



Regionalne  
Obserwatorium  
Procesu Transformacji



# Postawy pracowników kopalń i firm okołogórnich wobec zmian ich aktywności i kariery zawodowej



# Związek Zawodowy Górników w Polsce

Opracowanie na podstawie  
raportu z badania  
przeprowadzonego przez  
zespół badawczy Związku  
Zawodowego Górników  
w Polsce

**Przygotowanie broszury:**  
mgr Dorota Wiktorowska

CZERWIEC 2023

Od czerwca 2022r. do lutego 2023r. zespół badawczy Związku Zawodowego Górników w Polsce przeprowadził badanie na temat „Postawy pracowników kopalń i firm okołogórnicznych wobec zmian ich aktywności i kariery zawodowej”.

Badanie odbyło się 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, n Liderem Projektu jest Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego.

Badanie zrealizował oraz przygotował z niego raport zespół badawczy w składzie: inż. Bożena Gawryluk, mgr Joanna Górczyńska, mgr Dorota Wiktorowska, pod kierownictwem dra Marcina Tomeckiego. Za konsultację merytoryczną z ramienia Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego odpowiedzialna była dr Dominika Błasiak.

Główny cel badawczy:

**Zdiagnozowanie wiedzy oraz poznanie planów, opinii i postaw osób zatrudnionych w kopalniach oraz firmach okołogórnicznych dotyczących zmian w ich aktywności zawodowej w toku transformacji energetycznej.**

W badaniu zastosowano metodę jakościową w postaci indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz pogłębionych wywiadów telefonicznych. Narzędziem badawczym był kwestionariusz wywiadu częściowo standaryzowanego (zróżnicowany dla każdej grupy respondentów).

Wywiady przeprowadzono z dwiema grupami respondentów:

- ▶ Pracownikami firm okołogórnicznych (72 wywiady),
- ▶ Pracownikami kopalń (38 wywiadów).

Wszyscy respondenci związani są z kopalniami oraz firmami okołogórnicznymi mającymi swoje siedziby na terenie województwa śląskiego.

# Wstęp

Obecnie na Śląsku trwają i są zaplanowane działania związane z transformacją energetyczną, która zakłada przejście z gospodarki opartej na tradycyjnych paliwach kopalnych w kierunku zrównoważonej, niskoemisyjnej gospodarki o obiegu zamkniętym.

Oznacza to stopniowe i rozłożone w czasie wygaszanie kopalń węgla kamiennego. Reperkusje tego faktu dotkną nie tylko same kopalnie i ich pracowników, ale także wiele firm powiązanych z branżą wydobywczą, bowiem na rzecz każdej kopalni pracuje szereg firm dostarczających produkty i usługi.

Należy zakładać, że działania transformacyjne mogą doprowadzić do wystąpienia różnych konsekwencji dotyczących nie tylko przedsiębiorstw, ale także pracowników kopalń i firm okołogórniczych. W ciągu najbliższych lat na Śląsku, może zostać zlikwidowane kilkadziesiąt tysięcy miejsc pracy. W ich miejsce będą tworzone nowe, wymagające innego przygotowania kadr. Następstwa dla pracowników mogą być różne: konieczność zmiany/dostosowania kompetencji, konieczność zmiany miejsca pracy lub samodzielne poszukiwanie nowego zatrudnienia.

Zmiany te będą wymagały systematycznego i przemyślanego zaangażowania różnych instytucji, a także wspierania pracowników przez związki zawodowe w trudnym okresie przystosowania do zmian, będących konsekwencją transformacji energetycznej.

Związek Zawodowy Górników w Polsce jako organizacja zaangażowana w sprawy pracownicze, postanowił przeprowadzić badanie, które zdiagnozowałoby, w jaki sposób pracownicy kopalń i firm okołogórniczych podchodzą do tych zmian i jak planują sobie z nimi radzić.

Wywiady z respondentami prowadzone były od sierpnia do grudnia 2022 roku, czyli w specyficznych warunkach kryzysu energetycznego wywołanego agresją Federacji Rosyjskiej przeciwko Ukrainie. Fakt ten wywołał niepewność pracowników, co do wytyczonego wcześniej planu zawartego w Umowie społecznej i niewątpliwie miał wpływ na udzielane odpowiedzi.

# IDENTYFIKACJA PROBLEMÓW - stan obecny

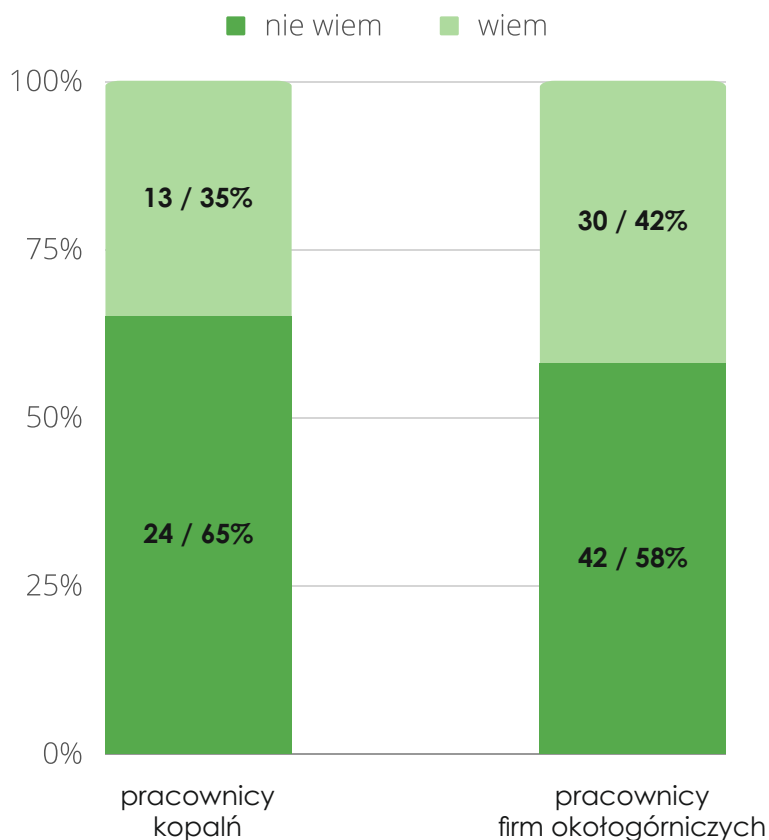
## WIEDZA NA TEMAT PRZYCZYŃ TRANSFORMACJI

W pierwszej kolejności, zespół badawczy sprawdził, czy pracownicy kopalń i firm okołogórniczych, posiadają wiedzę na temat przyczyn transformacji energetycznej województwa śląskiego. Wiedza ta wydaje się być istotna z punktu widzenia akceptacji mających nastąpić zmian.

Z odpowiedzi respondentów wynika, że **większość osób** zarówno spośród pracowników kopalń, jak i firm okołogórniczych **zna przyczyny transformacji**, jednak jest spory odsetek osób, którym te przyczyny nie są znane.

Rozkład wypowiedzi (N i %) przedstawia wykres:

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



Analiza danych pozwoliła także na wyciągnięcie wniosku, że poziom wykształcenia przekłada się na poziom wiedzy na temat przyczyn transformacji - im wyższe wykształcenie respondentów, tym pełniejsza wiedza w tym zakresie.

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

W badaniu dokonano także diagnozy znanych respondentom powodów wdrażania procesu transformacji energetycznej.

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

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

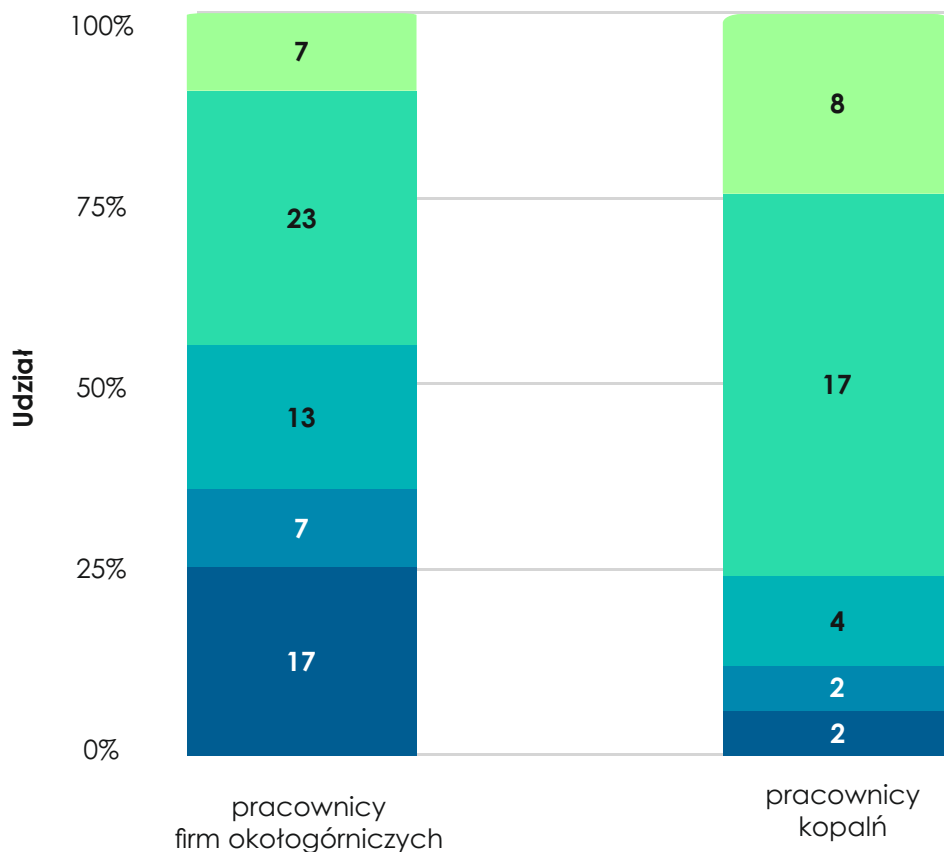
## **WPŁYW TRANSFORMACJI NA FUNKCJONOWANIE ZAKŁADÓW PRACY**

W dalszej części badania skupiono się na poznaniu opinii pracowników na temat **wpływu zmian w zakładzie pracy**, wywołanych transformacją energetyczną, **na ich przyszłą sytuację zawodową**.

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 okołogórnicznych. **W wypowiedziach 75% pracowników kopalń występują odpowiedzi „zdecydowanie wiem” i „raczej wiem”.** Takie wskazania odnotowano u **45% pracowników firm okołogórnicznych.**

Opinie pracowników można prześledzić na wykresie:

### 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

Z badania wynika także, że im wyższy wiek pracowników, tym większy poziom wiedzy na temat wpływu transformacji na ich sytuację zawodową.

### Respondenci (z obu grup) **dostrzegają dwie drogi planowania przyszłości zawodowej:**

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

Pierwszą postawę można zaobserwować u 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 jakichś działań.

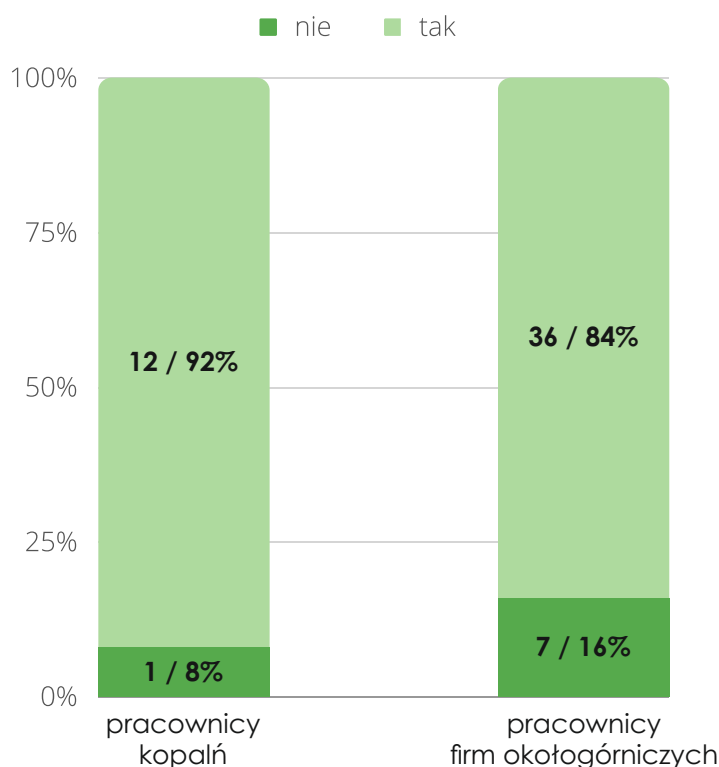
Z kolei drugą postawę można zaobserwować u pracowników, którzy uważają, że transformacja energetyczna nie będzie determinować potrzeby podejmowania dodatkowych działań w sferze zawodowej, co respondenci argumentowali np.: planowanym przejściem na emeryturę, specyfiką posiadanych kompetencji, charakterem wykonywanej pracy lub niepewnością związaną z procesem transformacji.

## WPŁYW TRANSFORMACJI NA PLANY OSOBISTE PRACOWNIKÓW

Zebrano opinie badanych o wpływie zmian aktywności zawodowej na ich **sytuację życiową**.

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

Sytuację obrazuje wykres:





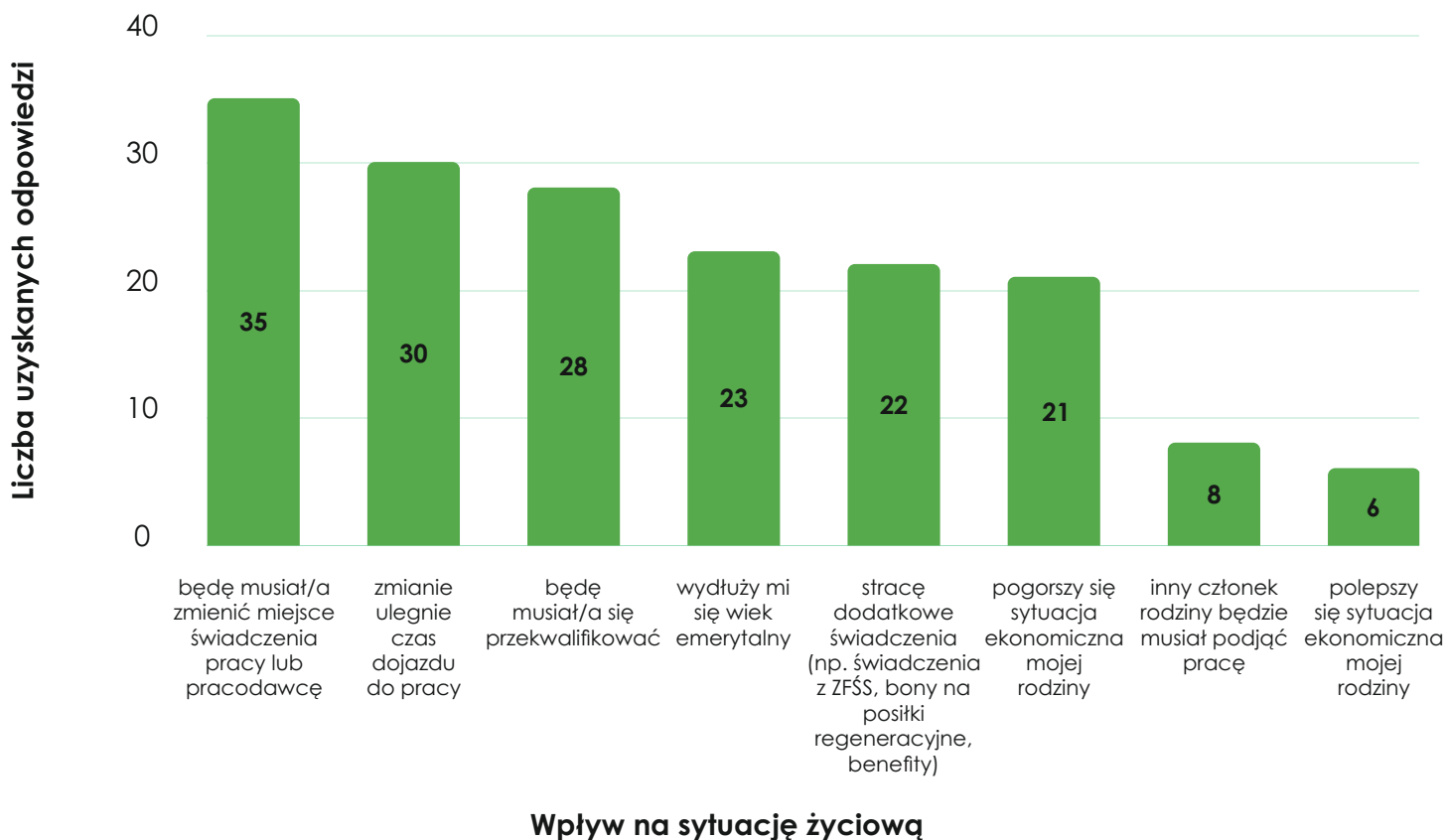
Respondenci uznali, że najczęstszymi **konsekwencjami zmian** będzie:

- konieczność zmiany miejsca świadczenia pracy lub pracodawcy,
- zmiana dotycząca czasu dojazdu do pracy,
- konieczność przekwalifikowania.

Korzystny wpływ transformacji energetycznej na sytuację życiową widzi niewielu respondentów.

Przewidywania respondentów odnośnie konsekwencji zmian można zobrazować następująco:

### W jaki sposób te zmiany wpłyną na Pana/Pani sytuację życiową?



# IDENTYFIKACJA PROBLEMÓW - przyszłość

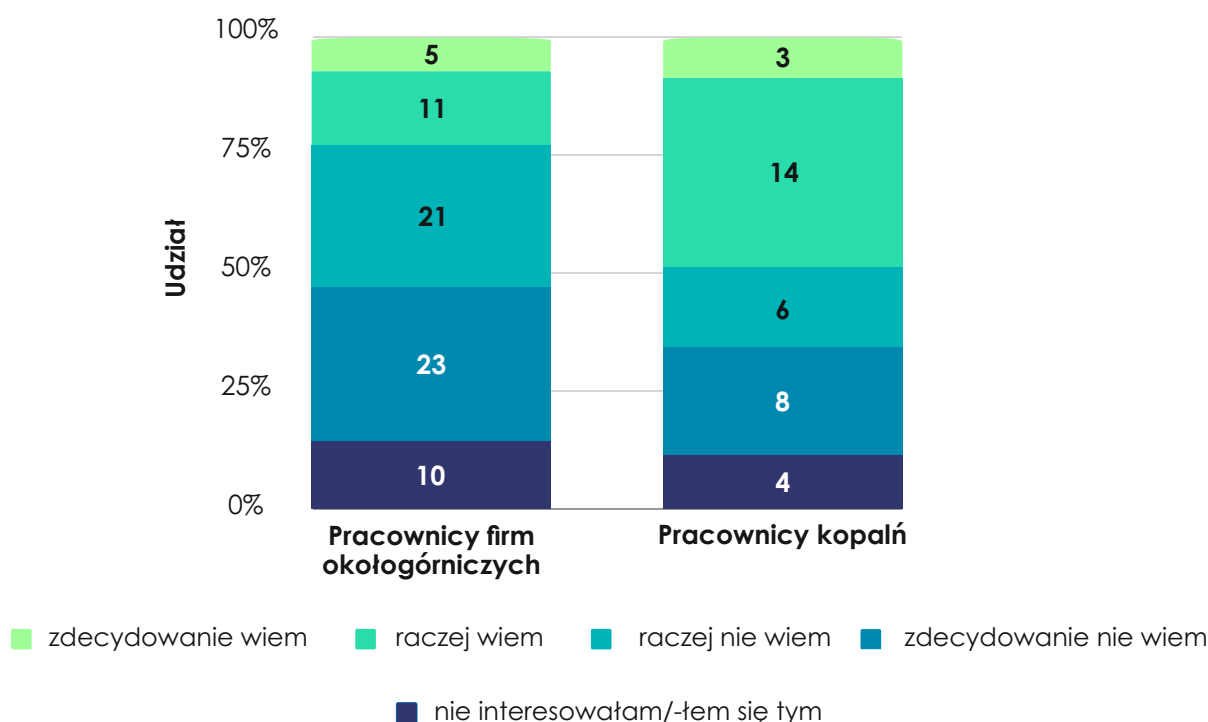
Zespół badawczy przeprowadził także **analizę wiedzy pracowników** kopalń i firm okołogórniczych **dotyczących przyszłości**. W kręgu zainteresowań znalazł się stopień poinformowania na temat planów pracodawców, a także własne plany związane z przyszłą pracą zawodową i potencjalnymi zmianami.

## PRZYSZŁE FUNKCJONOWANIE ZAKŁADÓW PRACY

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 okołogórniczych niespełna 23% badanych wskazało takie odpowiedzi.

Rozkład odpowiedzi przedstawia się następująco:

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



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 posiadają wiedzę dotyczącą planów związanych z wygaszaniem kopalń. Jednakże wiedzy tej towarzyszy niepewność czy założenia te w całości zostaną zrealizowane.

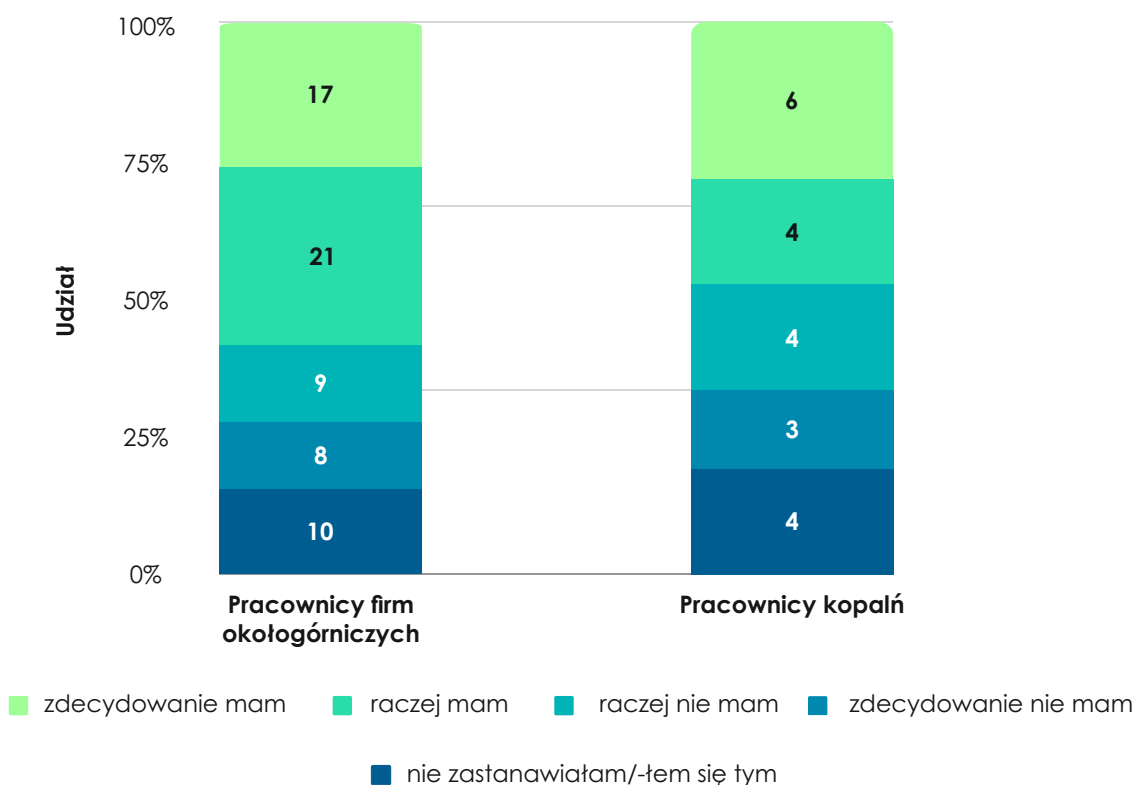
Największy stopień poinformowania pracowników firm okołogórniczych oraz kopalń na temat planowanych przez pracodawców działań w związku z procesem transformacji energetycznej odnotowano w kategorii wiekowej 65+ lat. Natomiast grupy respondentów deklarujących najniższy poziom zorientowania w tychże planach są to pracownicy, których wiek mieści się w przedziałach 18-35 lat.

## PLANY PRACOWNIKÓW WOBEC ZMIAN

Z przeprowadzonego badania wynika, że większość badanych pracowników firm okołogórniczych posiada plany odnośnie swojej przyszłości zawodowej. Z kolei wśród badanych pracowników kopalń odsetek ten jest nieco niższy.

Obraz planów pracowników obu grup wygląda następująco:

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



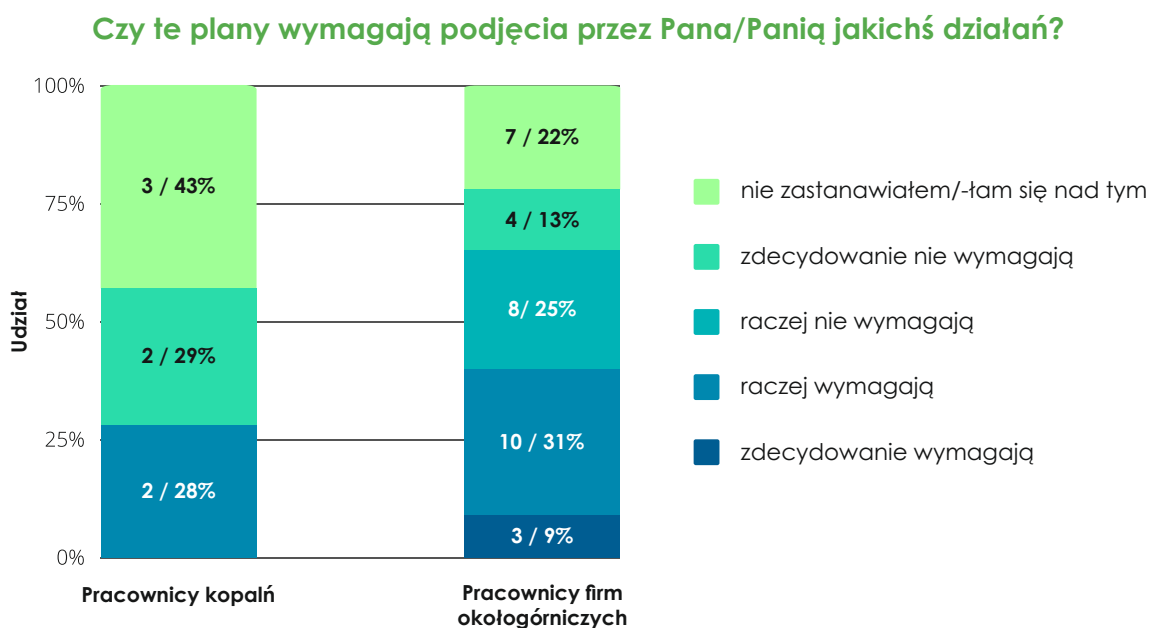
Na podstawie uzyskanych wypowiedzi wyciągnięto wnioski, że **pracownicy firm ekologicznych oraz kopalń, deklarujący posiadanie własnych planów dotyczących sfery zawodowej, zamierzają kontynuować zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy, względnie w nowym zakładzie pracy** (w przypadku pracowników kopalń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

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. 26-65 lat znalazły się osoby, które nigdy nie zastanawiały się nad własną przyszłością zawodową i nie posiadają planów w tym zakresie.

## KONIECZNOŚĆ PODJĘCIA DZIAŁAŃ W ZWIĄZKU Z REALIZACJĄ PLANÓW ZAWODOWYCH

Przeprowadzone badanie umożliwiło również określenie, czy realizacja przyjętych planów przez pracowników wymaga podjęcia dodatkowych działań.

**Pracownicy kopalń w zdecydowanie większym stopniu niż pracownicy firm ekologicznych uważają, że realizacja planów zawodowych wymaga od nich podjęcia dodatkowych działań**, co można zobrazować następująco:

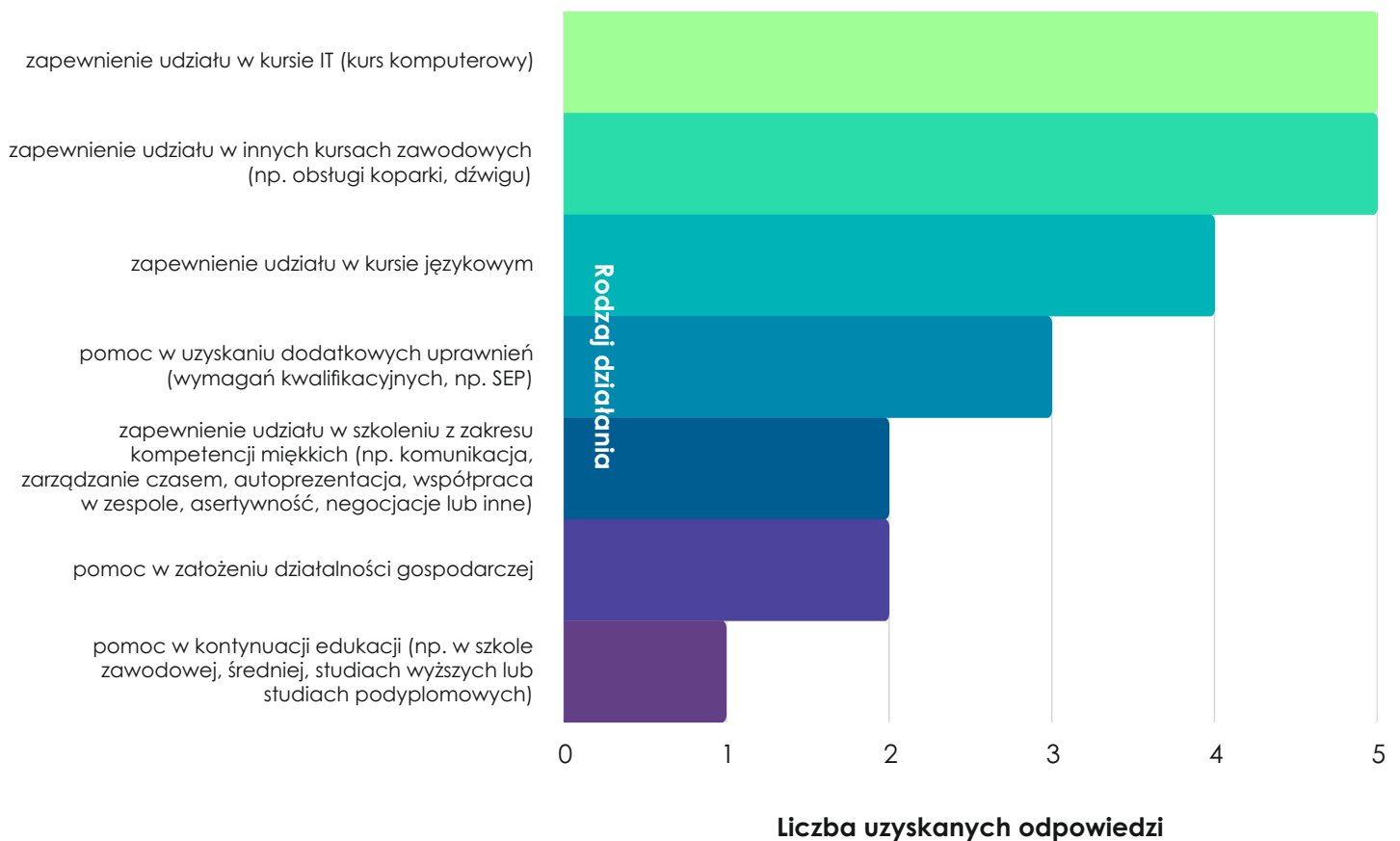


Wśród nielicznych odpowiedzi pracownicy firm okołogórniczych i kopalń, wskazali na konkretne działania niezbędne do realizacji przyjętych przez nich planów zawodowych.

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

Wyniki można przedstawić w następujący sposób:

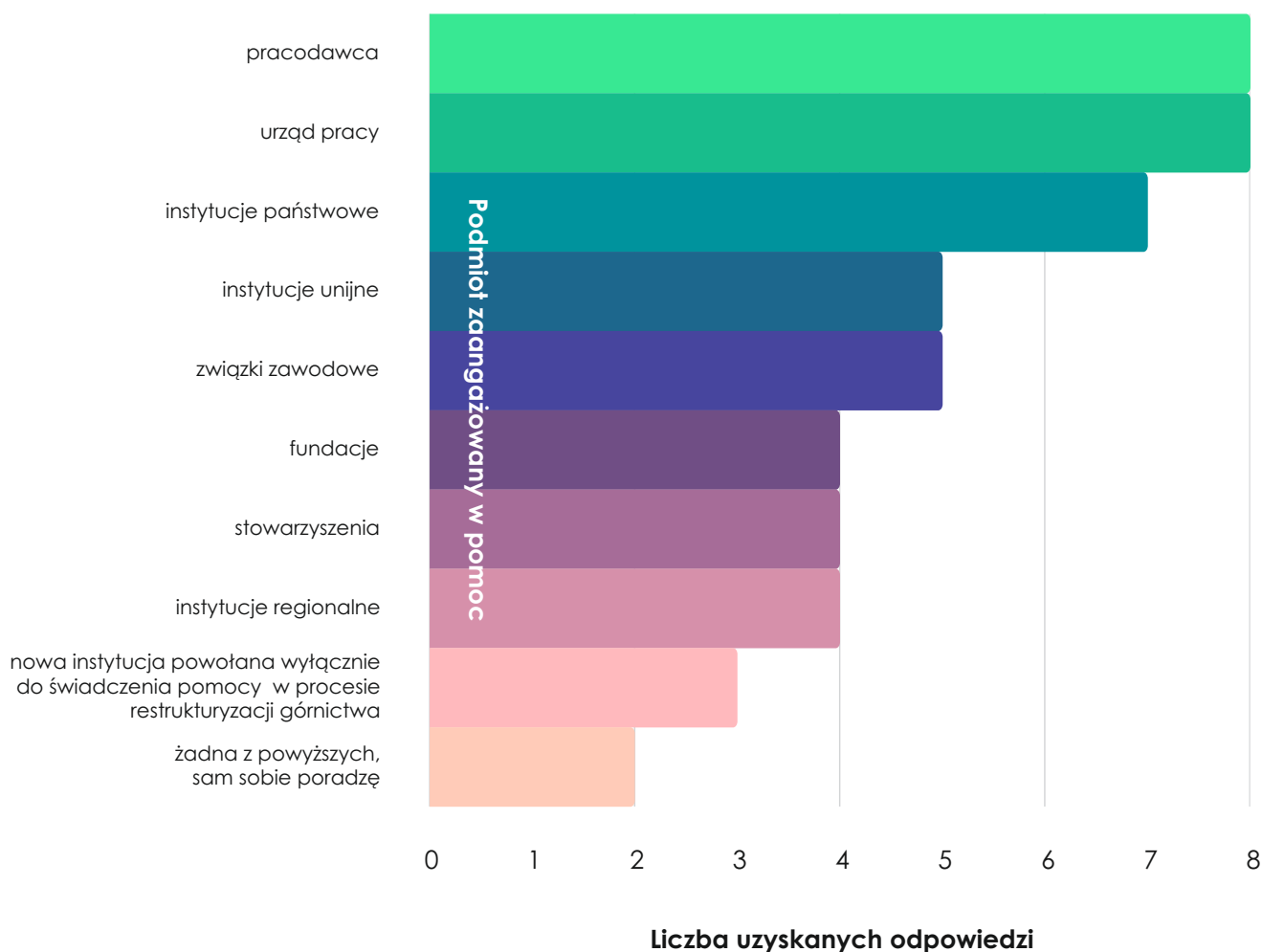
### Jakie konkretne działania ma Pan/Pani na myśli?



## INSTYTUCJE WSPIERAJĄCE DZIAŁANIA PRACOWNIKÓW W REALIZACJI ICH PLANÓW ZAWODOWYCH

W badaniu poproszono respondentów o odpowiedź na pytanie, **jakie instytucje powinny wspierać działania pracowników**. 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 oraz instytucje państwowe**. Rozkład odpowiedzi można zobrazować następująco:

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



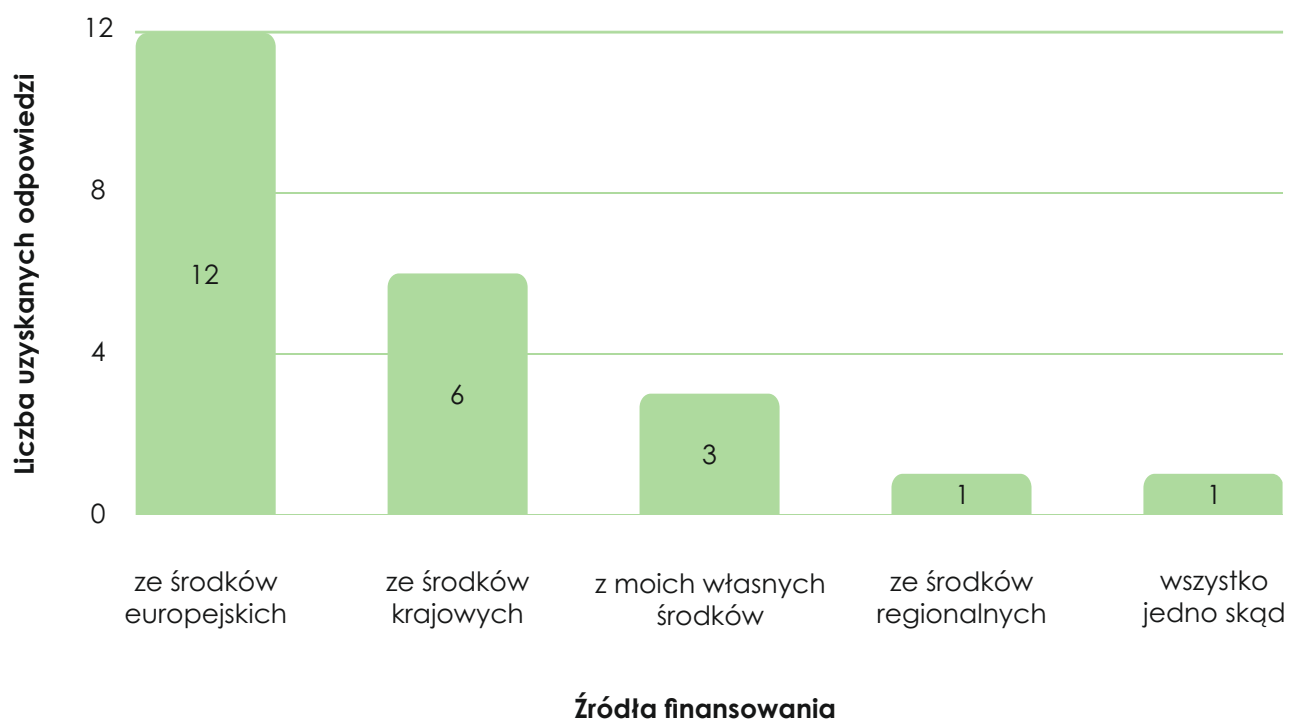
## FINANSOWANIE DZIAŁAŃ MAJĄCYCH NA CELU REALIZACJĘ PLANÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW

W badaniu poproszono respondentów o odpowiedź na pytanie **kto powinien te działania pracowników finansować**.

Osoby biorące udział w badaniu **najczęściej wskazywały na środki europejskie, a następnie środki krajowe** 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.

Odpowiedzi można zobrazować następująco:

## Z jakich źródeł powinny zostać sfinansowane te działania?

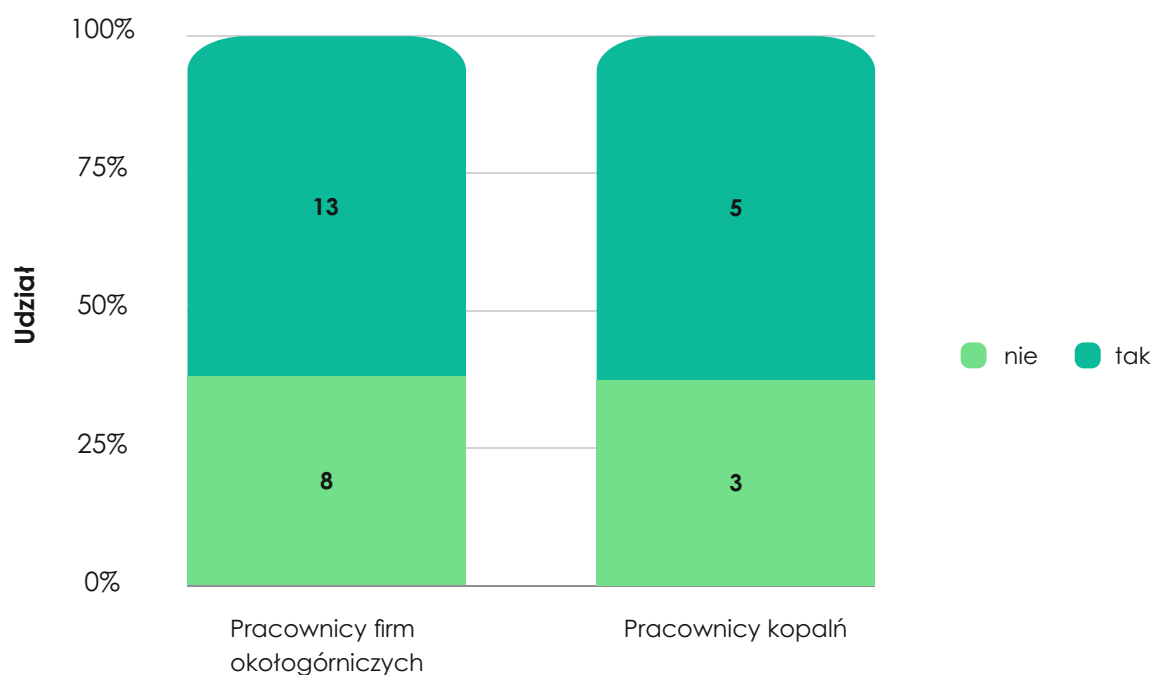


## OCZEKIWANIA DOTYCZĄCE DODATKOWEGO WSPARCIA W ZWIĄZKU Z PLANOWANĄ ZMIANĄ SYTUACJI ZAWODOWEJ

Zespół badawczy, chciał także poznać opinie respondentów na temat oczekiwań odnośnie dodatkowego wsparcia (prócz planów, które już respondenci powzięli samodzielnie).

Z przeprowadzonego badania wynika, że większość pracowników firm okołogórniczych, jak i kopalń - sygnalizuje potrzebę uzyskania dodatkowego wsparcia. Zobrazowano to na wykresie:

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

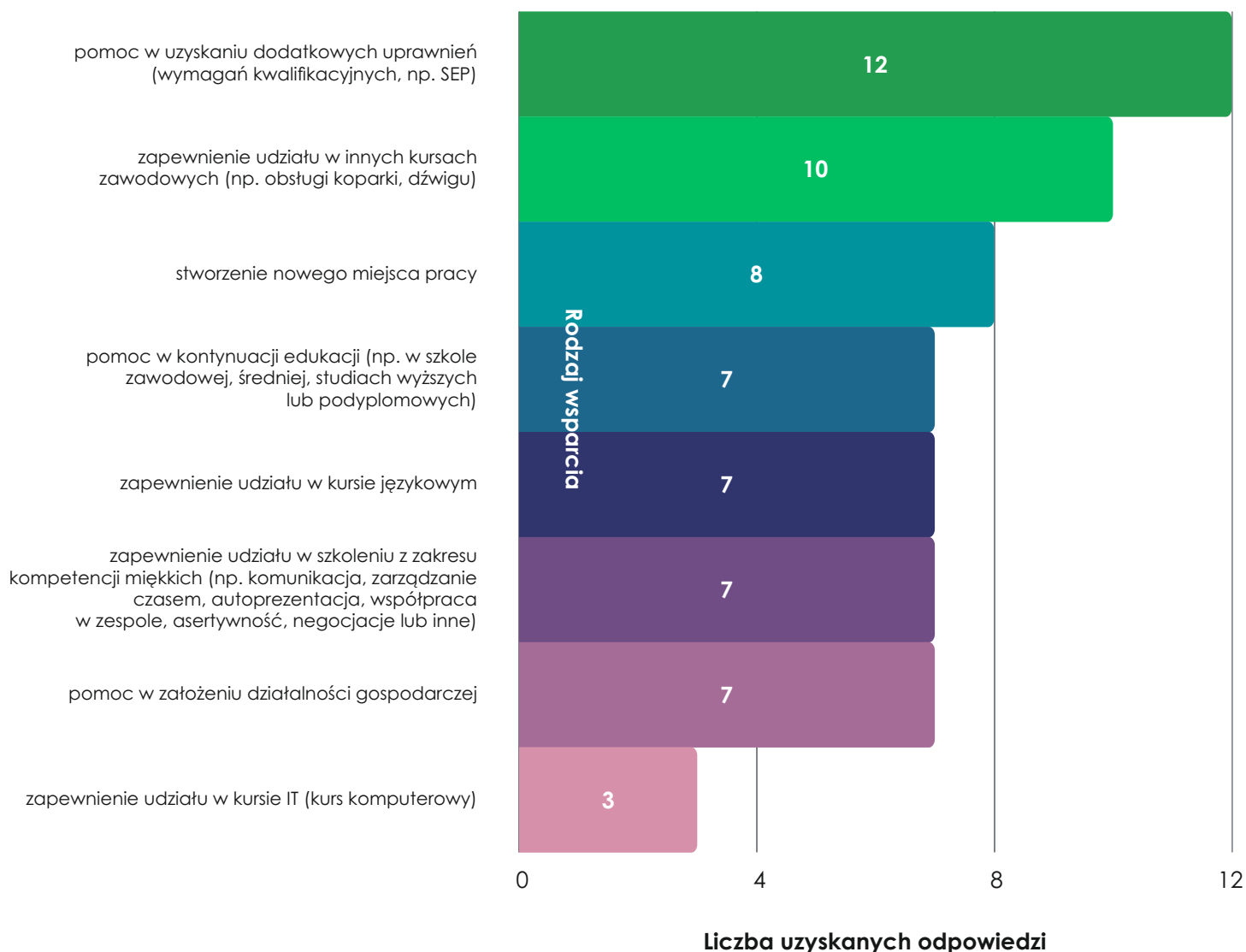


Następnie ustalono **jakiego konkretnie dodatkowego wsparcia** oczekują respondenci. Odpowiedzi respondentów są zróżnicowane. Można jednak dostrzec, że badani pracownicy najczęściej wskazywali **pomoc w uzyskaniu dodatkowych uprawnień** (wymagań kwalifikacyjnych, np. SEP). Inną oczekiwaną przez respondentów formą pomocy są: **udział w kursach zawodowych i stworzenie nowego miejsca pracy**. Rozkład odpowiedzi zobrazować można następująco:





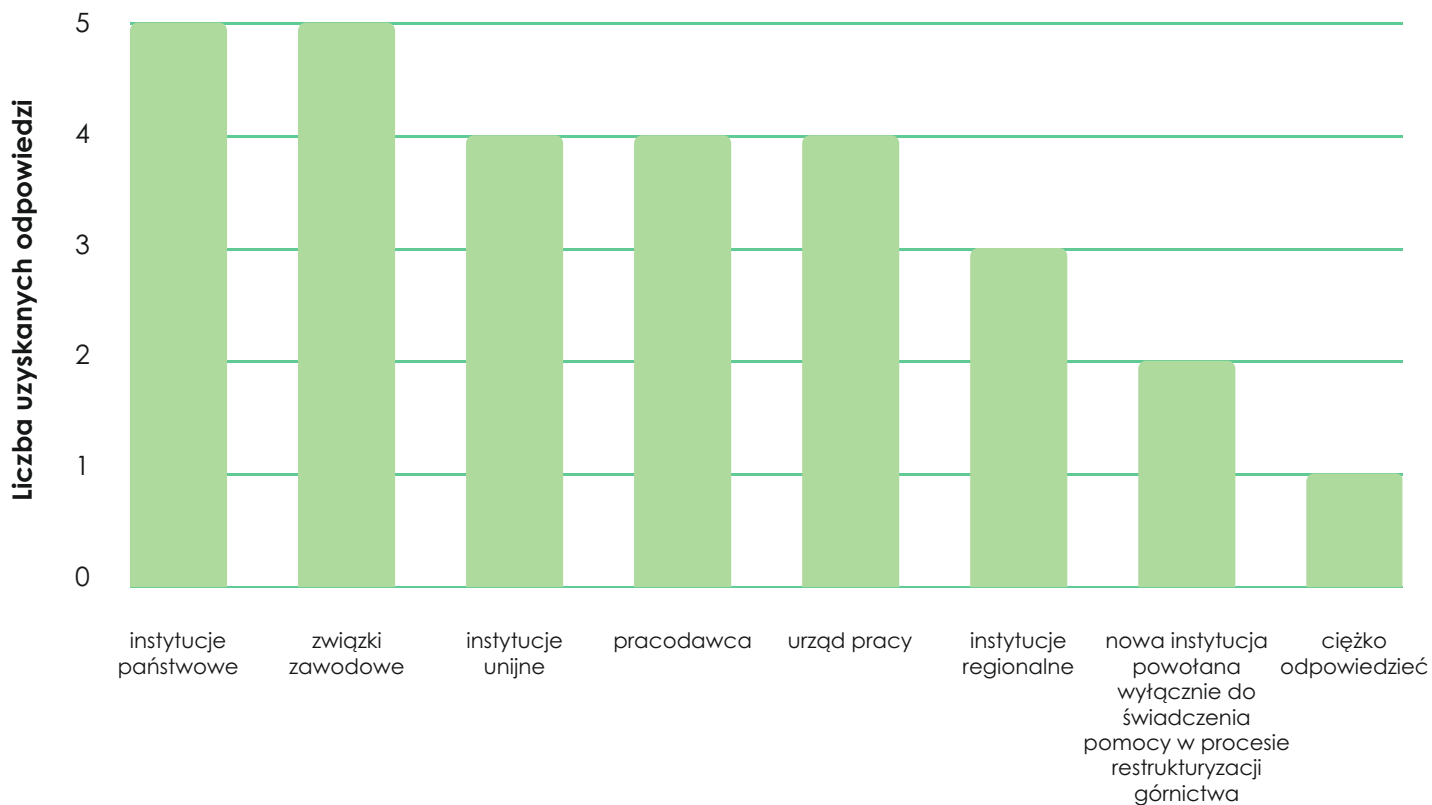
## Jakie konkretnie wsparcie ma Pan/Pani na myśli?



Ustalono także **jakie podmioty powinny organizować dodatkowe wsparcie.**

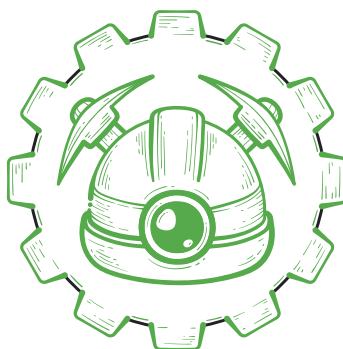
Wśród podmiotów, które powinny zaangażować się w udzielenie dodatkowego wsparcia pracownikom firm okołogórnicznych i kopalń w realizacji ich planów zawodowych, **badani najczęściej wskazywali instytucje państwowe i związki zawodowe**, co obrazuje wykres:

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

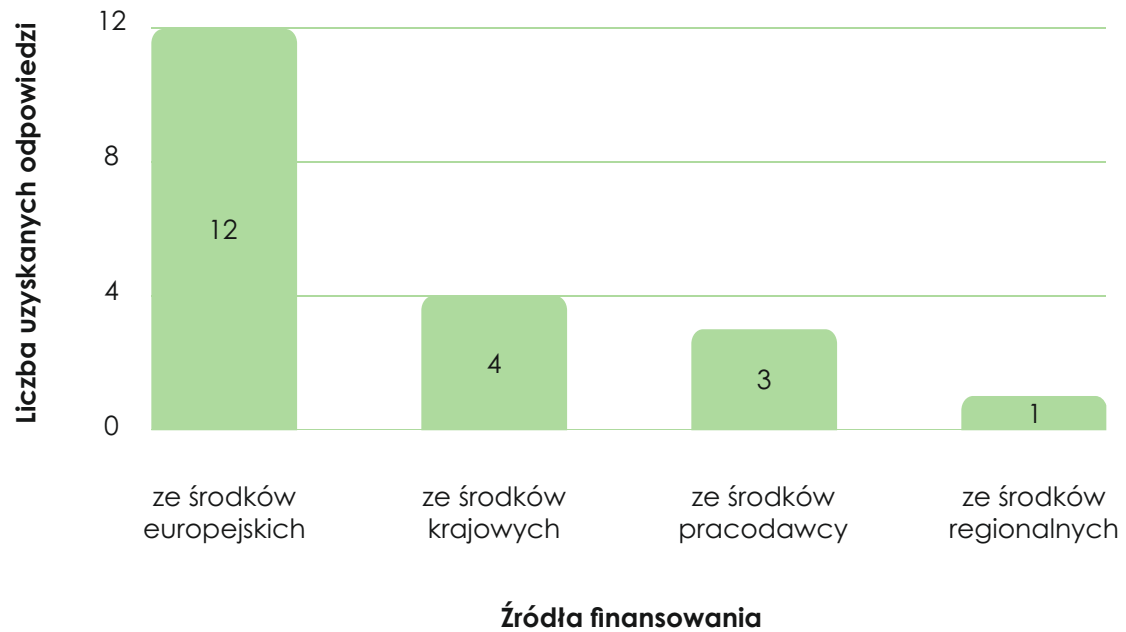


### Podmiot zaangażowany w pomoc

Dopytano także o oczekiwania odnośnie **źródeł finansowania** tych działań. Jako główne źródło finansowania dodatkowych działań, mających na celu realizację planów zawodowych, badani pracownicy firm okołogórnicznych i kopalń wskazywali **przede wszystkim środki europejskie**. Pozostałe źródła finansowania wymieniane były znacznie rzadziej. Dane można przedstawić następująco:



### Z jakich środków powinny zostać sfinansowane te działania?



## SYTUACJA PRACOWNIKÓW, KTÓRZY NIE POSIADAJĄ PLANÓW ZAWODOWYCH NA PRZYSZŁOŚĆ

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

### Wnioski dotyczące braku planów pracowników firm okołogórniczych

Pracownicy firm okołogórniczych, nie posiadają własnych planów zawodowych na przyszłość w związku procesem 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.

## Wnioski dotyczące braku planów 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:

- ▶ przekonanie o możliwości uzyskania świadczeń emerytalnych na kopalni,
- ▶ brak zasadności formułowania takich planów w warunkach wysokiej nieprzewidywalności przyszłości, która występuje obecnie w zakresie polityki energetycznej.

## POSTAWA PRACOWNIKÓW WOBEC ZMIAN

Na podstawie przeprowadzonego badania można wyciągnąć następujące wnioski dotyczące postaw respondentów:

Wnioski dotyczące **postaw pracowników firm okołogórnich:**

- ▶ Pracownicy firm okołogórnich, 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.
- ▶ Pracownicy firm okołogórnich, 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.
- ▶ 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 **postaw pracowników kopalń:**

- ▶ 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.
- ▶ Pracownicy kopalń, którzy nie posiadają wiedzy na temat planowanych zmian w zakładzie pracy, krytycznie wypowiadają się na temat braku 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.

## **EMOCJE PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE ZE ZMIANAMI W ZAKŁADZIE PRACY**

Podsumowując emocje, jakimi dzielili się respondenci, można wysnuć następujące wnioski:

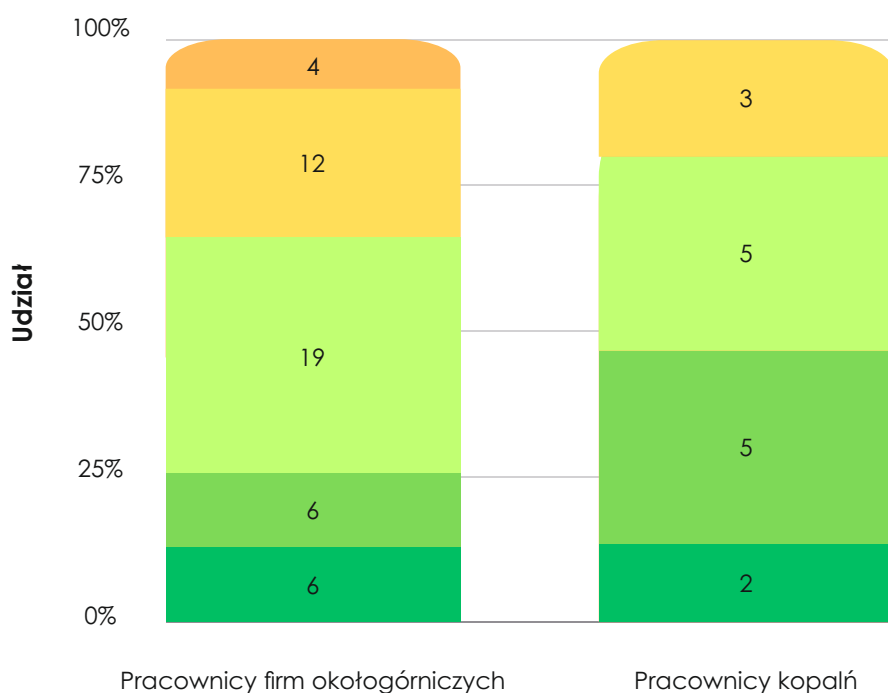
- ▶ Większość pracowników firm okołogórniczych i kopalń, deklarujących posiadanie wiedzy na temat planowanych zmian w zakładzie pracy, jak i tych, którzy czują się niedoinformowani w tym zakresie, odczuwa z tego powodu negatywne emocje takie jak: lęk, obawę czy niepokój.
- ▶ Mniejsza część pracowników firm i kopalń posiadających wiedzę o planowanych zmianach w zakładzie pracy, jak też nieposiadających tej wiedzy nie wyrażała żadnych emocji.
- ▶ 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).

## NASTAWIENIE PRACOWNIKÓW DO ZMIANY ICH SYTUACJI ZAWODOWEJ

Przeprowadzone badanie umożliwiło określenie **nastawienia pracowników** firm okołogórniczych i kopalń do zmiany sytuacji zawodowej.

Największy udział zarówno w strukturze badanych osób z kopalń, jak i 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. Zobaczyć można to w następujący sposób:

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



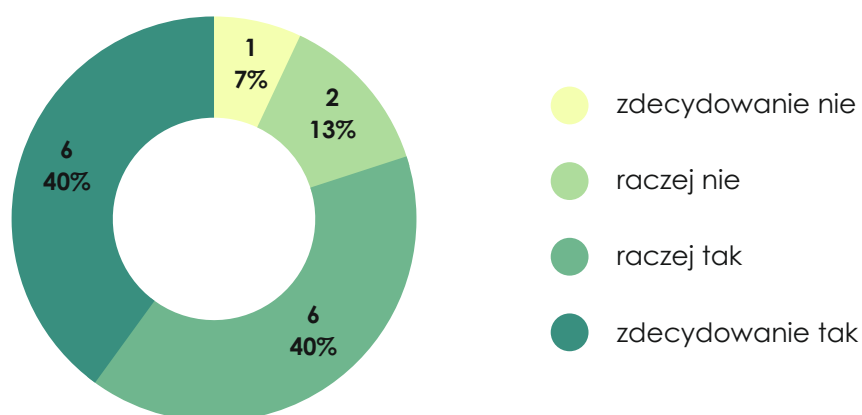
- są one mi obojętne
- postrzegam te zmiany zdecydowanie negatywnie
- postrzegam te zmiany raczej negatywnie
- postrzegam te zmiany raczej pozytywnie
- postrzegam te zmiany zdecydowanie pozytywnie

## 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.

Biorący udział w badaniu **pracownicy kopalń w większości** odpowiedzieli, że **są skłonni podjąć pracę poza branżą wydobywczą**. Rozkład wyników można przedstawić następująco:

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



## PODSUMOWANIE

Przeprowadzone badanie pozwoliło zorientować się w planach i oczekiwaniach pracowników kopalń i firm okołogórniczych. Respondenci podzielili się swoimi obawami i nadziejami związanymi z tym, że transformacja energetyczna na Śląsku może zmienić sytuację ich zakładów pracy, a także ich osobistą sytuację zawodową.

Zespół badawczy ma nadzieję, że przeprowadzone badanie, sporządzony raport oraz niniejsza broszura syntetycznie przedstawiają zdiagnozowane problemy, a pochylenie się nad nimi przedstawiciele różnych instytucji przy wsparciu organizacji związkowych, pozwoli pracownikom łatwiej przejść przez ten niełatwy proces.