



Regionalne
Obserwatorium
Procesu Transformacji



Postawy pracowników kopalń i firm okołogórniczych

wobec zmian ich aktywności i kariery zawodowej



Związek Zawodowy Górników w Polsce

RAPORT „B4”

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

PT.

„Postawy pracowników kopalń
i firm okołogórnicznych wobec
zmian ich aktywności i kariery
zawodowej”

Autorzy opracowania:

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

Konsultacja merytoryczna:

dr Dominika Błasiak

Zespół badawczy:

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

KATOWICE
2023

Spis treści:

1. Struktura raportu, podstawy formalne oraz metodyka badania	6
1.1. Struktura raportu	6
1.2. Podstawy formalne wykonania raportu i zespół badawczy	7
1.3. Cel badania i pytania badawcze	11
1.4. Metody, techniki i zastosowane narzędzia badawcze	11
1.5. Sposób doboru próby i obszarów badawczych	14
2. Transformacja energetyczna województwa śląskiego – uwagi wprowadzające	19
3. Poglądy pracowników na przyczyny transformacji energetycznej – wyniki badania	22
4. Wielowymiarowy wpływ transformacji energetycznej na zakład pracy i plany pracowników – wyniki badania	28
4.1. Wpływ transformacji energetycznej na zakład pracy	28
4.2. Wpływ transformacji energetycznej na plany zawodowe pracowników	37
4.3. Wpływ transformacji energetycznej na plany osobiste pracowników	44
5. Obraz przyszłości związanej z procesem transformacji energetycznej – wyniki badania	46
5.1. Plany pracowników związane z procesem transformacji energetycznej	46
5.2. Plany pracowników wobec zmian związanych z transformacją energetyczną	52
5.2.1 Obraz przyszłości pracowników, którzy posiadają plany dotyczące sytuacji zawodowej	52
5.2.2 Obraz przyszłości pracowników, którzy nie posiadają skonkretyzowanych planów związanych z ich sytuacją zawodową	55
6. Postawy pracowników wobec zmian związanych z procesem transformacji energetycznej – wyniki badania	69
6.1. Opinie pracowników wobec zmian wywołanych transformacją energetyczną	69
6.2. Emocje pracowników związane ze zmianami wywołanymi transformacją energetyczną w zakładzie pracy	75
6.3. Nastawienie pracowników wobec zmian związanych z wdrożeniem transformacji energetycznej	79
6.4. Nastawienie pracowników kopalń do zmiany miejsca zatrudnienia poza branżą górniczą	84

Podsumowanie i główne wnioski	84
Bibliografia	90
Spis rysunków	91
Spis tabel	92
Załączniki:	93
Załącznik 1. Załącznik nr 4 do umowy społecznej – koncepcja systemu wsparcia specjalistycznych przedsiębiorstw górniczych węgla kamiennego oraz gmin górniczych	93
Załącznik 2. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego, częściowo standaryzowanego (pracownicy firm okołogórniczych)	96
Załącznik 3. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego, częściowo standaryzowanego (pracownicy kopalń)	104



Wykaz pojęć:

pracodawca – jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (tutaj rozumiane jako przedstawiciel pracodawcy);

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

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;

załącznik nr 4 do umowy społecznej – koncepcja systemu wsparcia specjalistycznych przedsiębiorstw górniczych węgla kamiennego oraz gmin górniczych (stanowiący załącznik do niniejszego opracowania).

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

1. Struktura raportu, podstawy formalne oraz cel badania

1.1. Struktura raportu

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

Pierwszy rozdział opracowania obejmuje strukturę opracowania, kwestie formalne, jak też podstawowy opis metodologiczny badania. **W drugim rozdziale** zawarto uwagi wprowadzające do problematyki transformacji energetycznej województwa śląskiego, prezentujące uwarunkowania społeczno-gospodarcze tego procesu. Pozostałe rozdziały mają charakter empiryczny. **W rozdziale trzecim** zaprezentowano poglądy pracowników na przyczyny transformacji energetycznej. **Kolejny rozdział** dotyczy wielowymiarowego wpływu transformacji energetycznej na zakład pracy i plany pracowników (zawodowe, jak również osobiste). **W rozdziale piątym** przedstawiono wyniki badania odnoszące się do wiedzy pracowników firm okołogórnicznych i kopalń na temat przyszłości ich zakładów pracy oraz planów pracowników wobec zmian w dobie transformacji energetycznej. **W ostatnim rozdziale** zaprezentowano wyniki badania dotyczące opinii, nastawienia pracowników firm okołogórnicznych oraz kopalń wobec zmian wywołanych procesem transformacji energetycznej województwa śląskiego, mających wpływ na ich aktywność zawodową. Raport kończy **podsumowanie i główne wnioski**. Po nim zamieszczono bibliografię, spis rysunków i tabel oraz trzy 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: **B4**) 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, Górnictwą Izbą Przemysłowo-Handlową 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 9 miesięcy tj. od czerwca 2022 r. do lutego 2023 r. Poniżej przedstawiono harmonogram realizacji badania:

- prace nad konceptualizacją, operacjonalizacją oraz przygotowaniem narzędzi badawczych rozpoczęły się w czerwcu 2022 r.
- w lipcu 2022 r. testowano i weryfikowano narzędzia badawcze i w tym zakresie przeprowadzono 10 wywiadów IDI, a także na bieżąco transkrybowano zebrane materiały.
- w okresie od sierpnia do grudnia 2022 r. przeprowadzono 100 wywiadów, które na bieżąco transkrybowano,
- w I kwartale 2023 r. zebrany materiał poddano analizie oraz przygotowano i opracowano niniejszy raport końcowy.

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

1.3. Cel badania i pytania badawcze

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

Weryfikacja stopnia poinformowania oraz poznanie planów, opinii i postaw osób zatrudnionych w kopalniach oraz firmach okołogórnictwowych dotyczących zmian w ich aktywności zawodowej w toku transformacji energetycznej.

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

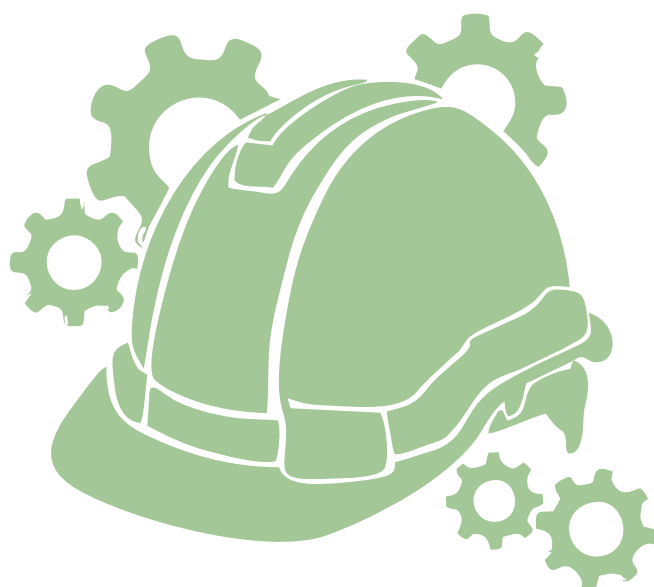
Tabela 1. Cele oraz pytania badawcze

Cele badawcze	Główne pytania badawcze	Szczegółowe pytania badawcze
<p>Cel szczegółowy (nr 1) Zdiagnozowanie poziomu wiedzy pracowników kopalń i firm okołogórniczych na temat przyszłości ich zakładów pracy w dobie transformacji energetycznej</p>	<p>Pytanie badawcze (nr 1) Czy i w jakim stopniu pracownikom kopalń i firm okołogórniczych znana jest przyszłość zakładu pracy w związku z zapisami umowy społecznej dotyczącej transformacji sektora górnictwa węgla kamiennego oraz wybranych procesów transformacji województwa śląskiego z 2021 roku?</p>	<p>1. Czy pracownicy kopalń i firm okołogórniczych wiedzą, jaka będzie przyszłość ich zakładów pracy w kontekście transformacji energetycznej?</p>
	<p>Pytanie badawcze (nr 2) Czy i w jakim stopniu pracownikom kopalń i firm okołogórniczych znane są plany ich zakładów pracy w związku z zapisami <i>Umowy społecznej</i>?</p>	<p>2. Jaką wiedzę posiadają pracownicy kopalń i firm okołogórniczych na temat przyszłości ich zakładów pracy?</p>
		<p>3. Czy pracownicy kopalń i firm okołogórniczych wiedzą, jakie plany posiadają ich zakłady pracy w dobie transformacji energetycznej?</p>
		<p>4. Jaką wiedzę posiadają pracownicy kopalń i firm okołogórniczych na temat planów ich zakładów pracy?</p>
<p>Cel szczegółowy (nr 2) Określenie poziomu wiedzy pracowników kopalń i firm okołogórniczych na temat wpływu zmian w zakładzie pracy wywołanych transformacją energetyczną na ich przyszłą, osobistą sytuację zawodową oraz poznanie ich planów w tym zakresie</p>	<p>Pytanie badawcze (nr 3) Czy i jaką wiedzę posiadają pracownicy kopalń i firm okołogórniczych dotyczącą ich przyszłej sytuacji zawodowej w zakładzie pracy w związku z transformacją energetyczną?</p>	<p>1. Czy pracownicy kopalń i firm okołogórniczych wiedzą, jaka będzie ich przyszłość zawodowa w związku z transformacją energetyczną?</p>

	<p>Pytanie badawcze (nr 4)</p> <p>Czy i jakie plany mają pracownicy kopalń i firm okołogórniczych w związku z ich zmieniającą się sytuacją zawodową?</p>	<p>2. Jakie plany zawodowe posiadają pracownicy kopalń i firm okołogórniczych w związku z ich zmieniającą się sytuacją zawodową?</p>
		<p>3. Jakich działań wspierających wymagają plany zawodowe pracowników kopalń i firm okołogórniczych?</p>
		<p>4. Jakie organizacje powinny zaangażować się w działania pomocowe skierowane do pracowników kopalń i firm okołogórniczych ?</p>
		<p>5. Jakiego wsparcia oczekują pracownicy kopalń i firm okołogórniczych?</p>
<p>Cel szczegółowy (nr 3)</p> <p>Poznanie opinii i nastawienia pracowników kopalń i firm okołogórniczych dotyczących zmian wynikających z transformacji energetycznej, które będą miały wpływ na ich aktywność zawodową.</p>	<p>Pytanie badawcze (nr 5)</p> <p>Jaka jest opinia pracowników kopalń i firm okołogórniczych dotycząca zmian mających nastąpić w ich zakładzie pracy wynikających z umowy społecznej?</p>	<p>1. Jaka jest opinia pracowników kopalń i firm okołogórniczych dotycząca zmian w zakładzie pracy?</p>
	<p>Pytanie badawcze (nr 6)</p> <p>Jakie jest nastawienie pracowników kopalń i firm okołogórniczych do zmian mających nastąpić w ich aktywności zawodowej w związku ze zmianami transformacyjnymi w ich zakładzie pracy?</p>	<p>2. Jakie emocje budzą w pracownikach kopalń i firm okołogórniczych zmiany w ich aktywności zawodowej?</p>
		<p>3. Jak jest nastawienie pracowników kopalń i firm okołogórniczych do zmian w ich aktywności zawodowej?</p>

		4. Jakie emocje budzą w pracownikach kopalń i firm ekologicznych zmiany dotyczące ich sytuacji zawodowej?
		5. Czy zmiany w aktywności zawodowej pracowników kopalń i firm ekologicznych wpłyną na ich sytuację osobistą?
		6. W jaki sposób zmiany w aktywności zawodowej pracowników kopalń i firm ekologicznych wpłyną na ich sytuację osobistą?

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



1.4. Metody, techniki i zastosowane narzędzia badawcze

W ramach badania zastosowano metodę jakościową. W tym zakresie wykorzystano technikę indywidualnego wywiadu pogłębionego (42 wywiady) oraz pogłębionego wywiadu telefonicznego (68 wywiadów) w zależności od potrzeb zgłaszanych przez respondentów.

Narzędziem badawczym był kwestionariusz wywiadu częściowo standaryzowanego. Biorąc pod uwagę strukturę próby badawczej, która obejmowała dwie grupy respondentów tj. pracowników firm okołogórnicznych oraz pracowników kopalń wykorzystano dwa odrębne kwestionariusze częściowo standaryzowane. Stanowią one odpowiednio załącznik nr 2 i nr 3 do niniejszego opracowania. Wywiady osobiste były przeprowadzane w:

- biurach terenowych ZZG w Polsce,
- biurach innych organizacji związkowych,
- miejscach pracy respondentów.

Wywiady miały charakter anonimowy. Każdy uczestnik przed rozpoczęciem badania uzyskał informację, że zespół nie przetwarza jego danych osobowych, a z badania zostanie wykonane nagranie i transkrypcja, które następnie zostaną trwale usunięte.

1.5. Sposób doboru próby i obszarów badawczych

Na potrzeby badania jako technikę doboru próby zastosowano: **dobór celowy**, który polega na subiektywnym wyborze jednostek badanych do próby w nadziei uzyskania najszerzych i najpełniejszych informacji dotyczących badanego zjawiska. Sposób doboru i struktura próby wynikają z zakładanych celów badawczych.

Struktura próby została określona w oparciu o analizę populacji. Na potrzeby przeprowadzenia badania ustalono, że **wielkość populacji wynosi 183 273 respondentów**, na którą składają się dwie grupy respondentów:

- **Pracownicy firm okołogórnicznych** w liczbie **ok. 120 000**,
- **Pracownicy kopalń** (stanowiących własność skarbu państwa oraz firm prywatnych) w liczbie **63 273**.

W celu ustalenia populacji posłużono się danymi publikowanymi, a udostępnionymi przez Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego.

Uwzględniając powyższe dane wielkość próby badawczej wyznaczono na poziomie **110 respondentów**.

Struktura próby badawczej została ustalona w następujący sposób (z zachowaniem proporcji):

- **pracownicy firm okołogórnictwa: 72 respondentów,**
- **pracownicy kopalń: 38 respondentów.**

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

W badaniu udział wzięli pracownicy firm okołogórnictwa oraz kopalń, których cechy oraz strukturę przedstawiono poniżej w postaci graficznej.

Tabela 2. Pracownicy firm okołogórnictwa i kopalń – struktura próby ze względu na płeć

Wyszczególnienie	Mężczyźni		Kobiety		Ogółem	
	Liczba (n)	Udział (%)	Liczba (n)	Udział (%)	Liczba (n)	Udział (%)
Pracownicy firm okołogórnictwa	55	76	17	24	72	65
Pracownicy kopalń	33	87	5	13	38	35
Ogółem	88	80	22	20	110	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Do zdecydowanej większości respondentów biorących udział w badaniu należeli mężczyźni (88 pracowników, czyli 80% próby badawczej), co wynika z faktu zmaskulinizowania sektora wydobywczego.

Kolejnym kryterium podziału próby jest wiek respondentów, co zaprezentowano w tabeli nr 3.

Tabela 3. Pracownicy firm okołogórnictwowych i kopalń – struktura próby wg wieku

Przedział wieku	Pracownicy firm okołogórnictwowych		Pracownicy kopalń		Ogółem	
	Liczba (n)	Udział (%)	Liczba (n)	Udział (%)	Liczba (n)	Udział (%)
18-25	6	8	0	0	6	5
26-35	9	13	6	16	15	14
36-45	16	22	15	40	31	28
46-55	24	33	13	34	37	34
56-65	13	18	4	10	17	15
65 +	4	6	0	0	4	4
Ogółem	72	100	38	100	110	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Najliczniejsze grupy respondentów stanowili pracownicy, których wiek mieści się w dwóch przedziałach : 36-45 lat (31 pracowników tj. 28%), 46-55 lat (37 pracowników tj. 34%).

Strukturę respondentów z uwagi na liczbę lat pozostałych do osiągnięcia wieku emerytalnego przedstawia tabela nr 4.



Tabela 4. Pracownicy firm okołogórnicznych i kopalń – struktura próby ze względu na liczbę lat pozostałych do osiągnięcia wieku emerytalnego

Liczba lat pozostałych do osiągnięcia wieku emerytalnego	Pracownicy firm okołogórnicznych		Pracownicy kopalń		Ogółem	
	Liczba (n)	Udział (%)	Liczba (n)	Udział (%)	Liczba (n)	Udział (%)
0-10	31	43	21	55	52	47
11-20	22	31	16	42	38	35
21-30	15	21	0	0	15	13
31-40	3	4	1	3	4	4
41-50	1	1	0	0	1	1
Ogółem	72	100	38	100	110	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Wśród respondentów biorących udział w badaniu większość tj. 52 osoby (47%) stanowili pracownicy, którym pozostało do osiągnięcia wieku emerytalnego dziesięć i mniej niż dziesięć lat. Drugą najliczniejszą grupę stanowili pracownicy tj. 38 osób (35%) u których liczba lat pozostałych do osiągnięcia wieku emerytalnego mieści się w przedziale między 11 a 20 lat.

Można stwierdzić, że wpływ na zjawisko niskiego procentowego udziału pracowników kopalń w przedziale wieku od 21 do 30 lat miał proces restrukturyzacji zatrudnienia w górnictwie węgla kamiennego, który swój początek miał w latach 90-tych ubiegłego stulecia.

Zjawisko niskiego procentowego udziału w badaniu pracowników kopalń, których wiek mieści się w przedziale od 21 do 30 lat to pokłosie prowadzonej polityki zatrudnienia w sektorze wydobywczym. Postępująca od 1992 r. restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego spowodowała znaczną redukcję zatrudnienia. W związku z likwidacją poszczególnych kopalń i alokacją ich pracowników do czynnych zakładów wydobywczych, wystąpiło okresowe wstrzymanie nowych zatrudnień.

Sytuacja ta znacząco wpłynęła na niski udział zatrudnienia pracowników w wieku 18-25 lat oraz 26-35 lat w strukturze populacji.

Z kolei w tabeli nr 5 przedstawiono strukturę próby badawczej pracowników firm okołogórniczych i kopalni ze względu na wykształcenie.

Tabela 5. Pracownicy firm okołogórniczych i kopalń – struktura próby ze względu na wykształcenie

Wyszczególnienie	Wykształcenie						Ogółem	
	Zawodowe		Średnie		Wyższe			
	Liczba (n)	Udział (%)	Liczb a (n)	Udział (%)	Liczba (n)	Udział (%)	Liczba (n)	Udział (%)
Pracownicy firm okołogórniczych	18	25	28	39	26	36	72	65
Pracownicy kopalń	6	16	20	31	12	53	38	35
Ogółem	24	22	48	44	38	34	110	100

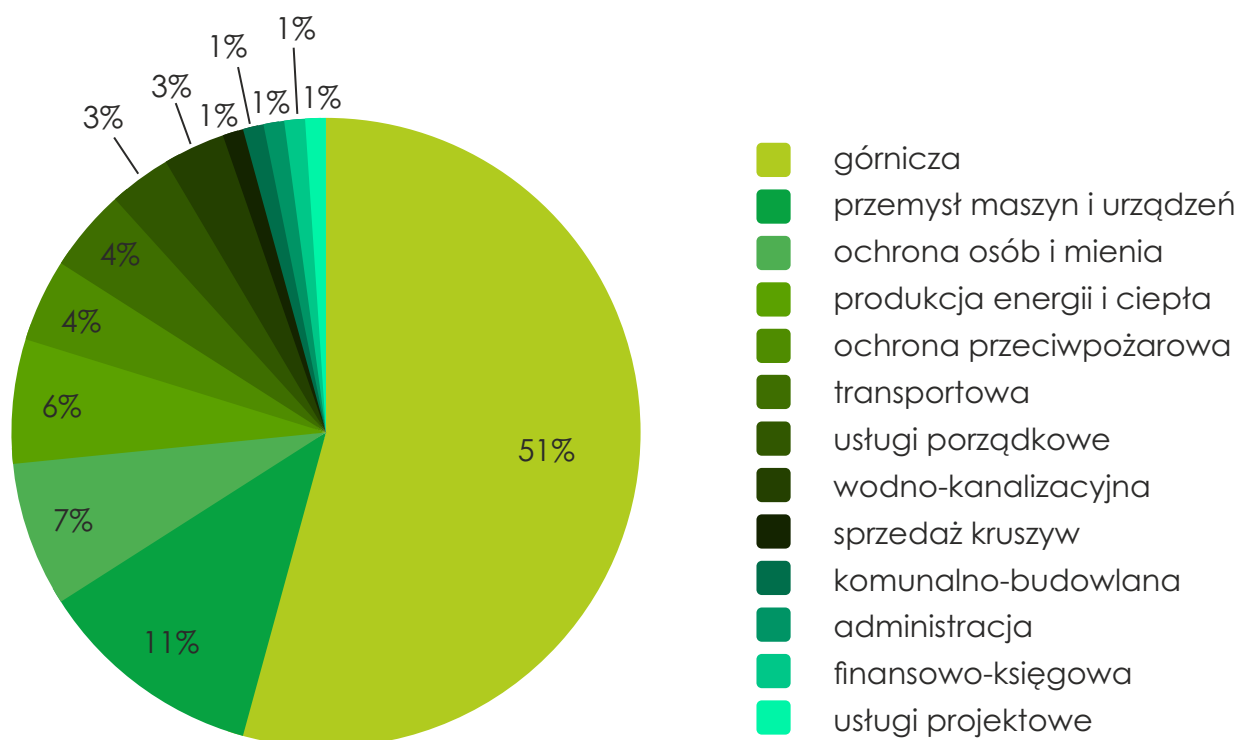
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Największy udział uczestników badania stanowili pracownicy posiadający wykształcenie średnie (48 osób, tj. 44%). Kolejną ilościowo grupą były osoby z wyższym wykształceniem (38 osób, tj. 34%). Najmniej licznie reprezentowani byli pracownicy z wykształceniem zawodowym (24 osoby, tj. 22%).

Znacznie większym rozproszeniem charakteryzowała się struktura próby z uwagi na dwa kryteria: stanowisko pracy oraz branżę - w przypadku pracowników firm okołogórniczych, miejsce zatrudnienia - w odniesieniu do pracowników kopalń. Otrzymane dane przedstawiono poniżej w formie wykresów kołowych oddzielnie dla obu grup respondentów tj. pracowników firm okołogórniczych, pracowników kopalń.

Biorąc pod uwagę branżę, w której pracują badani pracownicy firm okołogórniczych, większą część respondentów stanowili pracownicy zatrudnieni w sektorze górnictwa, co ilustruje rysunek nr 1.

Rys. 1. Pracownicy firm okołogórnictwa – struktura próby ze względu na branżę

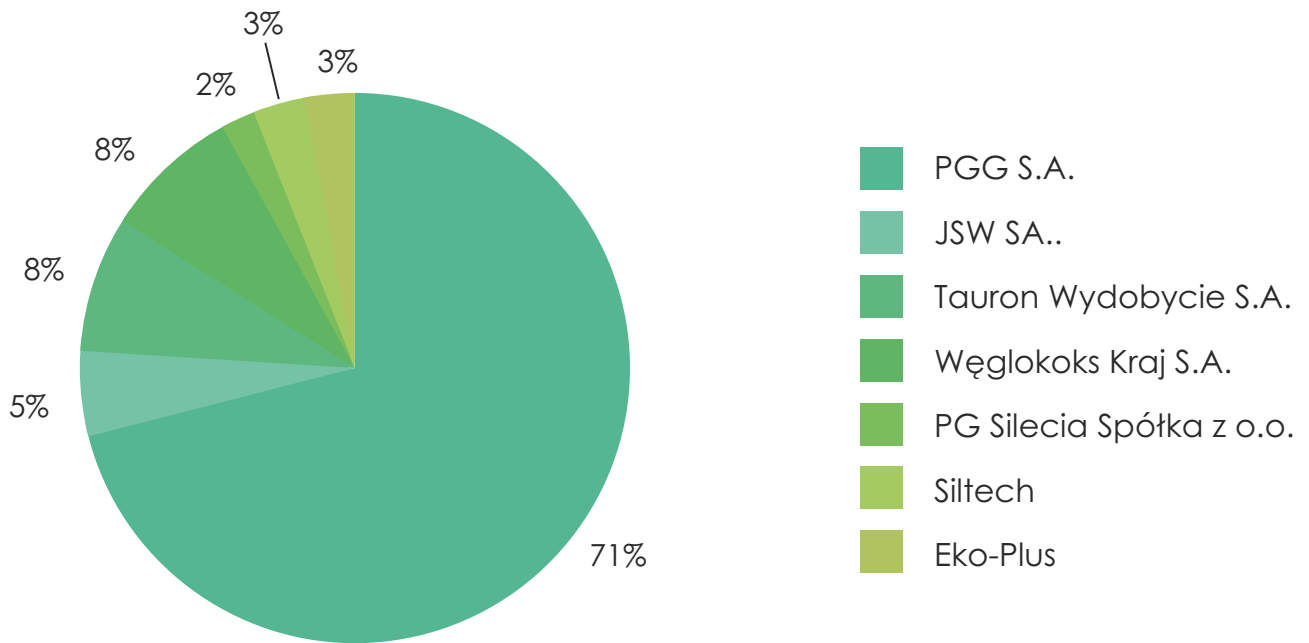


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Większość pracowników firm okołogórnictwa stanowili pracownicy zatrudnieni w branży górniczej (37 pracowników, tj. 51%). **W tym miejscu celem wyjaśnienia należy dodać, że część pracowników firm okołogórnictwa wykonuje prace na stanowiskach równorzędnych do pracowników kopalń. Jednak pracownicy ci nie są zatrudnieni w kopalniach, lecz w firmach okołogórnictwa i tym samym nie są objęci zapisami Umowy społecznej.** Inne branże były mniej licznie reprezentowane: przemysł maszyn i urządzeń (8 pracowników, tj. 11%), ochrona osób i mienia (5 pracowników, tj. 7%), produkcja energii i ciepła (4 pracowników, tj. 6%), ochrona przeciwpożarowa (3 pracowników, tj. 4%), transportowa (3 pracowników, tj. 4%), usługi porządkowe (2 pracowników, tj. 3%), branża wodno-kanalizacyjna (2 pracowników, tj. 3%) i w pozostałych branżach (po jednym pracowniku, co stanowi łącznie 11% próby badawczej).

Wśród pracowników kopalń biorących udział w badaniu większość była zatrudniona w PGG SA (27 pracowników, co stanowiło 71% w tej grupie próby badawczej), jako że firma ta jest największym pracodawcą na tym rynku, co ilustruje rysunek nr 2. Ponadto w badaniu udział wzięli pracownicy: Tauron Wydobycie SA (3 pracowników, tj. 8%), Węglkokoks Kraj SA (3 pracowników, tj. 8%), JSW SA (2 pracowników, tj. 5%) oraz PG Silesia Sp. z o.o., Siltech, Eko-Plus (po jednym pracowniku, tj. łącznie 8% struktury badawczej).

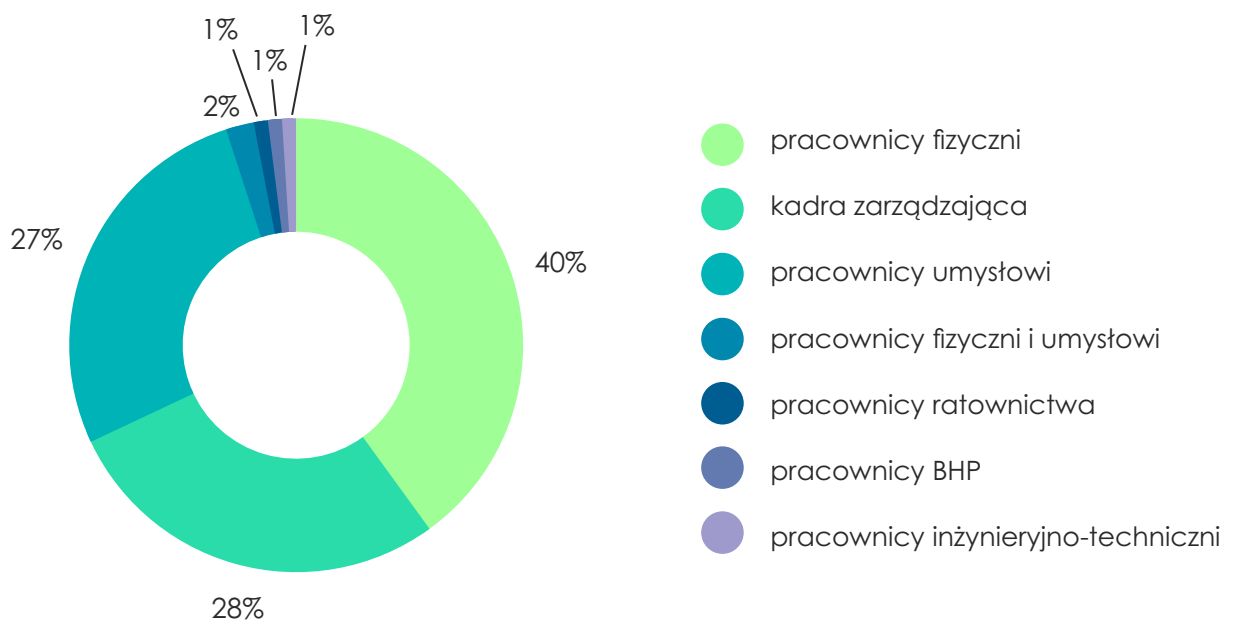
Rys. 2. Pracownicy kopalń – struktura próby ze względu na miejsce zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Rysunek nr 3 przedstawia strukturę stanowisk pracy respondentów w grupie pracowników firm okołogórnictwa.

Rys. 3. Pracownicy firm okołogórnictwa – struktura próby ze względu na stanowisko pracy

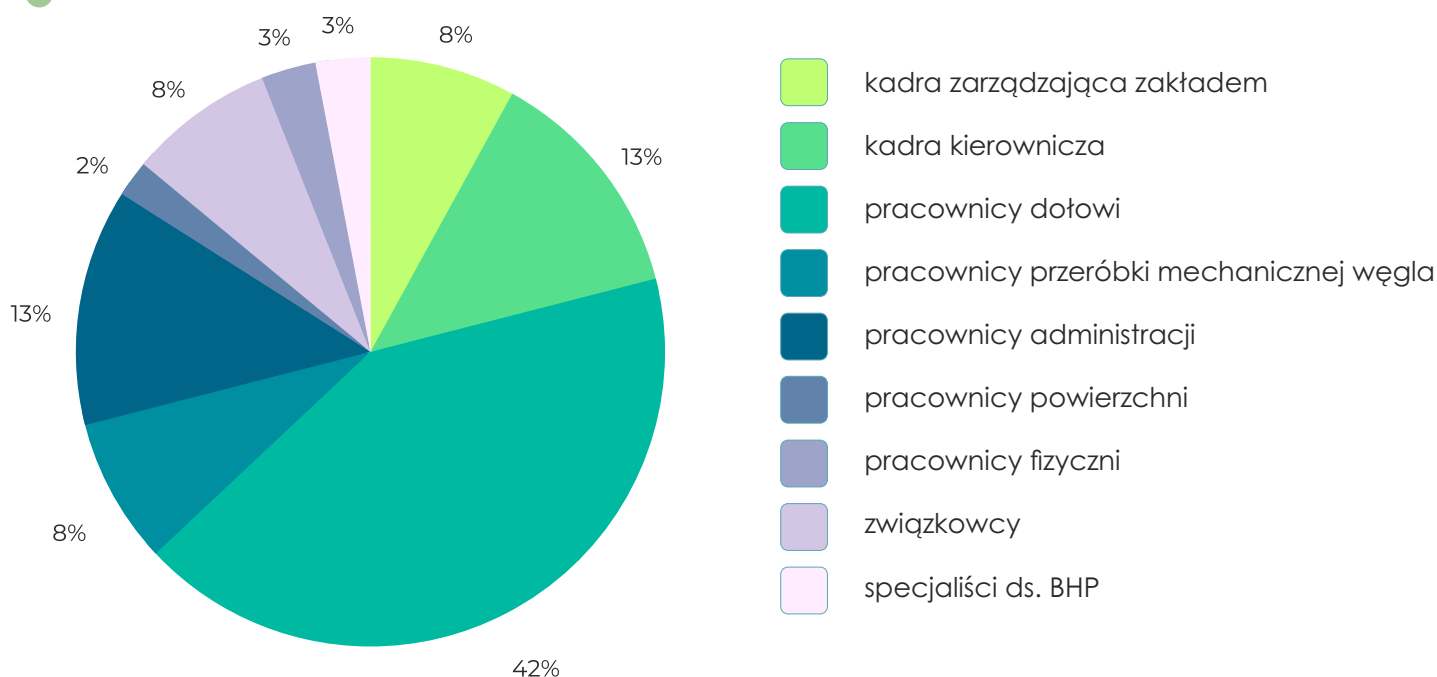


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Do trzech największych grup zaliczyć można pracowników: fizycznych (29 pracowników, tj. 40%), kadry zarządzającej (20 pracowników, tj. 28%) oraz pracowników umysłowych (19 pracowników, tj. 26%). Łącznie stanowili oni 94% próby badawczej.

Rysunek nr 4 przedstawia strukturę próby badawczej w grupie pracowników kopalń biorących udział w badaniu ze względu na stanowisko pracy.

Rys. 4. Pracownicy kopalń – struktura próby ze względu na stanowisko pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

W tym zakresie największą grupę stanowią pracownicy dołowi (16 pracowników, tj. 42%). Inne grupy stanowiskowe były mniej licznie reprezentowane: kadra kierownicza (5 pracowników, tj. 13%), pracownicy administracji (5 pracowników, tj. 13%), kadra zarządzająca zakładem (3 pracowników, tj. 8%), pracownicy przeróbki mechanicznej (3 pracowników, tj. 8%), związkowcy (3 pracowników, tj. 8%) oraz pracownicy powierzchni, fizyczni, specjaliści ds. BHP (po jednym pracowniku, co daje łącznie: 8% próby badawczej).

2. Transformacja energetyczna województwa śląskiego – uwagi wprowadzające

Transformacja energetyczna zakłada przejście z gospodarki opartej na tradycyjnych paliwach kopalnych w kierunku zrównoważonej, niskoemisyjnej gospodarki o obiegu zamkniętym. W tym zakresie kluczową rolę odgrywają decyzje polityczne podejmowane na szczeblu Unii Europejskiej wyrażone m.in. poprzez przyjęcie tzw. Europejskiego Zielonego Ładu (i związanych z nim: Europejskiego Planu Inwestycyjnego na rzecz Zielonego Ładu, Funduszu Sprawiedliwej Transformacji). Dekarbonizacja gospodarki jest procesem nieuchronnym, który wymaga podjęcia licznych działań, umożliwiających przeprowadzenie sprawiedliwej transformacji².

Województwo śląskie stanowi **największy region górniczy Unii Europejskiej, który podlega procesowi transformacji energetycznej. W obliczu realizacji Europejskiego Zielonego Ładu i związanych z nim przemian klimatycznych oraz gospodarczych, transformacja energetyczna województwa śląskiego stanowi jedno z największych wyzwań w wymiarze całej Unii Europejskiej. Proces ten dotyczy zarówno sektora górniczego (w zdecydowanej mierze zlokalizowanego na obszarze województwa śląskiego), jak również innych branż, których los jest ściśle powiązany z górnictwem i w których funkcjonują liczne firmy okołogórnicze prowadzące działalność gospodarczą m.in. w zakresie: dostaw produktów i usług na potrzeby kopalni³. O skali problemu świadczą wyniki prowadzonych badań, zgodnie z którymi liczba przedsiębiorstw okołogórniczych waha się w zależności od źródeł od ok. 370 do ponad 900, a tworzą one od 110 do 130 tysięcy stabilnych miejsc pracy.**

² 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, https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/09/IBS_Research_Report_01_2020.pdf

³ 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.

Konsekwencją wygaszania górnictwa dla przedsiębiorstw okołogórnicznych może być w ciągu najbliższych 30 lat transformacji likwidacja miejsc pracy w szacowanej liczbie w poszczególnych wariantach:

- optymistycznym - 26 667,
- prawdopodobnym – 50 580,
- pesymistycznym - 75 876⁴.

Wygaszanie kopalń węgla kamiennego na Śląsku może doprowadzić zatem do wystąpienia różnych konsekwencji takich jak m.in.: przejściowe trudności i ograniczenie skali prowadzonej działalności gospodarczej przez firmy okołogórniczne, ograniczenie zatrudnienia, a w niektórych przypadkach likwidacja firm okołogórnicznych.

Z punktu widzenia pracowników kopalń oraz firm okołogórnicznych transformacja górnictwa doprowadzi do istotnego przekształcenia rynku pracy, czego skutkiem będzie powstanie nowych zagrożeń, jak również nowych szans dla tych pracowników⁵. Zmiany te będą wymagały dalszego zaangażowania tak związków zawodowych, jak i instytucji publicznych na rzecz realizacji zasady sprawiedliwej transformacji energetycznej.

Proces transformacji energetycznej województwa śląskiego jest obszarem ożywionej debaty publicznej, w którą zaangażowane są liczne i różnorodne grupy interesariuszy.

⁴ T. Ingram, K. Bartuś, M. Baron, Ł. Bielecki: „Sytuacja przedsiębiorstw okołogórnicznych w Polsce. Ekspertyza dotycząca konsekwencji likwidacji kopalń węgla kamiennego dla sektora okołogórnicznego oraz sytuacji społeczno-gospodarczej w Polsce. Etap I”, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Centrum Badań i Rozwoju UE w Katowicach, Katowice 2020, s. 7.

⁵ Zob. szerzej: E. Ślimko: „Sprawiedliwa transformacja Śląska Wyzwania z perspektywy społecznej – analiza i rekomendacje”, Polska Zielona Sieć, 2019, <http://zielonasiec.pl/wp-content/uploads/Sprawiedliwa-transformacja-Slaska-analiza.pdf>, Z. Kapetaki, P. Ruiz: „Cleanenergytechnologies in coal regions: Opportunities for jobs and growth Deployment potential and impacts”, European Commission. JRC Science for Policy Report, 2020, https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC117938/clean_energy_technologies_in_coal_regions_online.pdf, P. Sobiesiak-Penszko, M. Koziarek, F. Pazderski: „Co po węglu? Górnicy o klimacie, transformacji i przyszłości. Instytut spraw publicznych”, 2022, <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/co-po-weglu-gornicy-o-klimacie-transformacji-i-przyszlosci>, D. Kiewra, A. Szpor, J. Witajewski-Baltvilks: „Sprawiedliwa transformacja węglowa w regionie śląskim. Implikacje dla rynku pracy”, IBS 2019, https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2019/05/Streszczenie_IBS_Research_Report_02_2019-1.pdf.

Biorąc pod uwagę doniosłość transformacji energetycznej województwa śląskiego w wymiarze społeczno-gospodarczym koniecznym staje się wypracowanie adekwatnych mechanizmów wspierających ten proces w celu ograniczenia negatywnych konsekwencji⁶.

Na chwilę obecną przyjęto dokumenty strategiczne na poziomie samorządu województwa śląskiego, które odnoszą się do procesu transformacji energetycznej województwa śląskiego, takie jak m.in.: Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030”⁷, Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego 2030⁸, Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Śląskiego 2030⁹, Program Rozwoju Technologii Województwa Śląskiego na lata 2019-2030¹⁰.

Zachodzące zmiany związane z transformacją energetyczną województwa śląskiego będą wpływać zarówno na pracowników kopalni, jak i firm okołogórnich. Dostosowanie działań podejmowanych przez instytucje publiczne na rzecz realizacji zasady sprawiedliwej transformacji energetycznej wymaga zdiagnozowania wiedzy oraz poznanie planów, opinii i postaw osób zatrudnionych w kopalniach oraz firmach okołogórnich, a dotyczących zmian w ich aktywności zawodowej w toku transformacji energetycznej.

Niniejsze badanie prowadzone w ramach projektu pn. *Regionalne obserwatorium procesu transformacji* wpisuje się w problematykę procesu transformacji energetycznej województwa śląskiego. **Badanie to ma umożliwić zdiagnozowanie wiedzy oraz poznanie planów, opinii i postaw osób zatrudnionych w kopalniach oraz firmach okołogórnich dotyczących zmian w ich aktywności zawodowej w toku procesu transformacji energetycznej województwa śląskiego.**

⁶ Zob. J. Frankowski, J. Mazurkiewicz, J. Sokołowski: „*Jak ograniczyć społeczne koszty zamykania kopalń?*”, IBS, 2021, <https://ibs.org.pl/publications/jak-ograniczyc-spoeczne-koszty-zamykania-kopalni/>

⁷ Załącznik do Uchwały nr VI/24/1/2020 Sejmiku Województwa Śląskiego z dnia 19.10.2020 r. „*Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030”*”.

⁸ Uchwała nr 1554/246/VI/2021 Zarząd Województwa z dnia 30 czerwca 2021 r. „*Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego 2030 – Inteligentne Śląskie*”.

⁹ Załącznik do Uchwały nr 2055/376/VI/2022 Zarząd Województwa z dnia 18.11.2022 r. „*Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Śląskiego 2030*”. Projekt - v. 06.

¹⁰ 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*”.

Diagnoza ta może przyczynić się do łagodzenia potencjalnych negatywnych skutków społeczno-gospodarczych związanych z transformacją energetyczną województwa śląskiego i przeprowadzenia jej w sposób sprawiedliwy.

Podkreślenia wymaga fakt, że badanie było prowadzone w okresie od czerwca do grudnia 2022 r., czyli w specyficznych warunkach kryzysu energetycznego wywołanego agresją Federacji Rosyjskiej przeciwko Ukrainie. Wydarzenia te wpłynęły na odpowiedzi respondentów, gdyż zmieniły ich optykę, a w wielu przypadkach wywołały wręcz dezorientację.

Zdaniem autorów niniejszego opracowania, gdyby badanie przeprowadzono wcześniej to jest przed datą agresji z dnia 24 lutego 2022 r., to odpowiedzi byłyby inne.

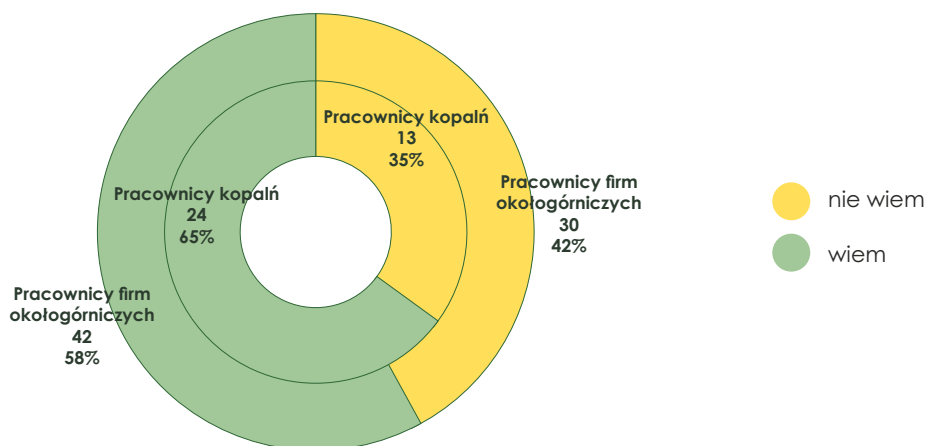
3. Poglądy pracowników na przyczyny transformacji energetycznej – wynik badania

Rozdział ten poświęcono przedstawieniu wyników badania dotyczących poglądów pracowników na temat przyczyn procesu transformacji energetycznej województwa śląskiego. Stanowią one realizację pierwszego celu szczegółowego badania, którym jest zdiagnozowanie poziomu wiedzy pracowników na temat przyszłości ich zakładów pracy w dobie transformacji energetycznej.

W pierwszej kolejności ustalono, czy respondenci posiadają wiedzę na temat przyczyn transformacji energetycznej województwa śląskiego? Odpowiedzi w tym zakresie zaprezentowano na rysunku nr 5.

Rys. 5. Stan wiedzy posiadanej przez pracowników firm okotógórnicznych oraz kopalń na temat przyczyn transformacji energetycznej województwa śląskiego

Czy wie Pan/Pani, dlaczego została zaplanowana transformacja energetyczna regionu śląskiego?



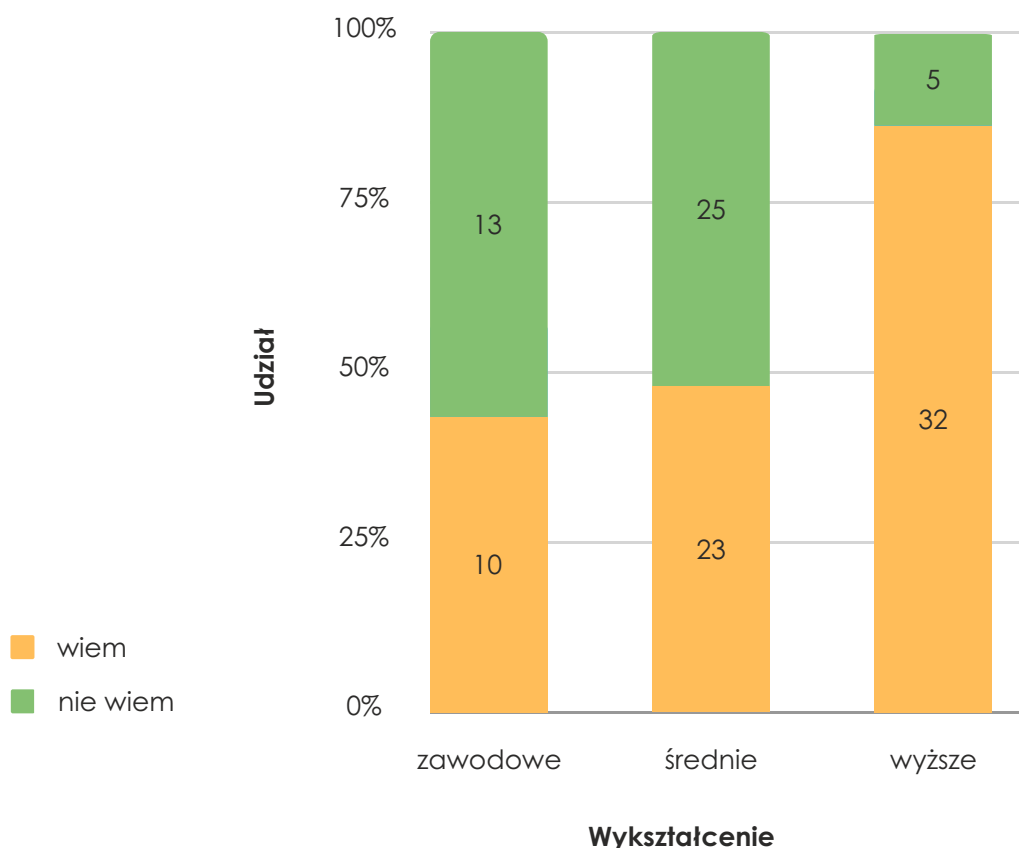
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Odpowiedzi udzielone przez obie grupy respondentów były zbliżone tj. większość respondentów wie, dlaczego zaplanowano transformację energetyczną regionu, przy czym dokonując porównania struktury odpowiedzi nieznacznie większy odsetek wśród respondentów posiadających wiedzę na temat transformacji energetycznej występuje wśród pracowników kopalń (58% w przypadku firm okołogórniczych do 65% w przypadku kopalń).

Analizując wyniki badań dostrzeżono korelacje między stanem wiedzy na temat przyczyn transformacji energetycznej województwa śląskiego a wykształceniem respondentów. Rysunek nr 6 przedstawia odpowiedzi obu badanych grup uwzględniając poziom formalnego wykształcenia.

Rys. 6. Stan wiedzy posiadanej przez pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń na temat przyczyn transformacji energetycznej województwa śląskiego – ze względu na posiadane wykształcenie

Czy wie Pan/Pani, dlaczego została zaplanowana transformacja energetyczna województwa śląskiego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

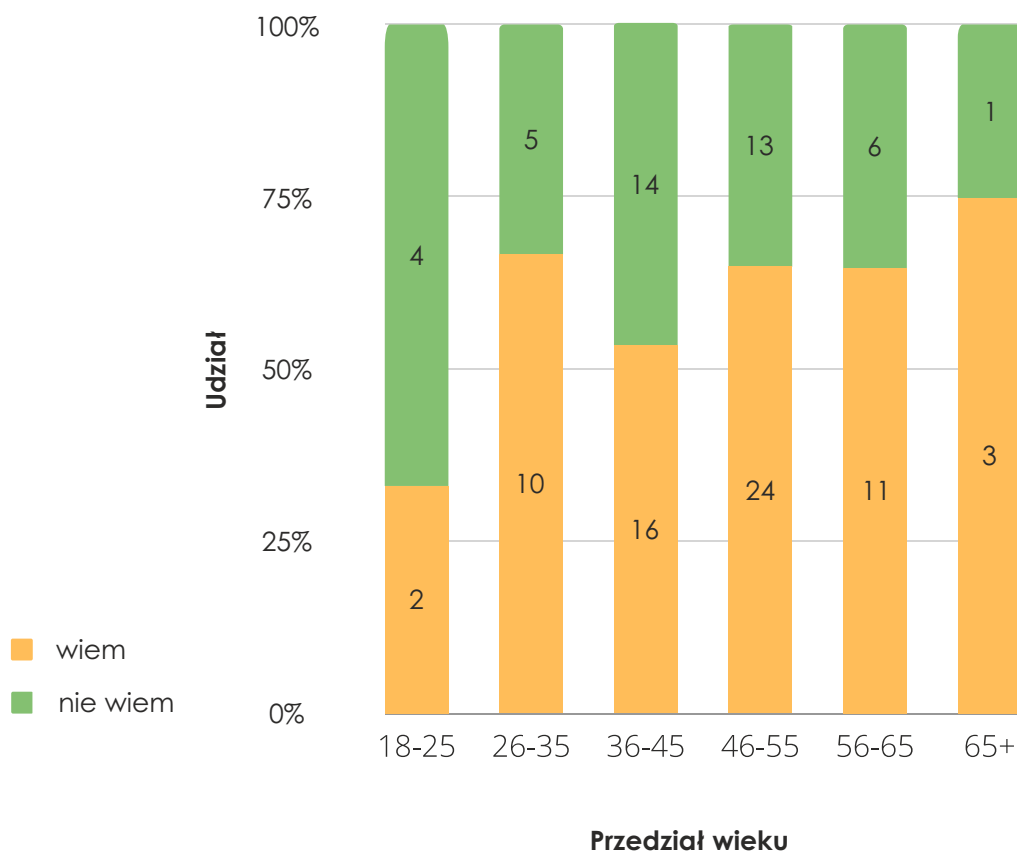
Biorąc pod uwagę kryterium wykształcenia wśród pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń w odniesieniu do stanu wiedzy o przyczynach transformacji energetycznej województwa śląskiego analiza wyników pokazała, że najliczniejszą grupę respondentów posiadających wiedzę w powyższym zakresie stanowią pracownicy z wykształceniem wyższym (32 pracowników, tj. 30% spośród respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie).

Z badania wynika, że im niższe wykształcenie, tym niższa jest wiedza pracowników na temat przyczyn transformacji energetycznej.

Inną zidentyfikowaną zależnością pomiędzy zmiennymi jest korelacja stanu wiedzy na temat przyczyn transformacji energetycznej województwa śląskiego i wieku respondentów. Rysunek nr 7 przedstawia odpowiedzi obu badanych grup uwzględniając wiek respondentów.

Rys. 7. Stan wiedzy posiadanej przez pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń na temat przyczyn transformacji energetycznej województwa śląskiego wg wieku

Czy wie Pan/Pani, dlaczego została zaplanowana transformacja energetyczna województwa śląskiego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Wyniki badania pokazują, że 75% pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń w wieku 65 lat i więcej twierdzi, że posiada wiedzę na temat przyczyn transformacji. Na przeciwległym biegunie są deklaracje młodych osób, których wiek mieści się w przedziale 18-25 lat. Wśród tej grupy wiekowej 33% respondentów oświadczyło, że zna przyczyny transformacji energetycznej województwa śląskiego.

Z badania wynika, że im wyższy wiek pracowników, tym większy poziom wiedzy na temat przyczyn transformacji energetycznej.

W dalszej kolejności dokonano szczegółowej diagnozy **poglądów** pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń na temat przyczyn wdrażania procesu transformacji energetycznej. Co do zasady odpowiedzi zarówno pracowników firm okołogórniczych, jak i pracowników kopalń były zbieżne. **Respondenci wskazywali, że proces transformacji energetycznej jest podyktowany działaniami Unii Europejskiej w zakresie przyjętej polityki klimatycznej. Działania te uzyskały aprobatę polskiego rządu, czego efektem było m.in. zawarcie umowy społecznej.**

W opinii respondentów działania Unii Europejskiej były podyktowane następującymi przyczynami:

- przechodzenie na tak zwane zielone źródła energii,
- konieczność restrukturyzacji całego przemysłu, w tym górnictwa i szeroko pojętej energetyki,
- zmiany w podejściu do węgla, a w szczególności negatywne nastawienie do pozyskiwania energii z tego źródła,
- odchodzenie od wykorzystania paliw kopalnych, a w konsekwencji zamykanie kopalń węgla kamiennego,
- ograniczenie emisji CO₂, śladu węglowego i zmniejszenie emisyjności gospodarki,
- ochrona szeroko rozumianego środowiska,
- zwalczanie efektu cieplarnianego,
- zwiększenie wykorzystania wiatraków, fotowoltaiki, pomp ciepła, itp.
- poprawa czystości powietrza.

Poniżej przytoczono kilka przykładowych wypowiedzi formułowanych przez pracowników firm **okołógórnicznych oraz kopalń**.

Wypowiedzi pracowników firm okołógórnicznych

”

Generalnie, wydaje mi się, że w dużej mierze jest to podyktowane polityką klimatyczną Unii Europejskiej, czyli przechodzenie na tak zwane zielone źródła energii oraz ograniczanie emisji CO²

- F1 (ID wywiadu)

”

To jest narzucone przez Unię Europejską. Musimy się dostosować do norm i warunków panujących w Unii Europejskiej, czyli przepisów. Głównie chodzi o "Zielony ład"

- F4

”

(...) zmiany w podejściu do klimatu powodują zmiany podejścia do węgla, transformację w stronę tak zwanej czystej energii, odnawialnych źródeł energii, szeroko rozumianej ochrony środowiska (...)

- F63

”

Ogólna przyczyna, o której mi wiadomo, to głównie zmiana polityki klimatycznej Unii Europejskiej i chęć odchodzenia od wykorzystywania paliw kopalnych, więc w konsekwencji zamykania naszych kopalń

- F58

Wypowiedzi pracowników kopalń

”

Przyjęte jest przejście z przemysłu wydobywczego na inne gałęzie przemysłu na rzecz odnawialnych źródeł energii, czyli tu wchodzimy w kwestie klimatyczne

- K1

”

(...) Unia Europejska i nasz rząd próbują zmienić mix energetyczny w Polsce na większy udział zielonej energii. "Zielony ład", na który my nie jesteśmy przygotowani

- K10

”

Unia Europejska chce odejść od węgla. Unia Europejska chce, żeby po prostu węgiel zniknął. Aby zastąpił go gaz i odnawialne źródła energii i to jest po prostu cały powód

- K22

”

Podpisaliśmy umowę społeczną (...)

- K27

”

(...) nacisk ze strony Unii Europejskiej

- K30

Na podstawie wypowiedzi pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń, którzy zadeklarowali, iż posiadają wiedzę na temat przyczyn transformacji energetycznej można sformułować następujące wnioski:

- 1) Główną przyczyną wdrożenia procesu transformacji energetycznej jest realizacja polityki klimatycznej Unii Europejskiej, która została zaaprobowana przez polski rząd.
- 2) Motywami implementacji procesu transformacji energetycznej jest ochrona szeroko rozumianego środowiska, przejście na tzw. zielone źródła energii, transformacja przemysłu, negatywne nastawienie UE do węgla jako surowca energetycznego.

Celem uzupełnienia dodać należy, że w wypowiedziach pracowników kopalń można dostrzec wiele spekulacji odnoszących się do przyczyn i uwarunkowań procesu transformacji energetycznej. Respondenci formułowali wnioski, że transformacja energetyczna została wymuszona przez **lobbujące organizacje działające na rzecz tzw. zielonej energii**, a Polska jest w tym procesie wyjątknie elementem pewnej większej „gry politycznej”.

Poniżej zacytowano kilka wypowiedzi pracowników kopalń:

”

Główną przyczyną jest ocieplenie klimatu i wymuszenie przez lobbujące organizacje transformacji na rzecz zielonej energii

- K3

”

Wszystko to taka zagrywka polityczna. Chodzi o zamknięcie kopalń, bo jak to wszyscy mówią węgiel jest: „be”. My jesteśmy wyjątknie pionkami w grze politycznej i możemy tylko próbować bronić naszych miejsc pracy i bezpieczeństwa energetycznego naszego kraju tak długo, jak tylko się da. Nie chcemy, aby powtórzyła się historia kopalń dolnośląskich lat 90-tych

- K16

”

Według mnie to jest nic innego jak tylko lobby potężnych koncernów, które zajmują się właśnie odnawialnymi źródłami energii i tą całą ekologią. Generalnie nie mam nic do Unii Europejskiej, ale w tej kwestii robienie z kontynentu zielonej strefy nie ma najmniejszego sensu. Z tego względu, że nawet jakby cała Europa przeszła na odnawialne źródła itd., byłaby zielona, to na tle świata, taki kontynent europejski jest tylko maleńką kropką. Pozostała część świata nie angażuje się w ten proces. Kraje takie jak: Indie, Chiny, Rosja, które wykorzystują przemysł na potęgę, nie patrzą na UE, tak więc całe te zanieczyszczenie i tak przyjdzie do Europy i nic to nie da. (...) mi się wydaje, że to jest jedynie lobbying, bo ktoś ma w tym interes, pewne państwa mają w tym interes, pewnie i ludzie poszczególni, różne jednostki mają w tym interes, a nie jest tajemnicą, że w Brukseli jest zarejestrowanych około 2 albo 3 tysięcy firm lobbystycznych i po prostu są takie, a nie inne przepisy prawa tworzone, prawo się tworzy pod korporacje, a nie pod człowieka, pod jakąś tam jednostkę, czy grupę społeczną

- K26

W nielicznych, a dalej idących opiniach podnoszono także argument, że działania związane z transformacją energetyczną mają na celu również doprowadzenie do uzależnienia energetycznego Polski od innych państw/podmiotów (poglądy odosobnione). Poniżej przytoczono przykład takiej wypowiedzi.

”
*Ewidentnie widać wolę i presję odejścia od węgla.
Wszystko idzie w kierunku, aby górnictwo zniszczyć
i uzależnić się energetycznie od kogoś innego*
- K36

W związku z powyższym można wyprowadzić następującą konkluzję: niewielka ilość pracowników firm okołogórnicznych oraz kopalń (łącznie ok. 10%) dostrzega, że transformacja energetyczna została wywołana nie tylko działaniami Unii Europejskiej, ale także naciskami ze strony organizacji lobbujących na rzecz tzw. zielonej energii, które w procesie transformacji energetycznej mają swój interes.

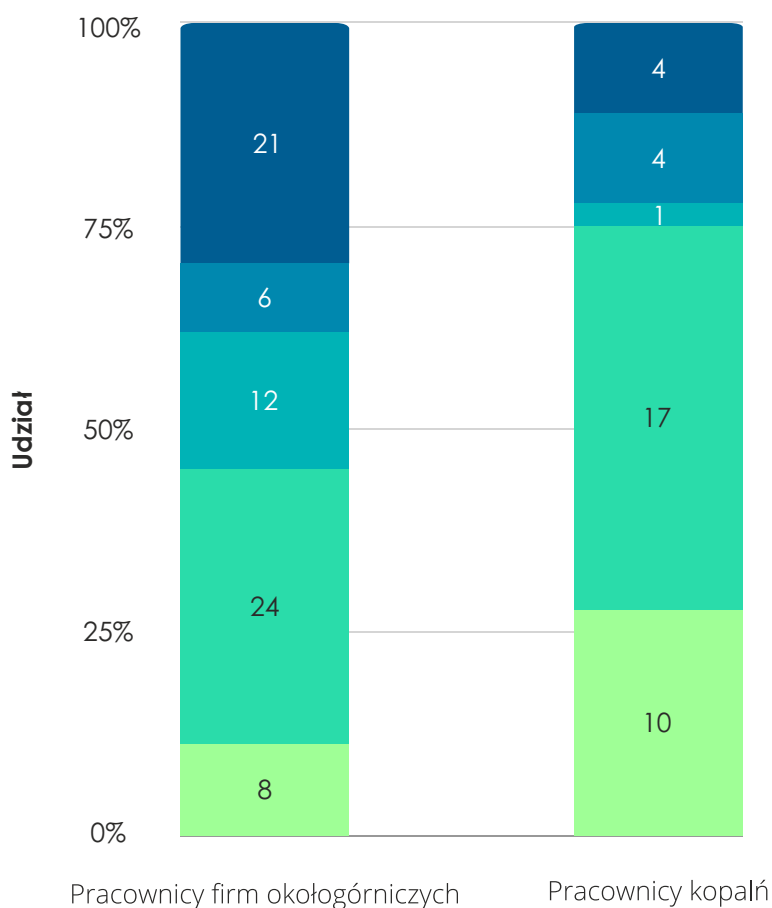
4. Wpływ transformacji energetycznej na zakład pracy i plany osobiste pracowników – wyniki badania

4.1 Wpływ transformacji energetycznej na zakład pracy

Następnie zbadano stan wiedzy pracowników firm okołogórnicznych oraz kopalń na temat wpływu planowanej transformacji energetycznej na funkcjonowanie zakładów pracy, w których pracują - wyniki przedstawiono na rysunku nr 8.

Rys. 8. Stan wiedzy posiadanej przez pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń na temat wpływu transformacji energetycznej na zakład pracy

Czy wie Pan/Pani, jak planowana transformacja energetyczna wpłynie na funkcjonowanie Pana/Pani zakładu pracy? Czy wie Pan/Pani, jakie plany względem Pana/Pani zakładu pracy ma rząd w związku z planowaną transformacją energetyczną?



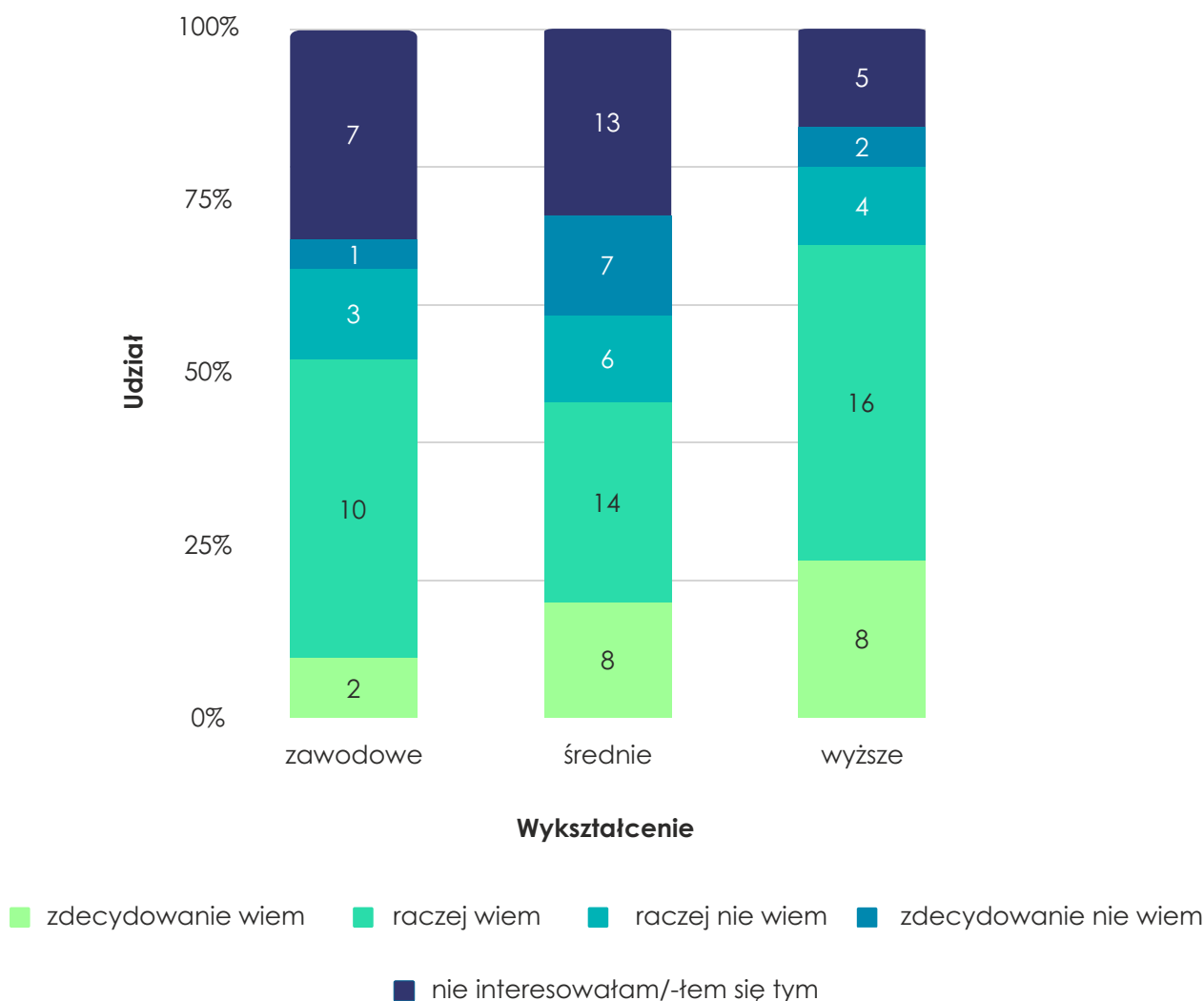
■ zdecydowanie wiem
 ■ raczej wiem
 ■ raczej nie wiem
 ■ zdecydowanie nie wiem
■ nie interesowałam/-łem się tym

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Otrzymane wyniki pokazują, że wśród pracowników kopalń ponad 70% respondentów posiada wiedzę na temat planów, jakie ma rząd względem ich zakładu pracy w związku z transformacją energetyczną województwa śląskiego. Z kolei zaś wśród pracowników firm okołogórniczych udział respondentów wiedzących, jak planowana transformacja energetyczna wpłynie na funkcjonowanie zakładu pracy wynosi około 45%.

Analiza otrzymanych odpowiedzi pod względem posiadanego wykształcenia respondentów ujawniła korelacje pomiędzy zmiennymi. Rysunek nr 9 pokazuje kształtowanie się odpowiedzi związanych ze stanem wiedzy posiadanej przez pracowników firm okołogórnicznych oraz kopalń na temat wpływu transformacji energetycznej na zakład pracy z uwzględnieniem posiadanego wykształcenia.

Rys. 9. Stan wiedzy posiadanej przez pracowników firm okołogórnicznych oraz kopalń na temat wpływu transformacji energetycznej na zakład pracy wg wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Wśród pracowników firm okołogórnicznych oraz kopalń najliczniejszą grupę respondentów (około 23%), którzy zdecydowanie wiedzą albo raczej wiedzą jak planowana transformacja wpłynie na funkcjonowanie ich zakładu pracy, czy też jakie plany względem ich zakładu pracy ma rząd, są pracownicy z wyższym wykształceniem.

W dalszej kolejności przedstawiono szczegółową diagnozę wpływu transformacji energetycznej na zakład pracy. Wypowiedzi pracowników firm okołogórniczych i pracowników kopalń w tym zakresie były zróżnicowane, co w ocenie autorów niniejszego opracowania było uwarunkowane następującymi okolicznościami faktycznymi i prawnymi:

- odmiennymi uwarunkowaniami prawnymi wpływającymi na przyszłość zakładów pracy w związku z procesem transformacji energetycznej (kopalnie zostały objęte zapisami *Umowy społecznej* w przeciwieństwie do firm okołogórniczych, co do których zgodnie z postanowieniami *Załącznika nr 4 do Umowy społecznej* tylko część z nich ma zostać objęta dodatkowymi zapisami, które na moment opracowania niniejszego raportu nie zostały jeszcze ustanowione),
- występowaniem różnego stopnia zależności ekonomicznej pomiędzy kopalniami a firmami okołogórniczymi, co przekłada się na przyszłość tych zakładów pracy (działalność części firm okołogórniczych pozostaje w silnej korelacji z działalnością kopalń. Z tego też powodu podmioty te są szczególnie narażone na daleko idące konsekwencje wynikające z procesu dekarbonizacji).

W pierwszej kolejności przedstawiono wiedzę z tego obszaru posiadaną przez **pracowników firm okołogórniczych**.

Wypowiedzi respondentów wskazujących skutki wdrożenia procesu transformacji energetycznej dla ich zakładów pracy można podzielić na dwie zasadnicze grupy, w których podkreślano:

- 1) konieczność przebranżowienia zakładu pracy, a w pesymistycznym wariancie likwidację zakładu pracy,
- 2) brak wpływu transformacji energetycznej na zakład pracy z uwagi na wcześniej podjęte działania przygotowawcze, które umożliwiły dostosowanie się do wyzwań wyznaczonych procesem transformacji energetycznej.

Odnosząc się do **pierwszej grupy wypowiedzi**, czyli konieczności przebranżowienia zakładu pracy (względnie likwidacji) pracownicy firm okołogórniczych wskazali na następujące okoliczności mające wpływ na ich zakład pracy:

- trudność w przekształceniu zakładu pracy z uwagi na silne powiązanie z branżą górnictwem,
- trudności związane ze zmianą profilu przedsiębiorstwa i znalezieniem nowych odbiorców świadczonych dotychczas usług,
- „kurczenie się” rynku świadczonych usług (np. w zakresie transportu, ochrony osób i mienia),
- występującą niepewność co do dalszego przebiegu procesu transformacji z możliwością rewizji dotychczasowych planów transformacyjnych, która może mieć wpływ na zakład pracy,
- konieczność redukcji poziomu zatrudnienia przy zachowaniu ciągłości prowadzonej dotychczas działalności gospodarczej,
- konieczność zmian w zakresie stosowanej technologii, a szczególności opartej na wykorzystaniu węgla kamiennego i wdrożeniu nowych rozwiązań bazujących na tzw. zielonych źródłach energii.

Poniżej zacytowano kilka wypowiedzi respondentów obrazujących ich poglądy:

Ciężko będzie przekształcić się po prostu tak nagle na inny rodzaj działalności. To jest górnictwo, można w energetyce trzeba próbować

- F2

Jeżeli kopalnie będą sukcesywnie zamykane, a jest już stworzony plan zamykania kopalń, to tym samym na rynku pracy pojawią się nasi kontrahenci, pracownicy firm współpracujących z kopalniami. Odbije się to po prostu echem wszędzie. We wszystkich sklepach, we wszystkich dziedzinach życia”

- F3

Także z jednej strony będą ograniczenia, ale z drugiej strony jesteśmy świadomi, że trzeba się będzie troszeczkę przebranżowić no i znaleźć na tym nowym rynku swoje miejsce

- F6

No tak do końca to ja nie wiem, różnie może być. Nie wiadomo jak to wszystko przebiegnie. Co innego mówią, co innego się potem okazuje

- F19

No odbije się to też na mojej firmie, (...). Zajmujemy się transportem kolejowym. Zmniejszenie wolumenu przewozu surowca, jakim jest węgiel, trzeba będzie jakoś wyrównać. Będzie to zwrot w stronę innych surowców do przewożenia, intermodalnych. Jedyne mam nadzieję, że nie będzie to miało negatywnych skutków dla pracowników. Tu mam na myśli redukcja zatrudnienia

- F63

Jednakże likwidacja kopalni generalnie nie likwiduje naszego przedsiębiorstwa, stąd też nie czujemy zagrożenia zwolnieniami i to bezpośrednio nie wpływa na nas. Jednakże wiem, że jest to redukcja etatów

- F61

Zależy od sytuacji jaka będzie dalej na rynku, bo my jesteśmy pod kopalniami. Jesteśmy przeważnie wynajęci, no i niestety jak kopalnie będą miały problemy finansowe to w pierwszej kolejności pozbywają się takich jak my i wtedy to może mieć takie konsekwencje, że będziemy „na bruku”. To zależy wszystko od sytuacji na kopalniach, bo jeżeli kopalnia będzie miała problemy, to i my będziemy mieli problemy. Taka to jest kolejność rzeczy

- F62

Jeśli to wejdzie w życie, to nas nie ma

- F40

W nielicznych przypadkach pracownicy stwierdzili brak wpływu transformacji energetycznej na zakład pracy z uwagi na wcześniej podjęte działania przygotowawcze, które umożliwiły dostosowanie się do wyzwań wyznaczonych procesem transformacji energetycznej. Przypadki takie odnosiły się do firm, które wykorzystaly swoje zasoby kompetencyjne i weszły na tzw. rynek produkcji zielonej energii.

Respondenci wielokrotnie podkreślali wysoki poziom dezorientacji i dynamiki wydarzeń w polityce międzynarodowej, a które mogą mieć wpływ na proces transformacji energetycznej i ich zakłady pracy.

Odnosząc się do branż, z których wywodzili się respondenci stwierdzić można, że najdalej idące obawy odnoszące się do negatywnego wpływu na zakład pracy wskazywali pracownicy zatrudnieni w branży:

- **górnictwej** (tj. pracownicy firm okołogórnictwych, którzy wykonują prace typowo górnicze, związane bezpośrednio z dojściem do ścian (do wyrobisk), ich przygotowaniem i uzbrojeniem w celu wydobywania węgla (urobku) na powierzchnię. Jednak pracownicy ci nie są zatrudnieni w kopalniach, lecz w firmach okołogórnictwych),
- **oraz przemysłu maszyn i urządzeń.**

Z kolei pracownicy zatrudnieni w pozostałych branżach, a w szczególności w ochronie osób i mienia, finansowo-księgowej, informatycznej, produkcji energii i ciepła, czy też transportowej wskazywali na łagodniejsze skutki transformacji, których przejawem może być m.in. redukcja zatrudnienia czy poszukiwanie nowych rynków świadczenia usług.

Poniżej przedstawiono wypowiedzi **pracowników kopalń na temat wpływu transformacji energetycznej na ich zakład pracy**. Respondenci wskazywali na następujące możliwe skutki tego procesu:

- 1) likwidacja (lub restrukturyzacja) kopalń zgodnie z przyjętym harmonogramem (zgodnie z założeniami umowy społecznej),
- 2) postulowany brak wpływu z uwagi na potrzebę rewizji założeń transformacji energetycznej spowodowanej kryzysem energetycznym, a tym samym zaistniałą koniecznością wydłużenia żywotności kopalń.

Zasadniczo poglądy pracowników kopalń dotyczące wpływu transformacji energetycznej na ich zakłady pracy są zróżnicowane. Część spośród respondentów uważa, że likwidacja (jak też restrukturyzacja niektórych kopalń) będzie przebiegała zgodnie z przyjętym planem przedstawionym w *Umowie społecznej* i jest to proces nieodwołalny. Poniżej przedstawiono przykładową wypowiedź w tym zakresie:

”
Sukcesywnie schodzimy z wydobycia, sukcesywnie schodzimy z zatrudnieniem, dochodzi faktycznie do wygaszania tej kopalni zgodnie z założeniami z tej umowy
- K23

Zdecydowana większość pracowników kopalń uważa, że przyjęty harmonogram i założenia umowy społecznej nie zostaną dochowane, ponieważ uległy dezaktualizacji z powodu kryzysu energetycznego wywołanego agresją Federacji Rosyjskiej przeciwko Ukrainie, co pokazują poniższe wypowiedzi:

”

Mamy umowę społeczną i tam jest data wygaszania kopalni, w której pracuję. Tylko, że obecna sytuacja z brakiem węgla daje dużo do myślenia. Cały czas myślę, że to tak szybko nie nastąpi. Nie mamy alternatywy dla węgla

- K5

”

Ale z racji tego, co w tym roku się stało, to nikt nie wie, co będzie dalej

- K3

No, ale przy dzisiejszym boomie na węgiel te plany mam nadzieję ulegną zmianie i tak do końca nie wiadomo, co zrobi pracodawca i właściciel na chwilę obecną. Wiadomo jest, że umowa podpisana, wiążąca umowa. No, ale myślę, że zajdą pewne zmiany na szczeblu państwowym, że zmieni się ta umowa i zmieni się dalsze funkcjonowanie kopalń, czyli również mojej. To znaczy nikt nie przypuszczał, że wszystko pójdzie w tą stronę, że będzie rozwijać się to wydobycie węgla i że będzie takie zapotrzebowanie na węgiel. Wszystko to spowodowała wojna na Ukrainie. No i sytuacja zmieniła się diametralnie

- K33

”

”

Przypuszczam, że przy dzisiejszej tendencji i zapotrzebowaniu na surowce kopalne to już jest nieaktualne, cała ta umowa, wydaje mi się, że na pewno zostanie zmieniona, no bo wszyscy widzimy, co się dzieje, jakie jest zapotrzebowanie. Tylko jeden kierunek został odcięty importu węgla, więc tak mi się wydaje, że to po prostu wszystko “weźmie w łeb”

- K12

Można zatem stwierdzić, że wpływ transformacji energetycznej na funkcjonowanie kopalń w opinii pracowników kopalń jest nieznaną, gdyż w tym zakresie doszło do ukształtowania się niejako nowej rzeczywistości.

Wyniki badania umożliwiają sformułowanie poniższych wniosków:

Wnioski ogólne

Wiedza na temat wpływu transformacji energetycznej na funkcjonowanie zakładów pracy pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń jest zróżnicowana, co wynika z odmiennych uwarunkowań prawnych wpływających na przyszłość zakładów pracy w związku z procesem transformacji energetycznej oraz różnym stopniem zależności ekonomicznej występującym pomiędzy kopalniami a firmami okołogórniczymi, co wpływa na przyszłość działalności gospodarczej tych zakładów.

Wnioski dotyczące firm okołogórniczych

- 1) Pracownicy firm okołogórniczych wskazali na dwa rodzaje skutków wdrożenia transformacji energetycznej: konieczność przebranżowienia lub likwidację zakładu pracy, a w niektórych przypadkach brak wpływu z uwagi na wcześniejsze przygotowanie zakładu pracy do wyzwań związanych z procesem transformacji.
- 2) Pracownicy firm okołogórniczych argumentowali, że konieczności przebranżowienia zakładu pracy w związku z procesem transformacji energetycznej mogą towarzyszyć liczne negatywne zjawiska, które mogą wpływać na ich zakład pracy:
 - silne powiązanie z branżą górniczą,
 - specyfika dotychczasowego profilu przedsiębiorstwa,
 - niepewność co do kształtu dalszej polityki energetycznej,
 - „kurczenie się” rynków świadczonych usług,
 - konieczność redukcji zatrudnienia,
 - konieczność zmian w zakresie stosowanych technologii.

Wnioski dotyczące kopalń

- 1) Pracownicy kopalń wskazali na dwie możliwe sytuacje związane z procesem wdrożenia transformacji energetycznej tj. likwidację (restrukturyzację kopalń) oraz brak wpływu transformacji energetycznej na zakład pracy z uwagi na postulowaną przez nich konieczność rewizji jej założeń dla województwa śląskiego.
- 2) Poglądy pracowników kopalń dotyczące wpływu transformacji energetycznej na ich zakłady pracy są zróżnicowane, ponieważ część respondentów uważa, że likwidacja (jak też restrukturyzacja niektórych kopalń) przebiegnie zgodnie z przyjętym planem wyrażonym w umowie społecznej i jest to proces nieodwołalny, zaś zdecydowana większość respondentów uznała, że przyjęty harmonogram i założenia umowy społecznej nie zostaną dochowane, ponieważ uległy dezaktualizacji z uwagi na kryzys energetyczny spowodowany napaścią Federacji Rosyjskiej na Ukrainę.

- 3) W nielicznych przypadkach pracownicy firm okołogórnich wskazywali na brak negatywnych skutków transformacji energetycznej na zakład pracy.
- 4) W licznych wypowiedziach pracownicy firm okołogórnich podkreślali wysoki poziom dezorientacji i dynamiki wydarzeń w sferze polityki międzynarodowej, które mogą mieć wpływ na proces transformacji energetycznej i ich zakłady pracy.
- 5) Najdalej idące obawy dotyczące negatywnego wpływu transformacji energetycznej na zakład pracy wskazywali pracownicy firm okołogórnich działających w branży górniczej oraz przemysłu maszyn i urządzeń.

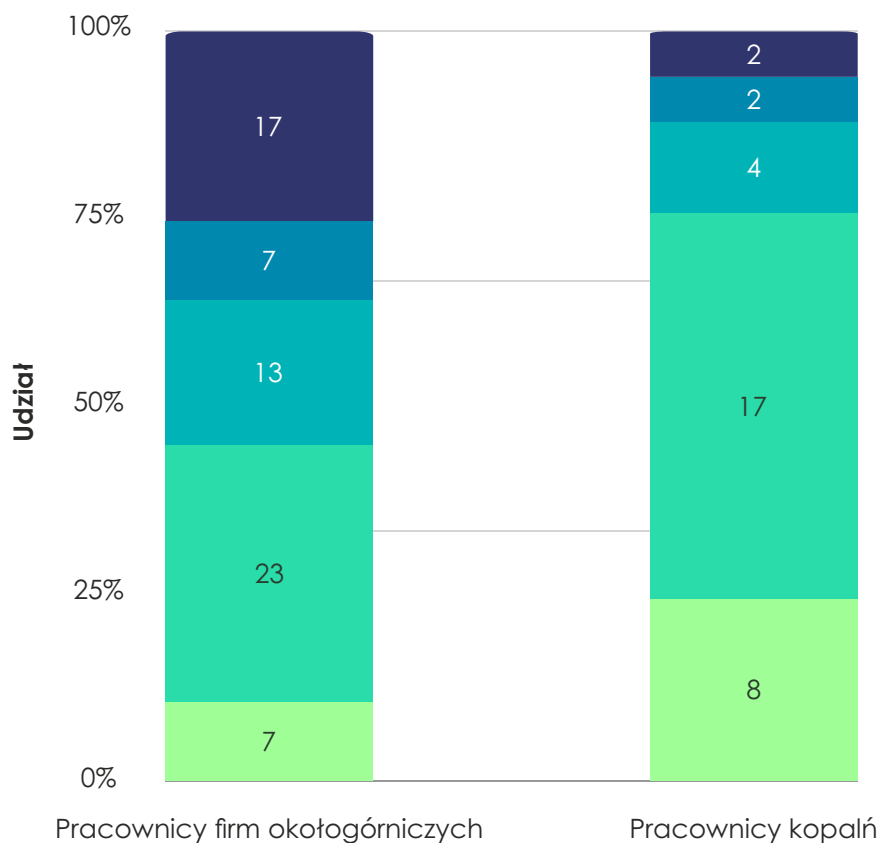
4.2 Wpływ transformacji energetycznej na plany zawodowe pracowników

W dalszej kolejności przedstawiono wyniki badania stanowiące realizację drugiego celu szczegółowego, którym jest m.in. poznanie opinii pracowników na temat wpływu zmian w zakładzie pracy wywołanych transformacją energetyczną na ich przyszłą sytuację zawodową.

Najpierw poznano opinie pracowników firm okołogórnich i kopalń dotyczące wpływu zmian wywołanych transformacją energetyczną na ich sytuację zawodową w obecnym zakładzie pracy. Rysunek nr 10 zawiera graficzną prezentację wyników.

Rys. 10. Opinie pracowników na temat wpływu transformacji energetycznej na ich sytuację zawodową w obecnym zakładzie pracy

Czy wie Pan/Pani, jak te zmiany wpłyną na Pana/Pani sytuację zawodową w obecnym zakładzie pracy?



■ zdecydowanie wiem
 ■ raczej wiem
 ■ raczej nie wiem
 ■ zdecydowanie nie wiem
■ nie interesowałam/-łem się tym

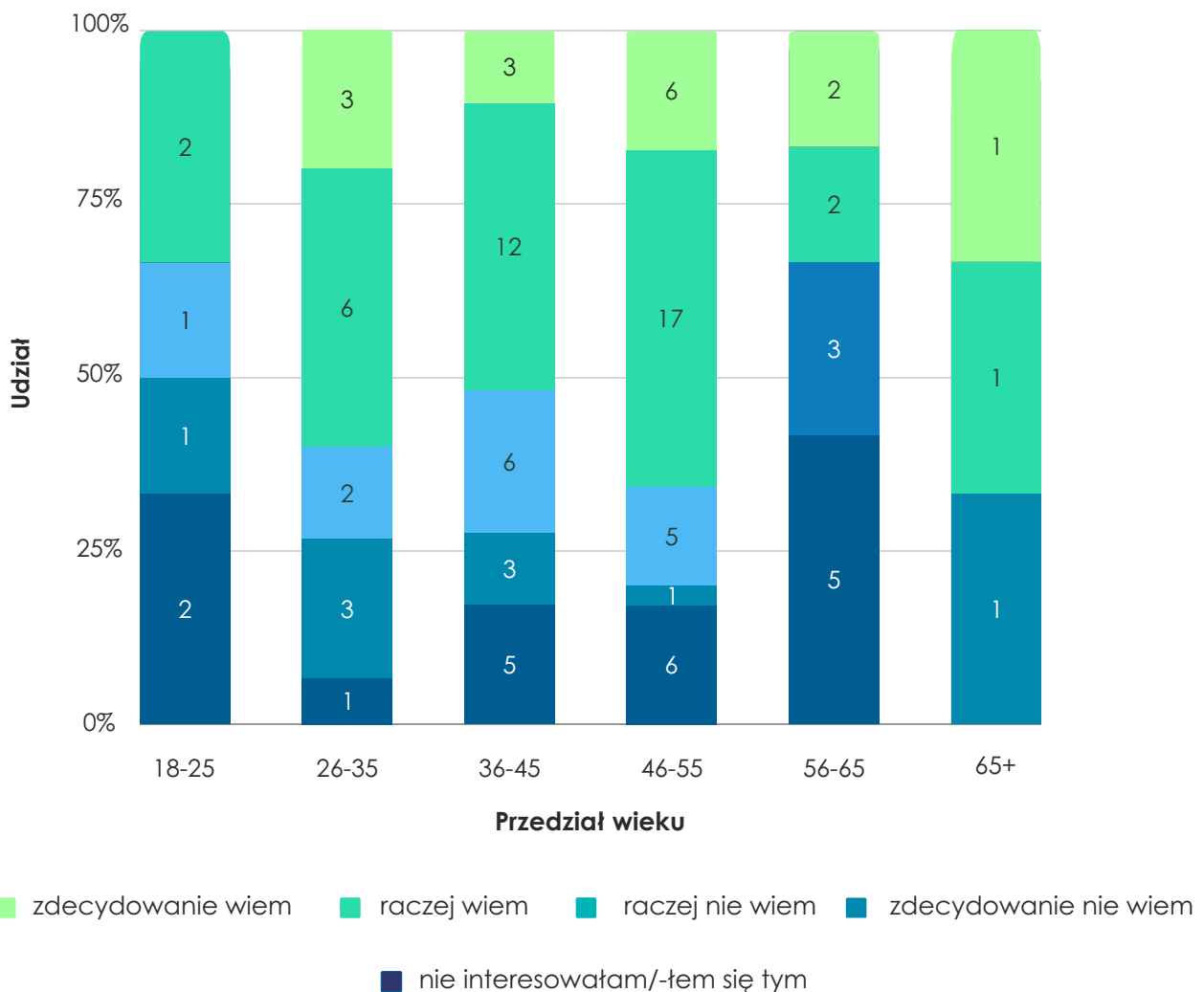
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Z przeprowadzonego badania wynika, że pracownicy kopalń deklarują wyższy poziom świadomości na temat wpływu transformacji energetycznej na ich sytuację zawodową w obecnym zakładzie pracy niż pracownicy firm okołogórnictwa. W wypowiedziach 75% pracowników kopalń występują odpowiedzi „zdecydowanie wiem” i „raczej wiem”. Takie wskazania odnotowano także u 45% pracowników firm okołogórnictwa.

Z kolei rysunek nr 11 przedstawia rozkład wyników z uwagi na wiek respondentów.

Rys. 11. Opinie pracowników na temat wpływu transformacji energetycznej na ich sytuację zawodową w obecnym zakładzie pracy wg wieku

Czy wie Pan/Pani, jak te zmiany wpłyną na Pana/Pani sytuację zawodową w obecnym zakładzie pracy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Największy udział pracowników firm okołogórnich oraz kopalń, deklarujących posiadanie wiedzy na temat wpływu transformacji energetycznej na ich sytuację zawodową w obecnym zakładzie pracy, przypada na grupę pracowników w przedziale wiekowym 65+ lat (ponad 66%). Może to wynikać z faktu, że pracownicy ci osiągnęli już wiek emerytalny i przejdą na emeryturę. Natomiast najmniej poinformowaną grupą respondentów, która w większości nie posiada wiedzy na ten temat lub się nim nie interesuje, są pracownicy w przedziale wiekowym 18-25 lat. Większość pracowników firm okołogórnich i kopalń w trzech przedziałach wieku: 26-35, 36-45 oraz 46-55 - wie jak te zmiany wpłyną na ich sytuację zawodową (to jest odpowiednio 60%, 52% i 66%).

Poniżej przedstawiono wyniki badania prezentujące, w jaki **konkretnie sposób zmiany związane z procesem transformacji wpłyną na przyszłą sytuację zawodową respondentów**. Wypowiedzi pracowników firm okotógórnicznych i kopalń można podzielić na dwie zasadnicze grupy pod kątem specyficznych uwarunkowań życia zawodowego:

- 1) potrzeba podniesienia kwalifikacji lub zmiany miejsca zatrudnienia (względnie przeniesienia na inną kopalnię w przypadku pracowników kopalń) - 33 odpowiedzi,
- 2) brak potrzeby podniesienia kwalifikacji i podejmowania dodatkowych działań w sferze rozwoju zawodowego - 44 odpowiedzi.

Do pierwszej grupy można zaliczyć pracowników, którzy mają świadomość ewentualnej konieczności podniesienia kwalifikacji i zmiany miejsca zatrudnienia w związku z przekształceniami wynikającymi z procesu transformacji energetycznej Śląska. W zdecydowanej większości przypadków są to pracownicy, którzy z uwagi na długi okres pozostały do nabycia praw emerytalnych przewidują konieczność podjęcia jakiś działań. Poniżej przedstawiono kilka przykładowych wypowiedzi respondentów.

Wypowiedzi pracowników firm okotógórnicznych

”

Jeżeli nasza firma miałaby przestać istnieć to wiąże się po prostu z utratą tego zatrudnienia w tej konkretnej firmie. Jeżeli będą takie decyzje, jeżeli byłaby na przykład zmiana profilu działalności no to na pewno chciałabym się, że tak powiem do tego dostosować i ewentualnie gdzieś może zmienić, podwyższyć swoje kwalifikacji albo być może generalnie zmienić je, żeby się dostosować pod nowy profil działalności

- F1

”

Mając na uwadze likwidację mojego stanowiska pracy czy zakładu pracy to najprawdopodobniej przebranżowienie się, powrót do szkoły i rozpoczęcie wszystkiego od początku

- K2

”

Znaczą zastanawiam się..., bo też jestem jeszcze w tej grupie ryzyka, bo jednak jeszcze mi zostało te 10 lat pracy, bo akurat pracuję na powierzchni. Widzę strach ludzi przed bezrobociem (...) już nie wspomnę, że gdzie tych wszystkich ludzi przekwalifikować? Zawód górnika jest specyficzny i dużo stanowisk jest związane tylko z górnictwem i szkoły mają ukończone tylko w zakresie zawodu górnika, tak więc ludzie ci pozostaną praktycznie bez zawodu

- K3

”

Jeżeli mój zakład przetrwa jeszcze i się przekształci, no to myślę, że jakoś pracę utrzymam. No jak nie, to trzeba będzie coś innego szukać

- F2

”

Na moją aktywność wpłyną w ten sposób, że będę się musiała przekwalifikować (...) a jestem już w takim wieku, że do emerytury brakuje mi już niewiele. I będzie to dla mnie dość trudną sprawą lub będę musiała zmienić pracę. W ten sposób, czyli zmienić pracodawcę

- F37

”

(...) wszystko też zależy, czy restrukturyzacja będzie polegać na tym, że zwolnią na przykład 10 tysięcy pracowników w jakimś krótkim okresie czasu, czy będzie to dłuższy okres czasu, gdzie człowiek będzie miał możliwość przebranżowienia się, czy zatrudnienia się na innej kopalni, czy w innym przedsiębiorstwie. Także tu jest chyba wiele takich różnego rodzaju czynników wpływających na to, że na początku ciężko będzie

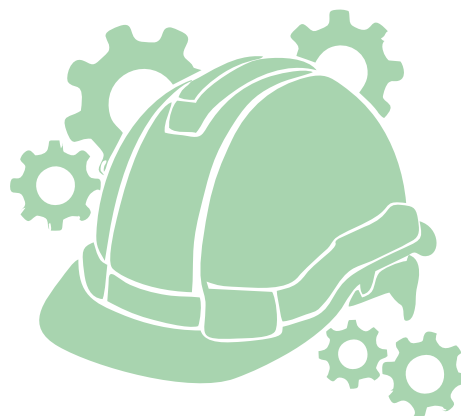
- K6

Wypowiedzi pracowników kopalń

”

Ja i inni pracownicy będą przeniesieni na inne kopalnie lub będą sobie po prostu musieli poszukać jakiejś innej pracy. Wiadomo, że na dzień dzisiejszy górnicy mają zaplanowane 25 lat pracy, ale w związku z tym właśnie, że jest teraz taki popyt na węgiel kopalnie idą pełną parą i „szczyrpują” sobie złoża wcześniej, tak, że może ten cały proces zamykania kopalń samoczynnie nastąpić. No i zobaczymy, co rząd na to, czy zaproponuje pracownikom jakieś formy odprawy, przejść na emerytury górnicze, czy po prostu zmianę pracy, zagwarantuje nowe miejsca pracy?

- K33



”

Na pewno będę musiał się przebranżowić. Szukać innego sektora gospodarki, w którym mógłbym dopracować do emerytury

- K24

Z kolei **do drugiej grupy** można zaliczyć pracowników, którzy uważają, że transformacja energetyczna **nie będzie determinować potrzeby podejmowania dodatkowych działań w sferze zawodowej**, co respondenci argumentowali w następujący sposób:

Pracownicy firm ekologicznych

- planowane przejście na emeryturę,
- specyfikę posiadanych kompetencji,
- niepewność związaną z procesem transformacji,
- charakter wykonywanej pracy, który nie jest ściśle powiązany z działalnością kopalń podlegających procesowi transformacji energetycznej.

Pracownicy kopalń

- planowane przejście na emeryturę,
- szczególne uwarunkowania funkcjonowania zakładu pracy.

Dodać należy, że wśród pracowników kopalń, którzy uważają, że transformacja energetyczna nie będzie wpływać na ich sytuację zawodową w zdecydowanej większości przypadków są to pracownicy, którzy przed terminem planowanego wygaszenia kopalni przewidują uzyskanie świadczeń emerytalnych.

Poniżej zacytowano kilka przykładowych wypowiedzi respondentów.

Wypowiedzi pracowników firm ekologicznych

”

Raczej wiem, bo ja jestem w tym wieku, że niedługo wybiorę się na emeryturę i mam w zasadzie pewność, że zanim przejdę na emeryturę to zakład pracy będzie jeszcze funkcjonował

- F5

”

Mam zabezpieczenie, bo mam własną działalność (...)

- F7

”

Moja aktywność zawodowa raczej się nie zmieni. Moja aktywność zawodowa jest związana już z nowymi technologiami, więc rynek pracy dla mnie jest otwarty

- F58

”

Nie wpłynie, bo moja praca nie jest związana z działalnością kopalń, tak bezpośrednio

- F14

”

Skoro mój szef na razie nie ma żadnych planów, to ja tym bardziej jeszcze nie myślę o tym

- F60

”

Ja nie mam tego problemu, bo ja mam kilka zawodów. Mogę być każdym. Jestem z branży budowlanej z wykształcenia i branży górniczej. Także jeżeli chodzi o moją sytuację to nie byłaby to zmiana, bo ja po prostu te kwalifikacje mam

- F62

Wypowiedzi pracowników kopalń

”

Powinienem dopracować do emerytury

- K5

”

Mi się uda dopracować, przejść na emeryturę zanim dojdzie do zamknięcia kopalni. A jeżeli chodzi o pozostałą załogę, no to ja widzę, że będzie ciężka sprawa, bo tych pracowników należałoby przebranżowić lub dać im jakieś „światło w tunelu”, żeby oni mogli, z tak powiem z pracy na zakładzie górniczym swobodnie przejść do innej pracy, żeby mieli zapewniony byt, pieniążki i dalej mogli godnie żyć

- K14

”

No raczej wiem, wydaje mi się, że ta sytuacja nie wpłynie na mnie jako na pracownika. My jesteśmy tym zakładem, który nie opiera swojego funkcjonowania na węglu energetycznym, dlatego uważam, że tutaj, jeżeli chodzi jeszcze na przykład o spółkę węglową nie będzie jakiś dużych zmian. Czuję się bezpiecznie. Uważam swój zakład pracy za stabilny, gdzie można wiązać swoją przyszłość z tym zakładem pracy

- K34

”

Tak, ja akurat dorobię do emerytury. Ten okres jest na tyle długi dla mnie, że spokojnie dopracuję do emerytury. Ponadto z wykształcenia jestem akurat elektrykiem, gdzie po prostu ten zawód jest na tyle poszukiwany na rynku pracy, że w każdej chwili dla mnie nie byłoby problemu z prac

- K36

”

Jeśli nic się nie zmieni, no to ja już nabędę prawa emerytalne, więc po prostu wiem, jak to się skończy

- K7

Można zatem wyciągnąć następujący wniosek:

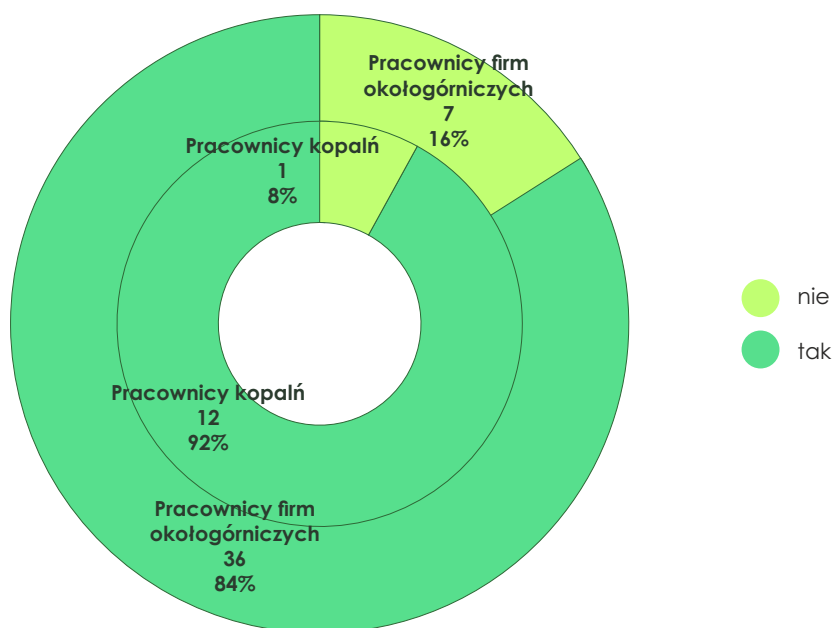
Proces transformacji energetycznej ma różny wpływ na przyszłą sytuację zawodową zarówno pracowników firm ekologicznych, jak i kopalń. Większa część badanych pracowników wskazała na różne okoliczności tj. m.in. zbliżający się wiek emerytalny, charakter posiadanych kompetencji, charakter wykonywanej pracy nie związanej bezpośrednio z branżą górniczą, które powodują brak potrzeby podnoszenia kwalifikacji, czy też zmiany miejsca pracy (44 odpowiedzi). Mniejsza część badanych pracowników dostrzega konieczność przekwalifikowania się lub zmiany miejsca zatrudnienia (33 odpowiedzi).

4.3 Wpływ transformacji energetycznej na plany osobiste pracowników

Następnie zebrano opinie badanych na temat wpływu zmian aktywności zawodowej na ich **sytuację życiową**. Na rysunku nr 12 zawarto wyniki badania.

Rys. 12. Wpływ zmiany aktywności zawodowej na sytuację życiową pracowników firm ekologicznych i kopalń

Czy te zmiany wpłyną na Pana/Pani sytuację życiową?

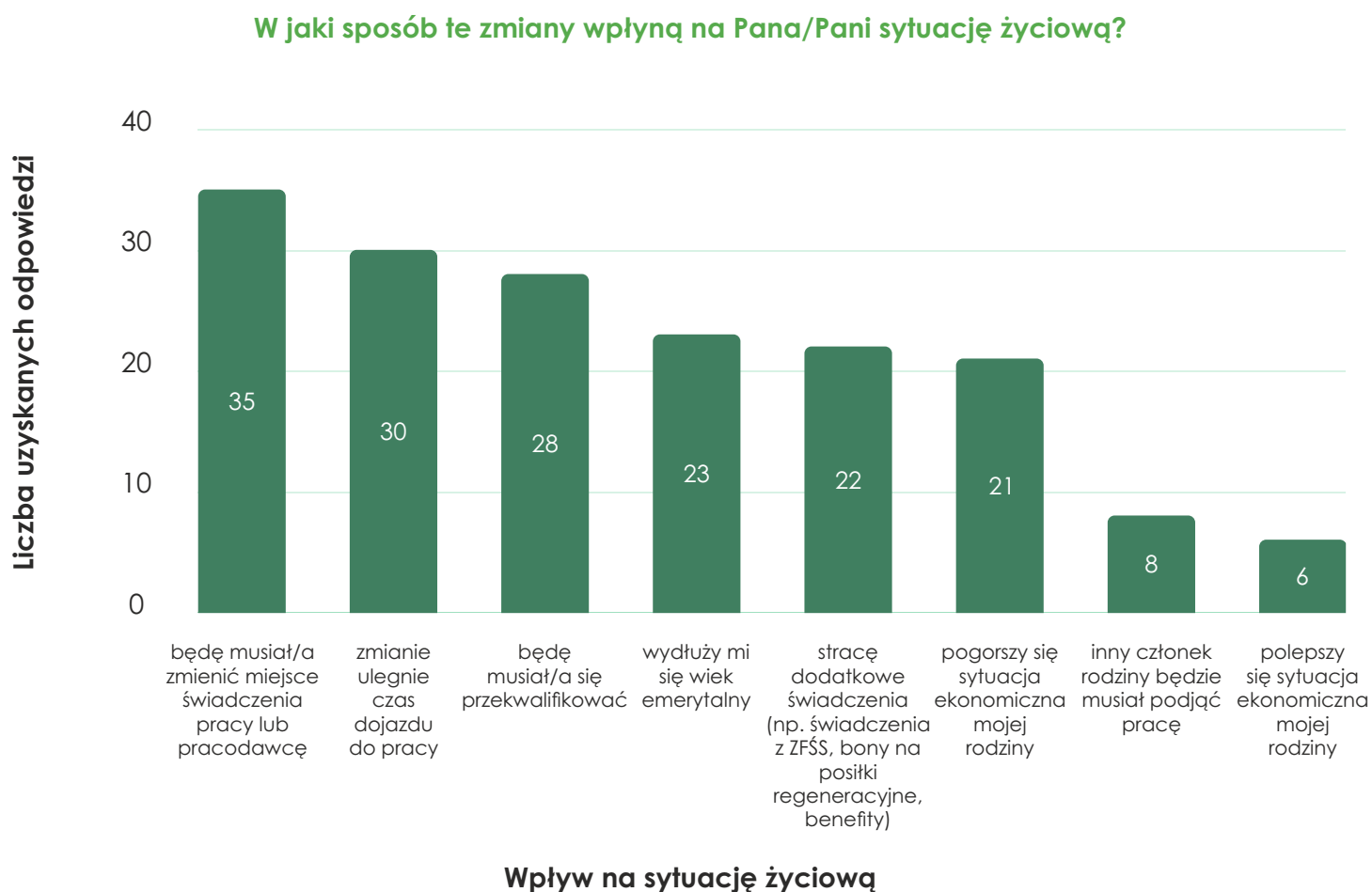


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Zarówno w przypadku pracowników firm okołogórniczych, jak i pracowników kopalń, zdecydowana większość respondentów przewiduje silny wpływ zmian w karierze zawodowej na inne obszary życia (odpowiednio: 84% i 92%).

W dalszej kolejności zdiagnozowano, w jaki sposób zmiany wywołane procesem transformacji energetycznej, wpłyną na sytuację życiową pracowników firm okołogórniczych i kopalń (wyniki zaprezentowano na rysunku nr 13).

Rys. 13. Skutki zmian wywołanych procesem transformacji na sytuację życiową pracowników firm okołogórniczych i kopalń

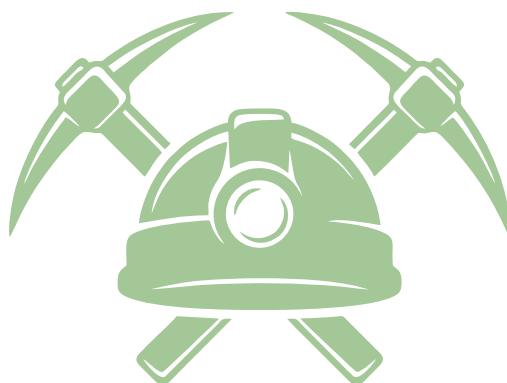


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Na pytanie, w jaki sposób zmiany wywołane procesem transformacji energetycznej wpłyną na sytuację życiową pracowników firm okołogórniczych i kopalń, najczęściej pojawiającymi się odpowiedziami były:

- będę musiał/a zmienić miejsce świadczenia pracy lub pracodawcę (35 odpowiedzi),
- zmianie ulegnie czas dojazdu do pracy (30 odpowiedzi),
- będę musiał/a się przekwalifikować (28 odpowiedzi).

Korzystny wpływ transformacji energetycznej na sytuację życiową widzi niewielu respondentów - tylko sześć osób wskazało w perspektywie polepszenie się sytuacji ekonomicznej rodziny.



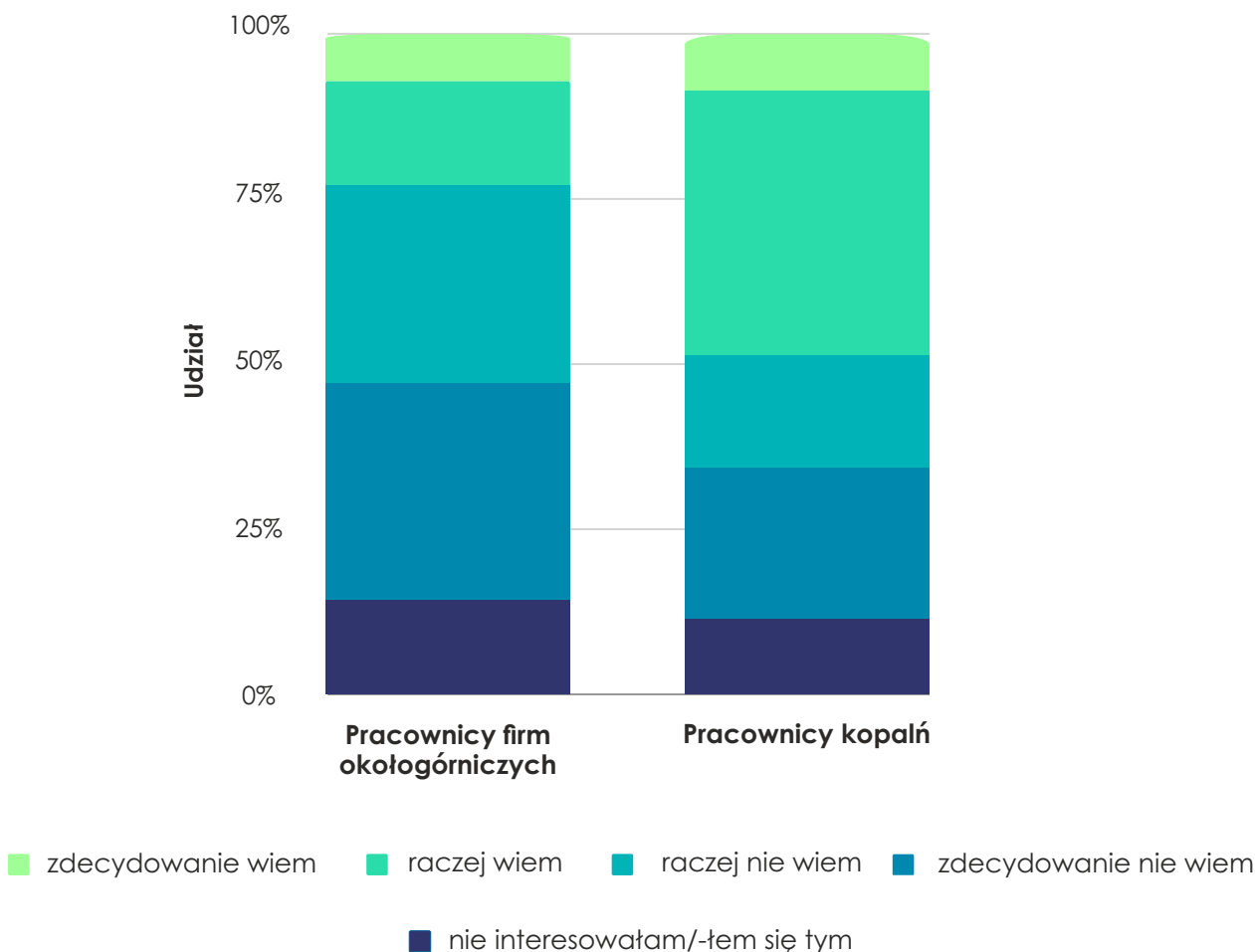
5. Obraz przyszłości związanej z procesem transformacji energetycznej – wyniki badania

5.1 Plany pracodawców związane z procesem transformacji energetycznej

W kontekście procesu transformacji energetycznej województwa śląskiego zasadnym staje się również poznanie poziomu zorientowania pracowników w działaniach zaplanowanych przez pracodawców w związku z tymże procesem. Wyniki badania w tak określonym obszarze przedstawiono na rysunku nr 14.

Rys. 14. Stan wiedzy pracowników na temat planowanych przez pracodawców działań w związku z procesem transformacji energetycznej

Czy wie Pan/Pani, jakie działania zaplanował pracodawca w zakładzie pracy w związku z procesem transformacji energetycznej?

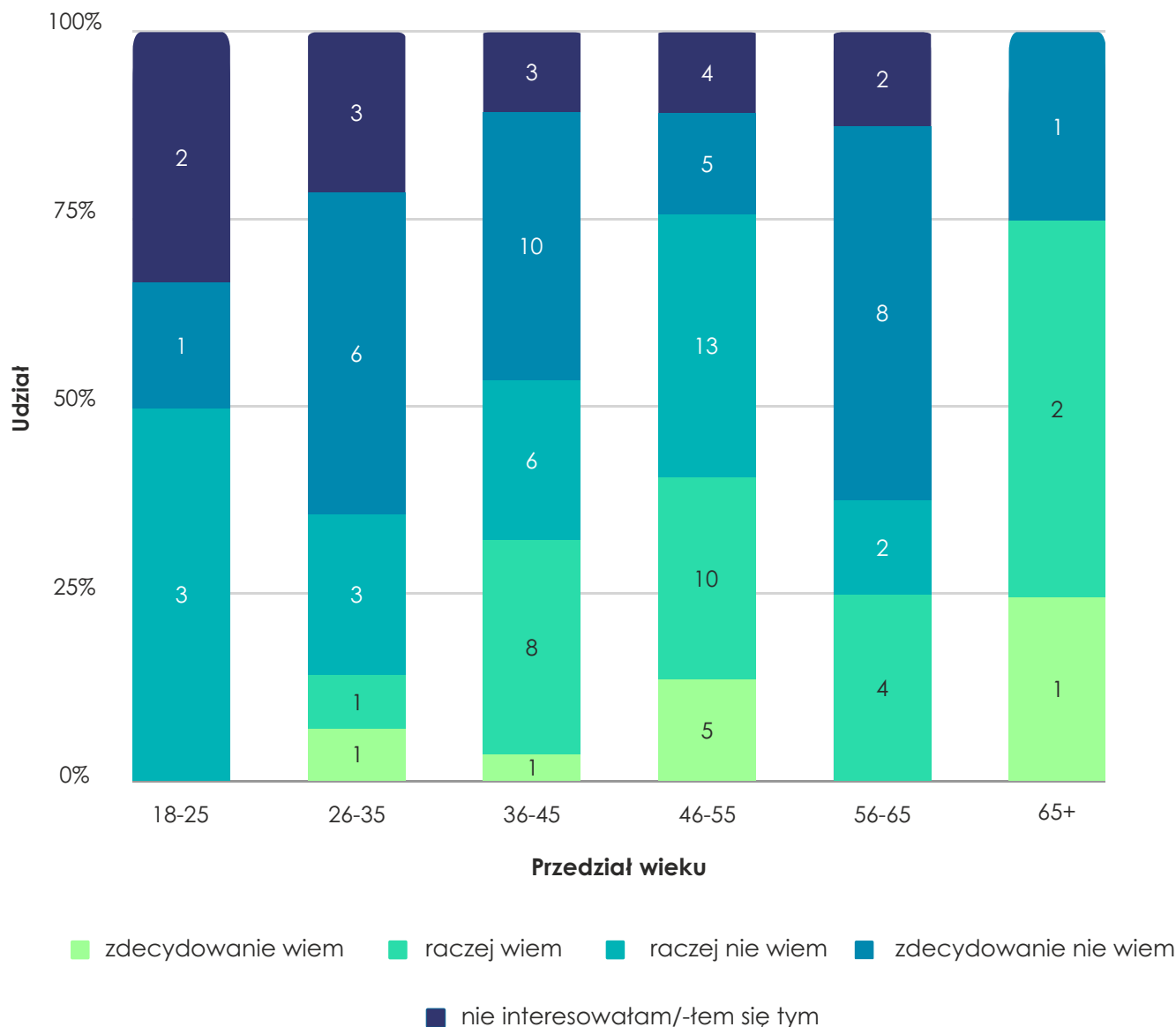


Analizy pokazały, że pracownicy kopalń deklarują większe zorientowanie w planach pracodawców. Odpowiedzi “zdecydowanie wiem” i “raczej wiem” o planowanych przez pracodawców działaniach w ich zakładzie pracy w związku z procesem transformacji energetycznej udzieliło ponad 48% pracowników kopalń. Wśród pracowników firm ekologicznych niespełna 23% badanych wskazało takie odpowiedzi.

Analizując wyniki badań zbadano korelację pomiędzy wiekiem respondentów a posiadaną wiedzą o planowanych przez pracodawców działaniach w ich zakładzie pracy w związku z procesem transformacji energetycznej. Otrzymane wyniki prezentuje rysunek nr 15.

Rys. 15. Deklarowana wiedza pracowników na temat planowanych przez pracodawców działań w związku z procesem transformacji energetycznej wg wieku

Czy wie Pan/Pani, jakie działania zaplanował pracodawca w zakładzie pracy w związku z procesem transformacji energetycznej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Największy stopień poinformowania pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń na temat planowanych przez pracodawców działań w związku z procesem transformacji energetycznej odnotowano, w kategorii wiekowej 65+ lat (75%). Natomiast grupy respondentów deklarujący najniższy poziom zorientowania w tychże planach są pracownicy, których wiek mieści się w przedziałach 18-25 lat (6 pracowników, tj. 100%) oraz 26-35 lat (12 pracowników, tj. 86%).

W ramach dalszej części badania ustalono, jakie **konkretnie zmiany i kiedy** są planowane przez pracodawców tj. firmy okołogórnictwa i kopalnie.

W pierwszej kolejności zaprezentowano poglądy **pracowników firm okołogórnictwa**. Większość respondentów nie jest zorientowana w planach pracodawców. Pracownicy ci wielokrotnie wskazują na wysoki poziom niepewności. Poniżej przedstawiono kilka takich wypowiedzi:

”

Gdzieś tam z tyłu głowy jest ta opcja, że będzie trzeba coś zrobić, bo będzie ciężko przetrwać. Raczej nie wiem, żeby były jakieś poczynione plany, a poza tym sytuacja jest tak dynamiczna, że z dnia na dzień nie wiadomo, co będzie

- F2

”

Nic nie ma, nie przekazuje. U nas akurat nasz pracodawca to w ogóle się schował i nie ma w ogóle kontaktu z nimi

- F28

”

Jesteśmy zostawieni trochę sami sobie, ale to nie ze względu na szefostwo, tylko na sytuację

- F64

”

Myszę, że sam jeszcze nie wie, jakie ewentualnie będzie miał plany sam

- F60

Niespełna 23% respondentów zadeklarowało, że posiada wiedzę o planach pracodawcy względem funkcjonowania zakładu pracy w dobie dekarbonizacji. Jednak wiedza ta jest szczątkowa. Poniżej przedstawiono kilka wypowiedzi:

”
Przebranzowienie się i jednocześnie szukanie swojego miejsca na tym rynku

- F6

”

W związku z tym, że firma posiada oddziały produkcyjne, to w jednym z oddziałów, bo ten podział nastąpił niedawno (...), tak więc jeden oddział produkuje tylko dla górnictwa, natomiast następny już tylko będzie się zajmował zieloną energią

- F15

Mamy dział transportowy, gdzieś szukamy inwestycji, gdzieś cały czas szukamy tych rynków. Na tą chwilę jakby działamy na tym rynku. To nie jest tak, że jutro zamkną kopalnie. Do całkowitego wygaszenia kopalń jest daleka droga, to jest wiele lat. Nie zamkną kopalń wszystkich

- F26

My jako firma szukamy rozwiązań takich, żeby odejść od rynku węglowego i podejmujemy takie działania, żeby wejść na inny rynek, tj. również energetyczny, ale nie związany do końca z górnictwem

- F48

Po likwidacji elektrociepłowni przeniosą nas na inną, która w tym czasie będzie jeszcze istnieć i o tym mówił nam dyrektor w ten sposób: „osoby zainteresowane będą mogły przejść na przykład, pod (...), nową elektrociepłownię

- F49

Wiem, że dzisiaj cokolwiek, jakby to powiedzieć, związanego z tą transformacją, cokolwiek by się chciało zaplanować jest niemożliwe. Dlatego wszystko jest, jakby to powiedzieć, w zawieszeniu. Nie możemy reagować na to co się dzieje i jest związane z transformacją energetyczną. Jutro się może okazać, że będzie zupełnie nowa decyzja i całe nasze plany legły w gruzach. Także wydaje mi się, że jedyną szansą są szybkie cięcia i ograniczenie zatrudnienia

- F30

Raczej wiem, no pewnie nie o wszystkim, ale pracodawca właśnie idzie w kierunku, że szuka nowych rynków, nowych klientów, którzy przewożą, którzy są zainteresowani przewożeniem innych środków niż tylko węgiel. Tutaj rozwija się też kierunek przewozu, na przykład jakichś spożywczych rzeczy, zbóż, takich różnych rzeczy. Ale to też jest taki kierunek ograniczający transport po kraju tirami

- F63

Te działania to będą zwolnienia, bo będzie trzeba ratować firmę w jakiś tam sposób. Generalnie no innych działań na razie nie przewidujemy. Nie ma, nie mamy pomysłu na tą sytuację. Można by się było przebranżowić, ale na razie w tej chwili jest tak, że wszystkie branże są w kiepskiej formie, więc ciężko nawet myśleć, żeby się przebranżowić

- F66

Stwierdzić można, że wiedza respondentów – pracowników firm okołogórniczych na temat planów pracodawców jest ograniczona i odnosi się przede wszystkim do działań mających na celu wejście na nowe rynki zbytu. Respondenci nie odnosili się w swych wypowiedziach do ram czasowych planowanych działań.

Pracownicy kopalń również wypowiedzieli się na temat planów dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstw, w których pracują w dobie transformacji energetycznej.

Poniżej przedstawiono wyniki badania dotyczące wiedzy pracowników kopalń na temat planów pracodawców. W tym zakresie odsetek respondentów mających wiedzę na ten temat jest większy niż w przypadku pracowników firm okołogórniczych i wynosi prawie 50%. W tym obszarze pracownicy kopalń odnosili się do:

- konkretnych dat wygaszania poszczególnych kopalń wynikających z *Umowy społecznej*,
- wysokiej niepewności, co do biegu dalszych zdarzeń i aktualności założeń dotyczących transformacji energetycznej w województwie śląskim.

Pracownicy kopalń posiadają wiedzę dotyczącą planów związanych z wygaszaniem kopalń. Jednakże wiedzy tej towarzyszy niepewność, czy założenia te w całości zostaną zrealizowane, o czym świadczą przykładowe, wybrane wypowiedzi pracowników kopalń:

Zgodnie z harmonogramem jest wszystko przygotowane, co, kiedy, gdzie, jak będzie wygaszane, ale jednocześnie zdają sobie sprawę, że trzeba już przygotowywać nową ścieżkę, nowe ścieżki do wydobywania, do rozjeżdżania pokładów i robót przygotowawczych

- K12

Wszystko się obróciło o 180 stopni, wszystko (...)

- K20

Nie zaplanował żadnych jeszcze działań, no bo, powiedzmy sobie szczerze, widzimy co się dzieje za naszą wschodnią granicą, widzimy, ile węgla w Polsce brakuje

- K22



W związku z powyższym można sformułować następujące wnioski:

Wnioski dotyczące firm okotogórnicznych

- 1) Zdecydowana większość badanych pracowników firm okotogórnicznych (ok. 77%) nie posiada wiedzy o planach pracodawców związanych z wdrożeniem procesu transformacji energetycznej.
- 2) W opinii badanych pracowników firm okotogórnicznych taki stan rzeczy wynika z faktu, że pracodawcy nie mają jeszcze stosownych planów lub nie chcą tych planów ujawniać. Respondenci argumentowali, że brak planów może mieć związek z zaistniałą sytuacją wywołaną kryzysem energetycznym, który jest źródłem niepewności.
- 3) Nieliczna część badanych pracowników firm okotogórnicznych (około 23%) posiada wiedzę o planach swojego zakładu pracy.
- 4) Wiedza ta jest szczątkowa i zasadniczo dotyczy planowanych przez pracodawców działań mających na celu wejście na nowe rynki zbytu.

Wnioski dotyczące kopalń

- 1) Niespełna połowa badanych pracowników kopalń posiada wiedzę na temat planów pracodawców w związku z transformacją energetyczną.
- 2) Wiedza badanych pracowników kopalń na temat planów ich zakładów pracy ogranicza się do przyjętego harmonogramu wygaszania kopalń, a wiedzy tej towarzyszy wysoka niepewność, co do utrzymania się w mocy przyjętych planów dotyczących transformacji energetycznej województwa śląskiego.



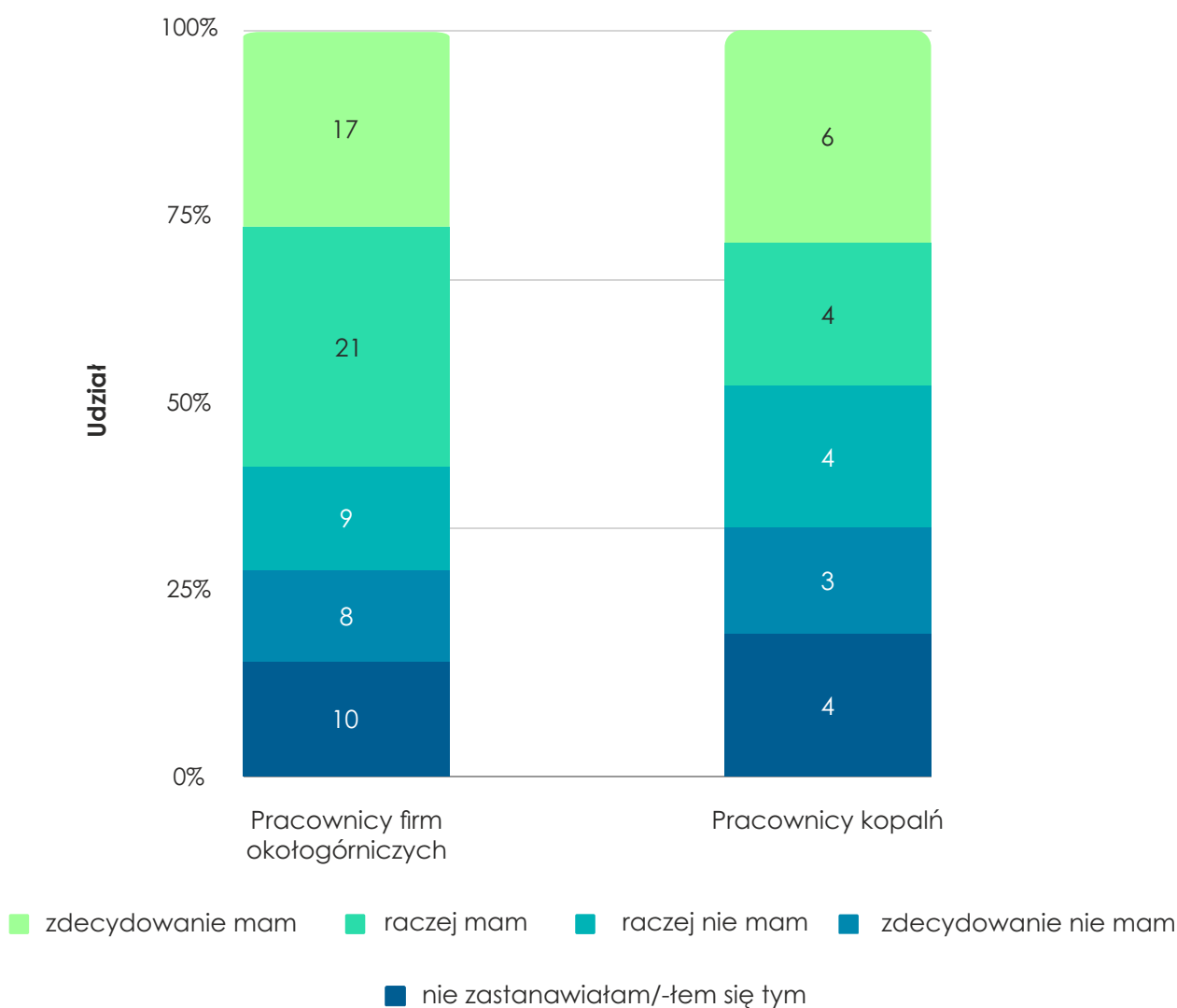
5.2 Plany pracowników wobec zmian związanych z transformacją energetyczną

5.2.1 Obraz przyszłości pracowników, którzy posiadają plany dotyczące sytuacji zawodowej

Przeprowadzone badanie pozwoliło również na dokonanie diagnozy planów pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń związanych z ich własną przyszłością zawodową, co zaprezentowano na rysunku nr 16.

Rys. 16. Plany pracowników dotyczące ich przyszłości zawodowej

Czy ma Pan/Pani własne plany dotyczące swojej przyszłości zawodowej?



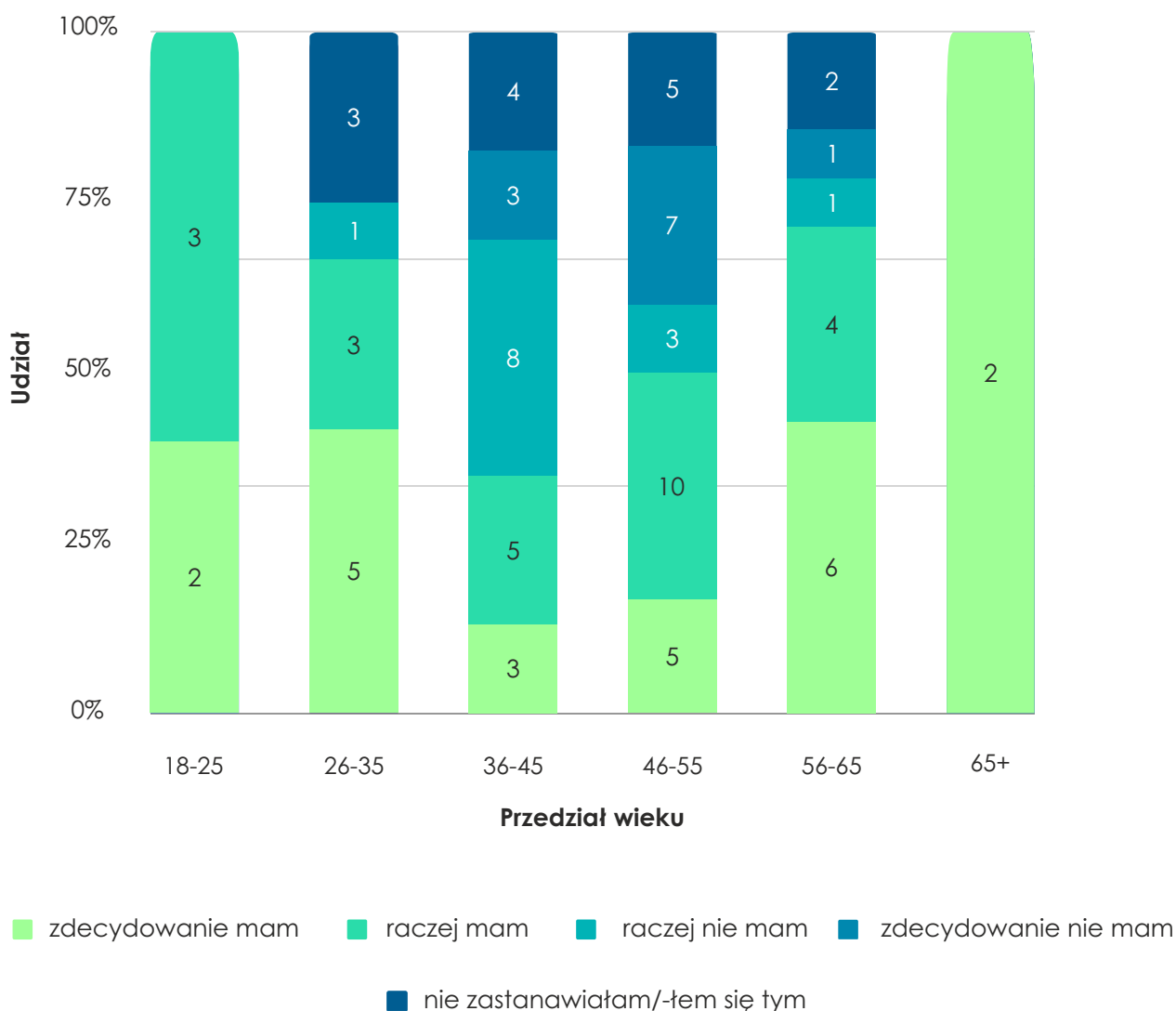
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Z przeprowadzonego badania wynika, że większość badanych pracowników firm okołogórniczych (ok. 58%) posiada plany odnośnie swojej przyszłości zawodowej. Z kolei wśród badanych pracowników kopalń odsetek ten jest niższy i wynosi ok. 48%.

Analizując wyniki badań zbadano korelacje pomiędzy wiekiem respondentów a planami związanymi z przyszłością zawodową. Otrzymane wyniki prezentuje rysunek nr 17.

Rys. 17. Plany pracowników dotyczące ich przyszłości zawodowej wg wieku

Czy ma Pan/Pani własne plany dotyczące swojej przyszłości zawodowej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Analiza zebranego materiału pokazała, że we wszystkich kategoriach wiekowych znalazły się osoby posiadające jakieś plany zawodowe. Najbardziej zdecydowani byli respondenci, których wiek znajduje się w przedziale 18-25 lat, a także osoby, które osiągnęły wiek emerytalny. Interesujący jest fakt, że w pozostałych kategoriach wiekowych tj. 26-35 lat, 36-45 lat, 46-55 lat i 56-65 lat znalazły się osoby, które nigdy nie zastanawiały się nad własną przyszłością zawodową (odpowiednio: 25%, 17%, 17% i 14%) i nie posiadają planów w tym zakresie (odpowiednio: 8%, 48%, 33% i 14%).

Respondenci przedstawili swoje zamierzenia związane z aktywnością zawodową. Otrzymane wypowiedzi badanych pracowników firm okołogórnicznych oraz kopalń sklasyfikowano w cztery następujące kategorie:

- kontynuacja zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy, dopóki będzie to możliwe, względnie do momentu osiągnięcia wieku emerytalnego,
- zmiana kwalifikacji i uzyskanie nowych kompetencji,
- zmiana zakładu pracy,
- podjęcie własnej działalności gospodarczej.

Analiza zebranego materiału pokazała, że wypowiedzi badanych pracowników firm okołogórnicznych, jak i kopalń są zbliżone w swej treści. Poniżej przedstawiono przykładowe wypowiedzi:

Wypowiedzi pracowników firm okołogórnicznych

Na pewno chciałabym dostosować się do potrzeb dotychczasowego pracodawcy, bo na ten moment jestem zadowolona, jeśli chodzi o firmę, w której pracuję. Jeżeli byłaby potrzeba zmiany profilu działalności firmy to myślę, że na pewno chciałabym pozostać w tej firmie i tak jak mówiłam zmienić swoje kwalifikacje, czy ewentualnie jakoś po prostu zdobyć nowe kompetencje, które ewentualnie pozwoliłyby mi na pracę w innym dziale w innej działalności, ale z tym samym pracodawcą, z którym jestem obecnie. Znaczący jest na pewno jakieś ewentualne kursy, czy dodatkowe szkolenia, które pozwoliłyby mi na jakieś rozszerzenie swoich kompetencji, ponieważ, że tak powiem, ze względu na posiadane wykształcenie, gdzieś tam kierunkowość tego wykształcenia to jestem dostosowana powiedzmy właśnie do jakiejś konkretnej dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi, gdzie ewentualnie komunikacją społeczną i reklamą. Natomiast, jeżeli pracodawca oczekiwałby ode mnie jakichś innych kompetencji w zakresie innej działalności, tematyki, np. finansów, księgowość to byłabym zdecydowana, żeby wziąć udział właśnie w jakichś dodatkowych szkoleniach, studiach podyplomowych, żeby te nowe kompetencje nabyć

- F1

Mam jeszcze swoją działalność gospodarczą, dlatego tak mam jakąś alternatywę, ale wiadomo to nie jest jakiś duży biznes, ale jedynie w tym kierunku będę mógł pójść

- F22

Jestem z wykształcenia mechanikiem samochodowym i też jakby zostałem mechanikiem na kopalni. Także nawet, jeśli coś by takiego miało się wydarzyć, to myślę, że dalej gdzieś w tym kierunku bym szukał pracy, ponieważ to sprawia mi przyjemność

- F39

Dopóki, że tak powiem mnie nie zwolnią, to będę tu pracować, bo mi się tutaj dobrze pracuje i jestem nie z zarobków, ale z pracy zadowolona

- F51

W pierwszej kolejności to staram się podwyższać swoje kwalifikacje, czyli jakieś szkolenia itd., generalnie no w tym kierunku. W zasadzie od momentu jak było już pewne, że reorganizacja górnictwa jest nieunikniona, czyli w zasadzie od kilku lat jakby już próbuje coś w tym zakresie zrobić

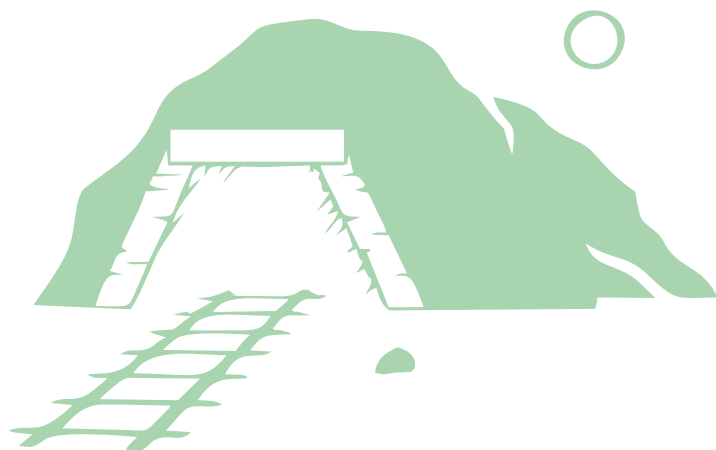
- F66

Od roku już w zasadzie zastanawiam się, układam sobie taki plan awaryjny, ponieważ zostawianie tego na ostatnią chwilę to dość ryzykowne. Kilka nawet takich planów mam, bo wiadomo nie zawsze wypala jeden. Tak zmiana pracodawcy to jako na drugim miejscu. Myślę jednak o powrocie do własnej działalności gospodarczej, bo kiedyś prowadziłem własną działalność, ale bez jakiś takich jakby dużych planów. Jeśli się uda to chciałbym działać jako jednoosobowa działalność, tudzież dwuosobowa

- F30

Raczej mam plany i jakieś kroki podjąłem już jakiś czas temu. Zacząłem się doszkalać, ukończyłem różne kursy, ukończyłem studia, żeby jak sytuacja będzie tego wymagać, aby jakoś zareagować, co do swojej osoby

- F63



Wypowiedzi pracowników kopalń

Może być i tak, że nawet nie dociągniemy do tego 2049 r. Ale jest szansa gdzieś się jeszcze zahaczyć. Nie chcę tego, ale jeżeli to nastąpi, no to trzeba będzie sobie radzić w życiu. Nie można usiąść i płakać

- K4

No na pewno bym się musiała przekwalifikować. A czy zmienić miejsce pracy, miejsce zamieszkania, no niekoniecznie

- K11

Planuję przede wszystkim otworzyć własną działalność gospodarczą oraz iść w stronę transportu

- K24

Zawsze mogę w budowlance robić, bo kiedyś pracowałem poza pracą zawodową jeszcze

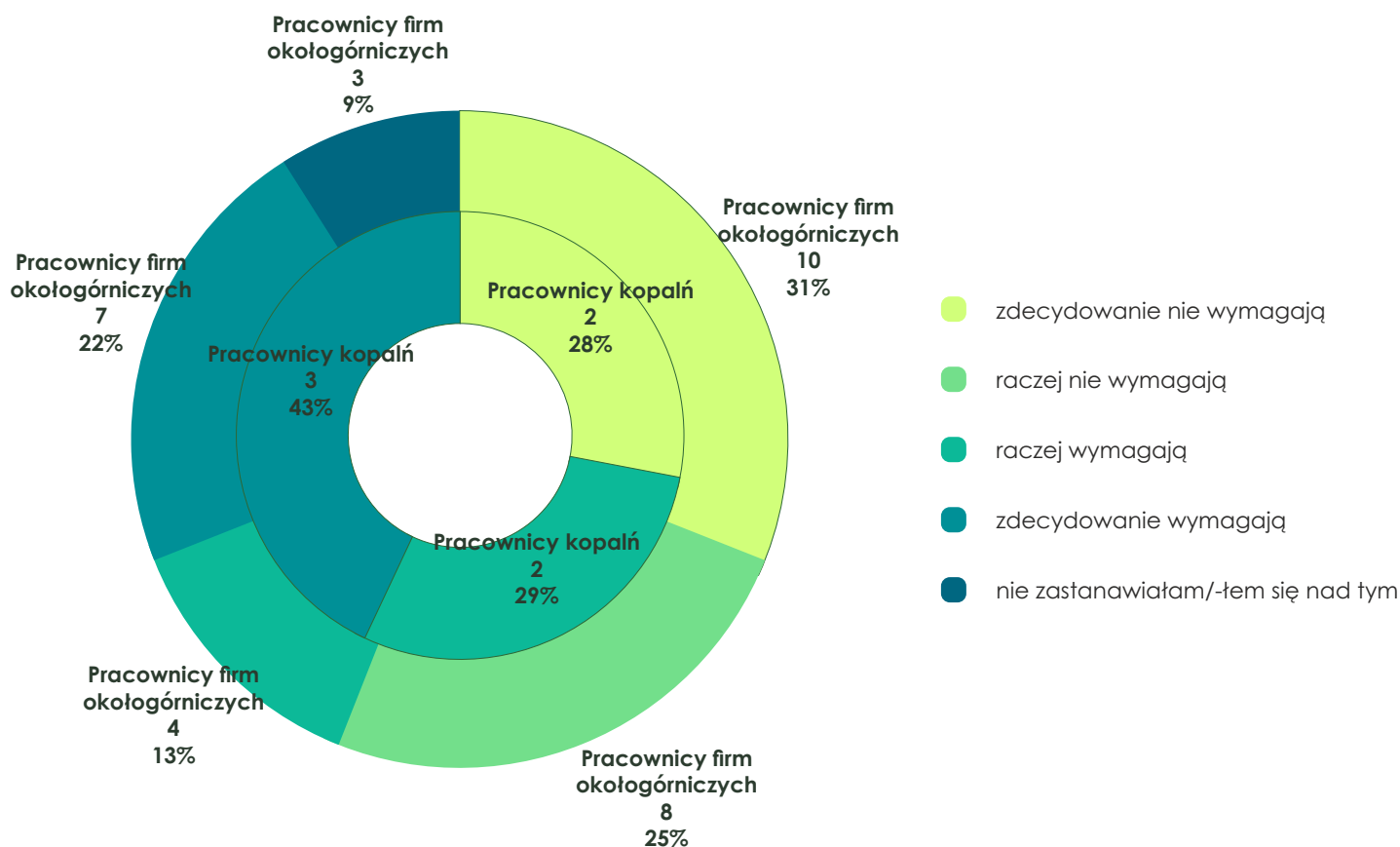
- K32

Na podstawie uzyskanych wypowiedzi wyciągnięto wniosek, że pracownicy firm **okolagórnicznych oraz kopalń, deklarujący posiadanie własnych planów dotyczących sfery zawodowej, zamierzają kontynuować zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy, względnie w nowym zakładzie pracy (w przypadku pracowników kopalń –alokację na inną kopalnię). Część badanych pracowników rozważa podniesienie własnych kwalifikacji zawodowych, a w niektórych przypadkach również możliwość podjęcia działalności gospodarczej.**

Przeprowadzone badanie umożliwiło również określenie, czy realizacja przyjętych planów przez pracowników wymaga **podjęcia dodatkowych działań**, co zobrazowano na rysunku nr 18.

Rys. 18. Rozpoznanie potrzeb w zakresie podjęcia dodatkowych działań w celu realizacji planów zawodowych pracowników

Czy te plany wymagają podjęcia przez Pana/Panią jakichś działań?



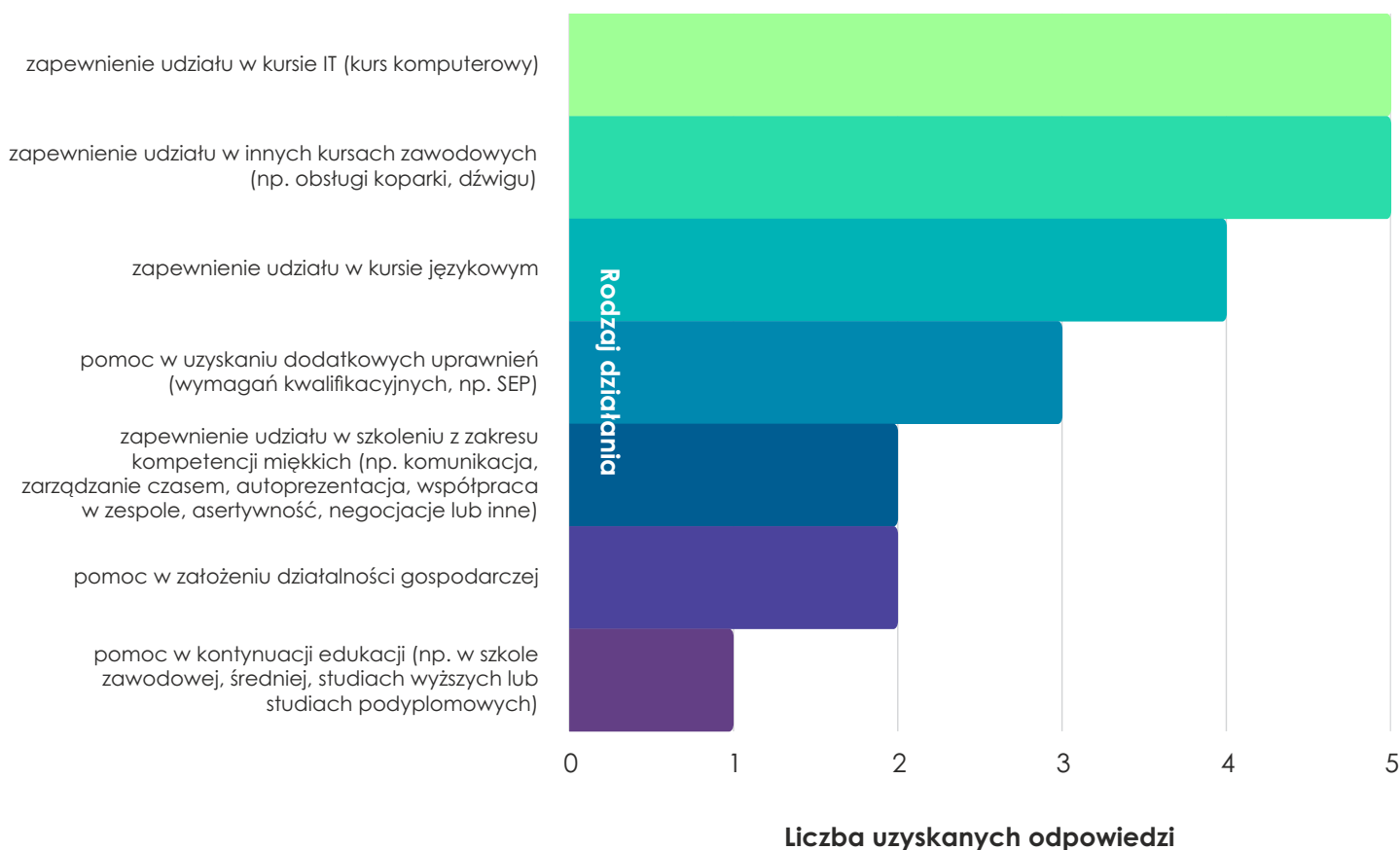
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Pracownicy kopalń w większym stopniu niż pracownicy firm okołogórniczych uważają, że realizacja planów zawodowych wymaga od nich podjęcia dodatkowych działań (72% wobec ok. 35%).

Wśród nielicznych odpowiedzi (13) pracownicy firm okołogórniczych i kopalń wskazali na **konkretne działania** niezbędne do realizacji przyjętych przez nich planów zawodowych, co zobrazowano na rysunku nr 19.

Rys. 19. Działania niezbędne w celu realizacji własnych planów zawodowych pracowników firm okołogórnicznych i kopalń

Jakie konkretne działania ma Pan/Pani na myśli?



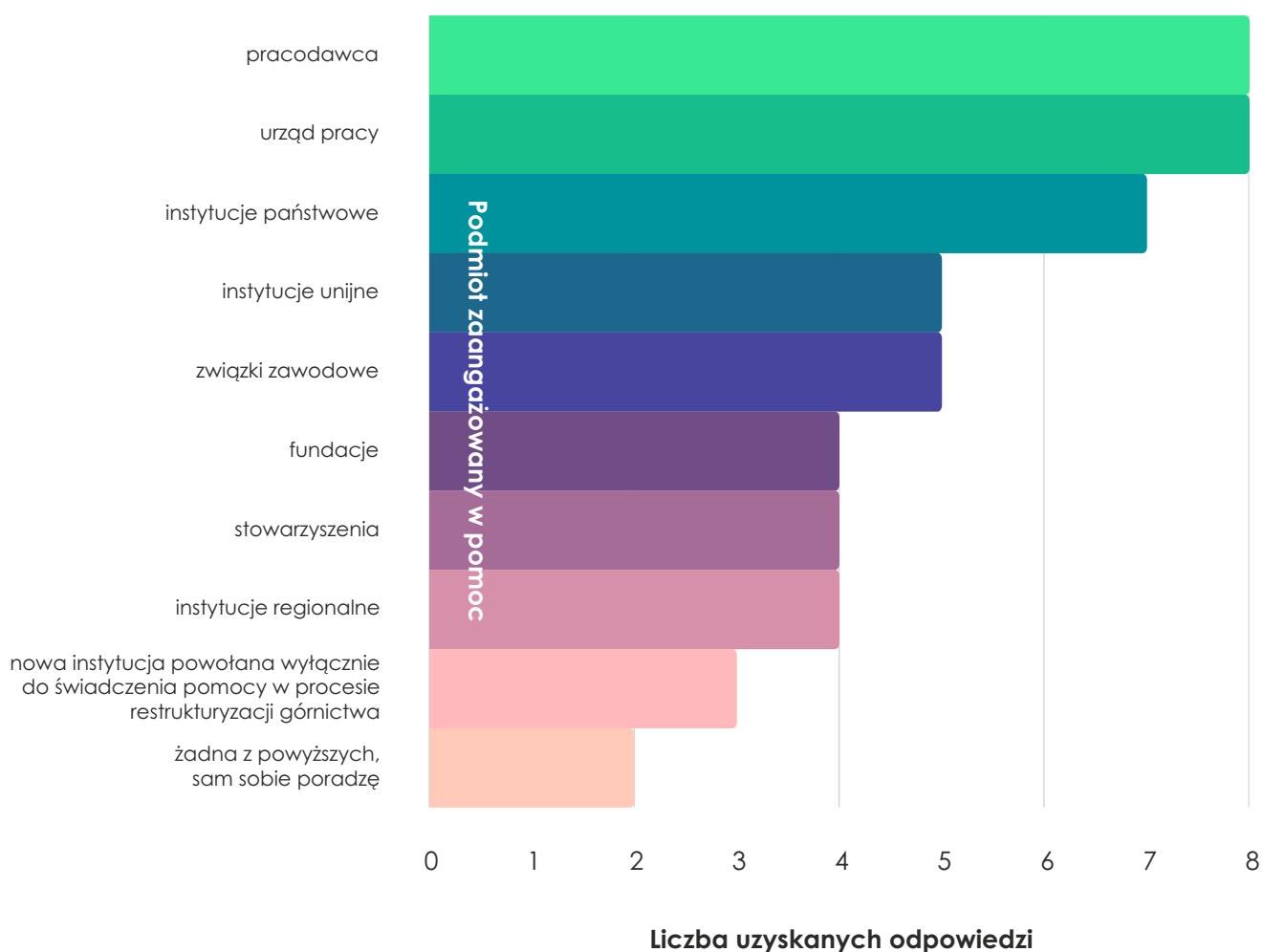
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Pracownicy najczęściej wskazywali na potrzebę zapewnienia udziału w kursie IT (kurs komputerowy) oraz w kursach zawodowych (np. obsługi koparki, dźwigu) – uzyskano po 5 takich odpowiedzi. Pozostali respondenci nie mieli orientacji, jakich konkretnie działań oczekują lub nie skonkretyzowali swoich oczekiwań.

Respondenci wskazali również rodzaj instytucji/organizacji, która powinna pomagać w realizacji planów zawodowych pracowników kopalń i firm okołogórnicznych. Wyniki zawarto na rysunku nr 20.

Rys. 20. Podmioty, które powinny pomagać pracownikom firm okołogórniczych i kopalń w realizacji ich planów zawodowych

Kto powinien Panu/Pani pomóc lub zająć się organizacją tych działań?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

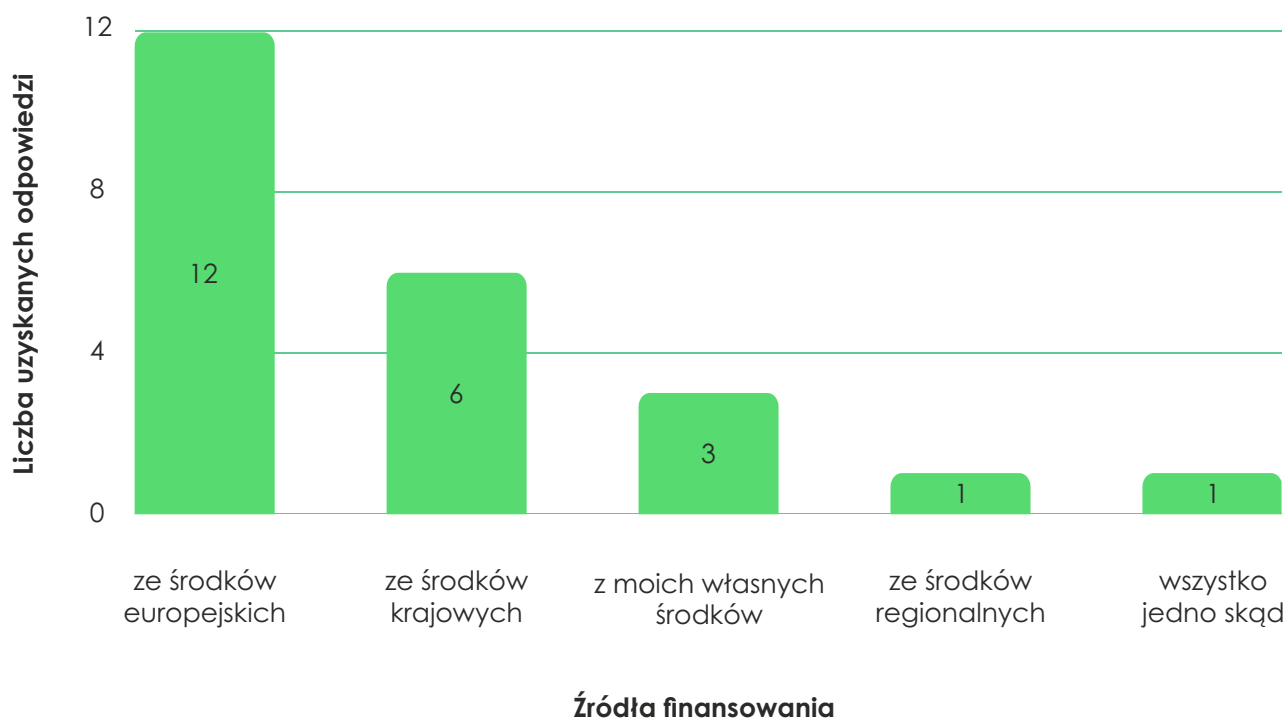
Wśród podmiotów, które powinny się zaangażować w udzielenie pomocy pracownikom firm okołogórniczych i kopalń w realizacji ich planów zawodowych, respondenci najczęściej wskazywali na pracodawcę, urząd pracy (po 8 odpowiedzi) oraz instytucje państwowe (7 odpowiedzi). Udzielone przez respondentów odpowiedzi mogą rodzić dwojakie wątpliwości. Po pierwsze, czy pracownicy prawidłowo identyfikują instytucje powołane do udzielenia pomocy, a po drugie czy te podmioty posiadają (w opinii respondentów) kompetencje do prowadzenia tego typu działań pomocowych.

Nie wszystkie ze wskazanych przez badanych instytucji mają obecnie kompetencje do udzielenia pomocy w realizacji planów pracowników (pracodawcy, związki zawodowe, fundacje, stowarzyszenia - mają ograniczone możliwości w tym zakresie). Nie jest jednak wykluczone, że podmioty te w przyszłości mogą zaangażować się w działania pomocowe pod warunkiem zapewnienia finansowania tych działań ze środków publicznych.

Ponadto uczestnicy badania wskazali, z jakich środków działania pomocowe powinny zostać sfinansowane. Wyniki badania przedstawiono na rysunku nr 21.

Rys. 21. Postulowane przez pracowników firm okotogórnicznych i kopalń źródła finansowania działań mających na celu realizację ich planów zawodowych

Z jakich środków powinny zostać sfinansowane te działania?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

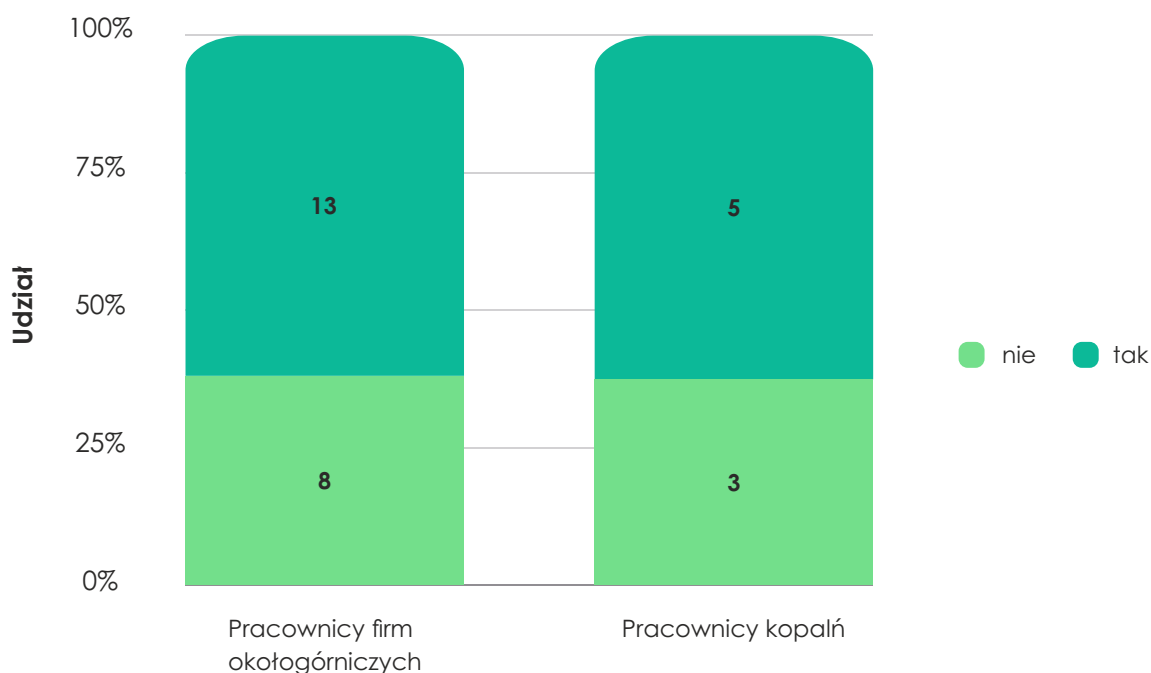
Osoby biorące udział w badaniu najczęściej wskazywały na środki europejskie (12 odpowiedzi), a następnie środki krajowe (6) jako źródło finansowania działań mających na celu realizację ich własnych planów zawodowych. Respondenci uważają, że obowiązek związany z organizacją finansowania ich własnych planów zawodowych powinien spoczywać przede wszystkim na instytucjach unijnych, gdyż to Unia Europejska była inicjatorem szeroko rozumianego procesu transformacji energetycznej.

W dalszej kolejności zapytano respondentów, którzy posiadają własne plany zawodowe, czy oprócz pomocy w ich realizacji **oczekują dodatkowego wsparcia**. Zbadano, jakiego dodatkowego wsparcia oczekują pracownicy, jak też kto powinien zaangażować się w udzielenie dodatkowej pomocy i z jakich źródeł pomoc ta powinna zostać sfinansowana.

Oczekiwania pracowników firm okołogórniczych i kopalń dotyczące dodatkowego wsparcia obrazuje rysunek nr 22.

Rys. 22. Oczekiwania pracowników firm okołogórniczych i kopalń dotyczące uzyskania dodatkowego wsparcia

Czy oprócz tego, co sam dla siebie Pan/Pani zaplanował/-ła, oczekuje Pan/Pani jeszcze jakiegoś dodatkowego wsparcia?



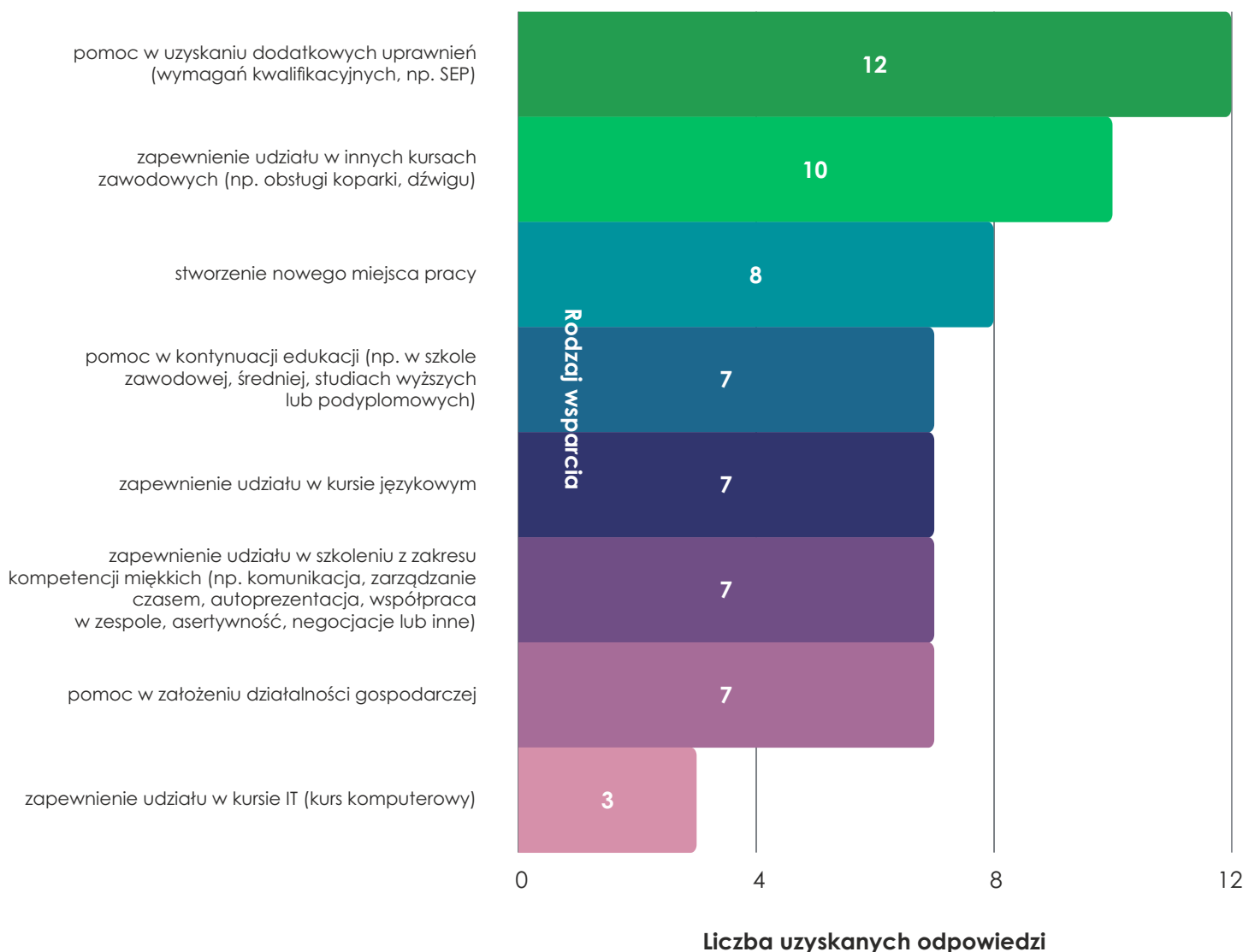
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Z przeprowadzonego badania wynika, że większość pracowników firm okołogórnicznych (13 pracowników, tj. 62%), jak i kopalń (5 pracowników, tj. 63%), sygnalizują potrzebę uzyskania dodatkowego wsparcia.

Następnie określono, jakiego dodatkowego wsparcia oczekują pracownicy firm okołogórnicznych oraz kopalń. Wyniki obrazuje rysunek nr 23.

Rys. 23. Rodzaje dodatkowego wsparcia oczekiwanego przez pracowników firm okołogórnicznych i kopalń umożliwiającego realizację planów zawodowych

Jakie konkretnie wsparcie ma Pan/Pani na myśli?

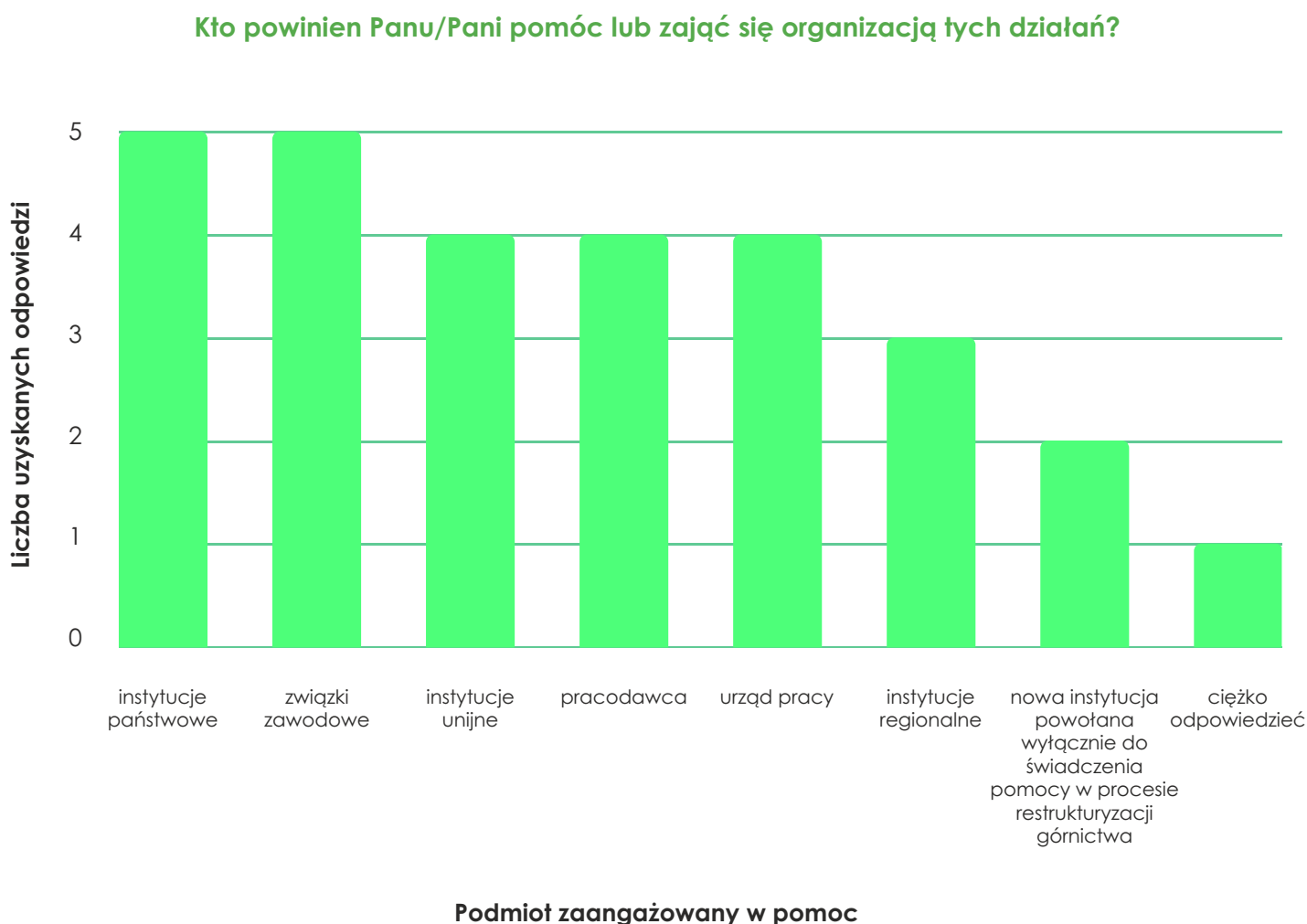


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Odpowiedzi respondentów są zróżnicowane. Można jednak dostrzec, że badani pracownicy najczęściej wskazywali pomoc w uzyskaniu dodatkowych uprawnień (wymagań kwalifikacyjnych, np. SEP – 12 odpowiedzi). Inną oczekiwaną przez respondentów formą pomocy są: udział w kursach zawodowych (10 odpowiedzi) i stworzenie nowego miejsca pracy (8 odpowiedzi).

Osoby biorące udział w badaniu wskazały instytucje, które powinny zająć się organizacją dodatkowych działań pomocowych. Wyniki przedstawia rysunek nr 24.

Rys. 24. Podmioty, które powinny zaangażować się w udzielenie dodatkowej pomocy pracownikom firm okotógórnicznych i kopalń w realizacji ich planów zawodowych

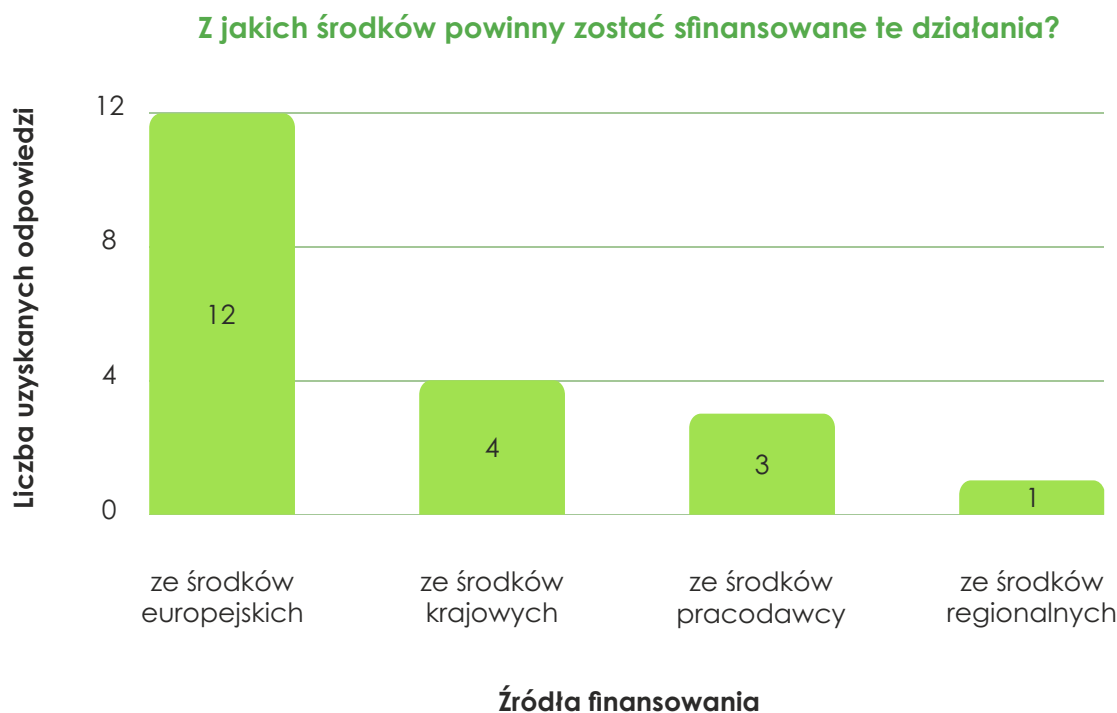


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Wśród podmiotów, które powinny zaangażować się w udzielenie dodatkowego wsparcia pracownikom firm okołogórnicznych i kopalń w realizacji ich planów zawodowych, badani najczęściej wskazywali instytucje państwowe i związki zawodowe (po 5 odpowiedzi). Oczekiwania względem związków zawodowych mogą wynikać z dotychczasowych, dobrych doświadczeń respondentów w zakresie organizacji kształcenia przez organizacje związkowe.

Przeprowadzone badanie umożliwiło również wskazanie, z jakich źródeł powinny zostać sfinansowane te dodatkowe działania pomocowe. Wyniki prezentuje rysunek nr 25.

Rys. 25. Postulowane przez pracowników firm okołogórnicznych i kopalń źródła finansowania dodatkowych działań mających na celu realizację planów zawodowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Jako główne źródło finansowania dodatkowych działań, mających na celu realizację planów zawodowych, badani pracownicy firm okołogórnicznych i kopalń wskazywali przede wszystkim środki europejskie (12 wskazań). Pozostałe źródła finansowania wymieniane były znacznie rzadziej.

5.2.2 Obraz przyszłości pracowników, którzy nie posiadają skonkretyzowanych planów związanych z ich sytuacją zawodową

Przeprowadzone badanie pozwoliło na ustalenie przyczyn, dla których część spośród badanych pracowników firm okołogórnicznych i kopalń, nie zadeklarowała posiadania planów dotyczących przyszłości zawodowej oraz oczekiwań tych respondentów względem stworzenia takich planów w związku z procesem transformacji energetycznej.

Zarówno pracownicy firm okołogórnicznych, jak i kopalń określili następujące przyczyny braku planów:

- dopracowanie w dotychczasowym zakładzie pracy aż do momentu osiągnięcia wieku uprawniającego do uzyskania świadczeń emerytalnych, zmienność uwarunkowań gospodarczych, która utrudnia planowanie i przewidywanie potrzeb oraz trendów regionalnego rynku pracy.

Ponadto badani pracownicy firm okołogórnicznych wskazali na występowanie dodatkowych przyczyn braku planów zawodowych. Wśród nich na uwagę zasługują:

- deklarowana elastyczność w ewentualnej zmianie miejsca zatrudnienia,
- przewidywany brak problemów w znalezieniu nowego miejsca pracy z uwagi na posiadane kompetencje i ich specyfikę.

Przywołane przyczyny zobrazowano za pomocą wybranych wypowiedzi respondentów.

Wypowiedzi pracowników firm okołogórnicznych

Planów nowych nie mam. No na razie pracuję, liczę, że tę pracę utrzymam jak najdłużej, najlepiej do emerytury, choć to jeszcze daleko

- F2

Nie zastanawiałam się jeszcze nad tym. Nie wybiegam aż tak. Na razie się trzymam tego co jest, a jak to będzie dalej to nie wiem. Nie martwię się jeszcze na zapas tym wszystkim

- F19

(...) uwielbiam swoją pracę, tę, którą teraz wykonuję, i nie chciałabym jej w ogóle zmieniać. Nie chciałabym, nie widzę siebie nigdzie indziej

- F9

Nie zgłębiałam tematu, bo nie znałam tematu. No ale ja jestem otwarta na zmiany. Dla mnie nie ma problemu ze zmianami

- F33

Myślę, że poradziłabym sobie zawodowo świetnie

- F55

W moim akurat wypadku znalezienia pracy w energetyce nie będzie problemem

- F49

Sytuacja ogólnie dookoła jest tak wielką niewiadomą, że nie wiadomo tak naprawdę co myśleć i tak naprawdę, co przyniesie czas. Nawet mówiąc na przykładzie tej firmy, w której teraz pracuję

- F70

Wypowiedzi pracowników kopalń

W chwili obecnej liczę na to, że jeszcze mój zakład pracy i jak sam węgiel jako źródło naszego dochodu będzie jeszcze jakieś 20 lat funkcjonować. Tak jak zapowiedzieli nasi rządzący i dotrwam do emerytury

- K2

Raczej żyję z dnia na dzień. Jestem taką osobą, że żyję z dnia na dzień. Nie planuję długoterminowych działań, bo tak jak to mówią, dzisiaj jesteś, a jutro może cię nie być

- K33



Na podstawie powyższych wyników badania można wyciągnąć następujące wnioski:

Wnioski dotyczące pracowników firm okołogórniczych

Pracownicy firm okołogórniczych, nie posiadają własnych planów zawodowych na przyszłość w związku z wpływem procesu transformacji energetycznej z uwagi na:

- duży stopień zmienności zdarzeń i trudności w przewidywaniu przyszłości,
- chęć dopracowania do emerytury u dotychczasowego pracodawcy,
- wysoką elastyczność w procesie zmiany miejsca zatrudnienia.

Ponadto niektórzy pracownicy firm okołogórniczych nie obawiają się trudności w znalezieniu nowego miejsca pracy z uwagi na posiadane, a cenione na rynku pracy kompetencje. W ich opinii sytuacja ta przekłada się na brak konieczności formułowania w chwili obecnej planów zawodowych na przyszłość.

Wnioski dotyczące pracowników kopalń

Pracownicy kopalń, którzy nie posiadają własnych planów zawodowych w związku z procesem transformacji energetycznej województwa śląskiego wskazują, że przyczyną braku tych planów jest przede wszystkim przekonanie o możliwości uzyskania świadczeń emerytalnych na kopalni, a po wtóre brak zasadności formułowania takich planów w warunkach wysokiej nieprzewidywalności przyszłości, która występuje obecnie w zakresie polityki energetycznej.

W ramach przeprowadzonego badania ustalono również oczekiwania pracowników firm okołogórniczych i kopalń, nieposiadających planów dotyczących przyszłej aktywności zawodowej, względem wsparcia instytucjonalnego w ich określeniu. Uzyskane wyniki badania w tym zakresie pokazały, że część pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń deklaruje potrzebę uzyskania pomocy w tworzeniu planów zawodowych na przyszłość. Dodać należy, że pracownicy kopalń wyrażali aprobatę względem takiej idei, jednakże wypowiedzi te były nieliczne.

Z kolei zaś w niektórych wypowiedziach pracowników firm ekologicznych respondenci wskazali na brak występowania takiej potrzeby. Respondenci ci uznali, że posiadają wystarczające umiejętności w określaniu własnych planów zawodowych. Poniżej przedstawiono przykładowe wypowiedzi.

Wypowiedzi pracowników firm ekologicznych

(aprobujące wsparcie instytucjonalne)

Wydaje mi się, że to byłby faktycznie dobry kierunek. Jakaś taka pomoc. No na pewno jakieś wsparcie by się przydało pod dalszą karierę zawodową, czy właśnie działalność, chociażby tylko kwestia odprowadzania składek zusowskich, to jest dosyć duży obszar, gdzie człowiek po prostu tak jakby gdzieś musi te pieniądze na to przeznaczać, różne też się zmieniają stawki podatkowe dla takich osób na działalności, więc to jest też dosyć ogrom pieniędzy tak jakby, które trzeba na to przeznaczyć, żeby móc prowadzić taką działalność

- F37

Przydałoby się jakby ktoś do mnie rękę pomocną wyciągnął

- F54

Wypowiedzi pracowników firm ekologicznych

(postulujące brak potrzeby wsparcia)

Nie. Sama sobie potrafię wyznaczyć cele

- F9

Wątpię, bo ja to przecież, wszystko załatwiałem przez związki

- F21

Wydaje mi się, że instytucje powinny pomóc

- K11

Konkluzja w tym zakresie jest następująca: zdania pracowników firm ekologicznych dotyczące ich wsparcia w zakresie pomocy w sformułowaniu własnych planów zawodowych są mocno podzielone. Jednak zdecydowana większość z nich oczekuje pomocy w tym zakresie. Z kolei zaś większość pracowników kopalń, którzy nie posiadają własnych planów dotyczących przyszłości zawodowej na taką pomoc liczy.

6. Postawy pracowników wobec zmian związanych z procesem transformacji energetycznej

6.1 Opinie pracowników wobec zmian wywołanych transformacją energetyczną

W niniejszym rozdziale przedstawiono wyniki badania odnoszące się do opinii, nastawienia oraz emocji badanych pracowników, które są związane ze zmianami spowodowanymi procesem transformacji energetycznej i wpływają na ich aktywność zawodową. Przedstawione poniżej wyniki stanowią realizację trzeciego spośród trzech celów szczegółowych przedmiotowego badania, tj. poznania opinii i nastawienia pracowników do zmian wynikających z transformacji energetycznej, które będą miały wpływ na ich aktywność zawodową.

Jak wynika z danych zaprezentowanych na rysunku nr 14 w rozdziale nr 5 tylko 23% (16 osób) pracowników firm okołogórnicznych i 49% (17 osób) pracowników kopalń deklaruje, że posiada wiedzę na temat planowanych zmian w zakładzie pracy. Opinie na temat tych zmian, wyrażone przez większość pracowników firm okołogórnicznych i wszystkich pracowników kopalń, były negatywne.

Krytyczna opinia badanych pracowników dotycząca planowanych zmian w zakładzie pracy opierała się na niżej przytoczonych argumentach.

Opinie pracowników firm okołogórnicznych

- źle prowadzona polityka kadrowa,
- ciągłe wprowadzanie ograniczeń (prowadzenie tzw. „polityki zaciskania pasa”),
- nieprawidłowa komunikacja pomiędzy zarządem a pracownikami,
- brak inwestycji.

Opinie pracowników kopalń

- konieczność korekty planów związanych z wygaszaniem kopalń ze względu na kryzys energetyczny,
- potrzeba doinwestowania kopalń,
- likwidacja kopalni doprowadzi do utraty miejsc pracy,
- likwidacja kopalni pociąga za sobą likwidację innych przedsiębiorstw,
- działania pracodawcy, mające na celu ukrywanie pewnych faktów dotyczących funkcjonowania zakładu pracy.

Poniżej przedstawiono wybrane wypowiedzi respondentów w analizowanym zakresie.

Wypowiedzi pracowników firm ekologicznych

Polityka kadrowa według mnie jest prowadzona źle, a nawet bardzo źle

- F6

Nie robi się żadnych inwestycji, idzie wszystko na „wykończenie”, że tak brzydko powiem

- F49

Cały czas jest coś ograniczane, zamykane, coraz bardziej zaciskają pasa

- F26

(...) to co się dzieje przez ostatni rok, to przechodzi wszelkie możliwe normy. Takiej współpracy między zarządem a czynnikiem społecznym na minus, na duży minus, jeszcze nie było

- F31

Wypowiedzi pracowników kopalń

Generalnie jestem tymi planami troszeczkę przerażona, tym bardziej, że no wiele osób jednak gdzieś jest związane z górnictwem. A druga sprawa to sama likwidacja kopalń to nie jest tylko likwidacja kopalni jako jednego miejsca pracy, ale jest to likwidacja wielu, wielu firm, wielu zakładów współpracujących z górnictwem

- K9

Jest kryzys, jest zapotrzebowanie na węgiel, powinno się natychmiast zmieniać te plany na korzyść wydobywania, bo mamy takie możliwości, tylko trzeba by było po prostu doinwestować kopalnie

- K21

Sytuacja zmieniła się diametralnie. Wywróciło się to do góry nogami. No i ciężko w tej sytuacji po prostu określić, czy pójdzie to w dobrym kierunku i kopalnie zostaną po prostu doinwestowane i będą funkcjonować tak jak kiedyś za dobrych czasów (...). Także jedna wielka niewiadoma

- K33

Z przytoczonych wcześniej danych widniejących na rysunku nr 14 wynika, że aż 77% pracowników firm okołogórnich (54 osoby) i 51 % pracowników kopalń (18 osób) deklaruje, że nie zna planów pracodawcy na temat zmian w zakładzie pracy. Osoby te w większości przypadków negatywnie oceniają stan przygotowania zakładów pracy na zmian wynikających z transformacji energetycznej. Respondenci podnosili następujące kwestie:

Opinie pracowników firm okołogórnich

- brak przygotowania zakładu pracy, jak też pracowników na zmianę wywołaną procesem transformacji energetycznej,
- wadliwie prowadzona polityka kadrowa,
- niepewność pracowników co do przyszłości zatrudnienia ze względu na brak działań informacyjnych pracodawców nt. planów przedsiębiorstwa,
- brak działań przygotowujących pracowników do zmian,
- podejrzenia pracowników dotyczące ukrywania przez pracodawcę pewnych faktów związanych z funkcjonowaniem zakładu pracy.

Opinie pracowników kopalń

- brak precyzyjnego planu zmian, które mają zostać wprowadzone,
- zła organizacja procesu zmian w górnictwie, pochopne decyzje kadry zarządzającej,
- brak planu i przemyślanych alternatyw dla górnictwa w Polsce,
- brak założeń dotyczących niezbędnych inwestycji na kopalniach,
- chaos informacyjny.

Poniżej przytoczono kilka wypowiedzi respondentów.

Opinie pracowników firm okołogórniczych

Raczej powinni być pracownicy poinformowani o zmianach, jak będzie wyglądać przyszłość

- F7

”

Wydaje mi się że pracodawca powinien nas przede wszystkim o tym powiadomić, poinformować, porozmawiać. Nie zostawiać nas samych. My się dowiadujemy pocztą pantoflową

- F17

”

To podejście jest troszeczkę niewesołe, bo jednak ja się transformacją ogólnie nie interesowałem, ale ogólnie chciałbym wiedzieć, jakie firma ma podejście do tej sprawy

- F45

”

Powinni nas przygotować na to, co może się stać, a oni tak myślę, że żeby nie było za dużo szumu, żebyśmy za dużo, gdzieś tam nie gadali, żeby była cisza, spokój, że to tak jakby miało być i tyle. Jak to czasami się mówi lepiej jak pracownik za dużo nie wie i tu chyba tak jest

- F51

”

W jakimś stopniu mógłby poinformować pracowników. Jakby miał plany, nie chodzi mi o szczegóły, tylko o potwierdzenie, że myśli o przyszłości

- F72

”



Opinie pracowników kopalń

Na wszystko trzeba mieć plan. Na założenie firmy trzeba mieć biznesplan. Na zamykanie takich wielkich zakładów, bo to są duże zakłady też trzeba mieć plan długoterminowy. A tak jak mówię, na dzień dzisiejszy zmieniają się ministrowie, zmieniają się ludzie odpowiedzialni za górnictwo, więc cała ta przemiana, która następuje jest w moim przekonaniu bardzo źle zrobiona. Więc wszystko co jest źle zrobione stwarza problemy i wzbudza strach

- K3

”

Zmian w tej chwili nie widać. Zupełnie nie wiem jak one będą przebiegać. Co prawda kopalnia ma być zamknięta, ale to daleka sprawa

- K5

Uważam, że to są decyzje zbyt pochopne, że infrastruktura ani całe tutaj otoczenie, cała branża, no nie jest gotowa na te zmiany

- K7

Najważniejsze jest to, żeby rząd się określił, co dalej z górnictwem, ponieważ chora jest ta sytuacja, bo na całym świecie tak naprawdę nikt się nie przejmuje ekologią, bo czy wydobywają ropę, czy kopią węgiel brunatny, czy Australia wydobywa węgiel i każdy to tam ma z poważaniem, a w Polsce chodzimy po własnym złożu energetycznym tak naprawdę. Mamy swoje źródła energii, a na siłę wchodzimy w jakieś odnawialne źródła energii. Nie mówię, że to jest złe, to jest dobre, ale to powinno być uzupełnieniem naszych zasobów, ponieważ jak to rząd powiedział: węgla mamy na 200 lat, a oni chcą w przeciągu parudziesięciu lat pozamykać wszystkie kopalnie. No jest to dla mnie niezrozumiałe

- K24

Mówią: likwidujemy górnictwo, jeżeli chodzi o energetykę, ale nigdzie się nie spotkałem z jakimś konkretnym programem, w jaki sposób zagospodarować te setki tysięcy ludzi, a węgiel i tak trzeba będzie importować

- K34

Dodać należy, że część respondentów – pracowników firm okołogórnicznych wskazywała, że brak informacji ze strony pracodawcy dotyczących ewentualnych zmian w zakładzie pracy nie jest do końca zawiniony przez pracodawcę. Badani zwracali uwagę na istotnie zmieniające się uwarunkowania w zakresie polityki energetycznej, które utrudniają proces decyzyjny w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej, co obrazują poniższe wypowiedzi:

*Przypuszczam, że zakład pracy
po prostu sam tego nie wie*

- F9

”

*Teraz się tyle dzieje na tym świecie,
że po prostu nie wiadomo w co
wierzyć*

- F57

”

Na podstawie przeprowadzonego badania można wyciągnąć następujące wnioski:

Wnioski dotyczące firm okołogórniczych

- 1) Pracownicy firm okołogórniczych, którzy deklarują wiedzę na temat planowanych zmian w zakładzie pracy, wyrażają negatywne opinie o zakładzie pracy z uwagi na źle prowadzoną politykę kadrową, ograniczanie inwestycji i nieprawidłową komunikację z pracownikami.
- 2) Pracownicy firm okołogórniczych, którzy nie posiadają wiedzy na temat planowanych zmian w zakładzie pracy, wyrażają negatywne opinie o zakładzie pracy z uwagi na: brak odpowiedniego przygotowania pracowników do zmian związanych z transformacją energetyczną, niewystarczającą komunikację pracodawcy z pracownikami, próby ukrywania przez pracodawców pewnych faktów dot. przyszłości zakładu pracy i wadliwie prowadzoną politykę kadrową.
- 3) Część spośród respondentów argumentowała, że problem w przekazie pracownikom informacji na temat planów przedsiębiorstwa wynika między innymi z uwarunkowań zewnętrznych, ponieważ zmieniające warunki polityczno-gospodarcze utrudniają pracodawcom proces podejmowania decyzji.

Wnioski dotyczące kopalń

- 1) Pracownicy kopalń posiadający wiedzę na temat zmian w zakładzie pracy mają krytyczną opinię na temat jej założeń podnosząc m.in., że: w warunkach kryzysu powinno dojść do zmiany przyjętych planów związanych z wygaszaniem kopalń, kopalnie potrzebują doinwestowania, likwidacja kopalń doprowadzi do utraty miejsc pracy w samych kopalniach i w firmach okołogórniczych, czemu należy zapobiec.
- 2) Pracownicy kopalń, którzy nie posiadają wiedzy na temat planowanych zmian w zakładzie pracy, krytycznie wypowiadają się na temat braku prowadzenia takiej polityki informacyjnej argumentując to m.in. w następujący sposób: branża górnicza wymaga precyzyjnego, długoterminowego planowania, zła organizacja procesu transformacji górnictwa może doprowadzić do licznych negatywnych konsekwencji społecznych i gospodarczych, których można uniknąć, niezbędna jest poprawa komunikacji między uczestnikami procesu transformacji energetycznej.

6.2 Emocje pracowników związane ze zmianami wywołanymi transformacją energetyczną w zakładzie pracy

W dalszej kolejności przedstawiono wyniki badania dotyczące emocji, jakie wzbudzają w pracownikach **zmiany w zakładzie pracy** (lub brak informowania o zmianach).

Wśród większości pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń, którzy **posiadają wiedzę** na temat przyszłych zmian w zakładzie pracy wzbudzają one negatywne emocje tj. niepewność, niepokój (13 odpowiedzi). Mniejsza część pracowników firm okołogórniczych i kopalń posiadających wiedzę na temat planowanych zmian w zakładzie pracy stwierdza, że zmiany te nie wywołują w nich obaw i są dla nich obojętne (5 odpowiedzi).

Przykładowe wypowiedzi respondentów zaprezentowano poniżej:

Wypowiedzi pracowników firm okołogórniczych

Nie wzbudza to jakichś emocji, tym bardziej, że wielkiego wpływu jako przeciętny obywatel tego kraju, czy pracownik nie mam, dlatego emocjonowanie się tym zbytnio uważam, że nie ma sensu. Powiem to może inaczej: w tej dziedzinie gospodarczej jest zbyt dużo polityki, a zbyt mało takiego podejścia gospodarskiego

- F6

Myszę, że będzie OK, aczkolwiek z tyłu głowy zawsze zostaje ta niepewność, co to będzie

- F37

*(...) **niepokój jakiś**, co przyniesie ta przyszłość*

- F63

Wypowiedzi pracowników kopalń

Staram się **bez emocji** podchodzić do pewnych sytuacji

- K15

No **niepokój** może być też tego typu, że miejscowości, które tutaj funkcjonują no to żyją z górnictwa. No to nie jest tak, że to jest kopalnia sama sobie. No bo jest wiele firm, firemek, które współpracują, coś robią, coś sprzedają, transportują

- K18

Powiem szczerze, że my tutaj tak jakby marnujemy to, co dała nam natura to, co nasi przodkowie wywalczyli, to my na dzień dzisiejszy wszystko sprzedajemy

- K19

Wiadomo, że **żal** by było, bo człowiek się przyzwyczai do danej kopalni, do swoich ludzi, do swoich pracodawców

- K30

Cały czas jest **niepewność**, bo to wszystko wywróciło do góry nogami

- K22

Pracownicy firm okotógórnicznych oraz kopalń, którzy **nie posiadają wiedzy** dotyczącej zmian w zakładzie pracy, doświadczają różnych negatywnych emocji. Wśród większości pracowników firm okotógórnicznych nie posiadających wiedzy na temat zmian zidentyfikowano następujące emocje: lęk, niepewność, rozgoryczenie, zmartwienie (19 odpowiedzi). Mniejszość z nich stara się brakiem informowania o zmianach nie przejmować i jest nastawiona obojętnie (10 odpowiedzi).

Zbliżony rozkład emocji prezentują pracownicy kopalń, wśród których również można wyodrębnić dwie grupy tj. tych, którzy wyrażają negatywne emocje jak: żal, brak zadowolenia, niepokój czy niepewność (12 odpowiedzi) oraz tych, którym sytuacja ta jest obojętna (5 odpowiedzi).

Poniżej zaprezentowano kilka przykładowych wypowiedzi pracowników.

Wypowiedzi pracowników firm ekologicznych

Odczuwam **niepokój**, bo każdy z nas ma rodziny, ewentualnie jakieś zobowiązania finansowe

- F1

W tej chwili **nie denerwuję się**. Biorę to wszystko na spokojnie. Czekam, jak się sytuacja rozwinie

- F2

Czuję takie **rozgoryczenie i taki żal**, że po prostu nie do końca przygotowani są do takiej transformacji, jaka się dzieje, patrząc się jeszcze na to, że zaprzeczają sami sobie

- F3

Jestem w takim wieku, że człowiek nie ma już tych 20-tu lat, czy 30-tu to wtedy było łatwiej jakieś decyzje takie życiowe podjąć, a tu się **człowiek martwi tym wszystkim**

- F22

Jest **lęk**, jest obawa, że po prostu można stracić pracę

- F45

Także na razie jest to taka **niepewność, zmieszana z jakby: będzie dobrze**

- F55

Wypowiedzi pracowników kopalń

Raczej obojętne, bo to i tak jest długi termin

- K1

Jest mi **przykro**, że te mury, które teraz tętnią życiem, będą stały opuszczone

- K5

Nie jestem zadowolony i chyba większość górników nie jest zadowolona

- K6

Znaczy się jestem **pełna obaw**

- K8

(...) **negatywnie**. Znaczy ja rozumiem, że zmiany, że świat idzie do przodu, ale chodzi o to, żeby zrobić to wszystko z głową

- K10

Źle się czuję. **Niepokój**, niepokój. Tak bardzo jestem zawiedziony tym, że tak naprawdę nie wiadomo, co z nami będzie. Nie wiadomo, co planują. Jest taka **niepewność, brak tej stabilności**

- K24

Niepewność, że jeszcze tak naprawdę to nie wiadomo co będzie (...) ogólnie to na górnictwo nagonka trwa już lata

- K38

W związku z powyższym można sformułować następujące wnioski:

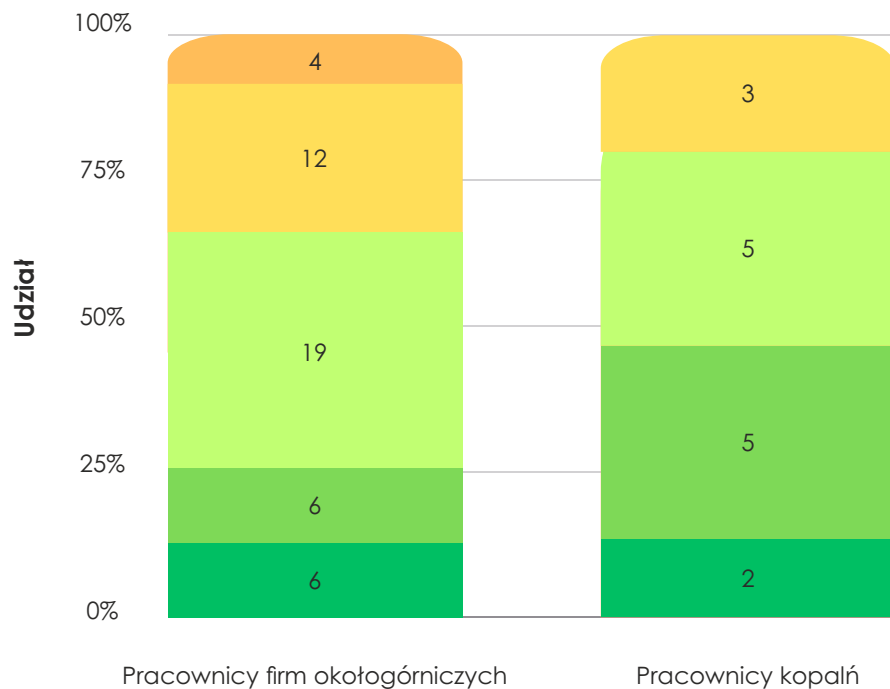
- 1) Większość pracowników firm okołogórnicznych i kopalń, deklarujących posiadanie wiedzy na temat planowanych zmian w zakładzie pracy, jak i tych, którzy czują się niedoinformowani w tym zakresie, odczuwa z tego powodu negatywne emocje takie jak: lęk, obawę czy niepokój (44 odpowiedzi).
- 2) Mniejsza część pracowników firm i kopalń posiadających wiedzę o planowanych zmianach w zakładzie pracy, jak też nie posiadających tej wiedzy wyraża neutralny stosunek (20 odpowiedzi).
- 3) Część pracowników kopalń wykazywała postawę obojętną do tego zjawiska, co wiązało się z wiekiem respondenta (65+), jak też występującą w pewnych przypadkach odległą perspektywą wygaszenia kopalni (dotyczy to sytuacji, kiedy macierzysta kopalnia znajduje się w *Umowie społecznej* daleko na osi czasu, jako przeznaczona do likwidacji w dalszej kolejności).

6.3 Nastawienie pracowników wobec zmian związanych z wdrożeniem transformacji energetycznej

Przeprowadzone badanie umożliwiło określenie nastawienia pracowników firm okotogórnicznych i kopalń do zmiany sytuacji zawodowej, co przedstawiono na rysunku nr 26.

Rys. 26. Nastawienie pracowników firm okotogórnicznych i kopalń do zmiany sytuacji zawodowej

Czy ma Pan/Pani nastawienie do zmian w Pana/Pani sytuacji zawodowej?



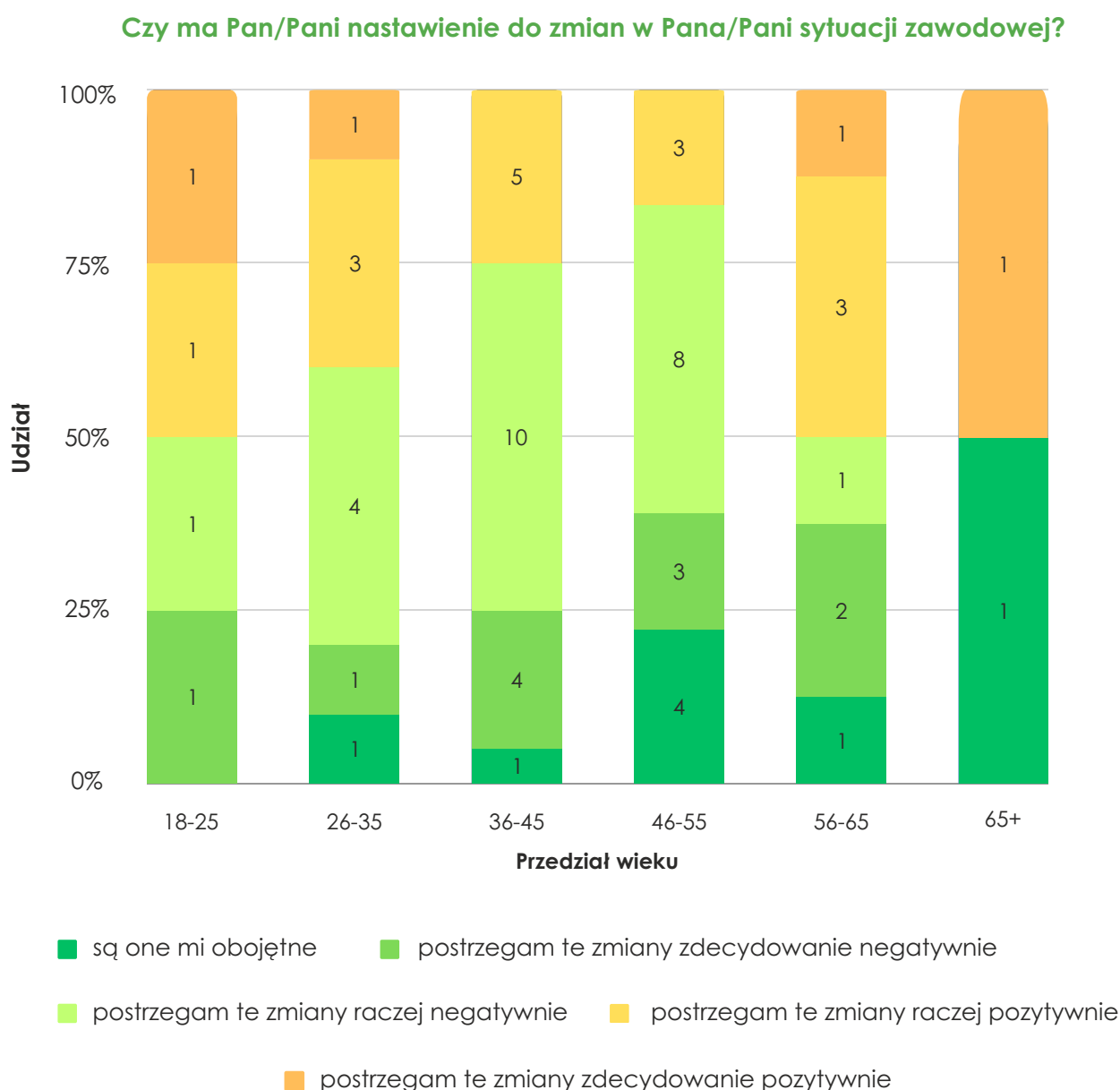
- są one mi obojętne
- postrzegam te zmiany zdecydowanie negatywnie
- postrzegam te zmiany raczej negatywnie
- postrzegam te zmiany raczej pozytywnie
- postrzegam te zmiany zdecydowanie pozytywnie

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

W odniesieniu do nastawienia pracowników firm okołogórniczych i kopalń do zmiany ich sytuacji zawodowej można dostrzec, że największy udział zarówno w strukturze badanych pracowników kopalń, jak i pracowników firm okołogórniczych, przypada na pracowników, którzy postrzegają te zmiany negatywnie. Należy jednak zauważyć, że wśród pracowników firm okołogórniczych ponad 30% respondentów, zaś w przypadku pracowników kopalń ok. 20% respondentów postrzega te zmiany pozytywnie.

Na rysunku nr 27 przedstawiono uzyskane wyniki badania z uwzględnieniem przedziałów wiekowych.

Rys. 27. Nastawienie pracowników firm okołogórniczych i kopalń do zmiany sytuacji zawodowej wg wieku



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Biorąc pod uwagę kryterium wieku pracowników firm okołogórnicznych i kopalń w odniesieniu do zmian w ich sytuacji zawodowej, wskazać można, że większość pracowników w przedziale wiekowym: 26-35 (50%), 36-45 (70%), 46-55 (61%) negatywnie postrzega konieczność zmian dotyczących sytuacji zawodowej. Z kolei około połowa pracowników w przedziale wiekowym 65+ odpowiadała, że zmiany te są pozytywne.

Emocje, jakie wzbudzają w pracownikach firm okołogórnicznych ewentualne zmiany zawodowe, wywołane procesem transformacji energetycznej, są zróżnicowane: zarówno negatywne (12 odpowiedzi), jak i neutralne (8 odpowiedzi). Podobne emocje deklarują pracownicy kopalń, którzy także mają zróżnicowany stosunek emocjonalny do zmian ich sytuacji zawodowej: negatywny (7 odpowiedzi) i obojętny (4 odpowiedzi).

Poniżej przytoczono kilka przykładowych opinii respondentów:

Wypowiedzi pracowników firm okołogórnicznych

Znaczy ogólnie chyba **żal**, że takie coś musi nastąpić, niezadowolenie

- F4

Jestem taką osobą, która **nie lubi takich radykalnych zmian**

- F19

Nie ma się czego obawiać

- F48

Bo człowiek taki ma **strach** zawsze. Nie lubi zmian, tak mi się wydaje, a czym człowiek starszy, tym sceptycznie do wszystkiego podchodzi, tak bardziej ostrożnie. Młody to się tak nie zastanawia, a starszy analizuje, rozważa i ma większe obawy

- F22

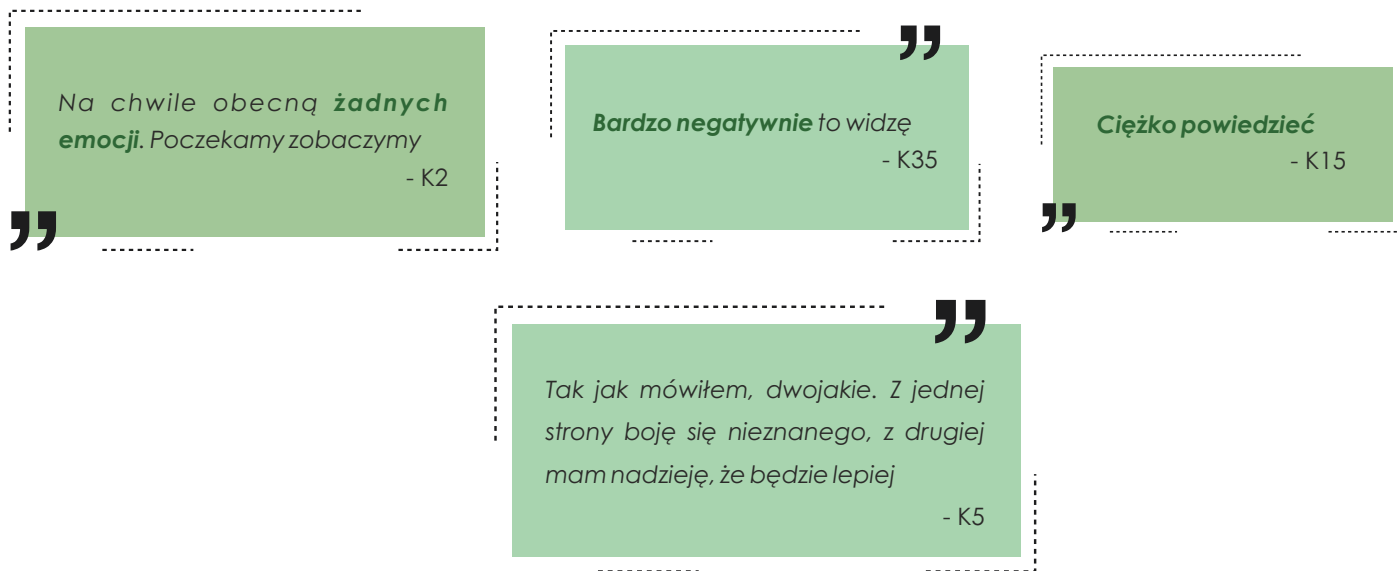
We mnie to **nie budzi żadnych emocji**. Ja mam na przykład 23 lata, więc ja tam robotę znajdę. Gorzej na przykład z osobami, które są przed emeryturą. Znaczy lęku, strachu żadnego nie mam

- F67

Staram się o tym nie myśleć, ale tak jest to gdzieś tam z tyłu głowy

- F55

Wypowiedzi pracowników kopalń



Podsumowując tę część badania, można wyprowadzić następujący wniosek: zmiany sytuacji zawodowej pracowników firm okołogórniczych i kopalń w związku z procesem transformacji energetycznej województwa śląskiego wywołują zróżnicowane emocje, w tym negatywne jak: żal, strach i obawy dotyczące przyszłości (19 odpowiedzi). Mniejsza część respondentów była do tego problemu nastawiona obojętnie (12 odpowiedzi).

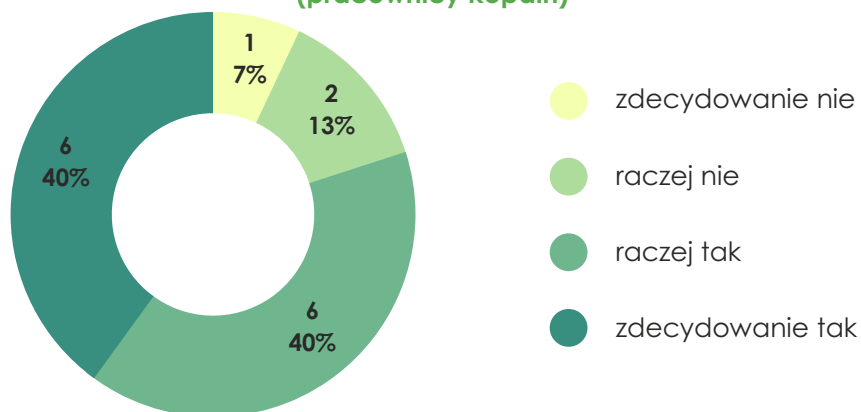
6.4 Nastawienie pracowników kopalń do zmiany miejsca zatrudnienia poza branżą górniczą

W ostatniej kolejności badanie pozwoliło ustalić nastawienie pracowników kopalń do zmiany miejsca zatrudnienia poza branżą górniczą. Wyniki w tym zakresie przedstawiono na rysunku nr 28.

Rys. 26. Nastawienie pracowników firm okołogórniczych i kopalń do zmiany sytuacji zawodowej

Czy jest Pan/Pani skłonny/a podjąć pracę poza branżą wydobywczą?

(pracownicy kopalń)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania.

Biorący udział w badaniu pracownicy kopalń w większości odpowiedzieli, że są skłonni podjąć pracę poza branżą wydobywczą. W ten sposób odpowiedziało 12 respondentów, co stanowiło 80% (odpowiedzi łącznie „zdecydowanie tak” i „raczej tak”).

Wyniki badania pokazały istotną korelację między wypowiedziami respondentów a wykształceniem formalnym respondentów.

Biorąc pod uwagę grupę pracowników kopalń z wykształceniem wyższym to wszyscy oni zadeklarowali skłonność do podjęcia pracy poza branżą wydobywczą (3 respondentów). Z kolei połowa pracowników z wykształceniem zawodowym wskazała, że raczej nie jest skłonna do podjęcia pracy poza omawianą branżą.



PODSUMOWANIE I GŁÓWNE WNIOSKI

Transformacja energetyczna województwa śląskiego jest jednym z największych wyzwań zarówno dla regionu, jak też Unii Europejskiej. O doniostoci tego procesu dla Polski świadczy chociażby fakt, że w 2022 r. udział węgla w energetyce wynosił w Polsce ponad 70% (dla porównania w Europie udział ten wynosił 14%)¹¹. Z tego też powodu przejście na inne źródła pozyskiwania energii wymaga odpowiedniego zaangażowania różnych uczestników tego procesu, jak również czasu.

Obserwując aktualne wydarzenia polityczno-gospodarcze dostrzega się sprzeczne sygnały. Z jednej strony widać dążenie do zwiększenia udziału OZE w bilansie energetycznym, z drugiej zaś strony tendencję do wzrostu wydobycia węgla kamiennego. Trudno przewidzieć, jak długo będzie się ta tendencja wzrostowa utrzymywać.

Skutki wdrożenia transformacji energetycznej będą wpływać zarówno na sektor górniczy, jak również na całą branżę powiązaną z górnictwem, w której działają liczne firmy okołogórniczne. Z tego powodu dla pracowników firm okołogórnicznych oraz kopalń transformacja energetyczna w tak turbulentnych, niepewnych uwarunkowaniach politycznych i gospodarczych może nieść za sobą istotne zmiany w sferze zawodowej, czego następstwem będą zarówno konkretne zagrożenia, jak i nowe szanse.

Prowadzenie działań przez instytucje publiczne zgodnie z zasadami sprawiedliwej transformacji wymaga pogłębiania wiedzy nt. planów, opinii i postaw osób zatrudnionych w firmach okołogórnicznych oraz kopalniach, a dotyczących zmian w ich aktywności zawodowej w toku transformacji energetycznej. Diagnoza ta może przyczynić się do łagodzenia potencjalnych negatywnych skutków społeczno-gospodarczych związanych z procesem transformacji energetycznej województwa śląskiego i przeprowadzenia jej w sposób sprawiedliwy.

Przeprowadzone badanie pozwoliło na ustalenie stanu poinformowania pracowników firm okołogórnicznych oraz kopalń na temat przyszłości ich zakładów pracy w dobie transformacji energetycznej oraz poznanie planów, opinii i postaw osób zatrudnionych.

¹¹ Forum Energii, „Transformacja energetyczna w Polsce”. Edycja 2022.

Poniżej przedstawiono główne wnioski wynikające z przeprowadzonego badania:

Proces transformacji energetycznej województwa śląskiego ma kluczowe znaczenie dla przyszłości zawodowej pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń. W pierwszej kolejności przeprowadzone badanie miało na celu **poznanie poglądów pracowników o przyczynach transformacji energetycznej**.

- 1) Większość pracowników firm okołogórniczych i kopalń wie, dlaczego zaplanowano transformację energetyczną regionu, przy czym bardziej poinformowani w tym obszarze są pracownicy kopalń niż zatrudnieni w przedsiębiorstwach okołogórniczych (ponad 58% w przypadku pracowników firm okołogórniczych do 65% w przypadku pracowników kopalń).
- 2) W opinii pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń transformacja energetyczna wynika z realizacji polityki klimatycznej Unii Europejskiej, która została zaakceptowana przez polski rząd tj. ochrony szeroko rozumianego środowiska naturalnego, przejścia na tzw. zielone źródła energii, transformacji przemysłu oraz negatywnego nastawienia UE do wykorzystywania węgla jako surowca energetycznego.

W dalszej kolejności zbadano **wpływ transformacji energetycznej województwa śląskiego na zakład pracy**.

- 1) Ponad 70% pracowników kopalń oraz 45% pracowników firm okołogórniczych posiada wiedzę na temat **planów**, jakie ma rząd względem zakładu pracy w związku z transformacją energetyczną województwa śląskiego.
- 2) Wiedza na temat **wpływu** transformacji energetycznej na funkcjonowanie zakładów pracy pracowników kopalń i firm okołogórniczych jest zróżnicowana, co wynika z odmiennych uwarunkowań prawnych wpływających na przyszłość zakładów pracy w związku z procesem transformacji energetycznej (objęcie zapisami *Umowy społecznej*) oraz występowaniem pomiędzy kopalniami a firmami okołogórniczymi różnych powiązań i zależności ekonomicznych, co wpływa na przyszłość prowadzonej przez te zakłady pracy działalności gospodarczej.
- 3) Pracownicy firm okołogórniczych wskazywali, że w związku z procesem transformacji energetycznej może zaistnieć konieczność przebranżowienia działalności gospodarczej ich zakładu pracy, czemu mogą towarzyszyć liczne negatywne i utrudniające ten proces zjawiska takie jak:

- a) silne powiązanie z branżą górniczą,
 - b) specyfika dotychczasowego profilu przedsiębiorstwa,
 - c) niepewność co do kształtu dalszej polityki energetycznej,
 - d) „kurczenie się” rynków świadczonych usług,
 - e) konieczność redukcji zatrudnienia,
 - f) konieczność zmian w zakresie stosowanych technologii.
- 4) Największe obawy dotyczące negatywnego wpływu transformacji energetycznej na zakład pracy wykazywali pracownicy firm okołogórniczych działających w branży górniczej oraz przemysłu maszyn i urządzeń.
- 5) Pracownicy firm okołogórniczych i kopalń podkreślali wysoki poziom dezorientacji wynikający z dynamiki wydarzeń w sferze polityki międzynarodowej, które mogą mieć wpływ na przyszłość procesu transformacji energetycznej (dezaktualizację) i na ich zakłady pracy (ok. 60% respondentów).

Badanie umożliwiło ustalenie wpływu transformacji energetycznej na plany zawodowe pracowników.

- 1) Pracownicy kopalń deklarują większą wiedzę na temat wpływu transformacji energetycznej na ich sytuację zawodową w obecnym zakładzie pracy niż pracownicy firm okołogórniczych (w przypadku pracowników kopalń stanowiły ponad 75%, zaś w przypadku pracowników firm okołogórniczych około 45%).
- 2) Proces transformacji energetycznej ma różny wpływ na przyszłą sytuację zawodową zarówno pracowników firm okołogórniczych, jak i kopalń. Większa część badanych pracowników wskazała na różne okoliczności tj. m.in. zbliżający się wiek emerytalny, charakter posiadanych kompetencji, charakter wykonywanej pracy nie związanej bezpośrednio z branżą górniczą, które powodują brak potrzeby podnoszenia kwalifikacji, czy też zmiany miejsca pracy (44 odpowiedzi). Mniejsza część badanych pracowników dostrzega konieczność przekwalifikowania się lub zmiany miejsca zatrudnienia (33 odpowiedzi).

W ostatniej kolejności ustalono wpływ transformacji energetycznej na plany osobiste pracowników:

- 1) Zarówno pracownicy firm okołogórniczych, jak i kopalń wskazali, że zmiana sytuacji zawodowej wpłynie na ich sytuację życiową (odpowiednio 84% i 92%).

- 1) Pracownicy firm okołogórnictwa i kopalń wskazali, że zmiany wywołane procesem transformacji energetycznej wpłyną na sytuację życiową, najczęściej poprzez:
 - a) konieczność zmiany miejsca świadczenia pracy lub pracodawcy (35 odpowiedzi),
 - b) zmianę czasu dojazdu do pracy (30 odpowiedzi),
 - c) konieczność przekwalifikowania się (28 odpowiedzi).

Kolejnym celem badania było poznanie wiedzy pracowników nt. planów pracodawców związanych z procesem transformacji. W tym zakresie wyciągnięto następujące wnioski:

- 1) Ponad 48% pracowników kopalń w stosunku do niespełna 23% pracowników firm okołogórnictwa posiada wiedzę na temat działań zaplanowanych przez pracodawców.
- 2) Wiedza pracowników firm okołogórnictwa na temat zaplanowanych przez pracodawców działań jest ograniczona i odnosi się przede wszystkim do planowanych działań mających na celu wejście na nowe rynki zbytu.
- 3) Pracownicy firm okołogórnictwa wskazywali, że w pracodawcy nie mają jeszcze stosownych planów lub nie chcą tych planów ujawniać z uwagi na zaistniałą sytuację wywołaną kryzysem energetycznym.
- 4) Wiedza pracowników kopalń dotycząca planów ich pracodawców dotyczy założeń wynikających z *Umowy społecznej* (terminów wygaszania kopalń).

Przeprowadzone badanie pozwoliło także poznać plany pracowników dotyczące ich przyszłości. Poniżej przytoczono kilka głównych wniosków:

- 1) Większość pracowników firm okołogórnictwa (58%) posiada plany odnośnie przyszłości zawodowej. Z kolei w przypadku pracowników kopalń odsetek ten jest niższy (wynosi ok. 48%).
- 2) Pracownicy firm okołogórnictwa oraz kopalń, którzy deklarują posiadanie własnych planów dotyczących sfery zawodowej, w większości zamierzają kontynuować zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy względnie w nowym zakładzie pracy (w przypadku pracowników kopalń – alokację na inną kopalnię). Mniejsza część pracowników rozważa podniesienie własnych kwalifikacji zawodowych, a w niektórych przypadkach również możliwość podjęcia działalności gospodarczej (i albo to już uczyniła, albo planuje to uczynić w przyszłości).

- 3) Pracownicy kopalń w większym stopniu niż pracownicy firm okołogórniczych uważają, że realizacja ich planów zawodowych wymaga od nich podjęcia dodatkowych działań (72% wobec 35%).
- 4) Pracownicy firm okołogórniczych i kopalń najczęściej wskazywali na potrzebę zapewnienia udziału w kursie IT (kurs komputerowy) oraz zapewnienie udziału w innych kursach zawodowych (np. obsługi koparki, dźwigu) – uzyskano po 5 takich odpowiedzi.
- 5) Wśród podmiotów, które powinny się zaangażować się w udzielenie pomocy pracownikom firm okołogórniczych i kopalń w realizacji ich planów zawodowych, respondenci najczęściej wskazywali na pracodawcę, urząd pracy (po 8 odpowiedzi) oraz instytucje państwowe (7 odpowiedzi).
- 6) Respondenci najczęściej wskazywali, że udzielenie pomocy w celu realizacji ich własnych planów zawodowych powinno odbyć się z wykorzystaniem środków europejskich (12 odpowiedzi), a następnie środków krajowych (6 odpowiedzi).
- 7) Pracownicy firm okołogórniczych, którzy nie posiadali własnych planów zawodowych na przyszłość w związku procesem transformacji energetycznej uzasadniali to m.in.:
 - a) dużym stopniem zmienności zdarzeń i trudnościami w przewidywaniu przyszłości,
 - b) chęcią dopracowania do emerytury u dotychczasowego pracodawcy,
 - c) wysoką elastycznością w procesie zmiany miejsca zatrudnienia.
- 8) Pracownicy kopalń, którzy nie posiadają własnych planów zawodowych w związku z procesem transformacji energetycznej województwa śląskiego wskazują, że przyczyną braku tych planów jest przede wszystkim przekonanie o możliwości uzyskania świadczeń emerytalnych na kopalni i braku zasadności formułowania takich planów z powodu nieprzewidywalności przyszłości.

W dalszej kolejności wyciągnięto wnioski na temat opinii pracowników wobec zmian wywołanych transformacją energetyczną.

- 1) Pracownicy firm okołogórniczych i kopalń krytycznie odnoszą się do założeń transformacji energetycznej w kraju i regionie z powodu braku przemyślanych planów i chaosu informacyjnego.
- 2) Pracownicy firm okołogórniczych wskazywali, że brak informacji ze strony pracodawcy dotyczących ewentualnych zmian w zakładzie pracy nie jest do końca zawiniony przez pracodawcę. Badani zwracali uwagę na istotnie zmieniające się uwarunkowania w zakresie polityki energetycznej, które utrudniają proces decyzyjny w zakresie prowadzonej działalności.

Poniżej przedstawiono wnioski badania dotyczące **emocji**, jakie wzbudzają w pracownikach firm okołogórniczych **zmiany w zakładzie pracy**:

- 1) Większość pracowników firm okołogórniczych i kopalń, deklarujących posiadanie wiedzy na temat planowanych zmian w zakładzie pracy, jak i tych, którzy czują się niedoinformowani w tym zakresie, odczuwa z tego powodu negatywne emocje takie jak: lęk, obawę czy niepokój (44 odpowiedzi).
- 2) Mniejsza część pracowników firm i kopalń posiadających wiedzę o planowanych zmianach w zakładzie pracy, jak też nie posiadających tej wiedzy wyraża neutralny stosunek (20 odpowiedzi).
- 3) Zmiany sytuacji zawodowej pracowników firm okołogórniczych i kopalń w związku z procesem transformacji energetycznej województwa śląskiego wywołują zróżnicowane emocje, w tym negatywne jak: żal, strach (19 odpowiedzi). Mniejsza część respondentów była do tego problemu nastawiona obojętnie (12 odpowiedzi).

Przeprowadzone badanie umożliwiło określenie **nastawienia pracowników firm okołogórniczych i kopalń do zmiany ich sytuacji zawodowej. Wyciągnięto w tym obszarze następujący wniosek:**

- 1) Około 80% pracowników kopalń i niemal 70% pracowników firm okołogórniczych negatywnie postrzega zmiany ich sytuacji zawodowej, mogące nastąpić w związku z transformacją energetyczną województwa śląskiego.

W ostatniej kolejności badanie pozwoliło ustalić **nastawienie pracowników kopalń do zmiany miejsca zatrudnienia poza branżą górniczą. Wyciągnięto w tym obszarze następujący wniosek:**

- 1) Zdecydowana większość, czyli 80% biorących udział w badaniu pracowników kopalń wskazała, że jeśli zajdzie taka konieczność, jest skłonna podjąć pracę poza branżą wydobywczą.

Bibliografia

- 1. Drobnik A. (red.):** *Sprawiedliwa transformacja regionów węglowych w Polsce. Impulsy, konteksty, rekomendacje strategiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2022,
- 2. Frankowski J., Mazurkiewicz J., Sokołowski J.:** *Jak ograniczyć społeczne koszty zamykania kopalń?*, IBS, 2021, <https://ibs.org.pl/publications/jak-ograniczyc-spooleczne-koszty-zamykania-kopaln/>,
- 3. 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,
- 4. Forum Energii:** „Transformacja energetyczna w Polsce”. Edycja 2022.
- 5. 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,
- 6. Ingram T., Bartuś K., Baron M., Bielecki Ł.:** *Sytuacja przedsiębiorstw okołogórnictwa w Polsce. Ekspertyza dotycząca konsekwencji likwidacji kopalń węgla kamiennego dla sektora okołogórnictwa oraz sytuacji społeczno-gospodarczej w Polsce. Etap I*. Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Centrum Badań i Rozwoju UE w Katowicach, Katowice 2020,
- 7. Jankowska E.:** *Dekarbonizacja europejskich gospodarek w ujęciu przestrzennym*, "Studia i Prace WNEiZ US", nr 45/2, 2016,
- 8. Kapetaki Z., Ruiz P.:** *Clean energy technologies in coal regions: Opportunities for jobs and growth Deployment potential and impacts*. European Commission. JRC Science for Policy Report, 2020, https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC117938/clean_energy_technologies_in_coal_regions_online.pdf,
- 9. Kiewra D., Szpor A., Witajewski-Baltvilks J.:** *Sprawiedliwa transformacja węglowa w regionie śląskim. Implikacje dla rynku pracy*, IBS 2019, https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2019/05/Streszczenie_IBS_Research_Report_02_2019-1.pdf,
- 10. Sobiesiak-Penszko P., Koziarek M., Pazderski F.:** *Co po węglu? Górnicy o klimacie, transformacji i przyszłości*. Instytut spraw publicznych, 2022, <https://www.isp.org.pl/pl/publikacje/co-po-weglu-gornicy-o-klimacie-transformacji-i-przyszlosci>,
- 11. Ślimko E.:** *Sprawiedliwa transformacja Śląska Wyzwania z perspektywy społecznej – analiza i rekomendacje*. Polska Zielona Sieć, 2019, <http://zielonasiec.pl/wp-content/uploads/Sprawiedliwa-transformacja-Slaska-analiza.pdf>,
- 12. „Regionalna Strategia Innowacji Województwa Śląskiego 2030 – Inteligentne Śląskie”.** Uchwała nr 1554/246/VI/2021 Zarządu Województwa z dnia 30 czerwca 2021 r. ,
- 13. Strategia Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2030”.** Załącznik do Uchwały nr VI/24/1/2020 Sejmiku Województwa Śląskiego z dnia 19.10.2020 r. ,
- 14. „Terytorialny Plan Sprawiedliwej Transformacji Województwa Śląskiego 2030”. Projekt - v. 06** Załącznik do Uchwały nr 2055/376/VI/2022 Zarządu Województwa z dnia 18.11.2022 r. ,
- 15. „Program Rozwoju Technologii Województwa Śląskiego na lata 2019-2030”.** Załącznik do Uchwały nr 1902/63/VI/2019 Zarządu Województwa z dnia 21.08.2019 r.

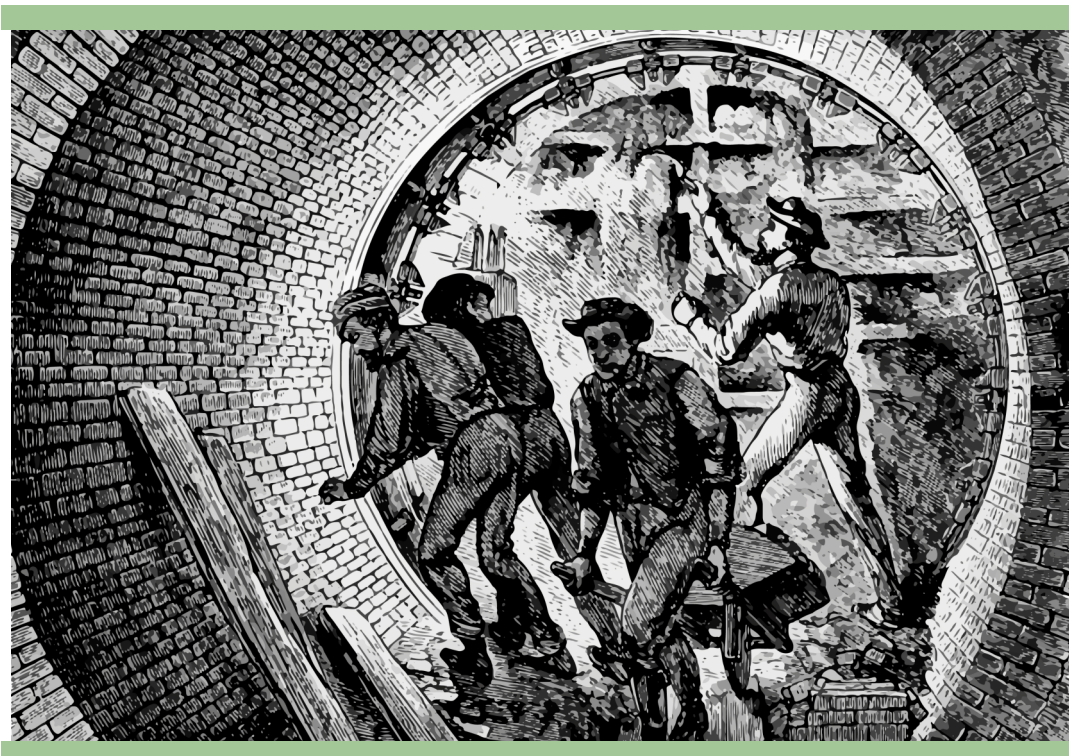
Spis rysunków

- Rys. 1.** Pracownicy firm okołogórniczych – struktura próby ze względu na branżę,
- Rys. 2.** Pracownicy kopalń – struktura próby ze względu na miejsce zatrudnienia,
- Rys. 3.** Pracownicy firm okołogórniczych – struktura próby ze względu na stanowisko pracy,
- Rys. 4.** Pracownicy kopalń – struktura próby ze względu na stanowisko pracy,
- Rys. 5.** Stan wiedzy posiadanej przez pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń na temat przyczyn transformacji energetycznej województwa śląskiego,
- Rys. 6.** Stan wiedzy posiadanej przez pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń na temat przyczyn transformacji energetycznej województwa śląskiego – ze względu na posiadane wykształcenie,
- Rys. 7.** Stan wiedzy posiadanej przez pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń na temat przyczyn transformacji energetycznej województwa śląskiego wg wieku,
- Rys. 8.** Stan wiedzy posiadanej przez pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń na temat wpływu transformacji energetycznej na zakład pracy,
- Rys. 9.** Stan wiedzy posiadanej przez pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń na temat wpływu transformacji energetycznej na zakład pracy wg wykształcenia,
- Rys. 10.** Opinie pracowników na temat wpływu transformacji energetycznej na ich sytuację zawodową w obecnym zakładzie pracy,
- Rys. 11.** Opinie pracowników na temat wpływu transformacji energetycznej na ich sytuację zawodową w obecnym zakładzie pracy wg wieku,
- Rys. 12.** Wpływ zmiany aktywności zawodowej na sytuację życiową pracowników firm okołogórniczych i kopalń
- Rys. 13.** Skutki zmian wywołanych procesem transformacji na sytuację życiową pracowników firm okołogórniczych i kopalń,
- Rys. 14.** Stan wiedzy pracowników na temat planowanych przez pracodawców działań w związku z procesem transformacji energetycznej,
- Rys. 15.** Deklarowana wiedza pracowników na temat planowanych przez pracodawców działań w związku z procesem transformacji energetycznej wg wieku,
- Rys. 16.** Plany pracowników dotyczące ich przyszłości zawodowej,
- Rys. 17.** Plany pracowników dotyczące ich przyszłości zawodowej wg wieku,
- Rys. 18.** Rozpoznanie potrzeb w zakresie podjęcia dodatkowych działań w celu realizacji planów zawodowych pracowników,
- Rys. 19.** Działania niezbędne w celu realizacji własnych planów zawodowych pracowników firm okołogórniczych i kopalń,
- Rys. 20.** Podmioty, które powinny pomagać pracownikom firm okołogórniczych i kopalń w realizacji ich planów zawodowych,

- Rys. 21.** Postulowane przez pracowników firm okołogórniczych i kopalń źródła finansowania działań mających na celu realizację ich planów zawodowych,
- Rys. 22.** Oczekiwania pracowników firm okołogórniczych i kopalń dotyczące uzyskania dodatkowego wsparcia,
- Rys. 23.** Rodzaje dodatkowego wsparcia oczekiwanego przez pracowników firm okołogórniczych i kopalń umożliwiającego realizację planów zawodowych,
- Rys. 24.** Podmioty, które powinny zaangażować się w udzielenie dodatkowej pomocy pracownikom firm okołogórniczych i kopalń w realizacji ich planów zawodowych,
- Rys. 25.** Postulowane przez pracowników firm okołogórniczych i kopalń źródła finansowania dodatkowych działań mających na celu realizację planów zawodowych,
- Rys. 26.** Nastawienie pracowników firm okołogórniczych i kopalń do zmiany sytuacji zawodowej,
- Rys. 27.** Nastawienie pracowników firm okołogórniczych i kopalń do zmiany sytuacji zawodowej wg wieku,
- Rys. 28.** Nastawienie pracowników kopalń do zatrudnienia poza branżą górniczą.

Spis tabel

- Tabela 1.** Cele oraz pytania badawcze,
- Tabela 2.** Pracownicy firm okołogórniczych i kopalń – struktura próby ze względu na płeć,
- Tabela 3.** Pracownicy firm okołogórniczych i kopalń – struktura próby wg wieku,
- Tabela 4.** Pracownicy firm okołogórniczych i kopalń – struktura próby ze względu na liczbę lat pozostałych do osiągnięcia wieku emerytalnego,
- Tabela 5.** Pracownicy firm okołogórniczych i kopalń – struktura próby ze względu na wykształcenie.



Załączniki

Załącznik 1. Załącznik nr 4 do Umowy społecznej – koncepcja systemu wsparcia specjalistycznych przedsiębiorstw górniczych węgla kamiennego oraz gmin górniczych

Załącznik nr 4.

Koncepcja utworzenia systemu wsparcia specjalistycznych przedsiębiorstw górniczych węgla kamiennego oraz gmin górniczych

Cel:

1. Zapewnienie funkcjonowania przedsiębiorstw okotógórnicznych do momentu pełnej realizacji strategii wygaszenia kopalń węgla kamiennego w Polsce (w celu zachowania łańcucha dostaw).
2. Przygotowanie optymalnej strategii współpracy ze stroną społeczną uwzględniającej możliwość przebranzowienia w celu zachowania/utrzymania miejsc pracy na Śląsku.

Zakres podmiotowy (matryca interesariuszy)

- Przedsiębiorstwa w pełnym spektrum działalności/specjalizacji skoncentrowanym na sektorze górnictwa kamiennego;
- Przedsiębiorstwa oferujące usługę/produkt dla sektora górnictwa kamiennego jako uzupełnienie podstawowej działalności (okazjonalna współpraca);
- Podstawowe znaczenie w łańcuchu dostaw dla kopalni węgla kamiennego;
- Składowa łańcucha dostaw dla sektora (niższa hierarchia w łańcuchu/podwykonawca);
- Przedsiębiorstwa posiadające ustabilizowaną kondycję finansową (w tym dostęp do finansowania obrotowo/inwestycyjnego);
- Przedsiębiorstwa sezonowo/trwale nierentowne (brak/ograniczony dostęp do finansowania zewnętrznego);
- MŚP, duzi przedsiębiorcy (574 firmy pracujące pod ziemią i na powierzchni zatrudniające ok. 15 tys. pracowników, źródło: Oddział ARP Katowice);
- Gminy o charakterystyce gospodarczej zdominowanej przemysłem wydobywczym (73 gminy, źródło: Ministerstwo Aktywów Państwowych).

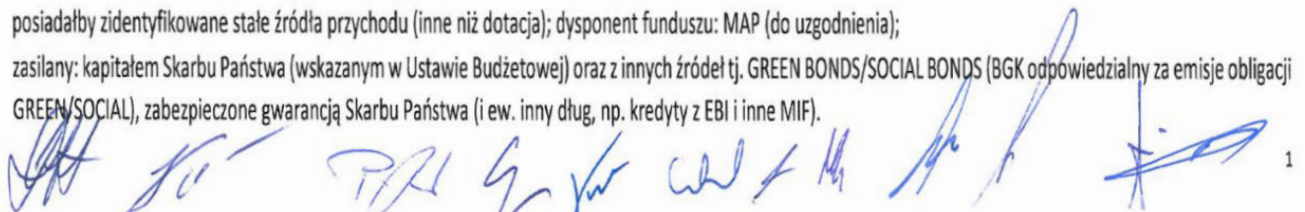
Etapowanie

Etap I – wykorzystanie istniejących kompetencji instytucji wsparcia systemowego, tj.:

- Agencja Rozwoju Przemysłu S.A. („ARP”);
- Bank Gospodarstwa Krajowego („BGK”);
- Polski Fundusz Rozwoju („PFR”);
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości („PARP”);
- KUKI S.A. („KUKI”).


Etap II – utworzenia dedykowanego funduszu wsparcia finansowego, który:

- działałby jako fundusz przepływowy (na wzór „Krajowego Funduszu Drogowego”);
- posiadałby zidentyfikowane stałe źródła przychodu (inne niż dotacja); dysponent funduszu: MAP (do uzgodnienia);
- zasilany: kapitałem Skarbu Państwa (wskazanym w Ustawie Budżetowej) oraz z innych źródeł tj. GREEN BONDS/SOCIAL BONDS (BGK odpowiedzialny za emisje obligacji GREEN/SOCIAL), zabezpieczone gwarancją Skarbu Państwa (i ew. inny dług, np. kredyty z EBI i inne MIF).










1

KONCEPCJA SYSTEMU WSPARCIA

Przedsiębiorstwa rentowne	Przedsiębiorstwa nierentowne	Przedsiębiorstwa wymagające przebranzowienia	Gminy	MŚP	Duzi przedsiębiorcy
					

ETAP I

<ul style="list-style-type: none"> • Finansowanie inwestycyjne (kraj oraz zagranica) i obrotowe, w tym faktoring (KUKE, KUKE Finance)* • Gwarancje wadialne, dobrego wykonania (kraj oraz zagranica) (BGK) • Produkty <i>trade finance</i> (akredytywy gwarancyjne, limity handlowe, project finance, finansowanie i ubezpieczanie eksportu) (BGK, KUKE) • Finansowanie na zasadach komercyjnych przy zastosowaniu powszechnie dostępnych instrumentów 	<ul style="list-style-type: none"> • Restrukturyzacja rozwojowo-odtworzeniowa (Polityka Nowej Szansy) (ARP) • Wsparcie finansowe (refinansowanie istniejących ekspozycji zagrożonych) (ARP) • Dedykowane programy wsparcia finansowego (średnioterminowego/ celowego) (ARP) • Finansowanie na zasadach komercyjnych przy zastosowaniu powszechnie dostępnych instrumentów finansowych będących w ofercie BGK / ARP 	<ul style="list-style-type: none"> • Możliwe działania z bieżącej perspektywy UE, bieżących programów i inicjatyw prowadzonych przez agencję z horyzontem czasowym do końca 2023 roku, w tym: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Akademia Menadżera Innowacji (AMI) ✓ Akademia Menadżera MSP ✓ Baza Usług Rozwojowych 	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumenty dostępne w ramach Funduszu Inwestycji Samorządowych (PFR) • Akademia dla JST „PFR dla Miast” – możliwość organizacji specjalnej edycji • Pożyczki unijne (BGK i instytucje współpracujące) • Kredyty inwestycyjne (BGK) • Pożyczki inwestycyjne, obrotowe, restrukturyzacyjne dla spółek komunalnych (ARP) • Finansowanie na zasadach komercyjnych przy zastosowaniu powszechnie 	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta wsparcia oraz finansowania ze strony BGK / KUKE / ARP / PARR • Wsparcie PARR w zakresie przebranzowienia, wsparcia w zmianie sposobu funkcjonowania: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Akademia Menadżera Innowacji (AMI) ✓ Duże podmioty udział do 25% wszystkich uczestników ✓ MSP pokrywają 20% kosztów swojego udziału ✓ Akademia Menadżera MSP ✓ System Wczesnego Ostrzegania (SWO) 	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta wsparcia oraz finansowania ze strony BGK / KUKE / ARP • Wsparcie PARR w zakresie przebranzowienia, wsparcia w zmianie sposobu funkcjonowania: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Akademia Menadżera Innowacji (AMI) ✓ Duże podmioty udział do 25% wszystkich uczestników ✓ Pokrycie 50% kosztów udziału ✓ Oferta sieci Enterprise Europe Network (EEN)
--	--	--	---	---	---

finansowych będących w ofercie BGK / ARP			<ul style="list-style-type: none"> dostępnych instrumentów finansowych będących w ofercie PFR / BGK / ARP Ideathon PFR – konkurs dla mieszkańców gmin górniczych na najlepszą koncepcję przemiany społeczno – gospodarczej samorządu poprzedzony pracą warsztatową koordynowaną przez PFR 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oferta sieci Enterprise Europe Network (EEN) 	
ETAP II					
<ul style="list-style-type: none"> Projekty eksportowe z gwarancjami Skarbu Państwa. 	<ul style="list-style-type: none"> Restrukturyzacja rozwojowo- odtworzeniowa w oparciu o środki z dedykowanego Funduszu restrukturyzacji przedsiębiorstw branży okotogórniczej Wsparcie dedykowanym kapitałem o charakterze pomocy publicznej po uzyskaniu uprzedniej notyfikacji UE (kapitałowe/dłużne) 	<ul style="list-style-type: none"> Udział w rządowym programie/programach o charakterze pomocy publicznej wspierających przedsiębiorstwo, zmianę profilu działalności lub zmianę części profilu działalności (dotacje celowe, granty). Akademia Menadżera MMSP – kompetencje cyfrowe – konkurs planowany od 2022r. 	<ul style="list-style-type: none"> Program rządowy dla gmin górniczych z przeznaczeniem na cele inwestycyjne: dostosowanie, uzbrojenie terenów inwestycyjnych; rozbudowa infrastruktury drogowej, wodociągowej, kanalizacyjnej; rozwój szkolnictwa branżowego na potrzeby inwestorów. 	<ul style="list-style-type: none"> Restrukturyzacja rozwojowo- odtworzeniowa w oparciu o środki z dedykowanego Funduszu restrukturyzacji przedsiębiorstw branży okotogórniczej Wsparcie dedykowanym kapitałem o charakterze pomocy publicznej po uzyskaniu uprzedniej notyfikacji UE (kapitałowe/dłużne) Akademia Menadżera MMSP – kompetencje cyfrowe – konkurs planowany od 2022r. 	<ul style="list-style-type: none"> Restrukturyzacja rozwojowo- odtworzeniowa w oparciu o środki z dedykowanego Funduszu restrukturyzacji przedsiębiorstw branży okotogórniczej Wsparcie dedykowanym kapitałem o charakterze pomocy publicznej po uzyskaniu uprzedniej notyfikacji UE (kapitałowe/dłużne) Akademia Menadżera MMSP – kompetencje cyfrowe – konkurs planowany od 2022r.

* **POTENCJALNE RYZYKA:** brak możliwości ubezpieczenia projektów węglowych z użyciem wsparcia Skarbu Państwa w krajach trzecich – w oparciu o ostatnie konkluzje Rady Europy w sprawie dyplomacji klimatycznej i energetycznej/niechęć reasekuratorów do sektora

7         

Załącznik 2. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego, częściowo standaryzowanego (pracownicy firm okołogórniczych)

Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego, częściowo standaryzowanego

WPROWADZENIE

Temat i zleceniodawca badania

„Postawy pracowników kopalń i firm okołogórniczych wobec zmian ich aktywności i kariery zawodowej”

Zleceniodawca: Związek Zawodowy Górników w Polsce
Grupa respondentów: **pracownicy firm okołogórniczych**

Informacja dla uczestnika

- **Powitanie uczestnika;** przedstawienie się: nazywam się _____ jestem członkiem zespołu badawczego, który realizuje badanie zleczone przez ZZG w Polsce, dotyczące postaw pracowników kopalń i firm okołogórniczych wobec zmian ich aktywności i kariery zawodowej.
- **Należy pouczyć respondenta o konieczności unikania podawania danych osobowych oraz nazw własnych, które umożliwiłyby identyfikację tożsamości respondenta.**
- **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 zdiagnozowanie wiedzy oraz poznanie planów, opinii i postaw osób zatrudnionych w kopalniach oraz firmach okołogórniczych dotyczących zmian w ich aktywności zawodowej w toku transformacji energetycznej; uzyskane wyniki badań posłużą do opracowaniu raportu końcowego i wspomogą ZZG w podejmowanych działaniach.
- **Krótkie omówienie stosowanej techniki** indywidualnego wywiadu pogłębionego, częściowo standaryzowanego (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). Zapis rozmowy zostanie trwale usunięty po dokonaniu transkrypcji.

SYTUACJA ZAKŁADU PRACY

Pytanie 1

Czy wie Pan/Pani, dlaczego została zaplanowana transformacja energetyczna regionu śląskiego?

Proszę wybrać jedną z wymienionych odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) wiem
- b) nie wiem

(INSTRUKCJA: Respondent odpowiada na pyt. 2, jeśli odpowiedział: wiem – na pyt. 1)

Pytanie 2

Co wie Pan/Pani na temat przyczyn wdrażania procesu transformacji?

Odpowiedź:

.....

Pytanie 3

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

Proszę wybrać jedną z wymienionych odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) zdecydowanie nie wiem
- b) raczej nie wiem
- c) nie interesowałam/-łem się tym
- d) raczej wiem
- e) zdecydowanie wiem

INSTRUKCJA:

**Pytanie 4 należy zadać w przypadku odpowiedzi na pyt. 3 w wariantcie → d lub e.
W przypadku odpowiedzi: a, b, c → przechodzimy do pytania nr 5)**

Pytanie 4

Co konkretnie wie Pan/Pani na ten temat?

Odpowiedź:

.....

Pytanie 5

Czy wie Pan/Pani jakie działania zaplanował pracodawca w zakładzie pracy w związku z procesem transformacji energetycznej?

Proszę wybrać jedną z wymienionych odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) zdecydowanie nie wiem
- b) raczej nie wiem
- c) nie interesowałam/-łem się tym
- d) raczej wiem
- e) zdecydowanie wiem

INSTRUKCJA:

Pytanie 6 należy zadać w przypadku odpowiedzi na pyt. 5 w wariancie → d lub e.
W przypadku odpowiedzi: a, b, c → przechodzimy do pytania nr 7

Pytanie 6

Jakie konkretnie zmiany i kiedy są planowane przez pracodawcę?

Odpowiedź:

.....

PRZYSZŁA SYTUACJA ZAWODOWA

Pytanie 7

Czy wie Pan/Pani jak te zmiany wpłyną na **Pana/Pani sytuację zawodową w obecnym zakładzie pracy?**

Proszę wybrać jedną z wymienionych odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) zdecydowanie nie wiem
- b) raczej nie wiem
- c) nie interesowałam/-łem się tym
- d) raczej wiem
- e) zdecydowanie wiem

INSTRUKCJA:

Pytanie 8 należy zadać w przypadku odpowiedzi na pyt. 7 w wariancie → d lub e.
W przypadku odpowiedzi: a, b, c → przechodzimy do pytania nr 9)

Pytanie 8

Jak konkretnie wpłyną te zmiany **na Pana/Pani aktywność** zawodową.

Odpowiedź:

.....

Pytanie 9

Czy ma Pan/Pani **własne plany** dotyczące swojej **przyszłości zawodowej?**

Proszę wybrać jedną z wymienionych odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) zdecydowanie nie mam
- b) raczej nie mam
- c) nie zastanawiałem/-łam się nad tym
- d) raczej mam
- e) zdecydowanie mam

INSTRUKCJA:

W przypadku odpowiedzi: a, b lub c → zadajemy dodatkowe pytanie (9')

Pytanie 9'. Jakie są powody braku tych planów?

Odpowiedź:

..... (przytoczenie powodów braku planów).

W przypadku odpowiedzi należy zadać pytanie dodatkowe (9''):

Pytanie 9''. Czy oczekuje Pan/Pani, że ktoś Panu/Pani pomoże w stworzeniu tych planów?

Odpowiedź:

.....

Następnie po uzyskaniu odpowiedzi przechodzimy do pytania nr 19 (**POSTAWY**).

Pytanie 11

Czy te plany wymagają podjęcia przez Pana/Panią jakiś działań?
Proszę wybrać jedną z wymienionych odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) zdecydowanie nie wymagają
- b) raczej nie wymagają
- c) nie zastanawiałem/-łam się nad tym
- d) raczej wymagają
- e) zdecydowanie wymagają

INSTRUKCJA:

Pytanie 12 należy zadać w przypadku odpowiedzi na pyt. 11 w wariancie → d lub e.
W przypadku odpowiedzi: a, b lub c → przechodzimy do pytania nr 15.

Pytanie 12

Jakie konkretnie działania ma Pan/Pani na myśli? Proszę wybrać jedną lub kilka odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) pomoc w kontynuacji edukacji (np. w szkole zawodowej, średniej, studiach wyższych lub studiach podyplomowych)
- b) pomoc w uzyskaniu dodatkowych uprawnień (wymagań kwalifikacyjnych, np. SEP)
- c) zapewnienie udziału w kursie językowym
- d) zapewnienie udziału w kursie IT (kurs komputerowy)
- e) zapewnienie udziału w innych kursach zawodowych (np. obsługi koparki, dźwigu)
- f) zapewnienie udziału w szkoleniu z zakresu kompetencji miękkich (np. komunikacja, zarządzanie czasem, autoprezentacja, współpraca w zespole, asertywność, negocjacje lub inne)
- g) pomoc w założeniu działalności gospodarczej
- h) stworzenie nowego miejsca pracy
- i) inne, jakie? ...

Pytanie 13

Kto powinien Panu/Pani **pomóc lub zająć się organizacją** tych działań? Proszę wybrać jedną lub kilka odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) instytucje unijne
- b) instytucje państwowe
- c) instytucje regionalne
- d) urząd pracy
- e) pracodawca
- f) fundacje, stowarzyszenia
- g) związki zawodowe
- h) nowa instytucja powołana wyłącznie do świadczenia pomocy w procesie restrukturyzacji górnictwa
- i) żadna z powyższych, sam sobie poradzę
- j) inny, jakie? ...

Pytanie 14

Z jakich środków powinny zostać sfinansowane te działania? Proszę wybrać jedną lub kilka odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) ze środków europejskich,
- b) ze środków krajowych,
- c) ze środków regionalnych,
- d) ze środków pracodawcy,
- e) z moich własnych środków,
- f) z innych, jakich? ...

Pytanie 15

Czy oprócz tego co sam dla siebie Pan/Pani zaplanował/-ła, oczekuje Pan/Pani jeszcze jakiegoś dodatkowego wsparcia? Proszę wybrać jedną z dwóch odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) tak
- b) nie

INSTRUKCJA:

Pytanie 16 należy zadać w przypadku odpowiedzi na pyt. 15 w wariancie → a - tak.
W przypadku odpowiedzi na pytanie 15 w wariancie → b, należy przejść do pytania 19 (POSTAWY).

Pytanie 16

Jakie konkretnie wsparcie ma Pan na myśli? Proszę wybrać jedną lub kilka odpowiedzi.

Odpowiedź:

- j) pomoc w kontynuacji edukacji (np. w szkole zawodowej, średniej, studiach wyższych lub studiach podyplomowych)
- k) pomoc w uzyskaniu dodatkowych uprawnień (wymagań kwalifikacyjnych, np. SEP)
- l) zapewnienie udziału w kursie językowym
- m) zapewnienie udziału w kursie IT (kurs komputerowy)
- n) zapewnienie udziału w innych kursach zawodowych (np. obsługi koparki, dźwigu)
- o) zapewnienie udziału w szkoleniu z zakresu kompetencji miękkich (np. komunikacja, zarządzanie czasem, autoprezentacja, współpraca w zespole, asertywność, negocjacje lub inne)
- p) pomoc w założeniu działalności gospodarczej
- q) stworzenie nowego miejsca pracy
- r) inne, jakie? ...

Pytanie 17

Kto powinien Panu/Pani pomóc lub zająć się organizacją tych działań? Proszę wybrać jedną lub kilka odpowiedzi.

Odpowiedź:

- k) instytucje unijne
- l) instytucje państwowe
- m) instytucje regionalne
- n) urząd pracy
- o) pracodawca
- p) fundacje, stowarzyszenia
- q) związki zawodowe

r) nowa instytucja powołana wyłącznie do świadczenia pomocy w procesie restrukturyzacji górnictwa

s) inny, jakie? ...

Pytanie 18

Z jakich środków powinny zostać sfinansowane te działania? Proszę wybrać jedną lub kilka odpowiedzi.

Odpowiedź:

a) ze środków europejskich,

b) ze środków krajowych,

c) ze środków regionalnych,

d) ze środków pracodawcy,

f) z innych, jakich? ...

POSTAWA PRACOWNIKÓW

INSTRUKCJA: Pouczenie - Nawiązanie do wcześniejszej części wywiadu dot. planów związanych z transformacją

Pytanie 19

Jaka jest Pana/Pani **opinia** na temat zmian w **zakładzie** pracy w związku z transformacją energetyczną?

INSTRUKCJA dla Badacza: **dotyczy Respondentów, którzy nie wiedzą**→

Pytanie dodatkowe 19': Jaka jest opinia na temat braku wiedzy związanej ze zmianami w zakładzie pracy?

Odpowiedź:

.....

Pytanie 20

Jakie **emocje** wzbudzają w Panu/Pani te zmiany?

INSTRUKCJA: W przypadku trudności z nazywaniem emocji sugeruje się wskazanie kilku skrajnych przykładów (niepewność, niepokój, rozczarowanie, lęk, strach / zaciekawienie, radość, entuzjizm, nadzieja, ekscytacja).

INSTRUKCJA dla Badacza: dotyczy Respondentów, którzy nie mają wiedzy na temat zmian.

Pytanie 20'. Jak Pan/Pani **czuje się** z brakiem tej wiedzy?

Odpowiedź:

.....

INSTRUKCJA: Dotyczy respondentów, którzy mają kłopot z nazwaniem emocji sugeruje się wskazanie kilku skrajnych przykładów (niepewność, niepokój, rozczarowanie, lęk, strach / zaciekawienie, radość, entuzjizm, nadzieja, ekscytacja).

INSTRUKCJA dla Badacza: **dotyczy Respondentów, którzy nie wiedzą** → **przechodzimy do pytania 25** (opuszczenie branży górniczej).

Pytanie 21

Jakie ma Pan/Pani **nastawienie** do zmian w Pana/Pani **osobistej** sytuacji zawodowej?

Odpowiedź:

- a) postrzegam te zmiany zdecydowanie negatywnie
- b) postrzegam te zmiany raczej negatywnie
- c) są one mi obojętne
- d) postrzegam te zmiany raczej pozytywnie
- e) postrzegam te zmiany zdecydowanie pozytywnie

Pytanie 22

Jakie **emocje** wzbudzają w Panu/Pani zmiany dotyczące **osobistej** sytuacji zawodowej?

Odpowiedź:

.....

Pytanie 23

Czy te zmiany wpłyną na Pana/Pani sytuację życiową?

Odpowiedź:

- a) tak
- b) nie

INSTRUKCJA

Pytanie 24 należy zadać w przypadku odpowiedzi na pyt.23 w wariancie → a - tak.

Pytanie 24

W jaki sposób te zmiany wpłyną na Pana/Pani sytuację życiową? Proszę wybrać jedną lub kilka odpowiedzi lub zaproponować własną.

Odpowiedź:

- a) będę musiał/a się przekwalifikować
- b) będę musiał/a zmienić miejsce zamieszkania
- c) będę musiał/a zmienić miejsca świadczenia pracy lub pracodawcę
- d) zmianie ulegnie czas dojazdu do pracy
- e) inny członek rodziny będzie musiał podjąć pracę
- f) pogorszy się sytuacja ekonomiczna mojej rodziny
- g) polepszy się sytuacja ekonomiczna mojej rodziny
- h) wydłuży mi się wiek emerytalny
- i) stracę dodatkowe świadczenia (np. świadczenia z ZFŚS, bony na posiłki regeneracyjne, benefits)
- j) inne, jakie? ...

PODSUMOWANIE

Pytanie 25

Czy chciałby Pan/Pani uzupełnić swoją wypowiedź?

Odpowiedź:

.....

METRYCZKA

pleć: KOBIETA, MĘŻCZYZNA

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

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...?

stanowisko pracy:

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

UPRZEJMIE DZIĘKUJĘ ZA ROZMOWĘ



Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego częściowo standaryzowanego

WPROWADZENIE

Temat i zleceniodawca badania
„Postawy pracowników kopalń i firm okołogórniczych wobec zmian ich aktywności i kariery zawodowej”
Zleceniodawca: Związek Zawodowy Górników w Polsce Grupa respondentów: <u>pracownicy kopalń</u>

Informacja dla uczestnika

- **Powitanie uczestnika;** przedstawienie się: nazywam się _____ jestem członkiem zespołu badawczego, który realizuje badanie zleczone przez ZZG w Polsce, dotyczące postaw pracowników kopalń i firm okołogórniczych wobec zmian ich aktywności i kariery zawodowej.
- **Należy pouczyć respondenta o konieczności unikania podawania danych osobowych oraz nazw własnych, które umożliwiłyby identyfikację tożsamości respondenta.**
- **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 zdiagnozowanie wiedzy oraz poznanie planów, opinii i postaw osób zatrudnionych w kopalniach oraz firmach okołogórniczych dotyczących zmian w ich aktywności zawodowej w toku transformacji energetycznej; uzyskane wyniki badań posłużą do opracowaniu raportu końcowego i wspomogą ZZG w podejmowanych działaniach.
- **Krótkie omówienie stosowanej techniki** indywidualnego wywiadu pogłębionego, częściowo standaryzowanego (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). Zapis rozmowy zostanie trwale usunięty po dokonaniu transkrypcji.

SYTUACJA ZAKŁADU PRACY

Pytanie 1

Czy wie Pan/Pani, dlaczego została zaplanowana transformacja energetyczna regionu śląskiego?

Proszę wybrać jedną z wymienionych odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) wiem
- b) nie wiem

(INSTRUKCJA: Respondent odpowiada na pyt. 2, jeśli odpowiedział: wiem – na pyt. 1)

Pytanie 2

Co wie Pan/Pani na temat przyczyn wdrażania procesu transformacji?

Odpowiedź:

.....

Pytanie 3

Czy wie Pan/Pani jakie plany względem Pana/Pani zakładu pracy ma rząd w związku z planowaną transformacją energetyczną?

Proszę wybrać jedną z wymienionych odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) zdecydowanie nie wiem
- b) raczej nie wiem
- c) nie interesowałam/-tem się tym
- d) raczej wiem
- e) zdecydowanie wiem

INSTRUKCJA:

Pytanie 4 należy zadać w przypadku odpowiedzi na pyt. 3 w wariantach → d lub e.
W przypadku odpowiedzi: a, b, c → przechodzimy do pytania nr 5)

Pytanie 4

Co konkretnie wie Pan/Pani na ten temat?

Odpowiedź:

.....

Pytanie 5

Czy wie Pan/Pani jakie działania zaplanował pracodawca w zakładzie pracy w związku z procesem transformacji energetycznej?

Proszę wybrać jedną z wymienionych odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) zdecydowanie nie wiem
- b) raczej nie wiem
- c) nie interesowałam/-tem się tym
- d) raczej wiem
- e) zdecydowanie wiem

INSTRUKCJA:

Pytanie 6 należy zadać w przypadku odpowiedzi na pyt. 5 w wariancie → d lub e.
W przypadku odpowiedzi: a, b, c → przechodzimy do pytania nr 7

Pytanie 6

Jakie konkretnie zmiany i kiedy są planowane przez pracodawcę?

Odpowiedź:

.....

PRZYSZŁA SYTUACJA ZAWODOWA

Pytanie 7

Czy wie Pan/Pani jak te zmiany wpłyną na **Pana/Pani sytuację zawodową w obecnym zakładzie pracy**?

Proszę wybrać jedną z wymienionych odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) zdecydowanie nie wiem
- b) raczej nie wiem
- c) nie interesowałam/-łem się tym
- d) raczej wiem
- e) zdecydowanie wiem

INSTRUKCJA:

Pytanie 8 należy zadać w przypadku odpowiedzi na pyt. 7 w wariancie → d lub e.
W przypadku odpowiedzi: a, b, c → przechodzimy do pytania nr 9)

Pytanie 8

Jak konkretnie wpłyną te zmiany **na Pana/Pani aktywność** zawodową.

Odpowiedź:

.....

Pytanie 9

Czy ma Pan/Pani **własne plany** dotyczące swojej **przyszłości zawodowej**?

Proszę wybrać jedną z wymienionych odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) zdecydowanie nie mam
- b) raczej nie mam
- c) nie zastanawiałem/-łam się nad tym
- d) raczej mam
- e) zdecydowanie mam

INSTRUKCJA:

W przypadku odpowiedzi: a, b lub c → zadajemy dodatkowe pytanie (9')

Pytanie 9'. Jakie są powody braku tych planów?

Odpowiedź:

..... (przycięcie powodów braku planów).

W przypadku odpowiedzi należy zadać pytanie dodatkowe (9''):

Pytanie 9''. Czy oczekuje Pan/Pani, że ktoś Panu/Pani pomoże w stworzeniu tych planów?

Odpowiedź:

.....

Następnie po uzyskaniu odpowiedzi przechodzimy do pytania nr 19 (**POSTAWY**).

INSTRUKCJA:

Pytanie 10 należy zadać w przypadku odpowiedzi na pyt. 9 w wariancie → d lub e.

Pytanie 10

Jakie są to konkretnie plany?

Odpowiedź:

.....

INSTRUKCJA:

Jeżeli plany wiążą się z: zakończeniem kariery zawodowej wówczas przechodzimy do pytania 19 (POSTAWY).

Pytanie 11

Czy te plany wymagają podjęcia przez Pana/Panią jakiś działań?

Proszę wybrać jedną z wymienionych odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) zdecydowanie nie wymagają
- b) raczej nie wymagają
- c) nie zastanawiałem/-łam się nad tym
- d) raczej wymagają
- e) zdecydowanie wymagają

INSTRUKCJA:

Pytanie 12 należy zadać w przypadku odpowiedzi na pyt. 11 w wariancie → d lub e.

W przypadku odpowiedzi: a, b lub c → przechodzimy do pytania nr 15.

Pytanie 12

Jakie konkretnie działania ma Pan/Pani na myśli? Proszę wybrać jedną lub kilka odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) pomoc w kontynuacji edukacji (np. w szkole zawodowej, średniej, studiach wyższych lub studiach podyplomowych)
- b) pomoc w uzyskaniu dodatkowych uprawnień (wymagań kwalifikacyjnych, np. SEP)
- c) zapewnienie udziału w kursie językowym
- d) zapewnienie udziału w kursie IT (kurs komputerowy)
- e) zapewnienie udziału w innych kursach zawodowych (np. obsługi koparki, dźwigu)
- f) zapewnienie udziału w szkoleniu z zakresu kompetencji miękkich (np. komunikacja, zarządzanie czasem, autoprezentacja, współpraca w zespole, asertywność, negocjacje lub inne)
- g) pomoc w założeniu działalności gospodarczej
- h) stworzenie nowego miejsca pracy
- i) inne, jakie? ...

Pytanie 13

Kto powinien Panu/Pani **pomóc lub zająć się organizacją** tych działań? Proszę wybrać jedną lub kilka odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) instytucje unijne
- b) instytucje państwowe
- c) instytucje regionalne
- d) urząd pracy
- e) pracodawca
- f) fundacje, stowarzyszenia
- g) związki zawodowe
- h) nowa instytucja powołana wyłącznie do świadczenia pomocy w procesie restrukturyzacji górnictwa
- i) żadna z powyższych, sam sobie poradzę
- j) inny, jakie? ...

Pytanie 14

Z jakich środków powinny zostać sfinansowane te działania? Proszę wybrać jedną lub kilka odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) ze środków europejskich,
- b) ze środków krajowych,
- c) ze środków regionalnych,
- d) ze środków pracodawcy,
- e) z moich własnych środków,
- f) z innych, jakich? ...

Pytanie 15

Czy **oprócz tego co sam** dla siebie Pan/Pani zaplanował/-ła, **oczekuje Pan/Pani** jeszcze jakiegoś **dotaddkowego wsparcia**? Proszę wybrać jedną z dwóch odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) tak
- b) nie

INSTRUKCJA:

Pytanie 16 należy zadać w przypadku odpowiedzi na pyt. 15 w wariancie → a - tak.
W przypadku odpowiedzi na pytanie 15 w wariancie → b, należy przejść do pytania 19 (POSTAWY).

Pytanie 16

Jakie konkretnie wsparcie ma Pan na myśli? Proszę wybrać jedną lub kilka odpowiedzi.

Odpowiedź:

- j) pomoc w kontynuacji edukacji (np. w szkole zawodowej, średniej, studiach wyższych lub studiach podyplomowych)
- k) pomoc w uzyskaniu dodatkowych uprawnień (wymagań kwalifikacyjnych, np. SEP)
- l) zapewnienie udziału w kursie językowym
- m) zapewnienie udziału w kursie IT (kurs komputerowy)
- n) zapewnienie udziału w innych kursach zawodowych (np. obsługi koparki, dźwigu)
- o) zapewnienie udziału w szkoleniu z zakresu kompetencji miękkich (np. komunikacja, zarządzanie czasem, autoprezentacja, współpraca w zespole, asertywność, negocjacje lub inne)
- p) pomoc w założeniu działalności gospodarczej
- q) stworzenie nowego miejsca pracy
- r) inne, jakie? ...

Pytanie 17

Kto powinien Panu/Pani **pomóc lub zająć się organizacją tych działań**? Proszę wybrać jedną lub kilka odpowiedzi.

Odpowiedź:

- k) instytucje unijne
- l) instytucje państwowe
- m) instytucje regionalne
- n) urząd pracy
- o) pracodawca
- p) fundacje, stowarzyszenia
- q) związki zawodowe
- r) nowa instytucja powołana wyłącznie do świadczenia pomocy w procesie restrukturyzacji górnictwa
- s) inny, jakie? ...

Pytanie 18

Z jakich środków powinny zostać sfinansowane te działania? Proszę wybrać jedną lub kilka odpowiedzi.

Odpowiedź:

- a) ze środków europejskich,
- b) ze środków krajowych,
- c) ze środków regionalnych,
- d) ze środków pracodawcy,
- f) z innych, jakich? ...

POSTAWA PRACOWNIKÓW

INSTRUKCJA: Pouczenie - Nawiązanie do wcześniejszej części wywiadu dot. planów związanych z transformacją

Pytanie 19

Jaka jest Pana/Pani **opinia** na temat zmian w **zakładzie** pracy w związku z transformacją energetyczną?

INSTRUKCJA dla Badacza: dotyczy Respondentów, którzy nie wiedzą→

Pytanie dodatkowe 19': Jaka jest opinia na temat braku wiedzy związanej ze zmianami w zakładzie pracy?

Odpowiedź:

.....

Pytanie 20

Jakie **emocje** wzbudzają w Panu/Pani te zmiany?

INSTRUKCJA: W przypadku trudności z nazywaniem emocji sugeruje się wskazanie kilku skrajnych przykładów (niepewność, niepokój, rozczarowanie, lęk, strach / zaciekawienie, radość, entuzjazm, nadzieja, ekscytacja).

INSTRUKCJA dla Badacza: dotyczy Respondentów, którzy nie mają wiedzy na temat zmian.

Pytanie 20': Jak Pan/Pani **czuje się z** brakiem tej wiedzy?

Odpowiedź:

.....

INSTRUKCJA dla Badacza: dotyczy Respondentów, którzy nie wiedzą → przechodzimy do pytania 25 (opuszczenie branży górniczej).

INSTRUKCJA: Dotyczy respondentów, którzy mają kłopot z nazwaniem emocji sugeruje się wskazanie kilku skrajnych przykładów (niepewność, niepokój, rozczarowanie, lęk, strach / zaciekawienie, radość, entuzjazm, nadzieja, ekscytacja).

Pytanie 21

Jakie ma Pan/Pani **nastawienie** do zmian w Pana/Pani **osobistej** sytuacji zawodowej?

Odpowiedź:

- a) postrzegam te zmiany zdecydowanie negatywnie
- b) postrzegam te zmiany raczej negatywnie
- c) są one mi obojętne
- d) postrzegam te zmiany raczej pozytywnie
- e) postrzegam te zmiany zdecydowanie pozytywnie

Pytanie 22

Jakie **emocje** wzbudzają w Panu/Pani zmiany dotyczące **osobistej** sytuacji zawodowej?

Odpowiedź:

.....

Pytanie 23

Czy te zmiany wpłyną na Pana/Pani sytuację życiową?

Odpowiedź:

- a) tak
- b) nie

INSTRUKCJA

Pytanie 24 należy zadać w przypadku odpowiedzi na pyt. 23 w wariancie → a - tak.

Pytanie 24

W jaki sposób te zmiany wpłyną na Pana/Pani sytuację życiową? Proszę wybrać jedną lub kilka odpowiedzi lub zaproponować własną.

Odpowiedź:

- a) będę musiał/a się przekwalifikować
- b) będę musiał/a zmienić miejsce zamieszkania
- c) będę musiał/a zmienić miejsca świadczenia pracy lub pracodawcę
- d) zmianie ulegnie czas dojazdu do pracy
- e) inny członek rodziny będzie musiał podjąć pracę
- f) pogorszy się sytuacja ekonomiczna mojej rodziny
- g) polepszy się sytuacja ekonomiczna mojej rodziny
- h) wydłuży mi się wiek emerytalny
- i) stracę dodatkowe świadczenia (np. świadczenia z ZFŚS, bony na posiłki regeneracyjne, benefits)
- j) inne, jakie? ...

Pytanie 25

Czy jest Pan/Pani skłonny podjąć pracę poza branżą wydobywczą?

Odpowiedź:

- a) zdecydowanie nie
- b) raczej nie
- c) nie interesowałam/-łem się tym
- d) raczej tak
- e) zdecydowanie tak

PODSUMOWANIE

Pytanie 26

Czy chciałby Pan/Pani uzupełnić swoją wypowiedź?

Odpowiedź:

.....

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

zakład pracy:

- a) PGG SA,
- b) JSW SA,
- c) Tauron Wydobycie SA
- d) Węglkoks Kraj SA
- e) PG Silesia Spółka z o.o.
- f) Siltech
- g) Eko-Plus
- h) inne ...

stanowisko pracy:

- a) kadra zarządzająca zakładem pracy,
- b) kadra kierownicza,
- c) pracownicy dołowi,
- d) pracownicy przeróbki mechanicznej węgla,
- e) pracownicy administracji
- f) pracownicy powierzchni,
- g) inne, jakie?

UPRZEJMIE DZIĘKUJĘ ZA ROZMOWĘ

