



Regionalne
Obserwatorium
Procesu Transformacji



Wizja i plany głównych interesariuszy wobec wyzwań dekarbonizacji regionu związanych z funkcjonowaniem firm okołogórnich i przyszłości ich pracowników



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

Wprowadzenie

Niniejsza broszura jest syntetycznym opracowaniem wyników badania pt. „Wizja i plany głównych interesariuszy wobec wyzwań dekarbonizacji regionu związanych z funkcjonowaniem firm okołogórnicznych i przyszłości ich pracowników”. Badanie zostało przeprowadzone 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, którego Liderem jest Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego. Realizatorem badania był Związek Zawodowy Górników w Polsce – Partner Projektu.

Badanie prezentowane w niniejszym broszurze wykonał zespół badawczy w składzie: inż. Bożena Gawryluk, mgr Joanna Górczyńska, mgr Dorota Wiktorowska pod kierownictwem dra Marcina Tomeckiego w okresie 10 miesięcy tj. od sierpnia 2022 r. do maja 2023 r. Za konsultację merytoryczną z ramienia Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego odpowiedzialna była dr Dominika Błasiak.

Termin badania miał niewątpliwą wpływ na uzyskane wyniki, ponieważ wojna na Ukrainie spowodowała zmianę podejścia respondentów do problematyki transformacji energetycznej województwa śląskiego. Sytuacja polityczna spowodowała kryzys energetyczny, a w ślad za nim nagłą i nieoczekiwaną konieczność zwiększenia wydobycia węgla przez polskie kopalnie. Te stochastyczne zmiany wywołały w wielu respondentach poczucie niepewności w zakresie zrealizowania wcześniej przyjętych założeń związanych z wygaszaniem sektora wydobywczego na Śląsku.

Celem głównym badania było:

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

Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem metody jakościowej, techniki wywiadu swobodnego (prowadzonego drogą telefoniczną) z wykorzystaniem narzędzia badawczego w postaci kwestionariusza z dyspozycjami do wywiadu.

Na potrzeby badania przyjęto następującą definicję pojęcia **INTERESARIUSZE**:

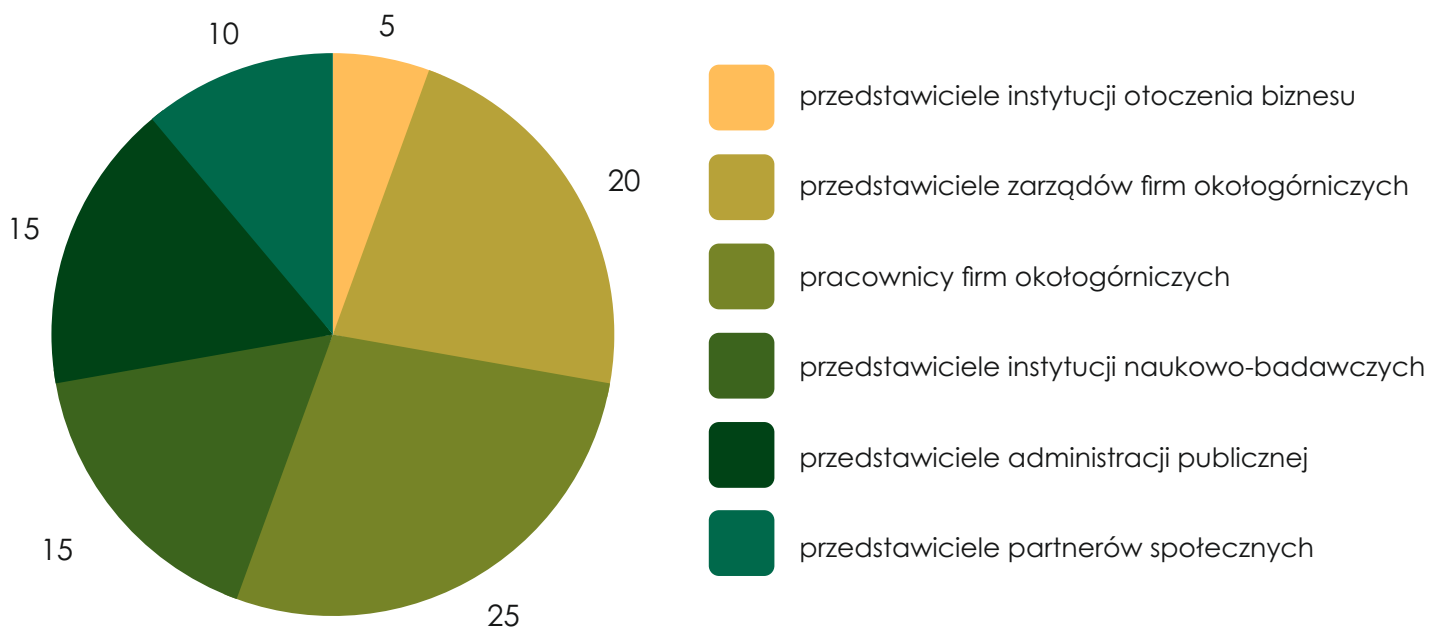
Interesariusze to podmioty lub osoby, mające wpływ, podlegające wpływowi lub uważające, że podlegają wpływowi procesu Sprawiedliwej Transformacji w aspekcie związanym z funkcjonowaniem firm okołogórniczych¹.

Zidentyfikowano następujące grupy interesariuszy działających lub pracujących na terenie województwa śląskiego, którzy stanowili grupę badawczą:

- ▶ pracownicy firm okołogórniczych,
- ▶ przedstawiciele zarządów firm okołogórniczych,
- ▶ związki zawodowe,
- ▶ administracja publiczna,
- ▶ instytucje otoczenia biznesu,
- ▶ przedstawiciele instytucji naukowo-badawczych.

Wielkość próby badawczej określono na poziomie 90-ciu respondentów – przedstawicieli zidentyfikowanych grup wybranych interesariuszy.

¹ PWC, 2021, *Wsparcie w przygotowaniu Terytorialnych Planów Sprawiedliwej Transformacji w Polsce*, Raport 2b - Raport dotyczący zaangażowania interesariuszy z dnia 23 lutego 2021, s. 13.



Źródło: opracowanie własne.

Część 1 – firmy ekologiczne

Wpływ transformacji energetycznej województwa śląskiego na funkcjonowanie firm ekologicznych oraz ich pracowników w opiniach pracowników i przedstawicieli firm ekologicznych – najważniejsze wyniki badania

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

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

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

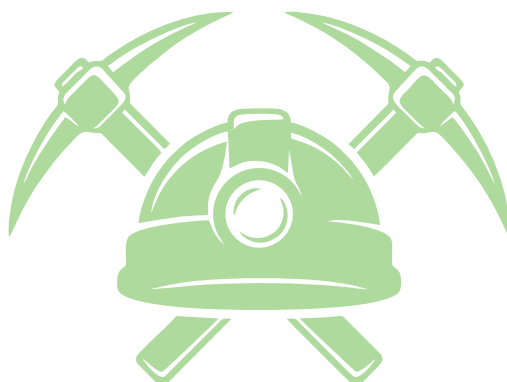
- ▶ konieczność zastosowania nowych technologii (doinwestowania przedsiębiorstwa),
- ▶ ograniczenia świadczonych usług na rzecz kopalń,
- ▶ przekwalifikowanie pracowników.

Dodatkowo badani pracownicy, którzy zgłaszali obawy dotyczące negatywnego wpływu transformacji energetycznej na firmy okołogórnicze uzasadniali to:

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

Wśród badanych pracowników, jak i przedstawicieli zarządów firm okołogórniczych niektóre osoby wyraziły pogląd, że transformacja energetyczna nie będzie miała wpływu na ich przedsiębiorstwo, powołując się na:

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



Działania firm okologicznych podjęte w celu niwelowania negatywnych skutków transformacji energetycznej

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

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

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

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

Część badanych w ogóle nie posiada żadnej wiedzy na temat planowanych działań ze strony pracodawców.

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

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

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

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

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

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

- ▶ firm okołogórniczych,
- ▶ związków zawodowych,
- ▶ administracji publicznej,
- ▶ instytucji otoczenia biznesu
- ▶ oraz instytucji naukowo-badawczych.

Kryteria wsparcia firm okołogórniczych

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

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

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

Zdaniem respondentów wsparciem powinny zostać objęte następujące typy firm okołogórniczych:

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

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

- ▶ obniżenie przychodów wykazane w latach poprzednich w kontekście dostaw lub świadczenia usług dla przedsiębiorstw górniczych,
- ▶ procentowy udział obrotu z działalności związanej ze współpracą z kopalniami, i spółkami węglowymi,

- ▶ wielkość zatrudnienia,
- ▶ czas trwania działalności okołogórnicznej lub doświadczenie wykazane za pomocą udokumentowanych referencji,
- ▶ bariery wejścia na inny rynek.

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

Formy wsparcia firm okołogórnicznych

Badani uznali za zasadne następujące formy wsparcia finansowego:

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

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

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

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

Zaangażowanie instytucji w realizację działań wspierających firmy okołogórnice

Zdecydowana większość respondentów reprezentujących pięć badanych grup wskazała, że działania te powinny być realizowane na poziomie samorządu wojewódzkiego przez Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego. Z kolei zaś instytucje samorządowe powinny być wspierane przez:

- ▶ właściwe ministerstwa tj. Ministerstwo Aktywów Państwowych, Ministerstwo Środowiska i inne,
- ▶ instytucje państwowe, które w swoich zadaniach mają procesy związane z restrukturyzacją górnictwa,
- ▶ instytucje lokalne posiadające kompetencje z zakresu ochrony klimatu i środowiska.

Ramy czasowe organizacji wsparcia dla firm ekologicznych

W poglądach przedstawicieli firm ekologicznych, przedstawicieli administracji publicznej oraz instytucji otoczenia biznesu dominowały dwie opinie:

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

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

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

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

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



Wizja i plany włączenia się interesariuszy w działania łagodzące negatywne skutki transformacji dla firm okołogórnich

Badanie umożliwiło rozpoznanie potencjalnych możliwości w zakresie wsparcia łagodzenia negatywnych skutków procesu transformacji energetycznej przez związki zawodowe, administracje publiczne, instytucje otoczenia biznesu oraz instytucje naukowo-badawcze.

W tym zakresie badani deklarowali plany, które zaprezentowano w podziale na instytucje udzielające pomocy.

Rodzaj interesariusza

Rodzaj działania

Związek zawodowy (partner społeczny)

- ▶ działania zmierzające do wypracowania programów dotyczących sprawiedliwej transformacji województwa śląskiego
- ▶ udział w posiedzeniach instytucji krajowych, zespołów merytorycznych funkcjonujących przy ministerstwach, a zajmujących się problematyką transformacji gospodarki,
- ▶ udział w procesach negocjacyjnych na różnych poziomach bilateralnego i trójstronnego dialogu społecznego,
- ▶ wspieranie procesów szkoleniowych skierowanych do pracowników,
- ▶ wsparcie FO w możliwościach rozwoju i kontaktach z innymi podmiotami,
- ▶ udział w spotkaniach z przedstawicielami firm okołogórnich w celu omówienia bieżących problemów, wymiany doświadczeń m.in. w kontekście transformacji.

Administracja publiczna

- ▶ dzierżawa lub sprzedaż na rzecz FO terenów przemysłowych,
- ▶ udzielanie ulg i zwolnień podatkowych w podatku od nieruchomości i innych daninach,
- ▶ uzbrojenie terenu pod konkretną działalność – przygotowanie nowych terenów inwestycyjnych,
- ▶ udostępnianie lokali komunalnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej na preferencyjnych warunkach,
- ▶ działania pomocowe „miękkie” tj. konsultacje i dyskusje.

Instytucje otoczenia biznesu

- ▶ działania wdrażające programy dotacyjne,
- ▶ wsparcie doradcze dla sektora górniczego,
- ▶ udzielanie pożyczek, wdrażanie środków europejskich i krajowych,
- ▶ monitorowanie rynku pracy na poziomie potrzeb zatrudnieniowych,
- ▶ analiza i monitoring sytuacji w województwie śląskim w przemyśle górniczym – wsparcie informacjami analitycznymi,
- ▶ dostarczanie informacji gospodarczych.

Instytucje naukowo-badawcze

- ▶ wspieranie współpracy między uczelniami a miejscami odbywania praktyk studenckich, w tym w FO,
- ▶ możliwości opracowania opinii eksperckich przez niezależnych ekspertów,
- ▶ wsparcie na płaszczyźnie badawczej,
- ▶ możliwość przygotowania programów szkoleń,
- ▶ prowadzenie studiów podyplomowych dostosowanych do zgłaszanych potrzeb na rynku pracy,
- ▶ doradztwo i przygotowanie projektów,
- ▶ działalność konsultingowa.

Źródło: opracowanie własne.

Część 2 – pracownicy firm okołogórniczych

Wizja i plany interesariuszy dotyczące organizacji wsparcia dla pracowników firm okołogórniczych – najważniejsze wyniki badania

Ważna część badania dotyczyła aspektu ludzkiego, czyli wsparcia pracowników, którzy na skutek przeobrażeń transformacyjnych, mogą stracić dotychczasowe zatrudnienie. Taka sytuacja wiąże się z koniecznością przekwalifikowania się, a nawet zmiany miejsca pracy. O wyrażenie opinii na ten temat poproszono wszystkich respondentów.

Kryteria wsparcia pracowników firm okołogórniczych

Większość ogółu respondentów uznała, że ewentualna pomoc powinna zostać skierowana wyłącznie do części pracowników firm okołogórniczych, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji na rynku pracy, będącej konsekwencją transformacji energetycznej.

Zasadniczymi powodami takiego podejścia jest według respondentów:

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

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

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

Dodatkowo niektórzy przedstawiciele administracji publicznej wskazywali na kryteria takie jak:

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

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

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

Formy wsparcia pracowników firm ekologicznych

W zakresie wsparcia finansowego nieliczni badani zaproponowali następujące instrumenty:

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

Jak wynika z badania, zdecydowana większość respondentów podchodzi z dużą ostrożnością do udzielania wsparcia finansowego. Respondenci często odwoływali się do negatywnych doświadczeń związanych z transformacją polskiego górnictwa w drugiej połowie lat 90-tych XX wieku. W przypadku ogółu respondentów wsparcie finansowe oceniane jest krytycznie i może ono znaleźć zastosowanie wyłącznie w wyjątkowych przypadkach.

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

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

Zaangażowanie instytucji w realizację działań wspierających pracowników firm ekologicznych

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

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

- ▶ związków zawodowych,
- ▶ pracodawców,
- ▶ organizacji pozarządowych (fundacji, stowarzyszeń, itp.).

Optymalne ramy czasowe organizacji wsparcia pracowników firm ekologicznych

Opinie respondentów dotyczące proponowanego momentu, w którym należałoby zaoferować wsparcie pracownikom firm ekologicznych w związku z procesem dekarbonizacji są mocno zróżnicowane. Respondenci wskazywali na następujące momenty, w których byłoby najkorzystniejsze podjęcie działań łagodzących negatywne skutki procesu transformacji:

- ▶ możliwie jak najszybciej,
- ▶ za kilka lat,
- ▶ na rok wcześniej przed zwolnieniem,

- ▶ w momencie, gdy pracownicy tracą pracę,
- ▶ gdy zajdzie taka potrzeba,
- ▶ z uwzględnieniem zapisów Umowy społecznej.

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

Wiedza na temat skutecznych działań wspierających pracowników firm okołogórnich w warunkach transformacji

W celu stworzenia systemu wsparcia dla pracowników firm okołogórnich przydatne może okazać się poznanie doświadczeń, związanych z organizacją wsparcia dla zwalnianych pracowników.

Dlatego też, zwrócono się do respondentów o podzielenie się wiedzą na temat działań wspierających i dobrych praktyk. Wyniki przedstawiono w postaci tabeli nr 4.

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

Przykład działania	Dobre praktyki – godne rozważenia w polskich warunkach
Polska – specjalne strefy ekonomiczne	<ul style="list-style-type: none"> ■ rozwiązanie mogące łagodzić przyszłe, potencjalne zagrożenia na rynku pracy
Niemcy – transformacja górnictwa	<ul style="list-style-type: none"> ■ aktywizacja zawodowa i społeczna (pomocą zostały objęte całe rodziny), ■ pomoc w poszukiwaniu pracy, w tym zmiana miejsca zamieszkania (zwiększanie mobilności zawodowej pracowników), ■ aktywne działania rządu dla ochrony miejsc pracy, ■ działania wspierające i zmierzające do pełnego wykorzystania zasobów ludzkich na rynku pracy,

	<ul style="list-style-type: none"> ■ zaangażowanie związków zawodowych w organizowanie działań miękkich, wspierających firmy okołogórniczne i ich pracowników, ■ długoterminowe planowanie transformacji, która ułatwia pracownikom zaplanowanie swojej przyszłości zawodowej (perspektywa 50 lat).
Hiszpania – transformacja górnictwa	<ul style="list-style-type: none"> ■ długoterminowa perspektywa transformacji górnictwa (30 lat), ■ wsparcie finansowe w przekwalifikowaniu pracowników.

Źródło: opracowanie własne w oparciu o wyniki badania

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

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

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

**Działania deklarowane przez interesariuszy celem wsparcia pracowników firm
okologicznych wobec wyzwań procesu transformacji energetycznej**

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

Źródło: opracowanie własne w oparciu o wyniki badania.

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

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

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

Przedstawiciele zarządów firm okołogórniczych postulowali przekwalifikowanie pracowników i dostosowanie ich potrzeb do nowych obszarów działalności.

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

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

Wnioski

Proces transformacji energetycznej województwa śląskiego dotyczy zarówno sektora górniczego, jak również innych branż, które są funkcjonalnie powiązane z górnictwem, w tym licznych firm okołogórniczych prowadzących działalność m.in. w zakresie dostaw produktów i usług dla kopalń.

Wdrożenie transformacji energetycznej doprowadzi do istotnych zmian, które mogą mieć negatywny wpływ zarówno na firmy okołogórnictwa, jak również na ich pracowników. Problem ten ma zatem wymiar zarówno społeczny, jak i gospodarczy.

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

I. Wnioski wstępne:

- 1.** Transformacja energetyczna będzie miała negatywny wpływ na przedsiębiorstwa z otoczenia górnictwa i doprowadzi do konieczności: redukcji zatrudnienia, przekształcenia profilu działalności oraz w niektórych przypadkach likwidacji przedsiębiorstwa.
- 2.** Konieczne jest dostosowanie posiadanych zasobów firm okołogórnictwa do nowych technologii i zapewnienie możliwości przekwalifikowania pracowników.
- 3.** Wśród przedstawicieli zarządów przedsiębiorstw oraz pracowników firm okołogórnictwa występuje poczucie niepewności związanej z dalszymi losami transformacji energetycznej województwa śląskiego. Są one powiązane z deficytem informacji ze strony rządu, co do dalszych zamierzeń związanych z procesem transformacji. Sytuacja ta utrudnia podjęcie decyzji odnoszących się do przyszłości biznesowej, czy też zawodowej.

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

- 1.** Pomoc dla firm otoczenia górnictwa, powinna zostać skierowana wyłącznie do części firm okołogórnictwa. W tym celu niezbędne jest przeprowadzenie szczegółowych analiz, mających na celu zdefiniowanie pojęcia: „firma okołogórnictwa” dla zapewnienia maksymalnej efektywności interwencji publicznej.

2. Do wykazu podmiotów objętych wsparciem należy zaliczyć przedsiębiorstwa świadczące usługi i wytwarzające produkty bezpośrednio dla sektora górnictwa, jak też jednostki naukowo-badawcze, realizujące usługi eksperckie dla górnictwa.
3. Wśród kryteriów (przesłanek) warunkujących wsparcie dla firm należy uwzględnić kryteria przychodowe, wielkość zatrudnienia i czas trwania działalności gospodarczej.
4. Wsparcie finansowe, kierowane do firm okołogórnicznych, powinno być skoncentrowane głównie na dofinansowaniu przebranżowienia działalności, zmian w stosowanej technologii, doposażeniu stanowisk pracy oraz refinansowaniu zatrudnienia pracowników.
5. Wsparcie finansowe powinno być udzielane w formie dotacji i pożyczek. Jednakże ramy zastosowania tego typu instrumentów finansowych powinny być szczegółowo zweryfikowane, aby nie doprowadzić do niecelowego wydatkowania środków publicznych.
6. Wśród form wsparcia pozafinansowego należy zapewnić firmom okołogórnicznym: pomoc w przeszkoleniu pracowników, wsparcie w otwieraniu innych rynków zbytu, działania informacyjne dotyczące podejmowanych przedsięwzięć związanych z wdrażaniem procesu transformacji.
7. Działania pomocowe skierowane do firm okołogórnicznych powinny być podejmowane na poziomie samorządu wojewódzkiego, ale koordynowane oraz wspierane z poziomu krajowego przez instytucje rządowe.
8. Główne propozycje zapisów w *Załączniku nr 4 do Umowy społecznej* odnoszą się do zapewnienia wsparcia w przeprofilowaniu działalności, dofinansowaniu inwestycji w majątek produkcyjny dostosowany do nowych obszarów działalności gospodarczej oraz pomoc w przekwalifikowaniu pracowników w sposób dostosowany do potrzeb przedsiębiorstw.

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

1. Opracowanie systemu wsparcia dla pracowników firm okołogórniczych, przy czym pomoc ta powinna zostać skierowana do osób najbardziej zagrożonych procesem transformacji.
2. Zastosowanie dwóch głównych kryteriów, warunkujących udzielenie pomocy pracownikom firm zaplecza górniczego: wiek pracownika oraz specyfikę posiadanych przez niego kompetencji zawodowych i potencjalnych trudności w przebranżowieniu.
3. Zaoferowanie pracownikom firm okołogórniczych wsparcia zindywidualizowanego, ale z uwzględnieniem mechanizmu wsparcia grupowego dla podobnych grup odbiorców.
4. Udzielenie zagrożonym pracownikom pomocy finansowej, jak i niefinansowej, z tym, że zaoferowanie finansowych instrumentów pomocowych powinno nastąpić wyłącznie w sytuacjach wyjątkowych.
5. Wśród form pozafinansowego wsparcia pracowników najbardziej oczekiwane są działania w zakresie ich przekwalifikowania, organizacji kursów, szkoleń oraz zapewnienia dostępu do doradztwa zawodowego.
6. Rząd powinien stworzyć system pomocy instytucjonalnej, skierowanej do pracowników firm okołogórniczych. Kompetencje do realizacji konkretnych działań pomocowych powinny zostać oddelegowane na szczebel regionalny i powiatowy z postulowanym zaangażowaniem w ten proces organizacji pozarządowych.

7. Uwzględnienie interesów osób, które są zatrudnione w firmach okołogórniczych i wykonują prace związane bezpośrednio z górnictwem w zapisach w Załączniku nr 4 do Umowy społecznej w zakresie wsparcia dedykowanego pracownikom firm okołogórniczych. Objęcie pracowników firm okołogórniczych analogiczną formą ochrony jak pracowników państwowych kopalń węgla kamiennego.

Podsumowanie

Zrealizowane badanie umożliwiło poznanie opinii przedstawicieli różnych grup interesariuszy procesu transformacji. Związek Zawodowy Górników w Polsce liczy, że wiedza ta posłuży do efektywnego zaprojektowania interwencji publicznej, mającej na celu złagodzenie negatywnych konsekwencji procesu transformacji energetycznej województwa śląskiego dla firm okołogórniczych i ich pracowników.

