



Regionalne
Obserwatorium
Procesu Transformacji



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



Fundusze
Europejskie
Program Regionalny



Rzeczpospolita
Polska



Śląskie.



Regionalne
Obserwatorium
Procesu Transformacji

Unia Europejska
Europejski Fundusz
Rozwoju Regionalnego



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

Od lipca 2022 r. do maja 2023 r. zespół badawczy Związku Zawodowego Górników w Polsce przeprowadził badanie na temat *Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórnicznych wobec oferty outplacementowej w związku z planowaną dekarbonizacją*.

Broszura z badania została opracowana 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). Liderem projektu jest Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego.

Badanie wykonał zespół badawczy w składzie: inż. Bożena Gawryluk, mgr Joanna Górczyńska, dr Marcin Tomecki, dr hab. Adam Bartoszek, prof. UŚ, pod kierownictwem mgr Doroty Wiktorowskiej. Za konsultację merytoryczną ze strony Śląskiego Urzędu Marszałkowskiego odpowiedzialna była dr Dominika Błasiak.

Sformułowano następujący **cel badania**:

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

Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem metody ilościowej. W tym zakresie wykorzystano technikę badania ankietowego, a procedurę badania oparto na zastosowaniu:

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

W badaniu wzięło udział 1162 respondentów, w tym 389 pracowników zakładów górniczych, tj. 33,5% ankietowanych oraz 773 pracowników firm okołogórniczych, czyli 66,5% respondentów.

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

Wstęp

Proces transformacji energetycznej zmierza do oparcia gospodarki na wykorzystaniu źródeł tzw. „czystej” energii. Dotyka on w szczególnym stopniu regiony, w których zatrudnienie i działalność gospodarcza opierają się na wydobywaniu węgla.

Jednym z takich regionów jest województwo śląskie, które stanowi największy obszar górniczy Unii Europejskiej. Szacowana liczba pracowników zatrudnionych w kopalniach i firmach zaplecza górniczego województwa śląskiego wynosi ok. 183 273 pracowników (w tym ok. 120 000 pracowników firm okołogórniczych oraz 63 273 pracowników kopalń).

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

Z tego powodu zasadnym jest poznanie oczekiwań pracowników kopalń i firm okołogórniczych wobec oferty outplacementowej w związku z realizacją polityki transformacji energetycznej województwa śląskiego. Związek Zawodowy Górników w Polsce jako organizacja zaangażowana od 1945 roku w sprawy pracownicze podjął się tego zadania. W niniejszym opracowaniu w sposób syntetyczny przedstawiono otrzymane wyniki badania.

Dodać należy, że badanie było prowadzone w okresie od lipca 2022 r. do maja 2023 r., czyli w specyficznych warunkach kryzysu energetycznego wywołanego agresją Federacji Rosyjskiej przeciwko Ukrainie. Wydarzenia te miały niewątpliwy wpływ na odpowiedzi respondentów, ponieważ zmianie uległa ich optyka, a w wielu przypadkach wywołała wręcz dezorientację.

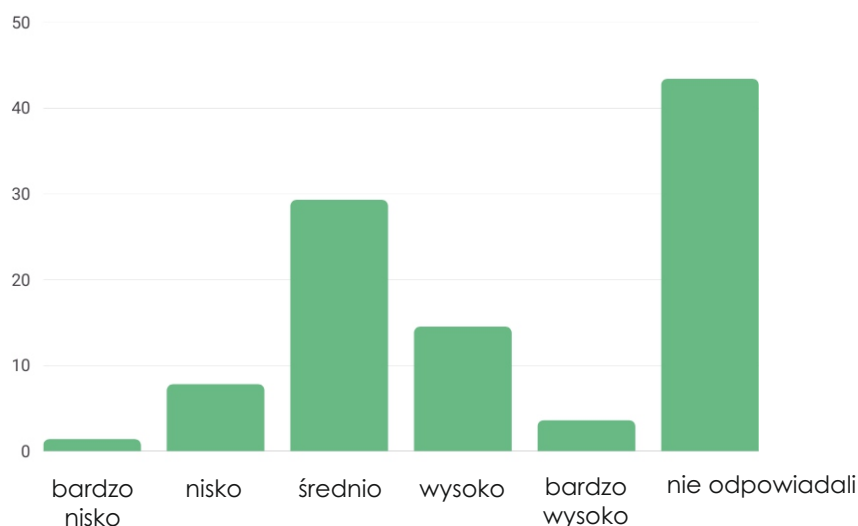
Potencjał zatrudnieniowy pracowników kopalń i firm okołogórniczych

W niniejszym rozdziale przedstawiono wyniki badania, odnoszące się do diagnozy zasobów zatrudnieniowych pracowników kopalń i firm okołogórniczych. Diagnoza ma na celu przedstawienie bieżącej sytuacji w tym zakresie.

Szanse na znalezienie zatrudnienia u nowego pracodawcy

Badanie pozwoliło ustalić, jak w chwili obecnej respondenci oceniają swoje szanse na znalezienie zatrudnienia u nowego pracodawcy. Okazuje się, że pracownicy kopalń bardziej sceptycznie oceniają swoje szanse w znalezieniu nowego miejsca pracy. Różnice rozkładu odpowiedzi obydwu grup badanych nie różnią się w sposób statystycznie istotny.

Ocena szans na znalezienie nowego zatrudnienia a obecne miejsca pracy w sektorze
górnym (dane w %, N = 658)

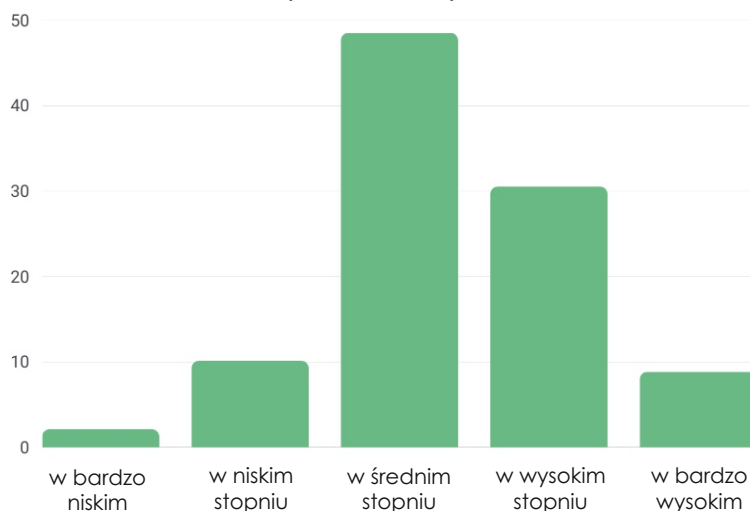


Stopień wykorzystania posiadanego wykształcenia na rynku pracy w przypadku zmiany miejsca pracy

Wyniki badania pokazują nieco słabsze przekonanie pracowników kopalń, pod względem oceny swoich szans na wykorzystanie obecnie posiadanych kwalifikacji na rynku pracy, w przypadku zmiany zatrudnienia. Pracownicy/pracownice z firm okołogórniczych częściej deklarują osiągnięcie tego efektu w bardzo wysokim stopniu, a kadra z kopalń przeważa w deklarowaniu poczucia niskiego i bardzo niskiego stopnia takiego wykorzystania.

Deklarowany stopień wykorzystania na rynku pracy posiadanego wykształcenia, w przypadku zmiany miejsca pracy w opinii badanych załóg sektora górniczego

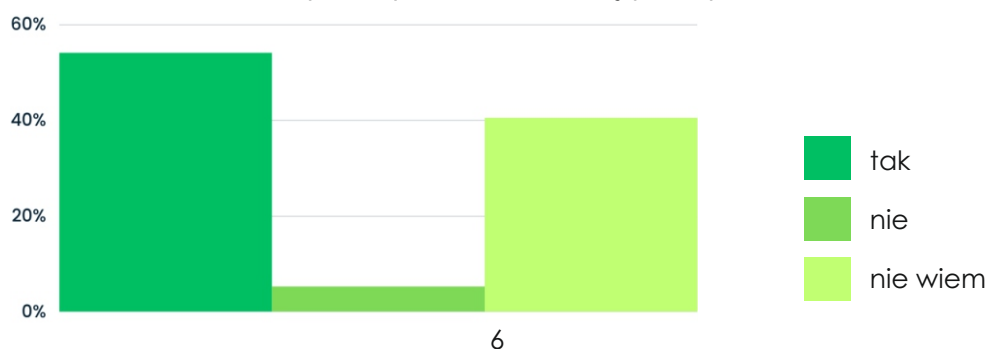
(dane w %)



Wykorzystanie u innego pracodawcy kompetencji zawodowych/umiejętności używanych w obecnej pracy

Większość badanych pracowników kopalń i firm okołogórniczych jest zdania, że wykorzysta w nowej pracy kompetencje zawodowe/umiejętności, którymi aktualnie się posługuje w trakcie pracy zawodowej. Takie odpowiedzi uzyskano od 54,1% respondentów. Odmiennego zdania jest 5,3% badanych. Pozostała grupa tj. 40,5% nie zna odpowiedzi na to pytanie lub jej nie udzieliła.

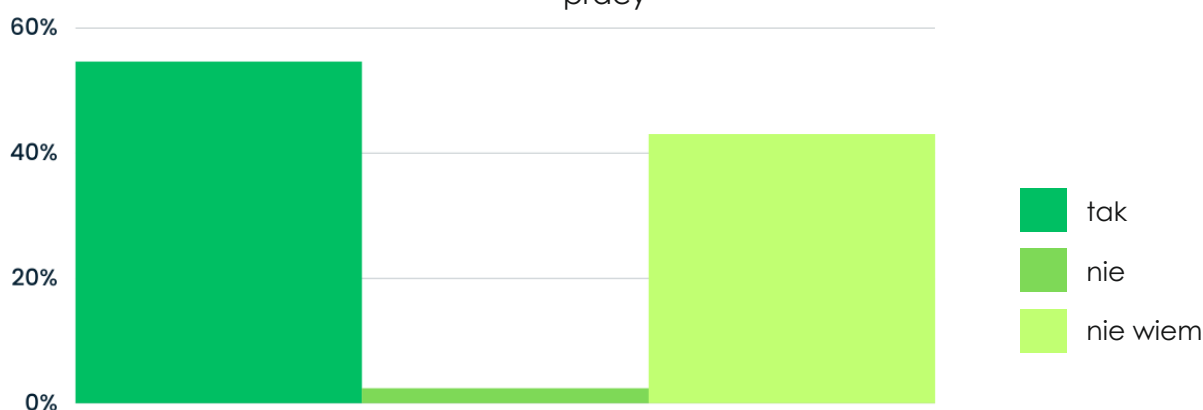
Deklaratywne wykorzystanie u innego pracodawcy kompetencji zawodowych używanych w obecnej pracy



Wykorzystanie u innego pracodawcy kompetencji osobistych tzw. miękkich używanych w obecnej pracy

Wyniki pokazują, że 54,6% badanych uznało, że wykorzysta u nowego pracodawcy kompetencje osobiste (czyli np. umiejętność komunikacji, zarządzania, motywowania innych osób itp.), które stosuje w obecnej pracy. Odpowiedzi negatywne uzyskano od 2,4% respondentów. Pozostali badani tj. 43% nie potrafili tego ocenić - nie wiedzą lub nie udzielili żadnej odpowiedzi.

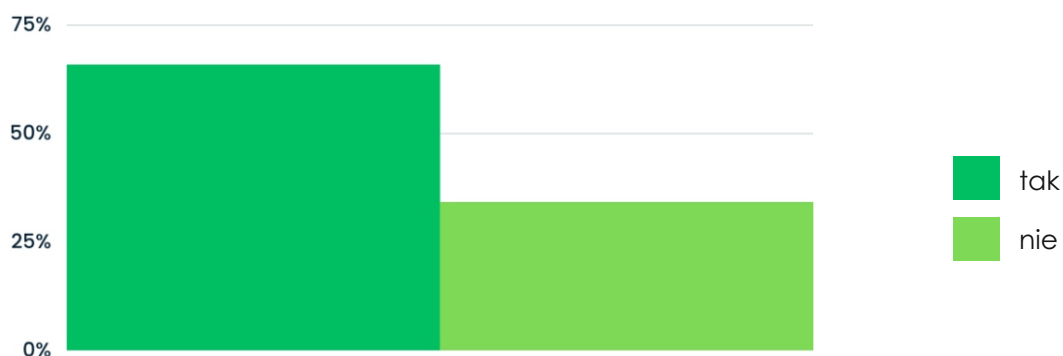
Deklaratywne wykorzystanie u innego pracodawcy kompetencji miękkich używanych w obecnej pracy



Umiejętności samodzielnego poszukiwania pracy

Wśród badanej zbiorowości sektora wydobywczego 65,8% deklaruje, że potrafi samodzielnie szukać nowego zatrudnienia (tj. przygotować CV, pozyskiwać i analizować oferty pracy, odbyć rozmowę kwalifikacyjną). Pozostałe osoby tj. 34,2% deklarują, że nie posiadają takich umiejętności.

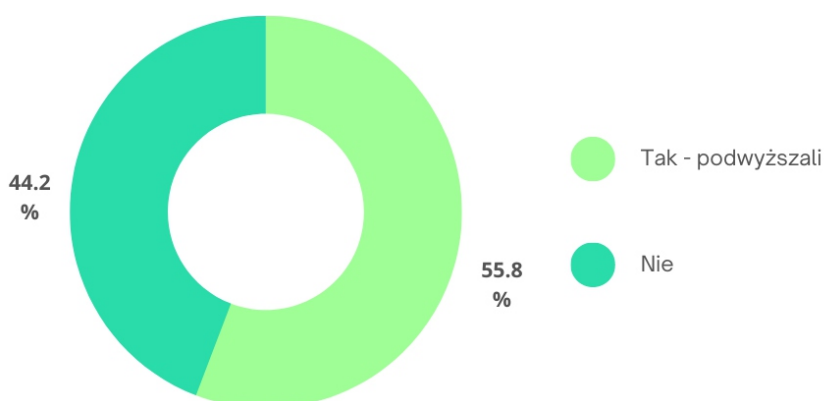
Deklaratywne posiadanie umiejętności samodzielnego poszukiwania pracy



Dokształcanie się pracowników kopalń i firm okołogórniczych

Otrzymane dane wskazują na wysoką aktywność w zakresie dokształcania się przedstawicieli sektora wydobywczego w regionie w ciągu ostatnich 5 lat. Jest ona nieco wyższa wśród kadr kopalni – 60,4% ogółu tej zbiorowości, niż w firmach okołogórniczych - 53,4%. Ogółem poprzez kursy, szkolenia czy studia podnosiło w tym czasie umiejętności i zyskało nowe uprawnienia zawodowe 55,8% badanej zbiorowości.

Deklaracje dotyczące dokształcania się w ciągu ostatnich 5 lat przez pracowników kopalń i firm okołogórniczych (dane w %)

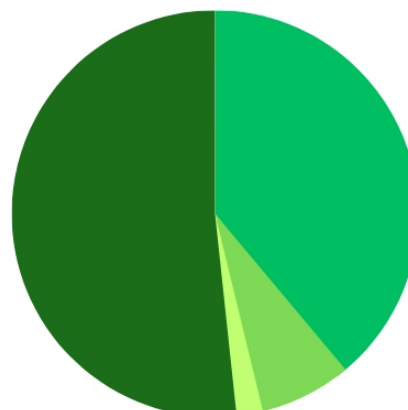


Doświadczenie w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej

Obecnie własną działalność gospodarczą prowadzi ponad 2% pracowników kopalń i firm okołogórniczych, a w przeszłości prowadziło ją ponad 7% badanych. Z kolei nigdy takiej działalności nie prowadziło 38,9% respondentów. Pozostali respondenci nie odpowiedzieli na pytanie.

Czy badani pracownicy sektora górniczego w województwie śląskim zagrożeni utratą pracy kiedykolwiek prowadzili lub prowadzą własną działalność gospodarczą (dane w %, N=658)

- 38.9% - Nie, nigdy nie prowadził/a własnej działalności gospodarczej
- 7.3% - Tak, prowadził/a ją w przeszłości
- 2.1% - Tak, prowadzi taką działalność obecnie i jednocześnie jest zatrudniony/a
- 51.7% - Nie odpowiadało na pytanie



Postawy pracowników kopalń i firm okołogórnich wobec zmian w aktywności zawodowej w związku z transformacją energetyczną

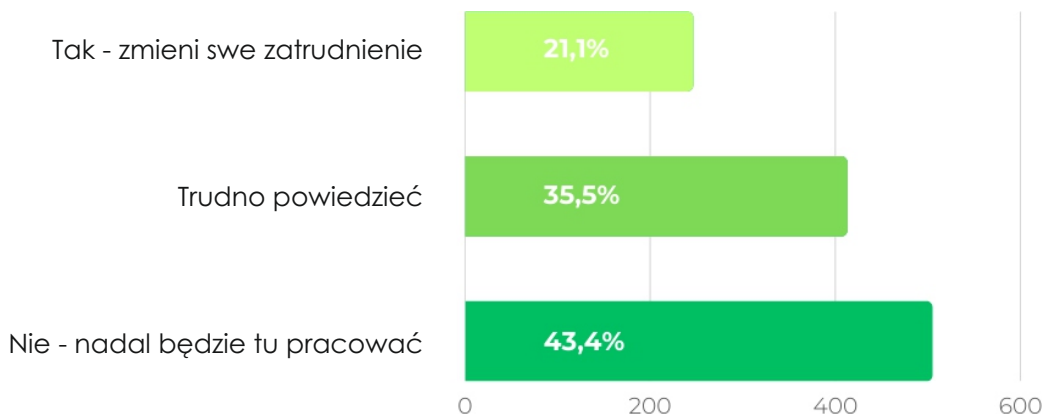
W tej części opracowania, uwaga została skoncentrowana na aspektach dotyczących przyszłości zawodowej pracowników kopalń i firm okołogórnich w związku ze zmianami ich aktywności zawodowej, wywołanymi wdrażaniem procesu transformacji energetycznej województwa śląskiego.

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

Spośród 1162 badanych pracowników kopalń i przedsiębiorstw okołogórnich ponad 40% uważa, że mimo prowadzonej dekarbonizacji w regionie nadal będzie zatrudniona w sektorze górnictwa (ich sytuacja zawodowa nie ulegnie zmianie), 1/5 respondentów jest zdania, że zmieni swoje miejsce pracy, natomiast ponad 1/3 - nie potrafiła udzielić na ten temat jednoznacznej odpowiedzi.

Czy spodziewa się Pan/Pani konieczności podjęcia innej pracy lub zmiany zatrudnienia na rynku pracy? Struktura uzyskanych danych rozkłada się następująco:

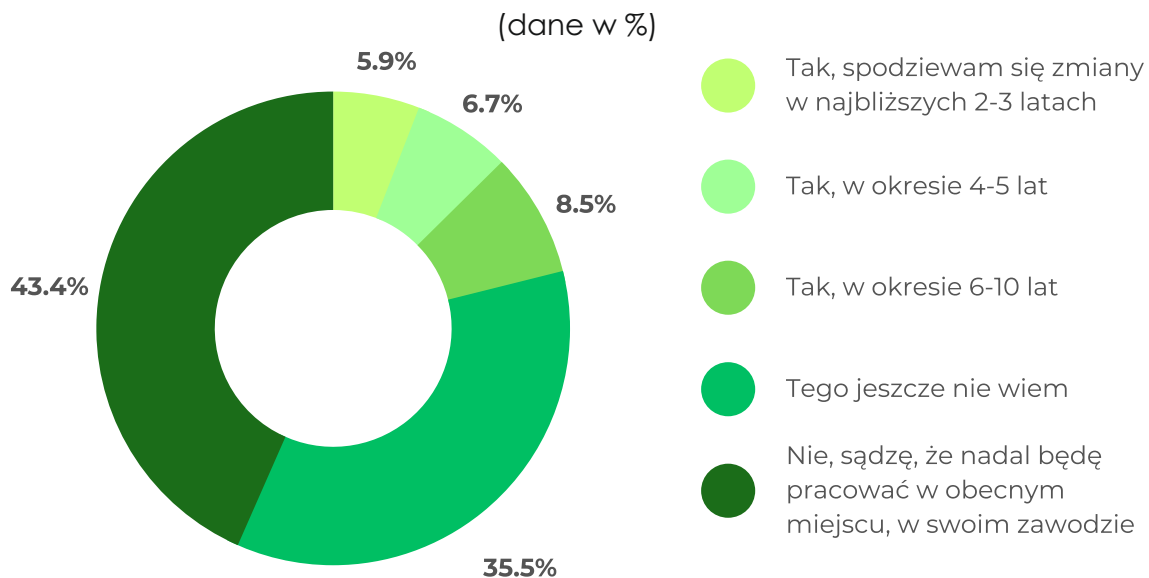
- ▶ 246 pracowników (21,1%) – tak - zmieni swe zatrudnienie,
- ▶ 412 pracowników (35,5%) – trudno powiedzieć,
- ▶ 504 pracowników (43,4%) – nie – nadal będzie tu pracować.



Prognozowany czas utraty zatrudnienia

Zmiany swojego miejsca pracy spodziewa się łącznie jedna piąta zatrudnionej obecnie kadry (23,9% pracowników kopalń i 19,9% z innych firm związanych z branżą wydobywczą). Biorąc pod uwagę czas, w którym respondenci przewidują konieczność zmiany zatrudnienia pracy i odejścia z sektora wydobywczego, to większy odsetek pracowników spodziewa się tego w dalszej przyszłości, tj. 6-10 lat (8,5%), niż w bliższej, tj. 4-5 lat (6,7%) i 2-3 lat (5,9%). Dane te nie różnicują się znacząco statystycznie ze względu na oba typy środowisk pracy.

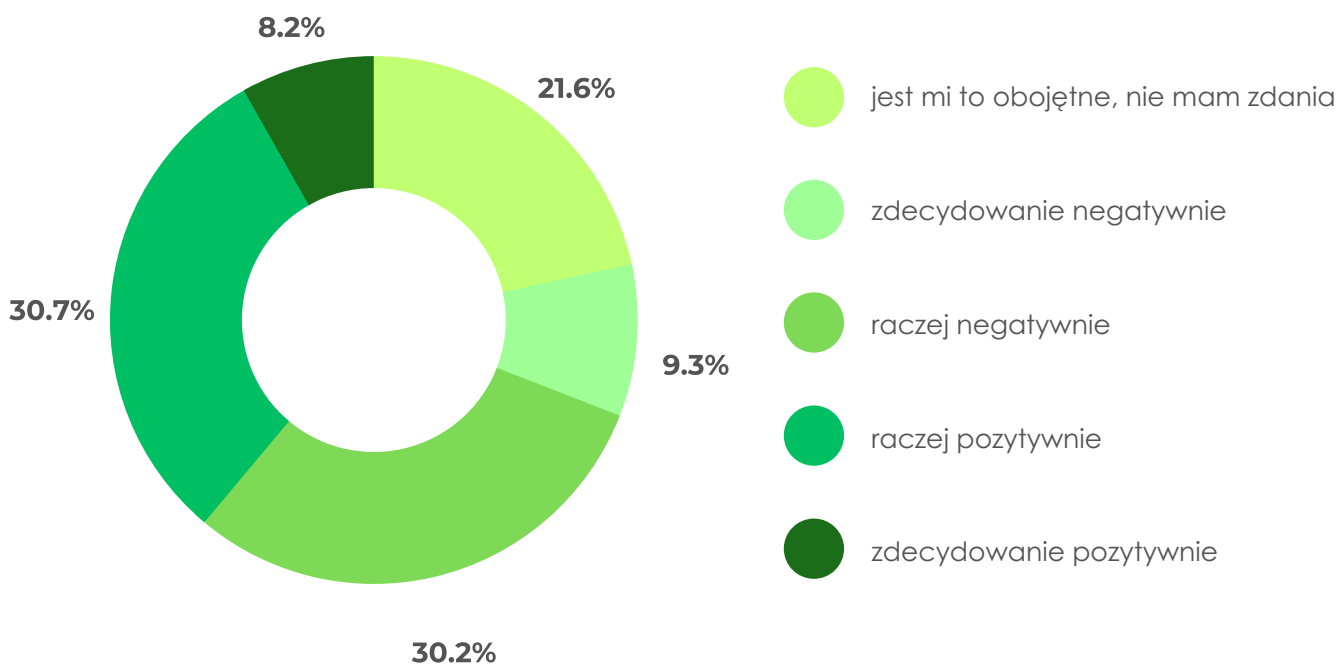
Opinie badanych pracowników na temat okresu, w jakim spodziewają się zmiany miejsca zatrudnienia lub zawodu, w związku z transformacją górnictwa w województwie śląskim



Nastawienie pracowników kopalń i firm okołogórnich do zmiany pracodawcy i zatrudnienia

Niemal jednakowy odsetek pracowników kopalń i przedsiębiorstw okołogórnich, spodziewających się odejścia z sektora wydobywczego (lub niepewnych w tej kwestii) ocenia pozytywnie zmianę pracodawcy (38,9%). Negatywne nastawienie do takich zmian ma 39,5% badanych, zaś 21,6% pracowników ma do tego obojętny stosunek.

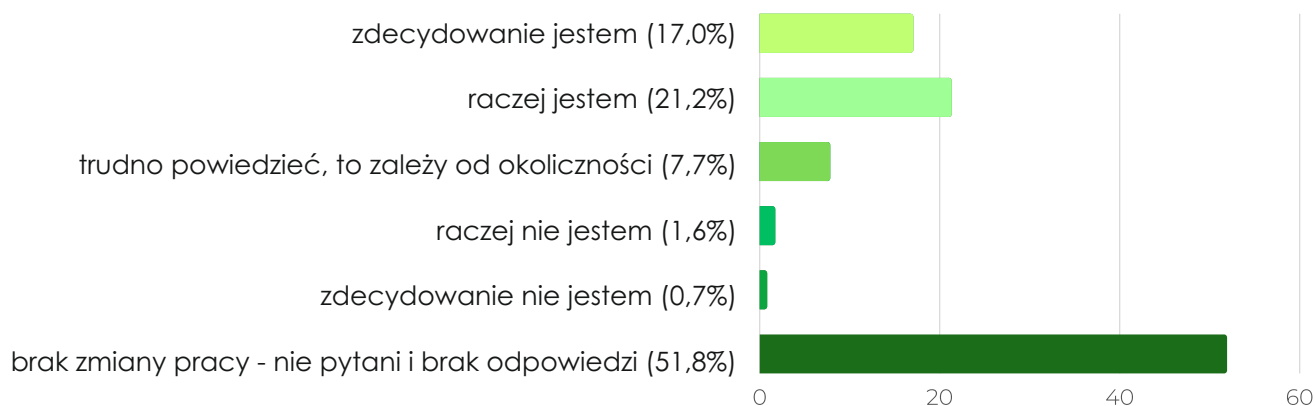
Nastawienie pracowników do utraty dotychczasowego miejsca pracy w wyniku dekarbonizacji gospodarki (dane w %, N=658 osób)



Skłonność pracowników kopalń i firm okołogórniczych do podwyższania swoich kwalifikacji

Spośród badanych pracowników kopalń i firm okołogórniczych 38,2% jest zainteresowanych podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych. Swoją decyzję o dokończaniu około 8% uzależnia od okoliczności. Tylko 2,3% nie jest zainteresowana aktywnością w tym zakresie.

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



Gotowość pracowników kopalń i firm okولوجórnicznych do przekwalifikowania się i przejścia do innych rodzajów zatrudnienia

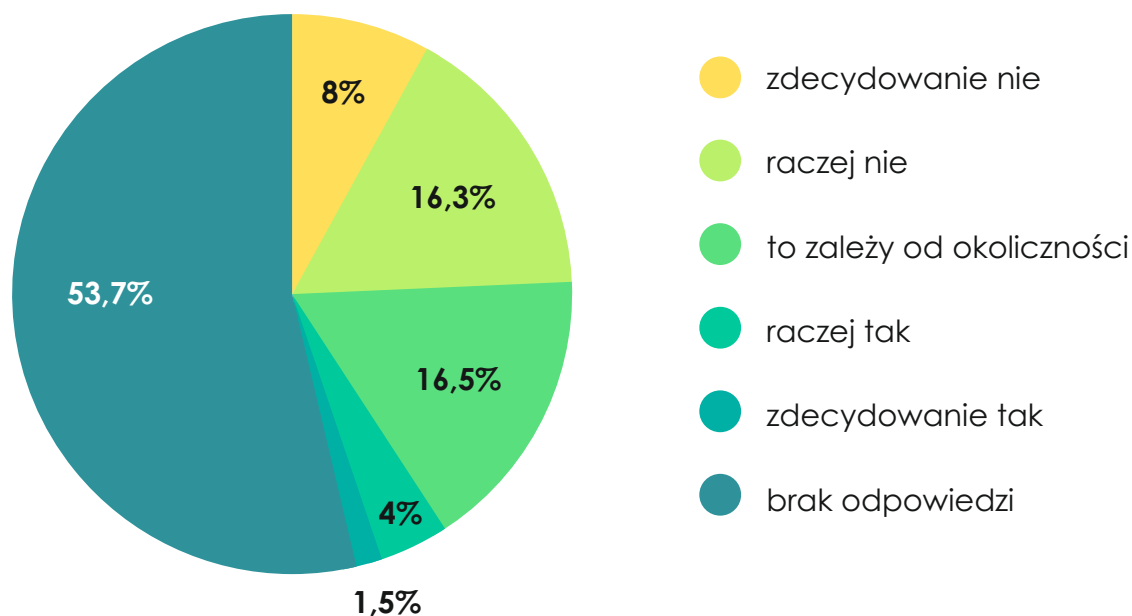
Spośród 1162 badanych pracowników kopalń i firm okولوجórnicznych, prawie 1/3 - 29,5% jest skłonných do zmiany swojego zawodu przez przekwalifikowanie się. Na poziomie kopalń stanowią oni 48,8% kadry zagrożonej ewentualnymi redukcjami, a w firmach z ich otoczenia 53,7% mających poczucie, że mogą być zwolnieni. Ustalono, że w kopalniach zdecydowanie zainteresowani przekwalifikowaniem się stanowią 10,8%, wobec 8,7% takich deklaracji od kadr zatrudnionych w firmach z otoczenia.

Odpowiedzi pracownic/ków, czy w przypadku konieczności zmiany pracodawcy są skłonných do przekwalifikowania się (zmiany zawodu)?



Zainteresowanie pracowników kopalń i firm okولوجórnicznych otwarciem własnej działalności gospodarczej

Spośród badanych pracowników sektora wydobywczego, spodziewających się zmiany pracy jest więcej takich, którzy nie planują w przyszłości otwarcia własnej działalności gospodarczej. Odpowiedzi „zdecydowanie nie” udzieliło ogółem 8,0% respondentów, a „raczej nie” - 16,3%. Zdecydowanych na takie rozwiązanie jest 1,5% ogółu badanych, a raczej zdecydowanych - 4,0% badanych. Założenie działalności gospodarczej w zależności od istniejących okoliczności planuje 16,5% całej próby. Pozostałe osoby nie udzieliły odpowiedzi.



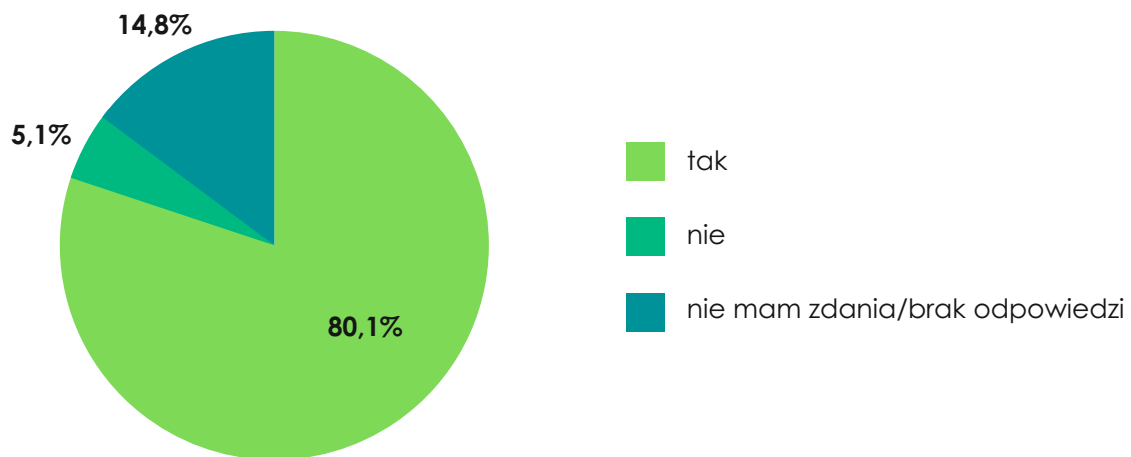
Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórniczych odnośnie wsparcia w zmianie ich aktywności zawodowej

W kolejnej części opracowania zaprezentowano oczekiwania pracowników w zakresie działań outplacementowych, mających doprowadzić do złagodzenia negatywnych skutków transformacji energetycznej i przeprowadzenia jej w sposób sprawiedliwy.

Oczekiwania pracowników w zakresie wsparcia w zmianie aktywności zawodowej

Spśród 658 pracowników, którzy spodziewają się zmiany obecnego zatrudnienia na wsparcie w znalezieniu nowej pracy oczekuje 80,1%, tj. 527 osób. Takie oczekiwania wyrażali częściej respondenci zatrudnieni w firmach okołogórniczych - 82,4%, niż w kopalniach - 75,3%. Nie liczy na otrzymanie takiego wsparcia zaledwie 5,1% pracowników (w tym 7,1% kadry z kopalń i jedynie 3,1% w firmach okołogórniczych). Pozostali badani nie mają zdania lub nie odznaczyli odpowiedzi.

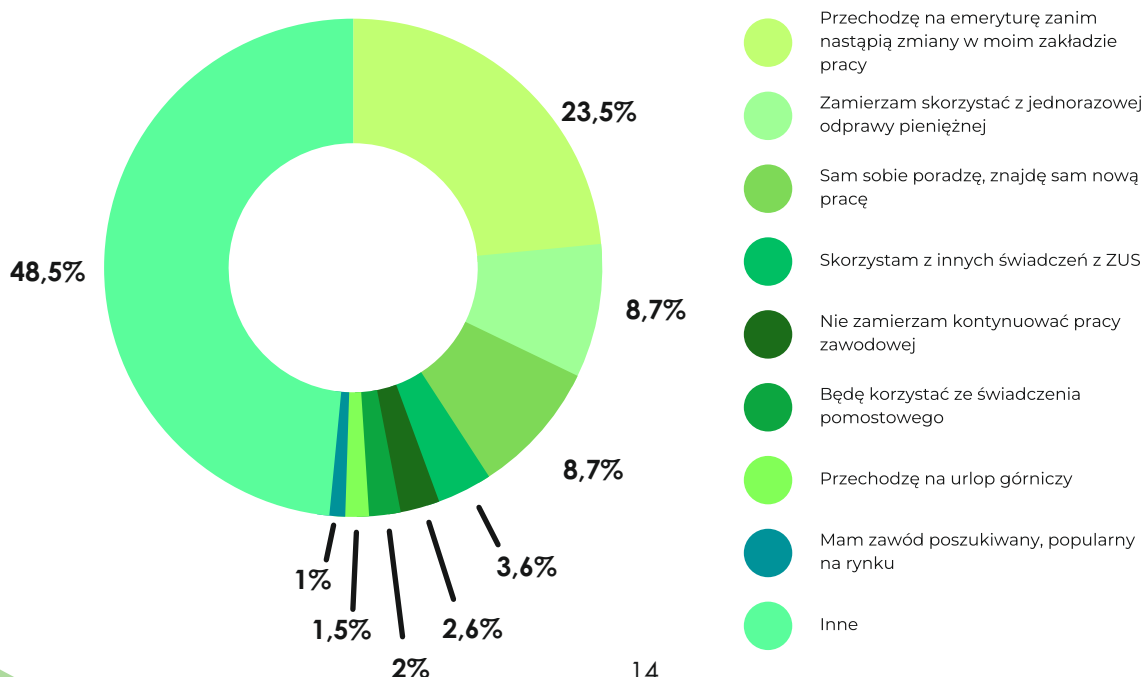
Opinie na temat oczekiwanego wsparcia w zmianie aktywności zawodowej



Powody braku zainteresowania wsparciem w zmianie aktywności zawodowej

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

Uzyskane wskazania w odpowiedzi na pytanie: Dlaczego nie oczekuje Pan/Pani wsparcia?

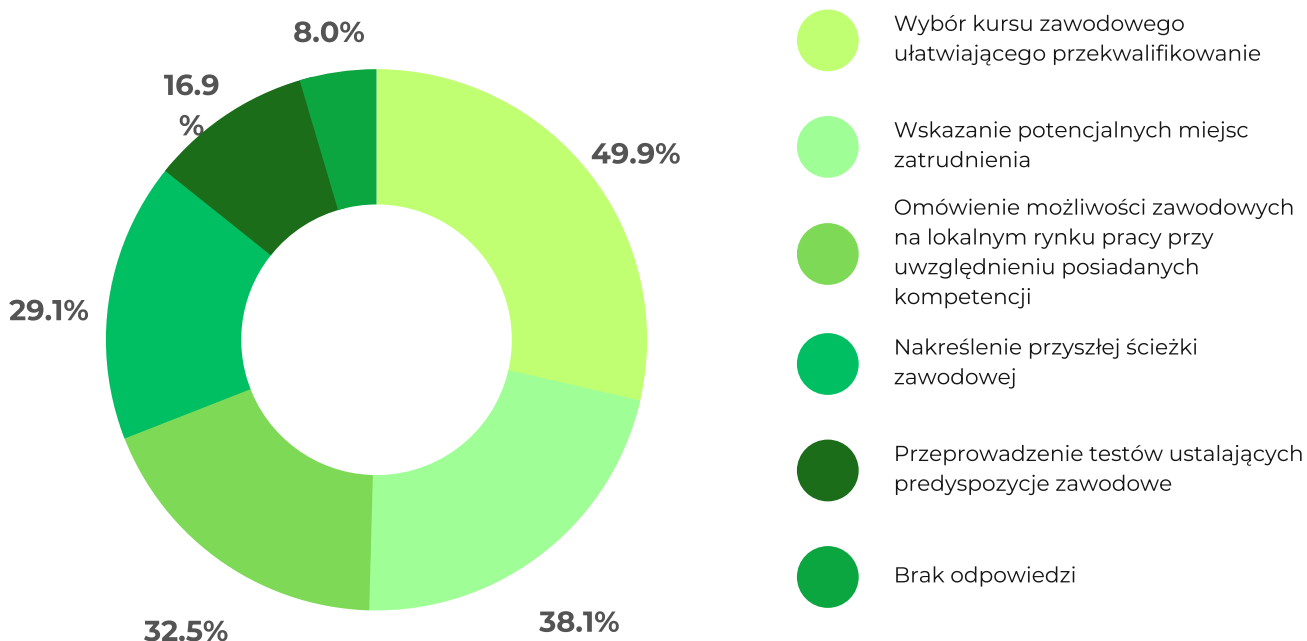


Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórnicznych, objętych transformacją energetyczną wobec wsparcia związanego z doradztwem zawodowym

Spośród 658 badanych dopuszczających ewentualną zmianę zatrudnienia - 276 osób, tj. 41,9% uznaje wspieranie pracowników tracących zatrudnienie poprzez doradztwo zawodowe za „bardzo potrzebne”, a 334 osoby, tj. 50,8% - za „raczej potrzebne”. Stanowi to łącznie 92,7% odpowiedzi twierdzących dotyczących tej formy wsparcia.

Pożądane aspekty doradztwa zawodowego

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



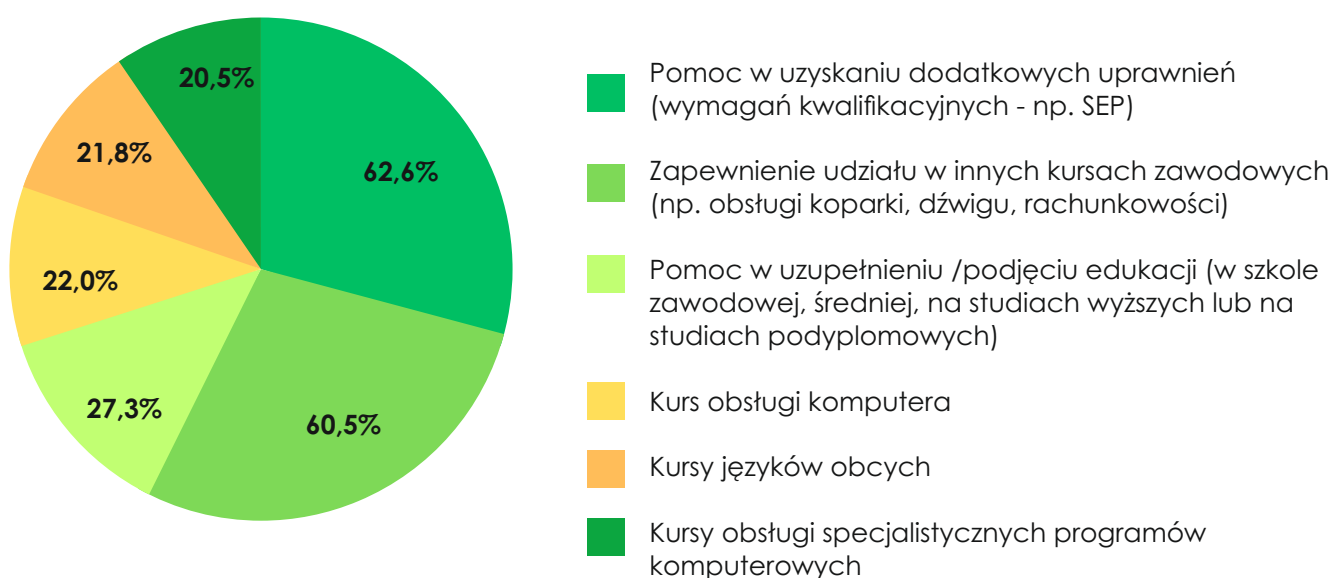
Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórnictwa, objętych transformacją energetyczną wobec wsparcia związanego z przekwalifikowaniem się lub uzupełnieniem kompetencji i kwalifikacji zawodowych

Spośród 1162 badanych pracowników kopalń i przedsiębiorstw okołogórnictwa, ponad 1/3 (35,6%) uważa za bardzo potrzebne wsparcie, w postaci przekwalifikowania lub uzupełnienia kompetencji i kwalifikacji zawodowych, a za „raczej potrzebne” 53,6% ogółu respondentów (co daje łącznie 89,2% odpowiedzi twierdzących), przy 1% stwierdzeń „raczej niepotrzebne”.

Pożądanые rodzaje działań związanych z przekwalifikowaniem lub uzupełnieniem kompetencji zawodowych

Opinie pracowników oczekujących na pomoc w przekwalifikowaniu się na temat preferowanych działań związanych z uzupełnieniem kompetencji zawodowych



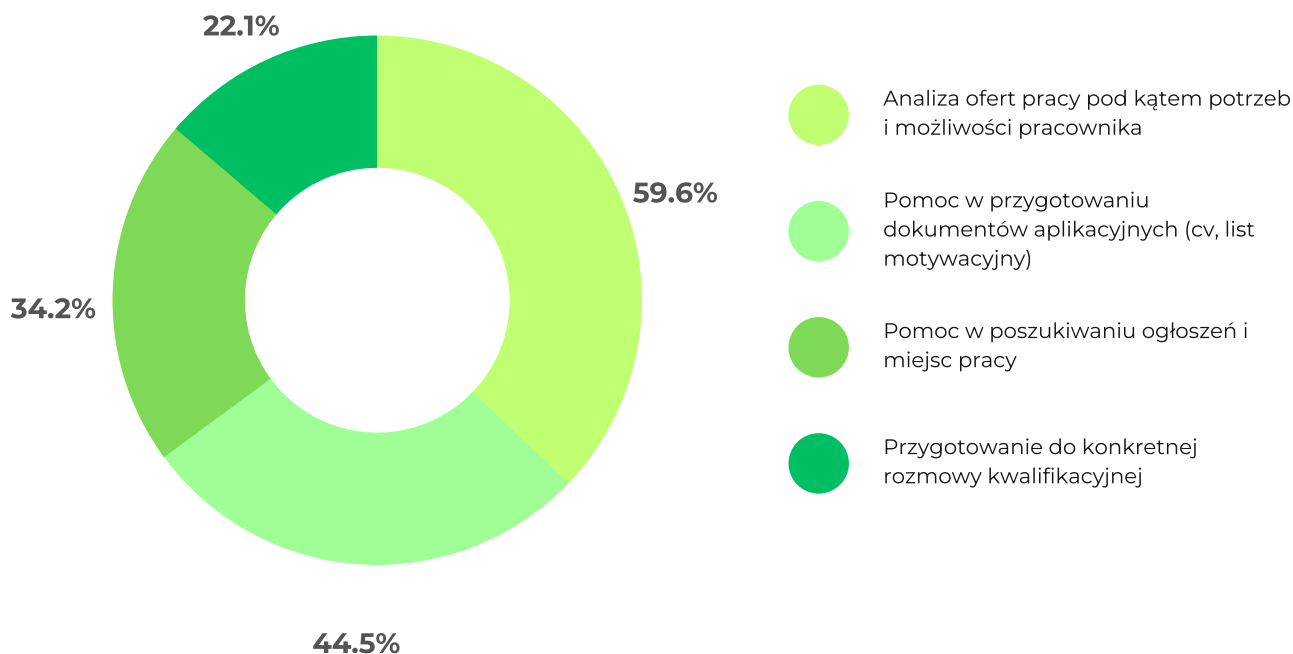
Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórnicznych, objętych transformacją energetyczną wobec wsparcia związanego z pośrednictwem zawodowym

Wyniki badania pokazały, że 85,3% pracowników sektora wydobywczego uznaje za potrzebną we wspieraniu zwalnianych pracowników, pomoc w formie pośrednictwa pracy (przy czym 1/3 respondentów zdecydowanie, a ponad połowa - umiarkowanie). Za „bardzo potrzebne” uznało pomoc pośredników pracy 32,1% ogółu, natomiast za „raczej potrzebne” 53,2% całej próby, „nie jest to potrzebne” zdaniem zaledwie 2% badanych w tym sondażu pracowników.

Pożądane rodzaje działań związanych z pośrednictwem zawodowym

Preferowane formy działalności pośredników pracy na rzecz aktywizacji osób zmieniających zatrudnienie w sektorze wydobywania węgla kamiennego i jego otoczeniu.

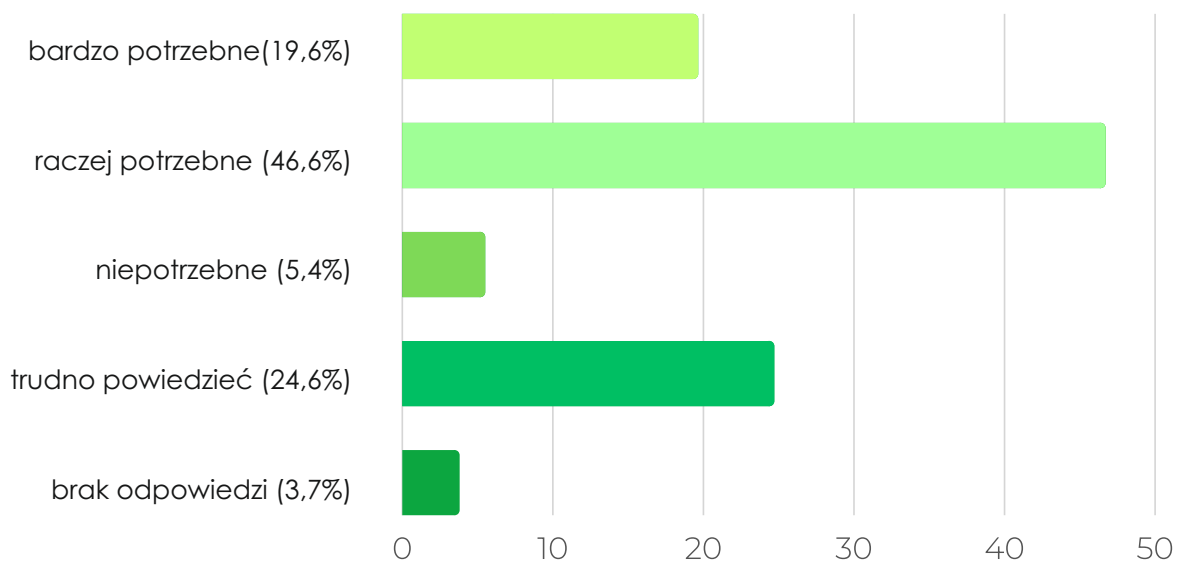


Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórnicznych, objętych transformacją energetyczną wobec wsparcia związanego z pomocą psychologiczną

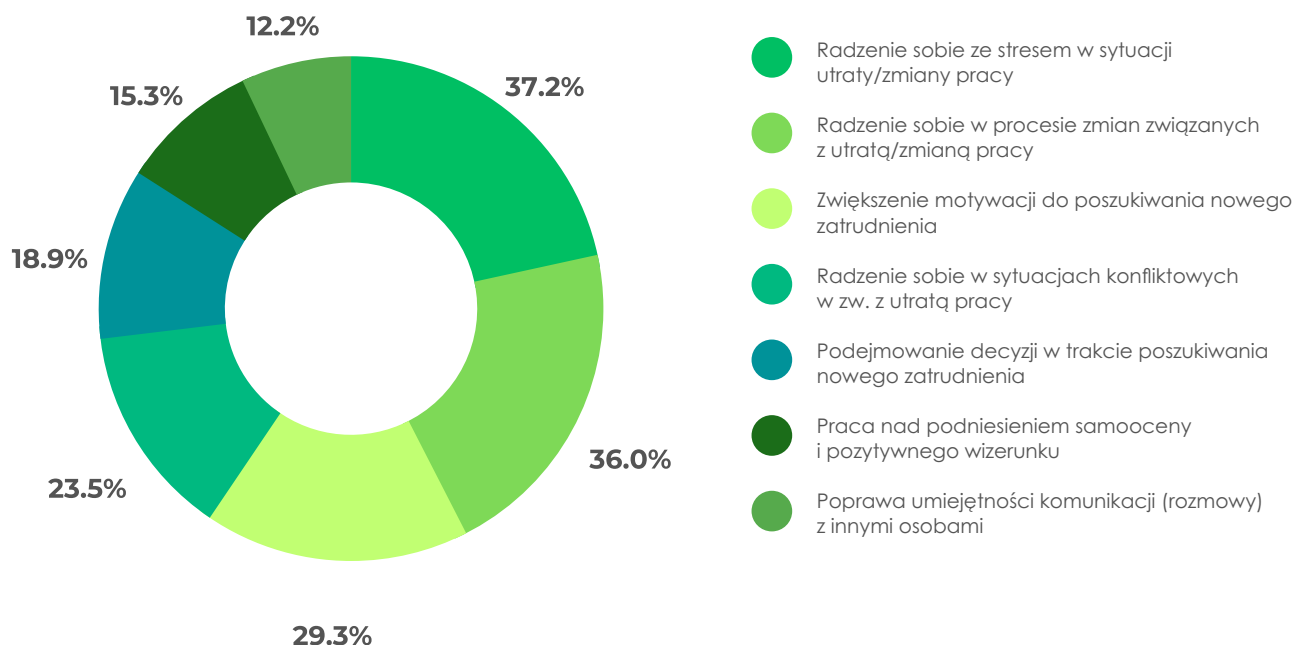
Potrzebę skorzystania z pomocy psychologicznej w trakcie zmiany miejsca pracy, zauważa łącznie prawie 2/3 badanych sektora wydobywczego. Przy czym 1/5 ogółu badanych (1/4 pracujących w kopalni) wyraża się zdecydowanie pozytywnie w tej kwestii, natomiast prawie połowa - umiarkowanie. Pomoc psychologiczna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

Opinie na temat oczekiwanego wsparcia związanego z pomocą psychologiczną



Pożądane rodzaje działań związanych z pomocą psychologiczną

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



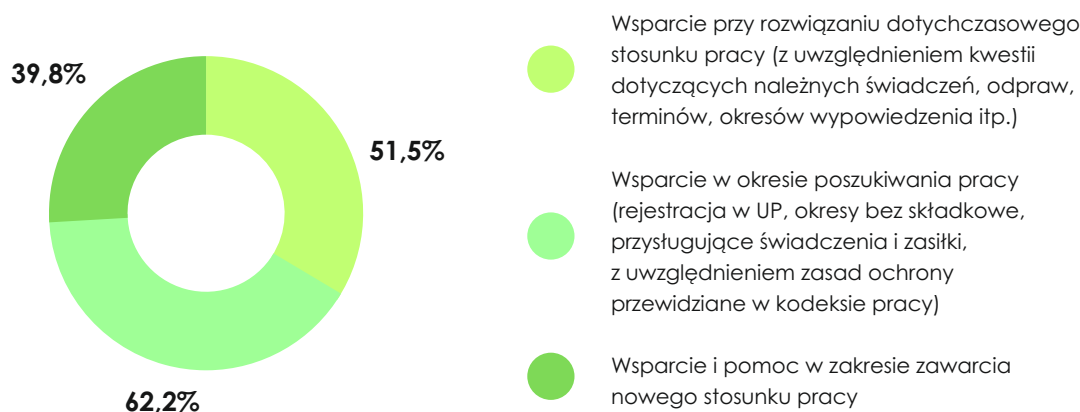
Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórnictwa, objętych transformacją energetyczną wobec wsparcia związanego z pomocą prawną

Potrzebę skorzystania z pomocy prawnej, w trakcie zmiany miejsca pracy, zauważa łącznie 86,7% badanych sektora wydobywczego. Przy czym zdecydowanie taką potrzebę widzi 38,2% respondentów (24,7% zatrudnionych w kopalniach), a umiarkowanie - 48,5% respondentów. Za niepotrzebną uważają ją zaledwie 1,9% ogółu badanych.

Pożądanego rodzaju działań związanych z pomocą prawną

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

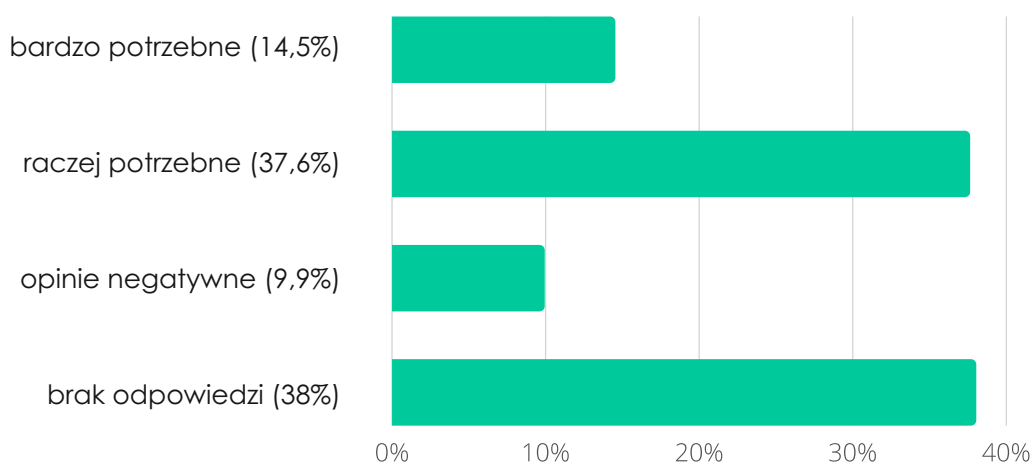


Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórnictwa, objętych transformacją energetyczną wobec wsparcia związanego z coachingiem

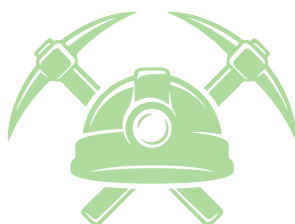
Wyniki pokazują, że 14,5% ogółu ankietowanych wyraziło opinię, że wsparcie coachingowe jest „bardzo potrzebne”, a 37,6%, że „raczej potrzebne”. Opinii negatywnych w sprawie wsparcia przez coaching było łącznie 9,9%.

Opinie na temat oczekiwanego wsparcia w związanego z coachingiem



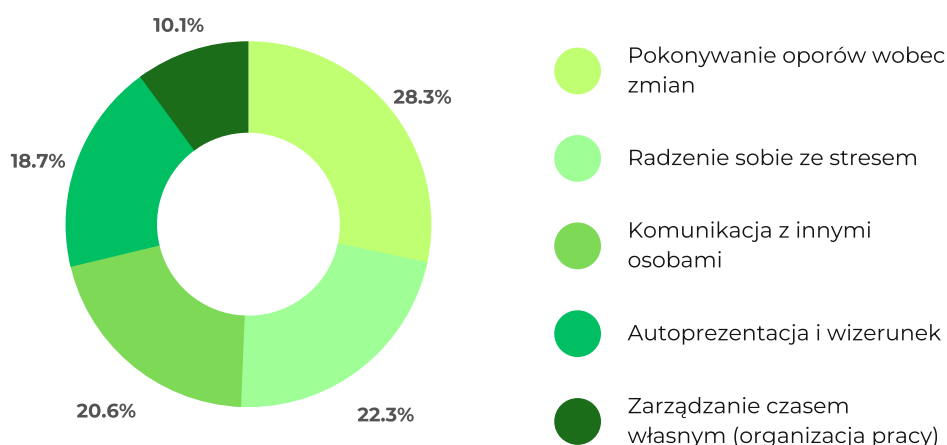
Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórnictwa, objętych transformacją energetyczną wobec wsparcia związanego z rozwojem umiejętności miękkich

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



Pożądane rodzaje działań związanych z rozwojem kompetencji miękkich

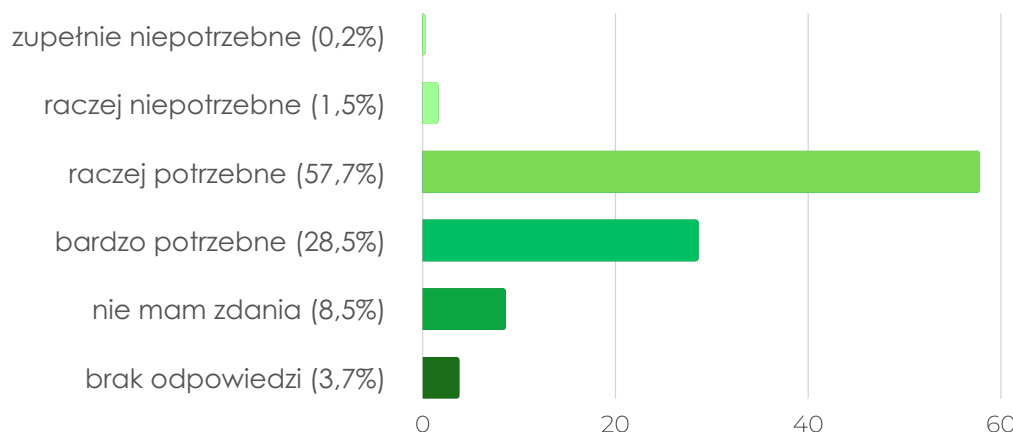
Opinie pracowników oczekujących na pomoc w przekwalifikowaniu się związanym z rozwojem osobistym



Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórnictwa, objętych transformacją energetyczną wobec wsparcia związanego z rozwojem umiejętności poruszania się na rynku pracy

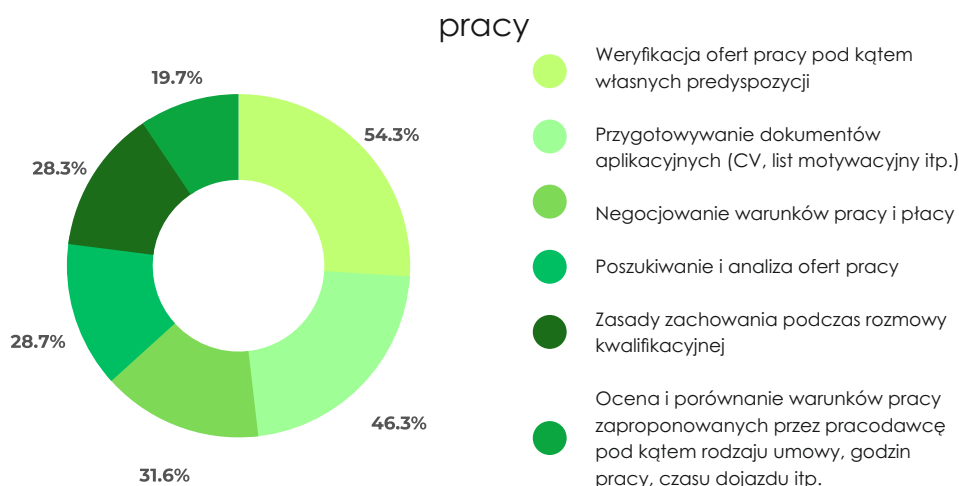
Pomoc związaną z rozwojem umiejętności związanych z poruszaniem się po rynku pracy, za „bardzo potrzebną” uznało 28,5% ogółu badanych, natomiast za „raczej potrzebną” 57,5% całej próby. Rozwijanie takich umiejętności jest „raczej niepotrzebne” zdaniem zaledwie 1,5% ogółu badanych

Opinie kadry kopalń i firm otoczenia na temat wsparcia w zakresie rozwoju umiejętności poszukiwania pracy i poruszania się na rynku zatrudnienia (dane w %)



Pożądane rodzaje działań związanych z rozwojem umiejętności poruszania się na rynku pracy

Opinie pracowników oczekujących wsparcia związanego z poruszaniem się na rynku

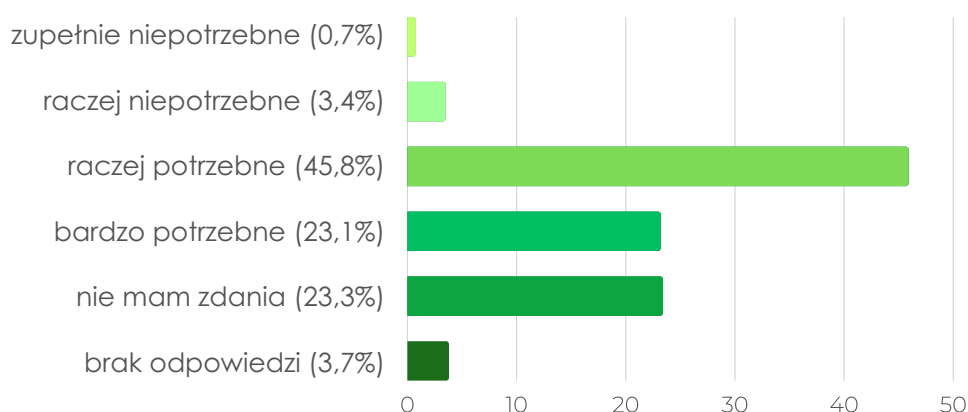


Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórniczych, objętych transformacją energetyczną wobec wsparcia w założeniu własnej działalności gospodarczej

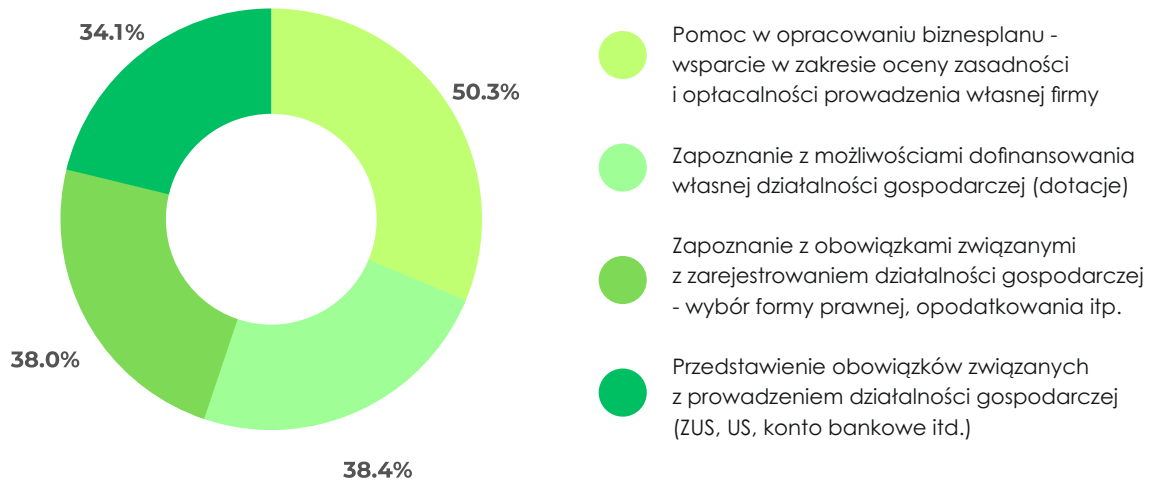
Wsparcie w zakresie założenia własnej działalności gospodarczej, za umiarkowanie potrzebne uznaje 45,8% badanych pracowników kopalń i przedsiębiorstw okołogórniczych, a za bardzo potrzebne – prawie ¼ respondentów (23,1%). Odpowiedzi negatywne na ten temat dotyczyły łącznie 4,1% badanych. Dość duży odsetek,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

Oczekiwanie kadry kopalń i firm otoczenia na wsparcie w zakresie założenia własnej działalności gospodarczej (dane w %)



Pożądanе rodzaje działań związanych z pomocą w założeniu własnej działalności gospodarczej

Opinie pracowników na temat zakresu wsparcia służącego podejmowaniu własnej działalności gospodarczej

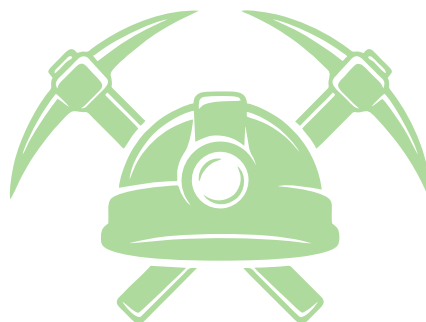


Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Preferencje pracowników kopalń i firm okولوجórnicznych dotyczące wybranych aspektów organizacji wsparcia dla pracowników odchodzących z pracy w sektorze górnicznym

W tej części, przedstawiono wyniki badań odnoszących się do trzech aspektów, związanych z organizacją procesu wspierania pracowników odchodzących z pracy w sektorze górnicznym, a dotyczących:

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

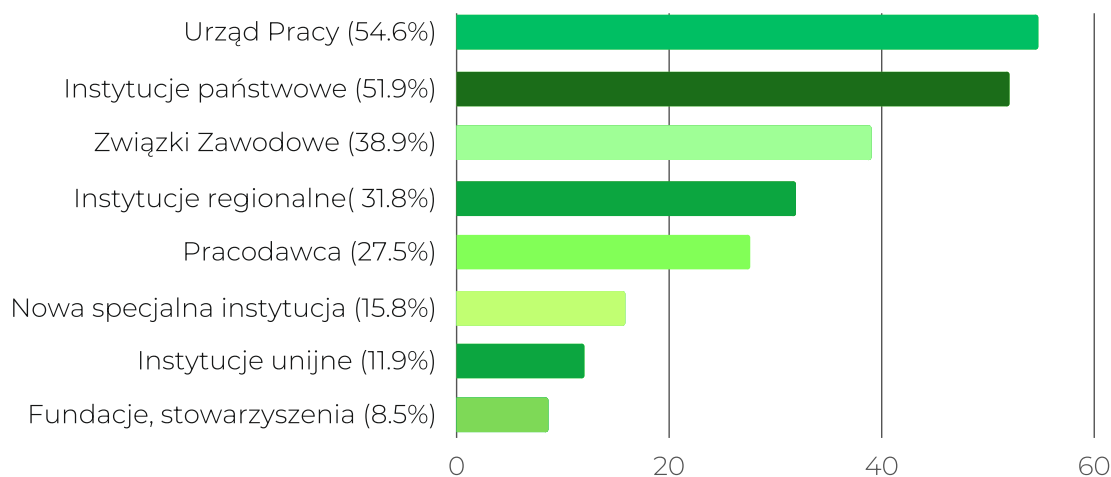


Preferowane podmioty organizujące wsparcie dla odchodzących z pracy pracowników kopalń i firm okołogórniczych

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

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

Opinie respondentów na temat instytucji, które powinny organizować wsparcie skierowane do zwalnianych pracowników sektora wydobywczego

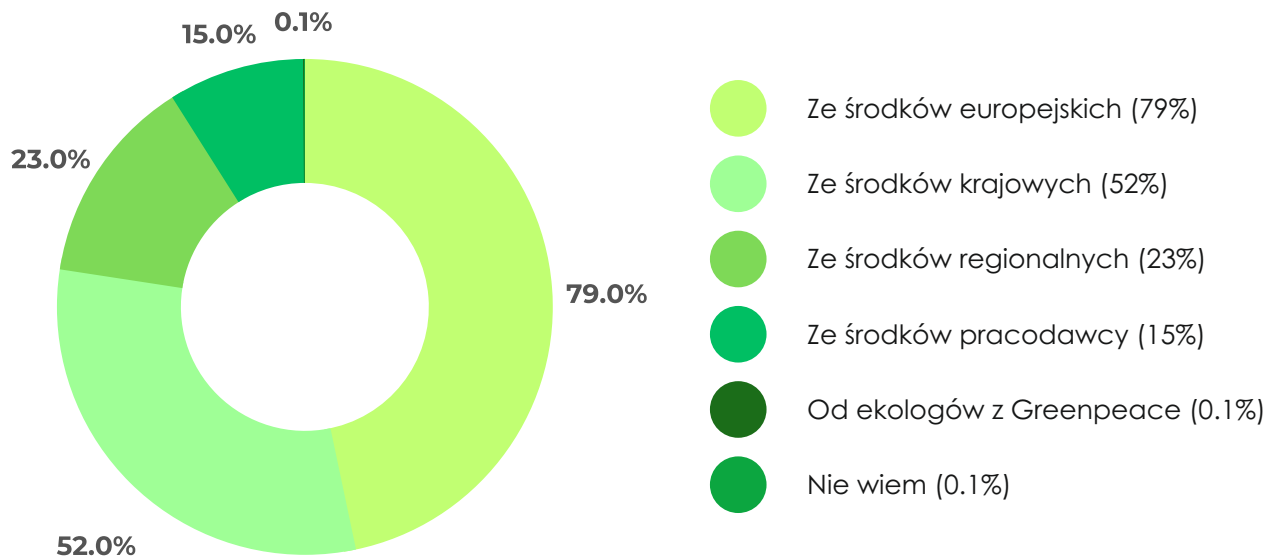


Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Źródła finansowania pomocy wsparcia pracownikom odchodzącym z pracy w sektorze górniczym

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

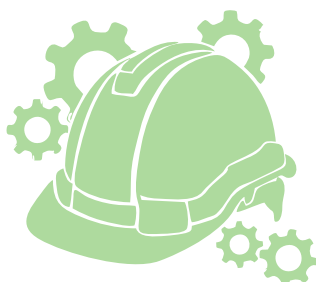
Opinie badanych pracowników na temat źródeł, z jakich należy pozyskać środki do sfinansowania programów wsparcia dla osób tracących zatrudnienie w górnictwie i jego otoczeniu (dane w %)



Odsetki nie sumują się do 100%, gdyż respondent mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

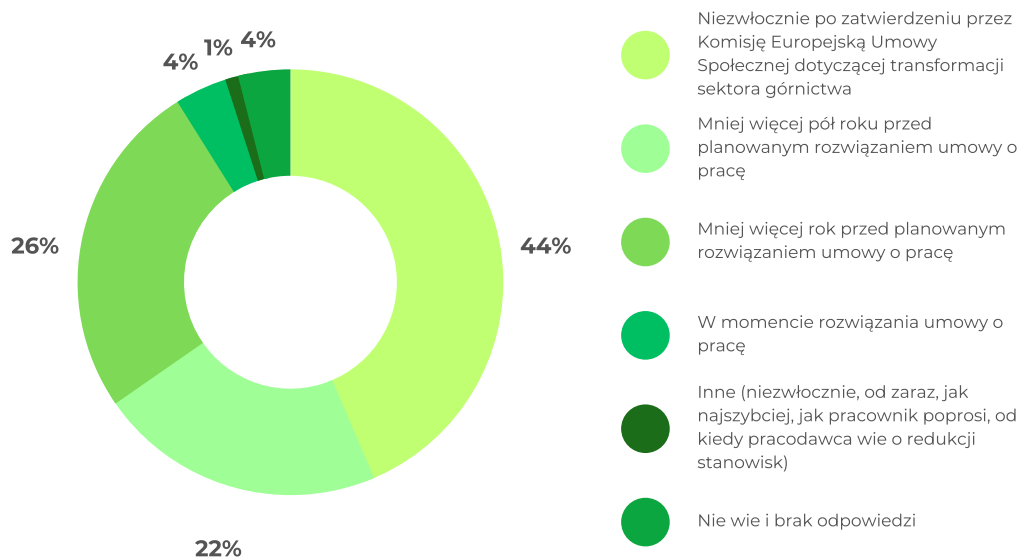
Czas udzielenia pomocy

Wyniki badania pokazały, że 43,6% badanych, uważa konieczność udzielenia wsparcia niezwłocznie, po zatwierdzeniu przez Komisję Europejską Umowy społecznej dotyczącej transformacji sektora górnictwa. Około 26% załóg kopalń i pracowników firm okołogórnicznych, za właściwe uznaje, oferowanie wsparcia pracownikom z redukowanych stanowisk pracy na mniej więcej rok przed planowanym rozwiązaniem umowy o pracę. Moment rozwiązania umowy o pracę, zdaniem respondentów, nie jest właściwym czasem dla udzielania wsparcia - w obu przypadkach – pracowników kopalń i firm okołogórnicznych - wskazało go 3,6% ankietowanych.



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

(dane w %)



Wnioski

Poniżej zaprezentowano najważniejsze wnioski z badania:

1. Potencjał zatrudnieniowy pracowników kopalń i firm okołogórnictwa

- ▶ Stwierdzono wysoką aktywność badanych w zakresie dokształcania się.
- ▶ Pracownicy kopalń mają nieco słabsze od pracowników firm okołogórnictwa przekonanie o swoich szansach wykorzystania obecnie posiadanych kwalifikacji na rynku pracy w przypadku konieczności zmiany zatrudnienia.
- ▶ Pracownicy kopalń nieco bardziej krytycznie oceniają swoje szanse na poradzenie sobie na rynku pracy w poszukiwaniu nowego miejsca pracy.
- ▶ Większość badanych pracowników kopalń i przedsiębiorstw okołogórnictwa, zagrożonych zwolnieniem potrafi samodzielnie szukać nowego miejsca zatrudnienia.
- ▶ Nieznaczna liczba badanych prowadzi obecnie lub prowadziła w przeszłości własną działalność gospodarczą.

2. Postawy pracowników wobec zmian w aktywności zawodowej

- ▶ W związku z procesem transformacji energetycznej większość badanych pracowników ogółem spodziewa się zmiany swojego miejsca pracy lub nie ma w tym względzie pewności.
- ▶ W kwestii nastawienia pracowników kopalń i firm okołogórniczych do zmiany pracodawcy i miejsca zatrudnienia zdania są podzielone. Uzyskano podobny odsetek odczuć negatywnych (39,5%), jak i pozytywnych (38,9%), a 21,6% pracowników jest nastawionych obojętnie do ewentualnej zmiany zatrudnienia.
- ▶ Spośród badanych pracowników kopalń i firm okołogórniczych niemal połowa jest zainteresowana podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych, a prawie 1/3 jest skłonna do zmiany swojego zawodu przez przekwalifikowanie się.

3. Oczekiwania pracowników w zakresie wsparcia w zmianie aktywności zawodowej

- ▶ Większość badanych spodziewających się odejścia z pracy lub nie wiedzących, czy to nastąpi w najbliższej przyszłości, oczekuje od pracodawców konkretnego wsparcia, ułatwiającego zmianę aktywności zawodowej i przejście do nowego miejsca pracy.
- ▶ Zdecydowana większość ogółu badanych pracowników kopalń i przedsiębiorstw okołogórniczych uznaje, że pracownicy sektora wydobywczego, którzy utracą pracę powinni być wspierani przez zewnętrzne podmioty w znalezieniu nowego zatrudnienia.

4. Oczekiwania pracowników dotyczące poszczególnych komponentów działań outplacementowych

- ▶ Większość badanych pracowników, dopuszczających zmianę swego zatrudnienia, widzi potrzebę wsparcia w formie doradztwa zawodowego. Jako trzy kluczowe dla nich formy doradztwa uznali: wsparcie w wyborze kursu zawodowego, pomoc we wskazaniu potencjalnych miejsc pracy oraz omówienie możliwości zawodowych na lokalnym rynku pracy z uwzględnieniem posiadanych kompetencji.
- ▶ Większość ogółu badanych uznało za potrzebne wsparcie w przekwalifikowaniu lub uzupełnieniu kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Jako najważniejsze trzy formy pomocy w tym zakresie uznali: wsparcie w uzyskaniu dodatkowych uprawnień, zapewnienie udziału w innych kursach zawodowych oraz wsparcie w uzupełnieniu i podjęciu edukacji (w szkole lub na studiach).

- ▶ Większość ogółu ankietowanych było zainteresowanych otrzymaniem pomocy prawnej. W ramach tej pomocy za najważniejsze respondenci uznali: wsparcie w okresie poszukiwania pracy, uwzględniające rejestrację w urzędzie pracy oraz wsparcie doradcze, dotyczące prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych.
- ▶ Potrzebę wsparcia w zakresie rozwoju umiejętności poruszania się po rynku pracy, zadeklarowało większość ogółu badanych. Najważniejszym według respondentów działaniem jest weryfikacja ofert pracy pod kątem własnych predyspozycji i oczekiwań.
- ▶ Większość ogółu badanych widzi potrzebę korzystania z pośrednictwa zawodowego.
- ▶ Potrzebę skorzystania z pomocy psychologicznej w trakcie zmiany miejsca pracy, zauważa łącznie prawie 2/3 badanych sektora wydobywczego.
- ▶ Niespełna 3/4 ogółu badanych, uznaje wsparcie w zakresie założenia własnej działalności gospodarczej jako potrzebne, przy czym najważniejszym jego elementem jest pomoc w opracowaniu biznesplanu i w zakresie oceny opłacalności podjęcia działalności.
- ▶ Względnie mniejszym, ale również znaczącym zainteresowaniem cechuje się zapotrzebowanie na pomoc psychologiczną (ponad 3/5 ogółu badanych). W tym obszarze respondenci najczęściej wskazywali, iż oczekują wsparcia w radzeniu sobie ze stresem w sytuacji utraty/zmiany pracy, w radzeniu sobie w procesie zmian oraz w zwiększaniu motywacji do poszukiwania nowego zatrudnienia.
- ▶ Ankietowani wyrażali także potrzebę wsparcia w zakresie rozwoju umiejętności osobistych i coachingu.
- ▶ Jako najważniejsze komponenty wsparcia związanego z rozwojem osobistym respondenci wskazali: pokonywanie oporów wobec zmian, radzenie sobie ze stresem oraz umiejętność autoprezentacji i kształtowanie własnego wizerunku.

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

- ▶ Kluczowymi podmiotami, które powinny organizować proces wsparcia dla pracowników z redukowanych stanowisk pracy w branży górniczej są, zdaniem badanych, powiatowe urzędy pracy i instytucje państwowe.

- ▶ Związki zawodowe, zdaniem respondentów, powinny także mieć ważny udział w tym procesie. Na instytucje regionalne i aktywność pracodawcy liczy około 1/3 ankietowanych.
- ▶ Badani wyrażają krytyczny stosunek względem idei powołania nowej, celowej instytucji organizującej proces wsparcia dla zwalnianych pracowników.
- ▶ Dostrzeżono niechętnie odniesienie się pracowników do organizacji wsparcia przez instytucje unijne.
- ▶ Najmniejszą popularnością, w organizowaniu ewentualnej pomocy zwalnianym pracownikom sektora wydobywczego, cieszą się organizacje pozarządowe (fundacje, stowarzyszenia).
- ▶ Badani wskazali, że głównymi źródłami finansowania wsparcia, dla osób tracących zatrudnienie w górnictwie i jego otoczeniu, powinny być środki unijne oraz krajowe.
- ▶ Badani najczęściej wskazywali, że pomoc powinna zostać udzielona niezwłocznie po zatwierdzeniu przez Komisję Europejską Umowy społecznej. Jako właściwy moment udzielenia pomocy respondenci wskazywali również czasookres mniej więcej roku lub mniej więcej pół roku przed planowanym rozwiązaniem umowy o pracę.

Podsumowanie

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

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