b. Których działań nie warto stosować i dlaczego?

Pytanie 15

W załączniku nr 4 Umowy społecznej zapowiedziano wprowadzenie systemu wsparcia dla firm okołogórnicznych. Jakie według Pana/Pani powinny się tam znaleźć rozwiązania dla pracowników?

INSTRUKCJA

Pytanie 15 zadajemy tylko w przypadku, jeśli nie wynika to z poprzednich odpowiedzi.

METRYCZKA

pleć: KOBIETA, MĘŻCZYŻNA

wiek: 18-25, 26-35, 36-45, 46-55, 56-65, 65 +

liczba lat pozostałych do osiągnięcia wieku emerytalnego:

wykształcenie: podstawowe, gimnazjalne, zawodowe, średnie, wyższe

stanowisko pracy:

- a. kadra kierownicza
- b. pracownicy umysłowi
- c. pracownicy fizyczni
- d. inni, jacy?

UPRZEJMIE DZIĘKUJĘ ZA ROZMOWĘ

Dyspozycje indywidualnego, swobodnego wywiadu

WPROWADZENIE

Temat i zleceniodawca badania

„Wizja i plany głównych interesariuszy wobec wyzwań dekarbonizacji regionu”

Zleceniodawca: Związek Zawodowy Górników w Polsce
Grupa respondentów: zarządy firm okotógórnicznych
Szacowany czas trwania wywiadu: ok. 1 godziny

Informacja dla uczestnika

Powitanie uczestnika; przedstawienie się: nazywam się _____ jestem członkiem zespołu badawczego, który realizuje badanie zlecone przez ZZG w Polsce, dotyczące wizji i planów głównych interesariuszy wobec wyzwań dekarbonizacji regionu.

Wyjaśnienie zasad oraz celu badań – prośba o zgodę na nagranie; zapewnienie o poufności badań; o tym, co stanie się z nagraniem (poufne zabezpieczenie, transkrypcja i archiwizacja); krótka informacja o celu głównym badania, którym jest poznanie wizji i planów wybranych interesariuszy (firmy okotógórniczne i ich pracownicy, administracja publiczna, partnerzy społeczni, instytucje naukowo-badawcze, instytucje otoczenia biznesu) na temat jednego z wyzwań transformacji energetycznej województwa śląskiego, jakim jest wsparcie firm okotógórnicznych i ich pracowników w bezpiecznym przejściu przez proces dekarbonizacji regionu; uzyskane wyniki badań posłużą do opracowania raportu końcowego i wspomogą ZZG w podejmowanych działaniach.

Krótkie omówienie stosowanej techniki wywiadu swobodnego (IDI)

Zapewnienie o poznawczej ważności wszystkich udzielanych odpowiedzi (nie ma ani złych, ani dobrych odpowiedzi)

Kontrola czynności technicznych bezpośrednio poprzedzających wywiad (testowanie dyktafonu, sprawdzenie poziomu naładowania baterii; ciągła kontrola nagrywania rozmowy)

DYSPOZYCJE DO CELU 1.

ZWIĄZANE ZE WSPARCIEM DLA FIRM OKOŁOGÓRNICZYCH

Pytanie 1

Czy planowana transformacja energetyczna wpłynie na funkcjonowanie Państwa zakładu pracy?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → dopytujemy: dlaczego?

Jeżeli odpowie tak → Pytanie 2.

Pytanie 2

Czy w związku z tym podjęliście Państwo lub planujecie podjąć jakieś działania mające na celu zniwelowanie skutków?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → dopytujemy jakie są powody, że nie planują takich działań i przechodzimy do pytania 4.

Jeżeli odpowie tak → Pytanie 3.

Pytanie 3

Jakie to działania?

Pytanie 4

Czy w Pana / Pani opinii firmy okołogórnictwa powinny otrzymać wsparcie, jeśli na skutek likwidacji kopalń poniosą straty albo ich działalność będzie zagrożona?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → dopytujemy, dlaczego tak uważa? → Przechodzimy do: dyspozycje do celu 2 tj. "Pracowników FO".

Jeżeli odpowie tak → Pytanie 5.

Pytanie 5

Czy w Pana / Pani opinii wszystkim firmom okołogórnictwa powinno zostać zaproponowane wsparcie w związku z procesem dekarbonizacji?

Pytanie 6

Jakie kryteria powinny spełniać firmy okołogórnictwa, aby uzyskać wsparcie?

INSTRUKCJA

Przykłady odpowiedzi: wielkość firmy, lokalizacja, branża, w której prowadzi działalność.

Pytanie 7

Jakie wsparcie Pana/Pani zdaniem powinny otrzymać firmy okołogórnictwa w związku z procesem dekarbonizacji?

INSTRUKCJA

a. Jeżeli zaproponował wsparcie finansowe → wtedy można zapytać: jakie formy, czy jednorazowe, czy długoterminowe to jak długo (np. dotacje, kredyty nisko oprocentowane, zwolnienia z danin wobec państwa, preferencyjne formy prowadzenia działalności, refundowane miejsca pracy itp.?),

b. Jeżeli zaproponował wsparcie pozafinansowe → wtedy można zapytać: jakie formy (np. działania outplacementowe - które?), jednorazowe? jeżeli długoterminowe to jak długo?

Pytanie 11

Jakie to były działania wspierające?

Pytanie 12

Czy któreś z tych działań warto byłoby zastosować do wsparcia firm okołogórnicznych w procesie transformacji energetycznej?

Pytanie 12 a. Dlaczego akurat te działania warto zastosować do wsparcia firm?

Pytanie 12 b. Których działań nie warto stosować i dlaczego?

Pytanie 13

W załączniku nr 4 Umowy społecznej zapowiedziano wprowadzenie systemu wsparcia dla firm okołogórnicznych. Jakie według Pana/Pani powinny się tam znaleźć rozwiązania (zapisy)?

INSTRUKCJA

Pytanie 13 zadajemy tylko w przypadku, jeśli nie wynika to z poprzednich odpowiedzi.

DYSPOZYCJE DO CELU 2.

ZWIĄZANE ZE WSPARCIEM DLA PRACOWNIKÓW FIRM OKOŁOGÓRNICZYCH

Pytanie 14

Czy planowana transformacja energetyczna wpłynie w jakiś sposób na pracowników Państwa zakładu pracy?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → pytanie 18 (i pytamy o pracowników INNYCH FO)?

Pytanie 15

W jaki sposób wpłynie?

Pytanie 16

Czy w związku z tym podjęliście Państwo lub planujecie podjąć jakieś działania mające na celu zniwelowanie skutków dla pracowników?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → jakie są powody, że Państwo nie planują takich działań?

Pytanie 17

Jakie to działania?

Pytanie 18

W związku z transformacją energetyczną może się zdarzyć, że firmy okołogórniczne będą musiały zmienić profil działalności, ograniczyć działalność, a nawet ulec likwidacji. Czy pracownicy takich firm powinni otrzymać jakieś wsparcie systemowe?

INSTRUKCJA

Jeżeli nie → Dlaczego Pan/Pani tak uważa? → Koniec wywiadu.

Pytanie 19

Czy wszyscy pracownicy firm okołogórnictwa powinni otrzymać wsparcie?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie wszyscy → Pytanie 21.

Jeżeli odpowie nie wszyscy → Pytanie 20.

Pytanie 20

Którzy pracownicy powinni otrzymać wsparcie?

Pytanie 21

Czy to wsparcie powinno być zindywidualizowane dla każdego pracownika, czy też dedykowane grupowo (np. pracownikom jednego zakładu pracy lub jednej grupy zawodowej)?

INSTRUKCJA

Należy dopytać o konkrety.

Pytanie 22

Jakie wsparcie Pana/Pani zdaniem powinni otrzymać pracownicy firm okołogórnictwa w związku z procesem dekarbonizacji?

INSTRUKCJA

a. Jeżeli zaproponował wsparcie finansowe → wtedy można zapytać: jakie formy, czy jednorazowe (np. JOP), czy długoterminowe (np. stałe wsparcie) to jak długo?

b. Jeżeli zaproponował wsparcie pozafinansowe → wtedy można zapytać: jakie formy (np. działania outplacementowe - które?) , jednorazowe? jeżeli długoterminowe to jak długo?

Pytanie 23

Jakie instytucje Pana / Pani zdaniem powinny zajmować się realizacją działań wspierających skierowanych do pracowników firm okołogórnictwa w dobie dekarbonizacji?

Pytanie 24

W którym momencie według Pana / Pani należałoby to wsparcie zaoferować pracownikom firm okołogórnictwa?

Pytanie 25

Czy znane są Panu/Pani przykłady skutecznych działań wspierających skierowanych do pracowników firm innych branż, które borykały się z negatywnymi skutkami transformacji w przeszłości?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → Pytanie 28.

Pytanie 26

Jakie to były działania wspierające?

Pytanie 27

Czy któreś z tych działań warto byłoby zastosować do wsparcia pracowników firm okołogórnictwa?

Pytanie 27a. Dlaczego akurat te działania warto zastosować do wsparcia pracowników?

Pytanie 27b. Których działań nie warto stosować i dlaczego?

Pytanie 28

W załączniku nr 4 Umowy społecznej zapowiedziano wprowadzenie systemu wsparcia dla firm okołogórnicznych. Jakie według Pana/Pani powinny się tam znaleźć rozwiązania dla pracowników?

INSTRUKCJA

Pytanie 28 zadajemy tylko w przypadku, jeśli nie wynika to z poprzednich odpowiedzi.

Metryczka:

Siedziba (podregion górniczy woj. śląskiego)	
Wielkość firmy (mikro, małe, średnie, duże)	
Branża a. górnicza b. ochrona osób i mienia c. finansowo-księgową d. informatyczna e. przemysł maszyn i urządzeń f. usług porządkowych g. produkcji energii i ciepła h. transportowa i. inne, jakie....?	

UPRZEJMIE DZIĘKUJĘ ZA ROZMOWĘ

Dyspozycje indywidualnego, swobodnego wywiadu

WPROWADZENIE

Temat i zleceniodawca badania

„Wizja i plany głównych interesariuszy wobec wyzwań dekarbonizacji regionu”

Zleceniodawca: Związek Zawodowy Górników w Polsce
Grupa respondentów: instytucje, biznes, nauka itd.
Szacowany czas trwania wywiadu: ok. 1 godziny

Informacja dla uczestnika

- **Powitanie uczestnika;** przedstawienie się: nazywam się _____ jestem członkiem zespołu badawczego, który realizuje badanie zleczone przez ZZG w Polsce, dotyczące wizji i planów głównych interesariuszy wobec wyzwań dekarbonizacji regionu.
- **Wyjaśnienie zasad oraz celu badań** – prośba o zgodę na nagranie; zapewnienie o poufności badań; o tym, co stanie się z nagraniem (poufne zabezpieczenie, transkrypcja i archiwizacja); krótka informacja o celu głównym badania, którym jest poznanie wizji i planów wybranych interesariuszy (firmy okołogórniczne i ich pracownicy, administracja publiczna, partnerzy społeczni, instytucje naukowo-badawcze, instytucje otoczenia biznesu) na temat jednego z wyzwań transformacji energetycznej województwa śląskiego, jakim jest wsparcie firm okołogórnicznych i ich pracowników w bezpiecznym przejściu przez proces dekarbonizacji regionu; uzyskane wyniki badań posłużą do opracowaniu raportu końcowego i wspomogą ZZG w podejmowanych działaniach.
- **Krótkie omówienie stosowanej techniki** wywiadu swobodnego (IDI)
- **Zapewnienie o poznawczej wartości wszystkich udzielanych odpowiedzi** (nie ma ani złych, ani dobrych odpowiedzi)
- **Kontrola czynności technicznych** bezpośrednio poprzedzających wywiad (testowanie dyktafonu, sprawdzenie poziomu naładowania baterii; ciągła kontrola nagrywania rozmowy)

DYSPOZYCJE DO CELU 1.

ZWIĄZANE ZE WSPARCIEM DLA FIRM OKOŁOGÓRNICZYCH

Pytanie 1

Czy w Pana / Pani opinii firmy okołogórnictwa powinny otrzymać wsparcie, jeśli na skutek likwidacji kopalń poniosą straty albo ich działalność będzie zagrożona?

INSTRUKCJA

Jeżeli nie → Dlaczego Pan/Pani tak uważa? → Przechodzimy do Dyspozycji do celu 2. tj. "Pracowników FO".

Pytanie 2

Czy w Pana / Pani opinii wszystkim firmom okołogórnictwa powinno zostać zaproponowane wsparcie w związku z procesem dekarbonizacji?

Pytanie 2a. Jeśli nie wszystkim, to którym?

Pytanie 3

Jakie kryteria powinny spełniać firmy okołogórnictwa, aby uzyskać wsparcie?

INSTRUKCJA

Przykłady odpowiedzi: wielkość firmy, lokalizacja, branża, w której prowadzi działalność.

Pytanie 4

Jakie wsparcie Pana/Pani zdaniem powinny otrzymać firmy okołogórnictwa w związku z procesem dekarbonizacji?

INSTRUKCJA

a. Jeżeli zaproponował wsparcie finansowe → wtedy można zapytać: jakie formy, czy jednorazowe, czy długoterminowe to jak długo (np. dotacje, kredyty nisko oprocentowane, zwolnienia z danin wobec państwa, preferencyjne formy prowadzenia działalności, refundowane miejsca pracy itp.?),

b. Jeżeli zaproponował wsparcie pozafinansowe → wtedy można zapytać: jakie formy (np. działania outplacementowe - które?), jednorazowe? jeżeli długoterminowe to jak długo?

Pytanie 5

Jakie instytucje Pana / Pani zdaniem powinny zajmować się realizacją działań wspierających skierowanych do firm okołogórnictwa w dobie dekarbonizacji?

Pytanie 6

W którym momencie według Pana / Pani należałoby to wsparcie zaoferować firmom okołogórnictwa?

Pytanie 7

Czy znane są Państwu przykłady skutecznych działań wspierających firmy innych branż, które borykały się z negatywnymi skutkami transformacji w przeszłości?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → Pytanie 10.

Pytanie 8

Jakie to były działania wspierające?

Pytanie 9

Czy któreś z tych działań warto byłoby zastosować do wsparcia firm około górniczych w procesie transformacji energetycznej?

Pytanie 9a. Dlaczego akurat te działania warto zastosować do wsparcia firm?

Pytanie 9b. Których działań nie warto stosować i dlaczego?

Pytanie 10

Czy Pana / Pani instytucja może włączyć się realnie we wsparcie firm okołogórniczych, które ponoszą negatywne konsekwencje transformacji energetycznej?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → Pytanie 13

PYTANIA DEDYKOWANE (do otoczenia):

Pytanie 11

Jaką ma Pan/Pani wizję dotyczącą włączenia się Pana/Pani (urzędu, firmy, instytucji) w działania łagodzące negatywne skutki transformacji dla firm okołogórniczych?

Pytanie 12

Czy macie Państwo jakieś plany lub zamierzacie je stworzyć względem tych firm?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → Pytanie 13

Pytanie 12a. Jakie są to plany?

Pytanie 12b. Dlaczego akurat takie?

Pytanie 12c. Dlaczego akurat Państwo powinni realizować te działania?

Pytanie 13

W załączniku nr 4 Umowy społecznej zapowiedziano wprowadzenie systemu wsparcia dla firm okołogórniczych. Jakże według Pana/Pani powinny się tam znaleźć rozwiązania?

INSTRUKCJA

Pytanie 13 zadajemy tylko w przypadku, jeśli nie wynika to z poprzednich odpowiedzi.

DYSPOZYCJE DO CELU 2.

ZWIĄZANE ZE WSPARCIEM DLA PRACOWNIKÓW FIRM OKOŁOGÓRNICZYCH

Pytanie 14

W związku z transformacją energetyczną może się zdarzyć, że firmy okołogórnicze będą musiały zmienić profil działalności, ograniczyć działalność, a nawet ulec likwidacji.

Czy pracownicy takich firm powinni otrzymać jakieś wsparcie systemowe?

INSTRUKCJA

Jeżeli nie → Dlaczego Pan/Pani tak uważa? → Koniec wywiadu.

Pytanie 15

Czy wszyscy pracownicy firm okołogórnictwa powinni otrzymać wsparcie?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie wszyscy → Pytanie 17.

Pytanie 16

Którzy pracownicy powinni otrzymać wsparcie?

Pytanie 17

Czy to wsparcie powinno być zindywidualizowane dla każdego pracownika, czy też dedykowane grupowo (np. pracownikom jednego zakładu pracy, lub jednej grupy zawodowej)?

Pytanie 18

Jakie wsparcie Pana/Pani zdaniem powinny otrzymać pracownicy firm okołogórnictwa w związku z procesem dekarbonizacji?

INSTRUKCJA

a. Jeżeli zaproponował wsparcie finansowe → wtedy można zapytać: jakie formy, czy jednorazowe (np. JOP), czy długoterminowe (np. stałe wsparcie) to jak długo?

b. Jeżeli zaproponował wsparcie pozafinansowe → wtedy można zapytać: jakie formy (np. działania outplacementowe - które?), jednorazowe? jeżeli długoterminowe to jak długo?

Pytanie 19

Jakie instytucje Pana / Pani zdaniem powinny zajmować się realizacją działań wspierających skierowanych do pracowników firm okołogórnictwa w dobie dekarbonizacji?

Pytanie 20

W którym momencie według Pana / Pani należałoby to wsparcie zaoferować pracownikom firm okołogórnictwa?

Pytanie 21

Czy znane są Panu/Pani przykłady skutecznych działań wspierających skierowanych do pracowników firm (innych branż), które borykały się z negatywnymi skutkami transformacji w przeszłości?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → Pytanie 24.

Pytanie 22

Jakie to były działania wspierające?

Pytanie 23

Czy któreś z tych działań warto byłoby zastosować do wsparcia pracowników firm okołogórnictwa?

Pytanie 23a. Dlaczego akurat te działania warto zastosować do wsparcia pracowników?

Pytanie 23b. Których działań nie warto stosować i dlaczego?

Pytanie 24

Czy Pana / Pani instytucja może włączyć się realnie we wsparcie pracowników firm okołogórnictwa, którzy ponoszą negatywne konsekwencje transformacji energetycznej?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → Pytanie 27.

PYTANIA DEDYKOWANE (do otoczenia):

Pytanie 25

Jaką ma Pan/Pani **wizję** dotyczącą włączenia się Pana/Pani (urzędu, firmy, instytucji) w działania łagodzące negatywne skutki transformacji dla pracowników firm okołogórnicznych?

Pytanie 26

Czy macie Państwo jakieś **plany** lub **zamierzenie** je stworzyć względem tych pracowników?

INSTRUKCJA

Jeżeli odpowie nie → Pytanie 27.

Pytanie 26a. Jakie są to plany?

Pytanie 26b. Dlaczego akurat takie?

Pytanie 26c. Dlaczego akurat Państwo powinni realizować te działania?

Pytanie 27

W załączniku nr 4 **Umowy społecznej** zapowiedziano wprowadzenie systemu wsparcia dla firm okołogórnicznych. Jakie według Pana/Pani powinny się tam znaleźć rozwiązania dla pracowników?

INSTRUKCJA

Pytanie 27 zadajemy tylko w przypadku, jeśli nie wynika to z poprzednich odpowiedzi.

Metryczka

Nazwa instytucji:

UPRZEJMIE DZIĘKUJĘ ZA ROZMOWĘ

