



Regionalne
Obserwatorium
Procesu Transformacji



Raport końcowy

Identyfikacja wyzwań społecznych i niwelowanie ich skutków
w trakcie wprowadzania zmian organizacyjnych
w kopalniach i firmach okołogórnictwa
w opinii partnerów społecznych FO i K



Fundusze Europejskie
dla Śląskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Województwo
Śląskie

Podmiot realizujący zadanie: Związek Zawodowy Górników w Polsce
Katowice, styczeń 2026

Przygotowany przez:
dr hab. Sławomira Kamińska-Berezowska

Współpraca badawcza:

Dorota Wiktorowska

Joanna Górczyńska

Bożena Gawryluk

Publikacja dofinansowana przez Unię Europejską w ramach projektu
„Regionalne Obserwatorium Procesu Transformacji 2.0 (ROPT 2.0)”

Spis treści

1. Wprowadzenie do badania fokusowego – cel i problematyka	4
2. Metodologia badania – metody, procedury i narzędzia badawcze	6
3. Prezentacja wyników badania.....	15
3.1. Zmiany organizacyjne w kopalniach i firmach okołogórniczych	16
3.2. Postrzegane szanse w życiu zawodowym pracowników kopalń i firm okołogórniczych w perspektywie procesu dekarbonizacji	28
3.3. Postrzegane zagrożenia w życiu zawodowym pracowników kopalń i firm okołogórniczych w perspektywie procesu dekarbonizacji	37
3.4. Uczestnicy badania wobec wyzwań życia społecznego mieszkańców analizowanych podregionów górniczych województwa śląskiego	51
3.5. Zidentyfikowane oczekiwania w zakresie możliwości niwelowania skutków wygaszania kopalń.....	60
4. Podsumowanie wyników badania	77
5. Podstawowe rekomendacje wynikające z badania.....	82
Bibliografia	89
Źródła internetowe	89

1. Wprowadzenie do badania fokusowego – cel i problematyka

Przedmiotem analizy badawczej jest społeczna percepcja zachodzących procesów transformacji w branży górniczej, przy czym za główny cel badania fokusowego przyjęto identyfikację postrzegania aktualnie zachodzących procesów transformacji branży górniczej przez przedstawicieli organizacji związkowych funkcjonujących w kopalniach i firmach okołogórniczych województwa śląskiego. Odpowiadające tej problematyce główne pytanie badawcze brzmiało następująco: **Jak identyfikowane i opisywane są wyzwania społeczne dotyczące wdrażanych i planowanych zmian organizacyjnych współczesnej transformacji branży górniczej w województwie śląskim przez przedstawicieli związków zawodowych kopalń i firm okołogórniczych, jak też jak ujmowane jest niwelowanie ich negatywnych skutków?** Warto podkreślić, że praktycznym celem badania było sformułowanie rekomendacji dla sprawiedliwej transformacji węglowych podregionów województwa śląskiego w kontekście zidentyfikowanych wyzwań związanych ze zmianami organizacyjnymi wynikającymi z realizacji Umowy społecznej dotyczącej transformacji sektora górnictwa węgla kamiennego oraz wybranych procesów transformacji województwa śląskiego z dnia 28 maja 2021 roku¹. Jeśli chodzi o podstawowe pojęcia stosowane w niniejszych badaniach, to są one zgodne z tymi zastosowanymi wcześniej w raporcie pt. „Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórniczych wobec oferty outplacementowej w związku z planowaną dekarbonizacją”, który został wykonany pod kierunkiem Doroty Wiktorowskiej² oraz zrealizowany w ramach projektu pn. „Regionalnego obserwatorium procesu transformacji (ROPT)” (dalej: ROPT) w ramach umowy partnerstwa zawartej 17 stycznia 2022 r. pomiędzy Województwem Śląskim a Głównym Instytutem Górnictwa, Górniczą Izbą Przemysłowo-Handlową i Związkiem Zawodowym Górników w Polsce³. W świetle powyższego warto tu

¹ Zob. <https://solidarnosckatowice.pl/wp-content/uploads/2021/04/Umowa-Spoeczna.pdf> Dokument ten określany jest tutaj dalej jako Umowa społeczna z 2021 roku. [dostęp 16.07.2025].

² Zob. https://transformacja.slaskie.pl/images/ROPT/1703244858_broszura_1_zzg_oczeki.pdf [dostęp 16.07.2025].

³ Badanie to zostało wykonane przez zespół w składzie: inż. Bożena Gawryluk, mgr Joanna Górczyńska, dr Marcin Tomecki, dr hab. Adam Bartoszek, prof. UŚ pod kierunkiem mgr Doroty Wiktorowskiej oraz z konsultacją merytoryczną dr Dominiki Błasiak w okresie 11 miesięcy tj. od lipca 2022 r. do maja 2023 r.

przypomnieć oraz doprecyzować, że jako firmy okołogórnictwa (dalej: FO) zostały potraktowane podmioty powiązane przyczynowo z kopalniami węgla kamiennego i mające swoją siedzibę w województwie śląskim. Podmioty te same nie zajmują się wydobywaniem surowca, ale podejmują działania produkcyjne, jak i usługowe bezpośrednio związane z funkcjonowaniem kopalń węgla kamiennego lub z ich likwidacją.

2. Metodologia badania – metody, procedury i narzędzia badawcze

Dla poznania i opisu percepcji społecznej zachodzących przeobrażeń gospodarczych w literaturze metodologicznej (zob. Flick, 2010; Maison, 2022) polecane są metody jakościowe, w tym zwłaszcza badania fokusowe (FIG – Focus Group Interview). Przeprowadzone badanie jest więc oparte o wywiady fokusowe. Uzasadnienia dla wyboru tej metody dostarczają też zalety badań fokusowych, w tym te pozwalające na uzyskanie wglądu w motywacje badanych, jak też możliwość dotarcia do ich doświadczeń i przekonań. Należy jednak zaznaczyć, że z zasady socjologiczne badania jakościowe nie odpowiadają na pytania dotyczące natężenia analizowanych zjawisk, a więc nie dają odpowiedzi w kategoriach ilościowych, lecz mają charakter opisowy (zob. Babbie, 2003). Badania te nie mają też reprezentatywnego charakteru, co nie pozwala na ich uogólnianie, ale dają możliwość zrozumienia poglądów i opinii badanych wobec analizowanych zjawisk. Dodatkowo badania te mają aplikacyjny charakter, bo pozwalają na zrozumienie punktu widzenia uczestników wywiadów fokusowych, co daje możliwość lepszego projektowania dalszych procesów przemian, ich komunikowania, jak również zidentyfikowania nieoczywistych potrzeb lub barier analizowanych problemów. Podjęte w tym badaniu obszary analiz, szczegółowe cele badawcze i pytania badawcze przedstawiono tabelarycznie dla ich syntetycznego ujęcia (tabela 1.).

Tabela 1. Szczegółowe obszary analiz, celów i pytań badawczych.

Szczegółowe obszary badań	Szczegółowe cele badawcze	Szczegółowe pytania badawcze
OA1.	1. Cel szczegółowy	Pytanie badawcze nr 1
Postrzeganie wdrażania zmian organizacyjnych w kopalniach i firmach okołogórnich	Poznanie postrzegania wprowadzanych i planowanych zmian organizacyjnych oraz sposobów ich wdrażania w kopalniach i firmach okołogórnich, wynikających z wyzwań dekarbonizacji / transformacji woj. śląskiego w oglądzie przedstawicieli związków zawodowych branży górniczej.	Jak przedstawiciele związków zawodowych branży górniczej postrzegają zmiany organizacyjne (planowane i wprowadzane) wynikające z wyzwań dekarbonizacji w województwie śląskim oraz jak widzą sposoby ich wdrażania w 7 podregionach górniczych województwa śląskiego?
OA2.	2. Cel szczegółowy	Pytanie badawcze nr 2
Szanse związane z wyzwaniami zawodowymi pracowników kopalń i firm okołogórnich	Określenie szans wynikających ze zmian organizacyjnych wprowadzanych w kopalniach i firmach okołogórnich w kontekście życia zawodowego pracowników śląskiej branży górniczej w optyce przedstawicieli związków zawodowych tych firm.	Jak postrzegane są przez przedstawicieli związków zawodowych szanse wynikające ze zmian organizacyjnych (wprowadzanych i planowanych) w kopalniach i/lub firmach okołogórnich w siedmiu analizowanych podregionach górniczych województwa śląskiego w kontekście życia zawodowego pracowników śląskiej branży górniczej?
OA3.	3. Cel szczegółowy	Pytanie badawcze 3
Zagrożenia związane z wyzwaniami zawodowymi pracowników kopalń i firm okołogórnich.	Określenie zagrożeń wynikających ze zmian organizacyjnych wprowadzanych w kopalniach i firmach okołogórnich w kontekście życia zawodowego pracowników śląskiej branży górniczej w optyce przedstawicieli związków zawodowych tych firm.	Jak postrzegane są przez przedstawicieli związków zawodowych zagrożenia-wynikające ze zmian organizacyjnych (wprowadzanych i planowanych) w kopalniach i/lub firmach okołogórnich w siedmiu analizowanych podregionach górniczych województwa śląskiego w kontekście życia zawodowego pracowników śląskiej branży górniczej?

Szczegółowe obszary badań	Szczegółowe cele badawcze	Szczegółowe pytania badawcze
OA4.	4. Cel szczegółowy	Pytanie badawcze nr 4
Wyzwania życia społecznego mieszkańców analizowanych podregionów górniczych województwa śląskiego.	Określenie zagrożeń i szans wynikających ze zmian organizacyjnych wprowadzanych w kopalniach i firmach okołogórniczych w kontekście wpływu na życie społeczne mieszkańców województwa śląskiego w postrzeganych przez przedstawicieli związków zawodowych tych firm.	Jak określane są skutki wynikające ze zmian organizacyjnych (wprowadzanych i planowanych) w kopalniach i firmach okołogórniczych w kontekście życia społecznego mieszkańców regionu śląskiego w percepcji przedstawicieli związków zawodowych tych firm?
OA5.	5. Cel szczegółowy	Pytanie badawcze nr 5
Niwelowanie negatywnych skutków społecznych analizowanych zmian.	Poznanie oczekiwań przedstawicieli związków zawodowych branży górniczej na temat sposobów niwelowania negatywnych skutków społecznych zmian organizacyjnych wprowadzanych w kopalniach i firmach okołogórniczych województwa śląskiego.	Jakich sposobów niwelowania negatywnych skutków społecznych zmian organizacyjnych wprowadzanych w kopalniach i firmach okołogórniczych w siedmiu analizowanych podregionach górniczych województwa śląskiego oczekują przedstawiciele związków zawodowych tych firm?

Analizie przedstawionych obszarów badawczych służył przygotowany scenariusz wywiadu fokusowego, który składał się z dziesięciu głównych pytań adresowanych do uczestników badania, przy czym nie zakładano ich dosłownego stosowania w niezmienionej formie, lecz potraktowano je jako fundament dla wyznaczenia kierunku dyskusji. W tym ujęciu scenariusz został potraktowany jako narzędzie ułatwiające pracę badawczą oraz współpracę moderatorów wywiadów fokusowych i ich koncentrację na zaprojektowanych celach, pytaniach i obszarach badawczych. Scenariusz ten przedstawiono w tabeli 2 (zastosowano w nim skróty związane z adresowaniem pytań do pracowników kopalń oraz firm okołogórniczych, czyli odpowiednio KWK lub FO). Na zalety elastycznego podejścia do stosowania scenariusza wywiadów fokusowych zwróciła uwagę Dominika Maison (2022), która wskazała znaczenie dostosowywania pytań do potrzeb rozmówców dla lepszego dotarcia do poszukiwanych informacji dotyczących celów badań. Tak ujęty scenariusz wywiadów fokusowych determinował prace moderatorów i kierunek dyskusji we wszystkich sesjach fokusowych.

Tabela 2. Scenariusz wywiadu fokusowego służący moderatorom dla wyznaczenia przebiegu sesji fokusowych.

Temat wywiadu: „Identyfikacja wyzwań społecznych i niwelowanie ich skutków w trakcie wprowadzania zmian organizacyjnych w kopalniach i firmach okołogórniczych w opinii partnerów społecznych firm okołogórniczych i kopalń”	
Data wywiadu Moderator	Ilość uczestników wywiadu
Etap I – Wprowadzenie	
Przywitanie uczestników wywiadu grupowego, wyjaśnienie jego założeń, celów, zasad oraz etapów. Podpisanie zgody udziału w badaniu i przetwarzania jego wyników dla celów raportu, przedstawienie moderatora/ moderatorów i dodatkowych kwestii technicznych, w tym ustalenie zasad dyskusji i ponowne wyjaśnienie sposobu wykorzystania zebranych, zanonimizowanych informacji. Wskazanie, że istotą badania jest sformułowanie rekomendacji dla sprawiedliwej transformacji podregionów węglowych województwa śląskiego w kontekście zidentyfikowanych wyzwań związanych ze zmianami organizacyjnymi wynikającymi z realizacji Umowy społecznej z sektorem górnictwa z maja 2021 roku. Konkretnie badania koncentrują się na 7 następujących podregionach węglowych województwa śląskiego: bielskim, bytomskim, gliwickim, katowickim, rybnickim, sosnowieckim i tyskim.	
Etap II – Dyskusja właściwa	
<u>Pytanie wprowadzające</u> (na rozluźnienie, oswojenie z kamerą etc.) Proszę powiedzieć, <u>jaki podregion Państwo reprezentują</u> i proszę też pamiętać, aby teraz w toku wywiadu nie posługiwać się swoim prawdziwym imieniem, lecz tym zapisanym na kartce, to nam pomoże przy transkrypcji i zanonimizowaniu badań. Pytanie 1 (Fokus z KWK, FO) Czy widzą Państwo obecnie i na przestrzeni ostatnich lat (tj. od podpisania Umowy społecznej w maju 2021 roku) <u>zmiany organizacyjne</u> następujące w Państwa miejscu pracy? Jeśli tak, to jakie? Pytanie 2 (Fokus z KWK, FO) Jakich <u>grup pracowników w jakich kopalniach</u> te zmiany dotyczą? Dlaczego? Pytanie 3 (Fokus z KWK) Jak w <u>praktyce zmiany organizacyjne są przeprowadzane w kopalniach</u>? Czy może Pan/i o tym opowiedzieć i podać jakiś <u>przykład zmian</u> w praktyce? Pytanie 3 (Fokus z FO) Jak w praktyce zmiany organizacyjne są przeprowadzane w firmach okołogórniczych? Czy może Pan/i o tym opowiedzieć i podać jakiś przykład zmian w praktyce? Pytanie 4 (Fokus z KWK, FO) Jak Państwo <u>dowiadują się o tych zmianach</u>, to znaczy: kto i w jaki sposób Państwa o nich informuje? Pytanie 5 (Fokus z KWK) 5.1. W jaki sposób zmiany organizacyjne (wprowadzane i planowane) w kopalniach <u>oddziałują lub mogą oddziaływać na życie zawodowe pracowników</u>? Jakie są z nimi związane <u>szanse i zagrożenia</u>?	

Temat wywiadu: „Identyfikacja wyzwań społecznych i niwelowanie ich skutków w trakcie wprowadzania zmian organizacyjnych w kopalniach i firmach okołogórniczych w opinii partnerów społecznych firm okołogórniczych i kopalń”

Pytanie 5.1.1.

Jako pierwsze wymieńcie Państwo szanse. Jakie szanse mogą dawać te zmiany pracownikom?

Pytanie 5.1.2.

Wymieńcie Państwo zagrożenia. Jakie zagrożenia mogą powodować te zmiany dla pracowników kopalń?

Pytanie 5 (Fokus z FO)

5.2. W jaki sposób zmiany organizacyjne (wprowadzane i planowane) w firmach okołogórniczych (FO) oddziałują lub mogą oddziaływać na życie zawodowe pracowników?

Pytanie 5.2.1.

Jako pierwsze wymieńcie Państwo szanse. Jakie szanse mogą dawać te zmiany pracownikom firm okołogórniczych?

Pytanie 5.2.2.

Wymieńcie Państwo zagrożenia. Jakie zagrożenia mogą powodować te zmiany dla pracowników firm okołogórniczych?

Pytanie 6 (Fokus z KWK, FO)

Jak można niwelować te potencjalnie negatywne skutki zmian organizacyjnych, których przyczyną jest proces dekarbonizacji? Proszę też powiedzieć, jakich programów wsparcia dla odchodzących z branży górniczej pracowników lub alokowanych w inne miejsca pracy Państwo oczekują?

Pytanie 7 (Fokus z KWK)

7.A. W jaki sposób zmiany organizacyjne (wprowadzane i planowane) w kopalniach mogą wpływać Pana/Pani zdaniem na relacje między pracownikami na kopalniach?

Pytanie 7 (Fokus z FO)

7.B. W jaki sposób zmiany organizacyjne (wprowadzane i planowane) w branży górniczej mogą wpływać Pana/Pani zdaniem na relacje między pracownikami firm okołogórniczych?

Pytanie 8 (Fokus z KWK, FO)

W jaki sposób zmiany organizacyjne (wprowadzane i planowane) w kopalniach i firmach okołogórniczych związane z dekarbonizacją mogą oddziaływać na życie mieszkańców województwa śląskiego, w tym zwłaszcza w analizowanych podregionach węglowych?

Pytanie 9 (Fokus z KWK, FO)

Czy oczekują Państwo inwestycji na terenach pogórniczych, a jeśli tak, to jakie powinny one być? Czy inwestycje powinny koncentrować się na gospodarce, edukacji, kulturze czy na wszystkich tych obszarach w równym stopniu lub może jeszcze powinno być inaczej?

Pytanie 10 (Fokus z KWK, FO)

Czy warto mieć wpływ na przyszły kształt życia w województwie śląskim? Dlaczego?

Na zakończenie badania prosimy o udział w teście zdania niedokończonego. Test ten polega na spontanicznym dokończeniu zdania, które będzie zacytowane. Nie chodzi o wnikliwą refleksję, lecz o spontaniczne dokończenie podanego zdania zgodnie z własnymi pierwszymi skojarzeniami.

Prosimy zatem o dokończenie własnymi słowami poniższego zdania:

„Transformacja energetyczna w branży górniczej oznacza dla mnie...”.

Dziękujemy za udział w badaniach.

Założono zastosowanie celowego doboru próby badawczej w oparciu o dwa kryteria. Pierwszym kryterium rekrutacji do badania była praca w kopalniach węgla kamiennego lub w firmach okołogórniczych jednego z siedmiu podregionów węglowych województwa śląskiego, czyli w bielskim, bytomskim, gliwickim, katowickim, rybnickim, sosnowieckim lub tyskim. Kolejnym i koniecznym kryterium było członkostwo w związkach zawodowych funkcjonujących w branży górniczej. Warto tu jeszcze raz podkreślić, że w tym badaniu nie założono ilościowej analizy przedmiotu badawczego. Zgodnie z przyjętymi założeniami badawczymi nie przyjęto uogólniania wyników badania na całość populacji pracowników branży górniczej w województwie śląskim. Dodatkowo udział w badaniu nie wiązał się z gratyfikacjami finansowymi dla jego uczestników, ale z dobrowolnym wygospodarowaniem czasu i poświęceniem go na udział w wywiadzie fokusowym. Z tych powodów dla stworzenia grup fokusowych konieczne było poleganie na zachętach pozamaterialnych, które przy rekrutacji badawczej oparto o odwoływanie się do etosu aktywności związkowej, woli działania dla szerszej wspólnoty pracowniczej oraz wrażliwości na regionalne problemy społeczne. W zakresie przynależności związkowej, zarówno wśród pracowników kopalń, jak i firm okołogórniczych, oparto się na sieci kontaktów społecznych organizatora badań, czyli Związku Zawodowego Górników w Polsce. Z tych przyczyn w badaniu dominowali przedstawiciele Związku Zawodowego Górników w Polsce, ale obecni byli też reprezentanci innych organizacji związkowych, choć szczegółowych danych w tym zakresie nie zbierano. Ponadto w toku wywiadów fokusowych nie zdecydowano się na zbieranie informacji dotyczących nazwy związku zawodowego czy nazwy aktualnego zakładu pracy uczestnika. Była to decyzja uzasadniona troską o anonimowość badania i z tych przyczyn proszono też jedynie o potwierdzenie aktywności związkowej, pracy w kopalni węgla kamiennego lub firmie okołogórniczej oraz o podanie podregionu aktywności zawodowej.

Ostatecznie w zrealizowanym badaniu wzięło udział sześć grup fokusowych, w których znajdowali się pracownicy reprezentujący kopalnie i firmy okołogórnicze. W badaniach FIG uczestniczyło łącznie 40 osób. Jeśli chodzi o skład grup fokusowych, które tworzyli pracujący w kopalniach węgla kamiennego związkowcy, to były to wywiady o następujących nazwach:

- » **FIG nr 1** (sesja w dniu 22.10.2024 r.) złożony z 6 osób (w tym z 1 kobiety),
- » **FIG nr 2** (sesja w dniu 15.11.2024 r.) przeprowadzony wśród 7 uczestników (2 kobiety i 5 mężczyzn) oraz
- » **FIG nr 4** (odbył się w dniu 14.03.2025 r.) z uczestnictwem 9 osób (2 kobiet i 7 mężczyzn).

Uczestniczący w badaniach przedstawiciele kopalń reprezentowali podregion katowicki, rybnicki i tyski.

Z przedstawicielami firm okołogórniczych przeprowadzone zostały kolejne wywiady fokusowe:

- » **FIG nr 3** (w dniu 15.11.2024 r.) z uczestnictwem 6 osób (2 kobiety i 4 mężczyzn),
- » **FIG nr 5** (w dniu 14.03.2025 r.) z udziałem 6 mężczyzn,
- » **FIG nr 6** (16.05.2025 r.) odbył się z udziałem 6 mężczyzn.

W ww. wywiadach uczestniczyli przedstawiciele podregionu katowickiego, rybnickiego, sosnowieckiego, gliwickiego i bytomskiego.

Warto tutaj podkreślić, że uczestnicy badania to związkowcy z firm okołogórniczych, które zajmują się świadczeniem usług górniczych w postaci wykonywania zleceń prac dla kopalń w wyrobiskach poziomych i/lub pionowych lub pracami dołowymi związanymi z likwidacją zakładów górniczych. Wykonujący podziemne prace pracownicy firm okołogórniczych są też górnikami, ale w świetle zapisów Umowy społecznej z 2021 r. ich sytuacja zawodowa (prawna) jest odmienna i zdecydowanie mniej korzystna od tej, jaką mają zatrudnieni w kopalniach, gdyż nie mają tych samych przywilejów.

Jeśli chodzi o zastosowany w wywiadach fokusowych test zdania niedokończonego, to potraktowano go jako technikę wspomagającą przeprowadzenie wywiadu i założono, że będzie on zastosowany przynajmniej w połowie grup fokusowych w zależności od długości czasu sesji i dyspozycyjności uczestników badania. Zadaniem testu było przede wszystkim określenie emocji kojarzonych przez uczestników wywiadów fokusowych z transformacją energetyczną w branży górniczej. Jak już zaznaczono, z uwagi na anonimowość udziału w badaniach, badanych nie proszono też o wskazanie konkretnej kopalni czy firmy okołogórniczej, w której

uczestnicy aktualnie pracowali, lecz jedynie o wskazanie podregionu województwa śląskiego, w jakim ich zakład pracy się mieści. Całość tych informacji syntetycznie przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Uczestnicy badania w podziale na grupy fokusowe, czas realizacji wywiadów i reprezentowany podregion górniczy województwa śląskiego

Grupy fokusowe	Liczba uczestników w podziale na kobiety i mężczyzn		Termin realizacji wywiadów	Reprezentowany podregion
FIG nr 1 pracownicy kopalń	1	5	22.10.2024	katowicki
FIG nr 2 pracownicy kopalń	2	5	15.11.2024	katowicki, rybnicki, tyski
FIG nr 3 pracownicy firm okołogórniczych	2	4	15.11.2024	katowicki, rybnicki,
FIG nr 4 pracownicy kopalń	2	7	14.03.2025	katowicki, rybnicki, tyski
FIG nr 5 pracownicy firm okołogórniczych	-	6	14.03.2025	katowicki, sosnowiecki, gliwicki, bytomski
FIG nr 6 pracownicy firm okołogórniczych	-	6	16.05.2025	katowicki

Wszystkie przeprowadzone wywiady fokusowe zostały nagrane (audio-wideo), a następnie transkrybowane i zanonimizowane. Każdy wywiad trwał ponad godzinę (od 1h 14 min do 1h 54 min). Uczestnicy wywiadów fokusowych zostali poinformowani o dobrowolności udziału w badaniach oraz o ich pełnej anonimowości, a więc mogli swobodnie przedstawiać swoje subiektywne wersje odbioru zmian przebiegających obecnie w kopalniach oraz w firmach okołogórniczych województwa śląskiego. Było to zgodne z podstawowym zamierzeniem badawczym dotyczącym ujęcia percepcji zmian organizacyjnych w zakładach pracy uczestników wywiadów fokusowych oraz zidentyfikowaniem dostrzeganych w związku z tym szans i zagrożeń. W toku

całego badania i jego analizy zadbane o zapewnienie standardów etycznych, w tym dotyczących anonimowości i poufności uzyskanych danych. Pozyskano pisemną zgodę każdego z badanych o dobrowolności udziału w badaniu, jak i zadbane, aby w celu zapewnienia anonimowości na czas wywiadu uczestnicy mogli posługiwać się przyjętym przez siebie fikcyjnym imieniem.

3. Prezentacja wyników badania

Uzyskany materiał z wywiadów fokusowych poddano kodowaniu i kategoryzacji opartej o analizę tematyczną zgodną z ujęciem Gibbsa (2011) i Maison (2022). Jednostką analizy były wypowiedzi badanych, rozpoczynając od składających się z jednego słowa do dłuższych składających się z kilku zdań i to czasem bardziej rozbudowanych. W raporcie zacytowano wypowiedzi osób uczestniczących w wywiadach. W prezentacji wyników i przytaczaniu cytatów z wywiadów fokusowych stosowano oznaczenia numeru wywiadu (np. FIG 1, FIG 2 etc.), oznaczenia płci mówców (K – kobieta, M – mężczyzna), rodzaju reprezentowanego zakładu pracy (gdzie skrót KWK oznacza kopalnię, a skrót FO – firmę okołogórnictwa), typ reprezentowanego podregionu węglowego województwa śląskiego, który pisano całym słowem, bez stosowania skrótów. Dla jasności wyraźnie oznaczano też i numerowano poszczególne grupy fokusowe, jak i pozostawiono imiona – pseudonimy uczestników dla ułatwienia kodowania danych.

Generalnie przeprowadzona analiza transkrypcji wywiadów fokusowych pozwoliła na wydobywanie z nich kodów opisowych doświadczanych przez uczestników badania oraz szerszych kategoryzacji teoretycznych postrzeganych problemów, przy czym dla jasności zaprezentowano je także w tabelach wraz z fragmentami dosłownych wypowiedzi. W ramach kategoryzacji teoretycznej dotyczącej postrzeganych zmian wygenerowano przede wszystkim kod – organizacyjnych **zmian dekarbonizacyjnych związanych z redukcją zatrudnienia**, co następnie umożliwiło przeprowadzenie kodowania związanych z nimi szans i zagrożeń, a także odniesienie się do postrzeganych typów niwelowania niepożądanych aspektów tych procesów przemian.

3.1. Zmiany organizacyjne w kopalniach i firmach okołogórniczych

Kluczowy charakter w przeprowadzonym badaniu miało postrzeganie zmian w miejscu pracy badanych na przestrzeni ostatnich lat (tj. od podpisania Umowy społecznej w maju 2021 roku). W toku wywiadów fokusowych okazało się, że samo **pojęcie zmian organizacyjnych** może być różnie rozumiane. W tym sensie uczestnicy badania podkreślali brak dostrzegania zmian organizacyjnych rozumianych jako modyfikacja struktur organizacyjnych w poszczególnych kopalniach czy w firmach okołogórniczych⁴, ale widzieli je jako wyraz procesu dekarbonizacji. Zmiany w tym znaczeniu potwierdzała też Umowa społeczna z 2021 roku. W związku z tym wygenerowano ogólny kod analityczny **organizacyjnej zmiany dekarbonizacyjnej związanej z redukcją zatrudnienia**. Sugestywną ilustracją dla tego postrzegania problemu zmian mogą być poniższe wypowiedzi:

- „Myślę że jedną z takich kluczowych zmian jest jakby takie **dążenie do zmniejszenia ilości pracowników na naszych kopalniach**, to się to niejednokrotnie widzi i to w przypadku, gdy ktoś może odejść na emeryturę to już kopalnie nie chcą zatrudniać więcej pracowników i już wysyłają od razu bezpośrednio i też za jakiegokolwiek tam przewinienia są wręczane pracownikom wypowiedzenia. Jakby jest to takie samo dążenie do tej likwidacji.” (FIG 6, M, FO, katowicki)
- „Ja zauważyłem zmiany. Tak. Od 2021 roku zmniejszyła się ilość załogi, czyli **zadania, plany są takie same albo wyższe, a liczba załogi zmniejszyła się, między innymi przez przejście górników do Spółki Restrukturyzacji Kopalń**. Odchodzili, a nie zastąpiono ich za bardzo nową ilością przyjmowanych na stanowiska. [...] **Procentowo, nie określę tego procentowo, ale widzę to na przykład po tym, że jak nas na zmianach było 15, 20, to jest teraz 13, 14, 12.**” (FIG 2, M, KWK, rybnicki)
- „Znaczy u nas też się zmniejszyło zatrudnienie przez odejścia ludzi na urlopy górnicze i na odprawy, z tym że zostało to w jakiś sposób uzupełnione tylko mnie akurat nie odpowiada to, że gdzieś tam odeszli ludzie fachowcy, a na ich miejsce są osoby, które są laikami jeżeli chodzi o sprawy górnictwa.” (FIG 2, K, KWK, katowicki)

⁴ Dla oznaczenia firm okołogórniczych w niniejszym raporcie jest też stosowany skrót FO.

- „To powiem, że nie. Dlaczego już to uzasadnię, bo jako **tako schemat organizacyjny mojej firmy, w której pracuje się nic nie zmienił**. Nie zredukowano działów, nie zmieniono jakby popłatności, czyli sam schemat organizacyjny się nie zmienił w tym czasie, ale faktycznie były ruchy wykonywane w kierunku przyjmowania bądź zwalniania pracowników, żeby to tak sprecyzować krótko, bo to jest szeroki temat, to nastąpiły odejścia pracowników, dobrowolne podkreślam, czyli przekazanie do Spółki Restrukturyzacji Kopalń i tutaj zarząd jeszcze ówczesnej Polskiej Grupy Górniczej i obecny celował w grupy zawodowe, **konkretnie najwięcej Pań w administracji odeszło, co potwierdziły tutaj koleżanki, że jest ich mniej i to jest prawda**. Natomiast jeśli chodzi o pracowników kadr, inżynierii technicznej czy dotowych pracowników, to tutaj **raczej takich zmian drastycznych nie było**. No i kolejną zmianą było to, co koleżanki wspomniały, 1 września zarząd Polskiej Grupy Górniczej uruchomił, bo ja w tej firmie pracuję, uruchomił program grupowych zwolnień, które objęły swym zakresem pracowników, którzy nabyli prawa emerytalne do 1 lipca 2024, czyli – to, co koledzy już wspomnieli – nabyli prawa emerytalne i pracowali dłużej mimo że mogli już odejść wcześniej na emeryturę. I te osoby już zostały można powiedzieć przymuszone, bo faktycznie na programie dobrowolnym, przepraszam, z ustawy o rozwiązywaniu w sposób szczególny stosunku pracy z pracownikami, nie wiem czy ona tak dokładnie brzmi, ale chodzi o to, że został uruchomiony taki pakiet, konsultacje ze stroną społeczną, przekazanie i tych pracowników. Można powiedzieć przymuszano do odejścia. **Dostali 3-miesięczne wypowiedzenia i kończy się ten okres końcem listopada. Wszystkie te osoby odejdą z pracy albo już odeszły w tym czasie**. Natomiast, tak jak powiedziałem, pytanie było o zmiany organizacyjne w firmie. Nie, nie nastąpiły. Tylko rotacja załogi ewentualna następowała w tym czasie i to jeszcze w poszczególnych grupach zawodowych.” (FIG 2, M, KWK, tyski)
- „Znaczą u nas też się dzieje, bo rejonny zamykają, kopalnie się pozbywają firm, sami chyba nie mają co robić, mało przetargów ogłaszają na firmę, **jedne roboty się kończą muszą zejść** z rejonu, nie ma nowego przetargu, ludzie coś rozbierają tych wykwalifikowanych fest ludzi, to są wysokie kwalifikacje górników strzałowych, innych wiertaczy, takich biorą na chwilę i liczą, że tam będzie

przetarg od nowego roku, ale teraz też już z Chwałowic schodzą [...] Tych mniej wykwalifikowanych to się tak pozbywają, nie wiedzą co będzie, nie ma przyszłości.” (FIG 3, M, FO, rybnicki)

W przytoczonych wypowiedziach uczestników wyraźnie widać problem postrzegania zmian organizacyjnych przez pryzmat redukcji zatrudnienia w kopalniach węgla kamiennego ze względu na proces transformacji energetycznej. Te redukcje zatrudnienia są już obecne, a w innych dopiero są planowane. Wypowiedzi pracowników kopalń i firm okołogórnich potwierdziły dostrzeganie systemowych działań na rzecz redukcji zatrudnionych w branży górniczej. Proces ten jest postrzegany jako celowe działanie, choć uczestnicy badania różnie widzą jego mechanizmy i związane z nimi wyzwania.

Poniższe wypowiedzi pokazują cechy charakterystyczne postrzegania zmian organizacyjnych w firmach okołogórnich (FO).

- „Tak, tylko jeżeli pracodawca chce jeszcze przynajmniej w naszej firmie nas zatrudniać, no ale **my nie mamy gdzie, bo nie mamy przetargów, więc pracodawca też nie chce się pozbyć ludzi, no bo jak się okaże za pół roku że się znajdzie robota, to znaleźć pracownika jest bardzo ciężko. [...] Tak, więc na razie pracodawca chce zatrzymać załogę**, ale jeżeli nie będzie roboty to, w pierwszej kolejności ci, którym się kończą umowy mają jakieś te terminowe, nie wiem co.” (FIG 3, M, FO, rybnicki)
- „U nas w zasadzie też po tej umowie społecznej były pewne rozmowy między załogą, między osobami na wyższych stanowiskach i nie tylko, ze związkami zawodowymi różnego rodzaju były prowadzone rozmowy co dalej, ale w zasadzie jak dla mnie, z mojego **punktu widzenia praca normalnie trwa, nic takiego się nie zmieniło, jedynie tyle, że myśleliśmy, że może więcej kopalń faktycznie będzie, że tak powiem według tego programu, który kiedyś był podany likwidowanych i to nastąpi w ramach, że tak powiem, innych zasad, przewidziane będą te likwidacje tych kopalni**, które, że tak powiem, po pandemii miały być odłączane, wygaszone i tak dalej. Ale generalnie jeżeli chodzi o mój zakład pracy, moja praca w zasadzie [...] **nie nastąpiły żadne zmiany**. [...] Tak, że będzie też transformacja firmy naszej, że będzie po prostu no uszczuplany ze względu na tą umowę społeczną i tak dalej. Wcześniej po 2021 roku nie było

takich rozmów. Mówili – «spokojnie, bądźcie spokojni». Zmienił się zarząd u nas też i już nie jest tak spokojnie po prostu.” (FIG 3, K, FO, katowicki)

- „To znaczy u nas w spółce są cały czas jakieś zmiany organizacyjne, na bieżąco. [...] Przede wszystkim zmiany personalne od góry do dołu. Przede wszystkim od góry. Zmiany funkcjonowania samej spółki.” (FIG 5, M, FO, katowicki)
- „Tak. Zmiany strukturalne też były, organizacyjne, gdzieś tam połączyli pewne oddziały, pompownie i to wszystko praktycznie zostało wywrócone do góry nogami.” (FIG 5, M, FO, bytomski)

Uczestnicy badania reprezentujący firmy okołogórnictwa dostrzegali zmiany dopiero po chwili zastanowienia, przy czym widzieli je także jako związane z aktualną lub potencjalną redukcją zatrudnienia w ich zakładach pracy. Zmiany te były też związane z dywersyfikacją działalności gospodarczej i odejściem od pierwotnej struktury organizacyjnej. W badaniach wzięli udział szeregowi pracownicy firm okołogórnictwa, którzy wykonują prace dołowe często o specjalistycznym charakterze. Zmiany związane z redukcją zatrudnienia w firmach okołogórnictwa były przedstawiane jako odroczone w czasie, zależne od profilu działania konkretnego podmiotu gospodarczego (zakładu pracy) oraz od jego sytuacji rynkowej.

Generalnie w ramach postrzeganych przez uczestników wywiadów typów mechanizmów organizacyjnej zmiany dekarbonizacyjnej związanej z redukcją personelu można wyróżnić:

- » zwolnienia osób mających prawa emerytalne,
- » zwolnienia związane z restrykcyjnym podejściem do dyscypliny pracy,
- » prowadzenie planowych alokacji pracowników do innych zakładów górniczych,
- » demotywowanie do pracy w górnictwie węgla kamiennego,
- » brak dostatecznych inwestycji w funkcjonowanie zakładów górniczych.

W poniższej tabeli 4 przytoczono przykładowe wypowiedzi badanych uzasadniające wygenerowanie tej typologii.

Tabela 4. Typy postrzeganych mechanizmów organizacyjnej zmiany dekarbonizacyjnej związanej z redukcją zatrudnienia oraz ilustrujące je przykłady wypowiedzi uczestników wywiadów fokusowych

Typy postrzeganych mechanizmów	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
Zwolnienia osób z nabytymi prawami emerytalnymi	• „U nas na kopalni też chyba ze dwa, trzy miesiące temu wzięli sobie listy wszystkich emerytów, którzy nabyli właśnie prawa ileś tam lat wstecz, ale są pracownikami no i po prostu ich zwolniono.” (FIG 2, K, KWK, katowicki) • „Tak na tej samej zasadzie. To jest w tej samej spółce pracujemy, więc spółka podjęła decyzję, więc to jest rozłożone na poszczególne kopalnie, ale sposób przeprowadzenia jest dokładnie taki sam. I tu się nic nie zmienia w zależności która kopalnia, który okręg reprezentuje, to zasada jest taka sama. Są wzywani i przedstawiana jest im argumentacja, że nie ma już dla nich miejsca, jest sugerowane bardzo często w ten sposób, że no Polska Grupa Górnicza, firma zatrudnia za dużo osób i ze względu na wynik finansowy tak to zostało uzasadnione ze względu na trudną sytuację spółki. Taki proces został uruchomiony.” (FIG 2, M, KWK, tyski) • „Ja na przykład mam pracownika, który on już jako pracownik dołowy, on się już dawno zwolnił się i on przyjął się jakby z powrotem na powierzchnię. Jako emeryt, ale to nie było nawet historii jego, więc został przyjęty na powierzchnię i w tej chwili no on musiał podpisać porozumienie o zwolnieniu, bo to nie jest tak, że on chciał, on akurat chciał pracować, bo jest pracoholikiem i lubi swoją pracę, ale jest to pracownik powierzchni i naprawdę on bardzo dużo robi dla oddziału i kopalni, ale no jest taka tendencja, że mają być zwolnieni i ma ostatni miesiąc urlopu i już go nie będzie, bo już musiał podpisać to porozumienie.” (FIG 2, K, KWK, katowicki) • „Osoby w naturalny sposób na dzień dzisiejszy odchodzą na przykład na emerytury czy emerytury pomostowe i ten stan zatrudnienia jest na pewno zmniejsza się, w ogóle, ale nie skutkuje to na utratę miejsc pracy. O tak.” (FIG 4, M, KWK, rybnicki)

Typy postrzeganych mechanizmów	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
Zwolnienia związane z restrykcyjnym podejściem do dyscypliny pracy	• „Tak samo właśnie, jak kolega Tomek mówi, z tym bhp jest właśnie tak, że jak u nas na zakładzie była potrzeba zwolnienia 100 ludzi, to pierwsze zrobili łapanki na bramie na alkohol, ale im się to nie udało, bo kto pił, to ich już wyeliminowali. To teraz jest, że bhp-owcy chodzą po kopalni i robią wszystko, szukają, żeby znaleźć dziurę w całym i potem chcą straszyć i zwalniać ludzi. [...] Tak, jeżeli wszystko jest okey i ta koniunktura na węgiel jest dobra, to wszyscy siedzą cicho i spokojnie i nie ma nic, a w tych czasach jakie są teraz, to właśnie przyszła decyzja, że jest 100 osób u nas za dużo na ruchu i 100 osób trzeba zwolnić. Pierwsze, to jak mówię poszło to «w eter» na ochronie, to tam były łapanki, gdzie alkohol, ale że za mało ludzi znaleźli, to teraz bhp robi porządek i czystki i szukaj, a jak jest cisza, to jest cisza i spokój.” (FIG 4, M, KWK, tyski) • „Mieliśmy, tak, przypadek na przykład zwolnili pracownika za L4 i on dostał pismo od pracodawcy, że został zwolniony i zgłosił, gdzie tam poważnie był chory, nie pamiętam na co był chory, ale na przykład zgłosił to dopiero po 11 dniach od dostarczenia pisma. I to już był proces nieodwracalny, nie szło z powrotem przywrócić do pracy, gdzie tych pracowników było na przykład, nie pamiętam ilu tych pracowników było, ale tak przypuszczalnie 10, tych 8 przywrócili do pracy, a tych 2 nie, z tego względu że za późno zgłosili fakt”. (FIG 2, M, KWK, katowicki) • „Cuda, cuda to są. Na «Staszicu» powinno być już tyle 1000 ludzi, zamknęły się «Boże Dary», zamknęli kopalnię «Wieczorek», my dalej mamy tyle samo roboty i dalej jest nas mało. [...] Wcześniej były zwolnienia, tak jak mówię za alkohol, wiadomo, kradzieże, dzisiaj już jest za L4, za to, że jakby szukają powodów, żeby jak najwięcej ludzi zwolnić.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Ja potwierdzam, że jest dużo alokacji między zakładami w zależności od robót wykonywanych, przenoszenia z jednej kopalni na drugą, tak jak pan Adam powiedział są takie poczynane działalności, żeby tych pracowników karać w taki czy inny sposób, zwiększono jakieś kontrole mające na celu no chyba ograniczenie liczby pracowników. Brak nowych przyjęć od jakiegoś czasu, też jeszcze wcześniej były przyjęcia, było widać tych czerwonych hełmów dużo, w tej chwili już nie ma.” (FIG 6, M, FO, katowicki)

Typy postrzeganych mechanizmów	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
Prowadzenie planowych alokacji pracowników	• „To znaczy my jesteśmy tutaj akurat w podregionie katowickim, kopalnia «Halemba», no i ze zmian które nas czekają w najbliższym czasie, no to wygaszenie jednego z ruchów, ruchu «Bielszowice» z końcem tego roku bądź z połową przyszłego roku, no i tutaj na pewno jakieś zmiany kadrowe typu właśnie alokacja załogi, nie wiadomo też gdzie oni będą, czy wszyscy na pewno nie będą się alokować na «Halembę». Część będzie musiała się gdzieś tam się na jakieś inne kopalnie, bo zgodnie z umową społeczną każdy ma mieć zagwarantowaną pracę, nie. [...] To znaczy już częściowo załoga jest zalokowana z jednego ruchu na inny ruch, ale to na razie jest tak, że z «Halemby» na «Bielszowice» przechodzą ludzie, bo tam, na przykład, jest potrzeba, żeby tam jakąś dodatkową ścianę uruchomili, to tam jest potrzeba załogi, w późniejszym czasie będą potrzebni właśnie na ruch «Halemba» żeby przyszl, ale też [...]. Na pewno tyle «Halemba» nie pomieści i na pewno to będą jakieś inne kopalnie ościenne, no ale z tych ościennych, to ciekawe, właśnie, nie wiadomo, jakie to dalej będą kopalnie.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „U nas na zakładzie zaczyna się transformacja od likwidacji miejsca pracy. Przenoszą na inny zakład.” (FIG 4, M, KWK, tyskie) • „Taką zauważalną zmianą, która nastąpiła gdzieś tam w kopalni, w której ja pracuję, jest zespolenie 4 kopalń do kopalni czteroruchowej, gdzie dla dyrekcji, kadry zarządzające jest łatwiejsze po prostu przerwucanie ludzi z jednego ruchu na drugi. Co daje możliwość, jeśli zamknięty, wygaszany był jeden ruch, to nie mówi się wtedy o zamknięciu kopalni tylko o wygaszaniu ruchu, co gdzieś też inaczej odbija się echem w mediach.” (FIG 4, M, KWK, rybnicki) • „Ja widzę to, że inni pracownicy z innych kopalń przychodzą na np. drugą kopalnię, na alokacje, bo nie ma pracowników na ścianach czy innych, żeby zapewnić ciągłość produkcji, nie. W danym zakładzie jest mniejsze zapotrzebowanie np. a w naszym jest większe to są alokacje jakieś tam trzymiesięczne.” (FIG 6, M, FO, katowicki)

Typy postrzeganych mechanizmów	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
Demotywowanie do pracy w górnictwie węgla kamiennego (w tym opartego o medialne obniżanie szacunku wobec pracowników branży górniczej, prestiżu pracy)	• „No, żeby po prostu, żeby nie tylko PGG, ale też JSW żeby, jakby największą liczbę tego społeczeństwa też przekonać do tego, że jednak ten węgiel jest nam niepotrzebny. Bo jak straty przynoszą, to po ch...ę oni mają funkcjonować. Że to tak medialnie i zauważyłem, że im więcej takiego w mediach jest, to ludzie w to jakby brną. Brną w różne takie sytuacje czy informacje brną i za którymś razem jak on to sobie przyswoi, usłyszysz w TVP czy w jakiegokolwiek innej telewizji dziesiąty raz z rzędu rano jak sobie włączy do kawki telewizor, usłyszysz, że ta kopalnia tyle strat przynosi, to po co to ma funkcjonować? Po co ich utrzymywać, po co im dokładać? Jak oni są w ogóle niepotrzebni.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Ja wiem, jaki jest przekaz, bo ja kiedyś popłynąłem sobie na rejs żaglówką po Bałtyku, potem jak w Kopenhadze się zatrzymali powiedziałem, jak chcieliśmy się przedstawiać, to się okazało, że tam jest Warszawa i Poznań. I nagle powiedziałem, że: «Jestem górnikiem z Katowic». To zapadła taka niezręczna cisza. Ale to dopiero trzeba było wszystko wytłumaczyć.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Tzn. ja się śmiałem kiedyś, jak się zatrudniłem na kopalnię. To mówili: «Synek tu będziesz robił ty, twoje dzieci, a może jeszcze twoje wnuki». 20 lat później jestem przy rozmowie jak to wszystko rozwiązać czy zostawić ten szyb, żeby było pamiątką czy nie zostawić. No i tak wszystko się przewróciło.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „To są te działania niereaktywne, jak to Pan Janusz nam mówił, tylko te proaktywne. Jak w mediach się to pokaże, bo na razie jest cisza, ale jak to się pokaże, to będzie oznaką, że niedługo, gdzieś kilka miesięcy będzie musiała trwać taka akcja, przekonywania społeczeństwa, że kopalnie są złe, węgiel smrodzi, brudzi, a w ogóle górnicy to są szkodnicy i nas kosztują itd. itd. Przerabialiśmy to już w 2008 roku i ten temat wróci, tak jak mówiłem to jest moje zdanie. [...] W każdej części kraju usłyszysz. Pojedziesz nad morze, pamiętacie tę historię jak górnicy nad morze jeździli i im opony przebijali? [...] Bo wy trujecie i to była spreparowana, przygotowana akcja medialna 2008, 2009 nie pamiętam już roku i do tego doprowadzili, że społeczeństwo górnik jako zawód tracił zaufanie społeczne, a wręcz był nienawidzony.” (FIG 2, M, KWK, tyski)

Typy postrzeganych mechanizmów	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
	• „Był taki okres po kilkunastu latach, że mundur górniczy i medale kojarzyły się ludziom z reszty części Polski jako taki obraz, a bo oni mają, a bo oni cały czas ciągną, opony palą w Warszawie, im cały czas sypią pieniądze, tak mówimy o retoryce która jest w ogólnopolskich mediach puszczana. Bo kiedyś powiedziałem, że my nie znamy problemów stoczniowców, ale stoczniowcy nie znają problemów górnictwa, bo się na tym nie znamy. Oni robią swoje, my robimy swoje. Każdy się zna na swojej robocie. My nie znamy problemów rolników, bo nie jesteśmy rolnikami. [...] Skłócić społeczeństwo.” (FIG 5, M, FO, katowicki) • „Ja jeszcze chciałem dodać. Kiedyś było tak, że górnik jednak był uszanowany w Polsce, a teraz jest taka nagonka, że tylko słyszymy, że tylko dostajemy pieniądze. Za to pieniądze, za tamto pieniądze”. (FIG 6, M, FO, katowicki)
Brak dostatecznych inwestycji w funkcjonowanie zakładów górniczych (w tym w zakresie nowych ścian czy wyposażenia sprzętowego pracowników)	• „Inwestycji nie będzie, nie ma.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Nie będzie inwestycji. Będzie po prostu zwijanie się.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Ja jeszcze powiem, że jestem – jakby nie było – w kadrze zarządzam jednym z oddziałów, więc mam dostęp tylko, że u nas problem polega na tym, że u nas co chwilę zmieniają nam procedury, żeby spowalniać, żeby nie kupić czegoś, zaoszczędzić w tym temacie i doprowadzić powiedzmy do takiej biedy wśród narzędzi albo coś, żeby trudniej się to wykonywało na przykład, że brakuje... Z roku na rok zmieniają się procedury, żeby utrudnić ludziom dostęp do zakupów jakiś części, żeby to usprawniło proces produkcji i tak dalej. Więc to też jest taki problem i to też ma wpływ na likwidację, że to idzie bardziej ku likwidacji, żeby spowolnić wydobywanie.” (FIG 6, M, FO, katowicki)

Trzeba zauważyć, że w opinii badanych planowy proces redukowania personelu odwołuje się do różnych typów mechanizmów, a wśród nich badani akcentują towarzyszące minimalnym przyjęciom nowych pracowników zwolnienia z zakładów górniczych **osób o nabytych prawach emerytalnych**, w tym tych, które chciały pracować dłużej. Przykładowe wypowiedzi przytoczono w tabeli 4. W świetle tych

danych proces derekrutacji obejmuje przede wszystkim pracowników, którzy nabyli prawa emerytalne. Procedurą tej redukcji zajmują się działy personalne poszczególnych kopalń różnych spółek węglowych (w tym Polskiej Grupy Górniczej i Jastrzębskiej Spółki Węglowej) przy wykorzystaniu indywidualnej komunikacji ze zwalnianymi i skłanianiu ich do „dobrowolnego” odejścia na emeryturę. Jako powód zwolnień przedstawiana jest zła sytuacja finansowa spółki (np. PGG), a poza uprawnieniami emerytalnymi pracowników brana jest pod uwagę też niezbędność stanowiska pracy dla funkcjonowania poszczególnych zakładów górniczych.

Zdaniem badanych bezwzględną przesłanką do zwolnienia są też naruszenia dyscypliny pracy, w tym brak zawiadomienia o chorobie i nieusprawiedliwiona nieobecność. Tę kategorię wypowiedzi określono jako zwolnienia odwołujące się do **rygorystycznego przestrzegania dyscypliny pracy**. Ten stan rzeczy pokazują przykładowe wypowiedzi uczestników, które wskazano w tabeli 4. Wypowiadający się uczestnicy badania wyraźnie dostrzegali działania dyscyplinujące skutkujące zwolnieniem. Podejście zarządzających kopalnią do przestrzegania dyscypliny pracy badani łączyli z kwestią dekonstrukcji na węgiel i ogólną polityką spółek górniczych. Podkreślali podobieństwa tej polityki kadrowej w różnych kopalniach i na poziomie ich spółek (w tym Polskiej Grupy Górniczej czy Jastrzębskiej Spółki Węglowej). Nie widzieli w tym zakresie różnic na poziomie konkretnych zakładów górniczych czy podregionów. Dyscyplinowanie pracowników z akcentem na stosowanie sankcji negatywnych w zarządzaniu załogą było odbierane przez nich jako celowe tworzenie klimatu niepewności czy wręcz strachu wśród pracujących górników i próby ich dezintegrowania.

Kolejną wygenerowaną kategorią postrzeganych zmian dekarbonizacyjnych było prowadzenie planowych **alokacji personelu**. Budziły one dużo emocji wśród uczestników badania. Pracownicy obawiali się o odnalezienie się w nowym miejscu pracy, jak też perspektyw przeniesienia do zakładów górniczych mocno oddalonych od miejsca zamieszkania. Zgłaszali braki w przekazywaniu im informacji na temat tego, którzy pracownicy będą przenoszeni oraz docelowego zakładu górniczego ich przeniesienia. W ich wypowiedziach pojawia się kontekst alokacji związany z łączeniem kopalń, skutecznego informowania zainteresowanych górników

o przebiegu procesu odgórnych zmian oraz odbioru tych informacji przez samych alokowanych. Zmiany kadrowe związane z przemieszczaniem się pracowników w obrębie kopalń zespolonych tworzących jedną całość są postrzegane jako zmiany o charakterze systemowym. Przykładem tego typu zakładu jest KWK Rybnicki Okręg Węglowy powstała z połączenia dawnych kopalni „Marcel”, „Rydułtowy”, „Jankowice” i „Chwałowice”. Podobnym przykładem jest KWK „Ruda”, złożona obecnie z „Ruchu Halemba” i „Ruchu Bielszowice”. Tego typu przykłady kopalń zespolonych były pozytywnie waloryzowane przez badanych jako ułatwienie dla alokacji pracowników, zwiększenie elastyczności przesunięć i faktycznych zmian zatrudnienia na innych ruchach. Z tym procesem, zdaniem badanych, wiąże się jednak potrzeba dostępu do informacji oraz wsparcia w adaptacji do funkcjonowania w nowym miejscu. Warto dodać, że uczestnicy badania koncentrowali się na sytuacji pracowników dołowych, a do kwestii innych stanowisk, zwłaszcza zarządu, odnosili się sporadycznie.

W wypowiedziach badanych zauważono także, że redukcje zatrudnienia były łączone z **demotywowaniem do pracy w górnictwie węgla kamiennego**, w tym obniżaniem szacunku do pracowników tej branży w mediach. Obniżanie prestiżu zawodu górnika jest w oczach badanych działaniem niezrozumiałym i dotkliwym, tym bardziej że w czasach PRL – w mediach dominowała narracja o „czarnym złocie” z namawianiem młodzieży do walki o polski węgiel. Uczestnicy wywiadów obecne demotygowanie do pracy w kopalniach wiązali ze strategicznymi decyzjami politycznymi dotyczącymi odejścia od energetyki opartej na węglu. Wyrażali także obawy o obniżenie warunków zatrudnienia i życia mieszkańców województwa śląskiego. Podkreślali, że praca w górnictwie była przekazywana z pokolenia na pokolenie, co współcześnie ma ulec zmianie także pod presją mediów niechętnych wobec górniczego trudu. Dodatkowo zauważali nieprzyjazne wobec węgla i górniczej pracy wypowiedzi polityków oraz mieszkańców innych regionów Polski. To demotygowanie do pracy w górnictwie na stanowiskach dołowych bywało też łączone z opisywaniem aktualnego paradoksu – zbyt małej liczby górników pracujących na stanowiskach dołowych przy równoczesnych informacjach o przeroście zatrudnienia w branży górniczej. Ponadto badani akcentowali wykorzystywanie mediów do pełnych nienawiści kampanii wobec górników jako „robotniczej arystokracji”, która bez uzasadnienia otrzymuje wysokie wynagrodzenia,

a jest zainteresowana jedynie zatrutowaniem środowiska naturalnego i hamowaniem rozwoju gospodarczego Polski. Ostrzegali, że taka „mowa nienawiści”, jeśli jeszcze nie pojawiła się w całej pełni, to może wrócić w formie podobnej do tej z 2008 czy z 2009 roku, służąc do manipulacji opinią publiczną w celu tworzenia klimatu sprzyjającego zamykaniu kopalń oraz wrogości dla Śląska w ogóle. Jako przykład skutków społecznych prowadzenia takiej polityki informacyjnej (narracji) podawano przebijanie opon samochodowych mieszkańcom województwa śląskiego w innych częściach kraju.

Odmiennym, nieco mniej poruszonym, ale dostrzegalnym aspektem zmian był wątek braku dostatecznych inwestycji w sektorze wydobywczym. Wypowiedzi badanych podnoszące problemy **niedostatecznych inwestycji** w zakładach górniczych zaprezentowano w tabeli 4. Badani łączyli brak dostatecznych inwestycji ze „zwijaniem” się kopalń, a więc z celowo prowadzonym procesem dekarbonizacji, ale też z kwestiami zakłóceń w przestrzeganiu bezpieczeństwa i higieny pracy, co wskazywali jako zagrożenie dla pracowników. Brak inwestycji w zakłady górnicze widzieli jako strategię ekonomiczną, mającą negatywne konsekwencje dla załóg zatrudnionych w branży górniczej.

3.2. Postrzegane szanse w życiu zawodowym pracowników kopalń i firm okołogórniczych w perspektywie procesu dekarbonizacji

Postrzeganie szans przez obie kategorie uczestników wywiadów fokusowych (czyli pracowników kopalń i firm okołogórniczych) było podobne, ale miało swoją specyfikę, w tym zwłaszcza tę odnoszącą się do Umowy społecznej z 2021 roku.

Związkowcy pracujący w kopalniach wskazywali dwie kategorie szans dekarbonizacyjnych. Po pierwsze szanse wynikające z **wypracowania porozumienia określonego przez Umowę społeczną z 2021 roku**, w tym możliwości utrzymania pracy w górnictwie poprzez alokację do innego zakładu pracy, skorzystania z górniczych emerytur, gwarancjach odpraw dla tych, którzy odejdą z pracy w kopalniach, jak i w stopniowym, rozłożonym w czasie charakterze zmian. Druga kategoria szans była związana z **odejściami starszych pracowników, którzy osiągnęli już wiek emerytalny, postrzegana jako okazja dla młodszych na awans pracowniczy** i zapewnienie luki pokoleniowej wśród pracujących. Kategorie postrzeganych szans i ilustrujące je wypowiedzi przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 5. Kategorie postrzeganych szans zmian dekarbonizacyjnych związanych z redukcją zatrudnienia w kopalniach oraz ilustrujące je wypowiedzi.

Kategorie postrzeganych szans	Przykładowe wypowiedzi uczestników wywiadów fokusowych pracujących w kopalniach
Szanse związane z wypracowanym porozumieniem w Umowie społecznej z 2021 roku (w tym możliwości utrzymania pracy w górnictwie i działania osłonowe)	• „Ta Umowa społeczna, która została zawarta z 2021 to był jakiś taki plus. To była długodystansowa umowa, która powiedziała, że ci którzy zaczęli pracę mają szansę gdzieś tam dorobić. Można było się na czymś opierać, a teraz znów wracamy do tego, że jest inaczej.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Na pewno plusem jest zachowanie miejsc pracy, to też ze swojego podwórka powiem, jakaś tam reorganizacja, pomimo tego, że się likwiduje jakiś zakład pracy jest to przenoszone i jest to takie uzupełnianie się po prostu, nie. Uzupełnianie się odnośnie wykonania załóżmy danych planów. Ja to mówię wszystko z własnego podwórka, bo na jednej kopalni coś się dzieje źle, to na drugiej kopalni próbują to gdzieś nadgonić. Chociaż to też jest jakiś minus, że jest ten pośpiech, ale ogólnie nikt nie traci miejsc pracy o tak, w naszym przypadku. [...] Drugą sprawą będą te instrumenty osłonowe, ale z drugiej strony rodzi to zagrożenie, bo jak wiemy już w latach dziewięćdziesiątych już były takie odprawy, dużo ludzi na pewno się zatraci po wzięciu załóżmy takich pieniędzy, jakie będą takie będą, ale jest zagrożenie, że dużo ludzi po prostu się zatraci w jakiejś tam przyszłości później. I dużo ludzi takich zboczyło z tej dobrej drogi po uzyskaniu takich pieniążków, takich ludzi też widzimy na co dzień gdzieś tam po prostu szukających gdzieś tam złomu i tak dalej i tak dalej. Także to tak może w tym kontekście.” (FIG 4, M, KWK, rybnicki)

Kategorie postrzeganych szans	Przykładowe wypowiedzi uczestników wywiadów fokusowych pracujących w kopalniach
Odejścia starszych pracowników na emeryturę jako szansa na awans dla młodszych (zapełnienie luki pokoleniowej wśród pracujących)	• „Wiadomo, że każda młoda osoba, która przyjdzie nie będzie od razu specjalistą, ale możemy spojrzeć na to, że ten kombajnista przysłowiowy, który poszedł na ten urlop, urlop, miał też swojego zastępcę, bądź jeszcze drugiego zastępcę i ten zastępca zostanie tym kombajnistą, który w tym momencie, możemy, tak, spojrzeć z drugiej strony, ten zastępca teraz zostaje jakby uhonorowany, teraz dostaje lepszą grupę zaszeręgowania i postępuje jak gdyby proces awansu na kopalni. Ludzie też na to czekają. Był duży przeskok w zatrudnieniu, bo był martwy okres, że przez 10 lat, nigdzie nie przyjmowano. Część tych emerytów już poszła wcześniej, we wcześniejszych latach też były właśnie zwolnienia grupowe emerytów, także ta luka pokoleniowa jest. Teraz dopiero jakby następuje te przejęcie tej władzy przez to pokolenie z lat 2007, 2008 zaczynały pracę i czekały de facto na te miejsca, żeby też ten proces działał. Nikomu nie ujmując, ale swoje w tej historii zrobili i te krzesła blokowali. Ten proces też jest potrzebny.” (FIG 2, M, KWK, tyski) • „Ale tutaj, jak mówi kolega, właśnie tą pokoleniowość, ta różnica, przez to, że przez te parę lat nie przyjmowali, potem zaczęli przyjmować, to też widać na dole na przykład. Bo są chłopaki między 25, a 35 rokiem życia, potem jest taka przerwa i jest od 44 do 50. Jest taki przedział. [...] Widać coś takiego na przykład w brygadach, że jest dwóch co są między 45 a 50, a trzech między 25 a 30.” (FIG 2, M, KWK, rybnicki)

Jeśli chodzi o **szanse**, to wskazywano **wypracowane porozumienie w Umowie społecznej z 2021 roku**, ale przy zastrzeżeniach, że w praktyce wdrażania dokument ten ulega modyfikacji. Zdaniem badanych umowa nie jest realizowana w sposób literalny, dosłowny, w jaki została napisana. Obrazują to wypowiedzi przytoczone w tabeli 5. W wywiadach podkreślano szanse wynikające z rozłożenia procesu wygaszania kopalń, czas definitywnego zakończenia wydobywania, kontynuowania pracy wskutek alokacji i możliwości dopracowania do emerytury. Umowa społeczna z 2021 roku

była postrzegana jako podstawowa gwarancja dla zapobiegania wystąpieniu zmian zbyt raptownych i rujnujących zawodową stabilizację. Z porozumieniem społecznym badani wiązali też możliwość dostępu do ośłon socjalnych, do jednorazowych odpraw pieniężnych (tzw. JOP-ów) czy do szkoleń pozwalających na uzyskanie kwalifikacji i umiejętności lepiej odpowiadających na potrzeby rynku pracy. Szanse te były łączone z nadziejami na możliwość indywidualnego skoordynowanego planowania życia zawodowego i rodzinnego.

W związku z tym postrzeganiem szans można mówić o oczekiwaniu uczestników badania na pozytywny przebieg **derekrutacji opartej na porozumieniu**. Warto jednak podkreślić, że wśród uczestników badania byli jedynie potencjalni, a nie faktyczni beneficjenci tej społecznej umowy, w tym sensie, że nie było tych, którzy skorzystali z aktualnie przeprowadzanej alokacji, nabytych praw emerytalnych czy z jakichś typów ośłon socjalnych. Uczestnicy badania zastanawiali się za to, jakie grupy pracowników mogą być w związku z wynegocjowanym porozumieniem w najbardziej korzystnej lub niekorzystnej sytuacji. Wskazywali, że uzyskane kompetencje w związku z pracą na kopalniach mogą się okazać bardzo korzystne dla wąskiej i nielicznej kategorii zawodowej elektryków. Część pracowników może też skorzystać z jednorazowych odpraw pieniężnych (tzw. JOP-ów), ale to wymaga spełnienia szeregu warunków, w tym związanych z pracą na określonych typach stanowisk oraz odpowiedniego stażu pracy. Jako dość korzystną określano też sytuację pracujących, którzy nabędą prawa emerytalne, zwłaszcza pracowników dołowych. Bardziej sceptycznie badani podchodzili do kwestii dokształcania lub zmian kwalifikacji. Dostrzegali, że zyskać mogą nieliczne kategorie pracowników dołowych o specjalistycznych umiejętnościach i możliwościach dostosowania się do pracy poza branżą górniczą. Dla tej części uczestników badania bardzo istotna była w zakresie przekwalifikowania kwestia merytorycznej trafności i dostosowania potencjalnych kursów do rynku pracy, w tym zyskanie nowych kompetencji i faktycznych umiejętności pozwalających na pracę poza górnictwem. Potwierdzają to wnioski z badań ilościowych przeprowadzonych w 2022 roku przez ZZG w Polsce w ramach projektu ROPT, gdzie szerzej był badany problem przekwalifikowań i oczekiwań pracowników kopalń i firm okołogórniczych wobec komponentów programów outplacementowych ze względu na proces odchodzenia od węgla w województwie śląskim⁵.

⁵ <https://transformacja.slaskie.pl/content/wyniki-badan-przeprowadzonych-w-ropt> [dostęp: 16.07.2025].

Co ciekawe, uczestniczący w badaniu widzieli też odejścia starszych pracowników związane z ich emeryturą jako **szansę na awans dla młodszych**. Zwracają na to uwagę wypowiedzi zamieszczone w tabeli 5. Trzeba zaznaczyć, że poglądy o szansach związanych z odejściami najstarszych pracowników kopalń, nie były powszechne wśród uczestników badania, lecz wyraźnie wybrzmiały, przy czym generowały omawianie kwestii zmian pokoleniowych w kopalniach, w tym ich możliwości i ograniczeń. W kontekście szans zmiany pokoleniowej wskazywano możliwości awansu młodych pracowników, którzy otrzymali możliwość uzyskania lepszej grupy zaszeręgowania oraz przesuwania się po szczeblach awansu w funkcjonowaniu zawodowym w kopalni. Uczestnicy badania podkreślali kwestie odpowiedzialności i bezpieczeństwa pracy, konieczności nabycia przez młodszych nie tylko formalnych możliwości i kompetencji, ale też praktycznych i faktycznych umiejętności. Z powodu luki pokoleniowej, zdaniem uczestników wywiadów, pojawiły się trudności w szkoleniu młodszych stażem i w ich przechodzeniu na wyższe stanowiska, a więc w tym sensie zwolnienia grupowe kategorii uprawnionych do emerytur taką możliwość otworzyło. Szczegółowo kwestie oczekiwań pracowników kopalń i firm okotógórnicznych wobec programów outplacementowych przedstawiono w raporcie ROPT z 2022 roku⁶.

Uczestnicy badania reprezentujący firmy okotógórniczne podkreślali, że Umowa społeczna z 2021 roku ich pominęła, co powoduje, że czują się gorzej traktowaną kategorią pracowników górnictwa niż zatrudnieni w kopalniach. Pomimo tego Umowa społeczna z 2021 roku była przez tych uczestników nadal postrzegana jako pozytywny aspekt procesów transformacji i dający szansę dokument. Zdaniem badanych umowa społeczna posiada także słabsze strony, związane z jej realizacją. Trzeba też zauważyć, że w jednej z grup fokusowych (FIG 6) w ogóle nie dostrzegano szans związanych ze zmianami, a więc uczestnicy wywiadów pytani o szansę mówili tylko o swoich obawach związanych z procesem transformacji energetycznej.

Pracownicy firm okotógórnicznych dostrzegający szansę związane ze zmianami dekarbonizacyjnymi zauważali możliwości **doksztalcenia lub zmian kwalifikacji, ale nie widzieli ich jako potencjalnego zysku dla wszystkich**. Ilustracją tego są poniższe wypowiedzi.

⁶ <https://transformacja.slaskie.pl/pl/baza-wiedzy/raporty-i-analizy/wyniki-badan-przeprowadzonych-w-regionalnym-obserwatorium-procesu-transformacji-ropt.html> [dostęp: 09.02.2026].

- „Ja nie mówię o 23 prim, ja mówię o dziale innowacji. Żeby się przekwalifikować, żeby tych wszystkich wartościowych pracowników nie traktować «rób sobie co chcesz, masz tam 300 tysięcy, czy pół miliona». A kup sobie samochód, a później idź do Biedronki albo nie. Tylko po **prostu przekwalifikować tych ludzi**, bo mam tych ludzi, ufam im, oni też robią, są związani z tą spółką jakoś emocjonalnie. Dać im szansę w tą stronę, bo to nie są ludzie, którzy nadają się do pracy w galerii, tak jak powiedziałam.” (FIG 3, K, FO, katowicki)
- „Zebrać wszystkich fachowców i niech się te kopalnie po prostu w jednej spółce zamkniętej likwidują, fedrują, szyby pogłębiają, niszczą. Wszyscy. Ale **oddzielić tych ludzi, którzy się chcą przekwalifikować, dać im szansę** na to, że tak powiem, dać im środki. Tak jak dostają ludzie kasę z Unii Europejskiej na jakieś tam działalności, tak przeprowadzić wywiady z tymi ludźmi, ludzkie i tych którzy chcą odejść, ale nie za 120 tysięcy, bo za to się kiosku z warzywami nie otworzy dzisiaj. Dać im szansę, ale zostawić ludzi doświadczonych i w jednej spółce wszystko po prostu, że tak powiem załatwić.” (FIG 3, K, FO, katowicki)

Przekwalifikowanie lub doksztalcanie może być, zdaniem uczestników badania, szansą dla niektórych pracowników branży górniczej na odnalezienie się na rynku pracy zawodowej po dekarbonizacji, ale podkreślano, że nie jest to droga dla wszystkich. Dodatkowo w tym kontekście ponownie odnoszono się do Umowy społecznej z 2021 roku i przewidywanych w niej ośłon dla zwalnianych górników, w tym z jednej strony doceniano znaczenie **jednorazowych odpraw pieniężnych**, a z drugiej strony je krytykowano. Głosy krytyczne wobec jednorazowych odpraw dotyczyły właśnie braku powiązania ich z jakimś typem doksztalcenia i sceptyczną opinią badanych, co do umiejętności konstruktywnego wykorzystania tych odpraw przez uprawnionych.

Jeśli chodzi o postrzegane szanse firm okołogórniczych na przetrwanie na rynku i utrzymanie zatrudnienia, to wskazywano na potrzebę dywersyfikacji ich działalności. Przykładem jest poniższa wypowiedź:

- „Firma celuje w nowe produkty, które stricte całą bazę, jeżeli chodzi o maszyny i takie rzeczy, można robić w tym zakładzie. Ma potencjał. Tylko że to nie może polegać na tym, że dziś kończymy to jutro zaczynamy tamto, jednak jakby nie patrząc trzeba tam jakieś kontrakty, jakieś zamówienia zdobyć czy tak jak

mówię, ostatnio pozyskali fundusze na stworzenie przekładni do turbin wiatrowych, wiem, że stworzyli 2 sztuki, które tam mają iść na takie testy czy są już no i wszystko będziemy widzieć jak to będzie. Bo to polski produkt montowany na polskich turbinach, tak to ma niby wyglądać. [...] Na pewno jest szansa. [...] bo firma niby ma ileś tam lat na odejście od górnictwa w ten sposób to ujmę, to **co pierwotnie, dlaczego powstała ta firma, czyli górnictwo, ma być kompletnie obrócona** o 100°, o 180°. Że ma kompletnie zrezygnować z wykonywania jakichkolwiek części urządzeń czy zadań związanych z górnictwem. [...] No właśnie dlatego mówiliśmy o tym, że firma szuka innego rynku po prostu.” (FIG 5, M, FO, katowicki)

W tym sensie uczestnicy wywiadów fokusowych z firm okotogórniczych dostrzegali, że niektórym podmiotom gospodarczym może udać się zdwersyfikować swoją działalność i skutecznie odnaleźć na nowych rynkach. Podkreślano zwłaszcza aktywność podmiotów gospodarczych z sektora prywatnego, w tym kreatywność i kompetencję zarządów niektórych firm. Ubolewano za to nad brakiem zaradności, kompetencji i odwagi w podejmowaniu konstruktywnych decyzji przez decydentów państwowych, czyli Ministerstwa Przemysłu, choć pozytywnie oceniono ideę symbolicznego docenienia województwa śląskiego dla krajowej gospodarki poprzez przeniesienie siedziby MP do Katowic, a także podkreślanie kluczowego charakteru węgla dla zapewnienia krajowego bezpieczeństwa energetycznego.

W toku badania fokusowego zastosowano dodatkową technikę badawczą – test zdania niedokończonego, którego zadaniem było ujawnienie pierwszych skojarzeń dotyczących procesu transformacji energetycznej w branży górniczej. Chodziło o rozpoznanie nastawienia do procesu transformacyjnego, a więc czy jest on ujmowany raczej w kategoriach szans czy zagrożeń, czy wiąże się z przewagą pozytywnych (nadzieje) lub negatywnych (obawy) emocji. Zdanie do dokończenia brzmiało następująco: „Transformacja energetyczna w branży górniczej oznacza dla mnie...”. Niestety, we wszystkich sesjach fokusowych, w których test przeprowadzono, dominowały obawy czy przynajmniej niepewność. Wystarczy tu przytoczyć przykładowe odpowiedzi uczestników tylko z trzech grup fokusowych obejmujących związkowych reprezentantów zakładów górniczych. Przykładowo w pierwszej grupie fokusowej sposoby dokończenia zdania „Transformacja energetyczna w branży górniczej oznacza dla mnie...” były następujące:

- „Zagrożenie” (FIG 1, M, KWK, katowicki);
- „To jest bardziej taka niepewność” (FIG 1, M, KWK, katowicki);
- „Ja się tutaj zgodzę z kolegami” (FIG 1, K, KWK, katowicki);
- „Brak przejrzystości” (FIG 1, M, KWK, katowicki);
- „Totalny brak przemysłu. Wszystko. I nie ma gdzie tych osób dalej... Nie mają gdzie, te osoby, nie mają gdzie dalej pracować?” (FIG 1, M, KWK, katowicki);
- „Brak stabilności na przyszłość, bo nie mamy żadnych gwarancji, nikt jeszcze nie powiedział żadnych konkretów, wszystko jest na razie na zasadzie domysłów” (FIG 1, M, KWK, katowicki).

Powyższe wypowiedzi wskazują na uczucia niechęci i niepewności w odniesieniu do trwającej i planowanej transformacji energetycznej.

W drugiej grupie fokusowej wystąpiły następujące zakończenia zdania:

- „Brak pracy” (FIG 2, M, KWK, tyski);
- „Pozbawienie środków do życia” (FIG 2, M, KWK, katowicki);
- „Zmotywowanie do nowych wyzwań” (FIG 2, K, KWK, katowicki);
- „Ja bym powiedział zmuszenie albo do przebranżowienia” (FIG 2, M, KWK, rybnicki);
- „Niekonieczna” (FIG 2, K, KWK, katowicki);
- „Kryzys Śląska całego” (FIG 2, M, KWK, tyski);
- „Dokładnie kryzys Śląska” (FIG 2, M, KWK, rybnicki).

W ramach drugiej grupy fokusowej z pracownikami kopalni także przeważały negatywne uczucia, a tylko jedna odpowiedź była związana z pozytywnym nastawieniem do procesów transformacyjnych.

Odpowiedzi dotyczące dokończenia zdania „Transformacja energetyczna w branży górniczej oznacza dla mnie...” ciekawie rozłożyły się w ostatniej z grup fokusowych reprezentujących pracowników kopalń:

- „Przebranżowienie się na pracę gdzieś indziej” (FIG 4. M, KWK, tyski);
- „No nie mam zdania na ten temat” (FIG 4. M, KWK, tyski);
- „Zmianę” (FIG 4. M, KWK, katowicki);

- „Nie wypowiem się” (FIG 4, M, KWK, tyski);
- „Może niekoniecznie, ale pogorszenie materialnych warunków rodzinnych, może coś takiego. Może to mieć związek z sytuacją materialną po prostu rodziny” (FIG 4, M, KWK, rybnicki);
- „Odejdzie na urlop górniczy” (FIG 4, M, KWK, katowicki);
- „Odejdzie na emeryturę” (FIG 4, K, KWK, katowicki);
- „Dla mnie oznacza zmiany, zmiany i niepewność” (FIG 4, M, KWK, rybnicki);
- „Dla mnie zmiany w gminach górniczych” (FIG 4, M, KWK, rybnicki).

W tej grupie fokusowej także zauważalna była niepewność dotycząca zmian transformacyjnych, pogorszenie sytuacji materialnej, uchylenie się od odpowiedzi oraz plany związane z dezaktywacją zawodową. Podsumowując przeprowadzony test we wszystkich grupach związkowców z kopalń można stwierdzić, że wśród uczestników dostrzeganie szans związanych z transformacją energetyczną występuje jedynie sporadycznie.

Wydźwięk testu zdań niedokończonych z przedstawicielami firm okołogórniczych pokazał nieco więcej optymizmu. Ilustrują to poniższe wypowiedzi:

- „Zmianę pracy i zmianę sposobu życia. Muszę się przeorganizować” (FIG 5, M, FO, katowicki);
- „Zwolnienia” (FIG 5, M, FO, katowicki);
- „Wyzwania. Nowe wyzwania” (FIG 5, M, FO, sosnowiecki);
- „Brak poczucia stabilności gdzieś tam życiowej, rodzinnej i gdzieś przebranzowanie się i zaczynanie tak naprawdę od nowa” (FIG 5, M, FO, bytomski);
- „Z jednej strony na pewno byłaby to obawa o zmianę pracy i być może nawet konieczność zaczynania od niższych szczebli, żeby pracodawca mógł mi zaufać, nowy potencjalny pracodawca. Ale z drugiej strony możliwe, że faktycznie wyzwania, takie w pozytywnym znaczeniu, prorozwojowe być może. Ale tylko mówię dwa przeciwstawne bieguny” (FIG 5, M, FO, katowicki);
- „Niepewność o przyszłość i wzrost kosztów życia” (FIG 5, M, FO, gliwicki).

W świetle testu zdania niedokończonego przeprowadzonego wśród uczestników reprezentujących firmy okołogórnicze można mówić o ambiwalentnym stosunku do transformacji energetycznej ani zdecydowanie pozytywnym, ani zdecydowanie negatywnym.

3.3. Postrzegane zagrożenia w życiu zawodowym pracowników kopalń i firm okołogórniczych w perspektywie procesu dekarbonizacji

Problem postrzeganych zagrożeń w życiu zawodowym pracowników kopalń i firm okołogórniczych bezpośrednio wiąże się ze zmianami funkcjonowania zakładów górniczych. Uczestnicy badania zatrudnieni w kopalniach uważają, że w **szczególnie niekorzystnej sytuacji ze względu na proces dekarbonizacji** są pracownicy na stanowiskach górników dołowych i o średnim stażu pracy. Te opinie badani argumentowali faktem, że tym typom pracowników jeszcze nie przysługują uprawnienia emerytalne, choć są oni już zawodowo mocno osadzeni w górnictwie. Pokazują to poniższe wypowiedzi.

- „Ci bez wyjścia. Ci, co 10 lat mają, to mają jeszcze w miarę zapewnioną pracę, bo mogą pójść na dowolną kopalnię albo awaryjnie wezmą se pieniądze z dobrowolnych odejść. Bo to... **najgorzej ma zakres 15–20 [lat], to jest najgorszy okres**, bo nie wiadomo, co z tą osobą zrobić. I nie wiadomo, co z tą osobą zrobić, bo 20-latek (stażowy) awaryjnie «się załapie» na urlop górniczy, choć mówią w tej chwili, że podobno 15-latkowie mogą «się załapać» na urlop górniczy. Ale na razie się tylko mówi gdzieś w kuluarach. A co z tego będzie, tego nikt nie wie. [...] To jest wszystko to, co było przyjęte 2005, 2006, największy boom, co był i potem jest nic, zero.” (FIG 1, M, KWK, katowicki)
- „Jeżeli chodzi o naszą kopalnię kopalnię «Ruda», to no, jeżeli chodzi o załogę, zwłaszcza panie, dyrekcje czy ogólnie o zakład przeróbczy, tam pracują osoby już w **takim wieku, w którym będzie ciężko gdzieś zmienić pracę**”. (FIG 1, K, KWK, katowicki)

Uczestnicy badania podkreślali, że koncentrują się na trudnościach i zagrożeniach życia zawodowego pracowników dołowych zakładów górniczych, ponieważ jest to rdzeń tej branży. Obok osób zatrudnionych na stanowiskach dołowych o średnim stażu pracy, w trudnej sytuacji znajdują się pracownicy administracji, szczególnie kobiety. Rozmówcy wskazywali też, że odrębną kategorię zawodową stanowią pracownicy zakładów przeróbki mechanicznej węgla, w których znaczny odsetek stanowią kobiety. Dla nich, zwłaszcza przy dłuższym stażu pracy i bez nabytych praw emerytalnych, proces wygaszania zakładów górniczych może być bardzo trudny.

Uczestnicy badania mniej wypowiadali się o zagrożeniach i problemach pracowników powierzchni, w tym zwłaszcza wyższego dozoru czy administracji kopalń. Wyrazem tego były między innymi poniższe wypowiedzi.

- „Osoby dozoru wyższego wiadomo, że oni dużo, że oni dobrze zarabiają i im się **opłaca pracować**.” (FIG 2, M, KWK, tyski)
- „Ale **proces wymiany pokoleniowej** występował szybciej niż w tej grupie osób fizycznych, niż w grupie kierowniczej, etatowej. Tam proces poszedł wcześniej, tam była możliwość iść na urlopy, no bardziej to postępowało”. (FIG 2, M, KWK, katowicki)
- „Drugą sprawą jest zmiana, **reorganizacja też kadry zarządzającej**, gdzie po prostu z czterech kopalń likwiduje się czterech dyrektorów i jest jeden zarządzający czterema ruchami, co na pewno w jakiś sposób daje jakieś oszczędności, aczkolwiek zastępowane są te stanowiska innymi, które w zasadzie nie byłyby potrzebne i daje to też taki chaos. Bo łatwiejszy był dostęp powiedzmy do dyrekcji, jeśli mieliśmy ich u siebie, łatwiejszy kontakt, teraz to zostało zaburzone, więc w jakiś sposób no nie za dobrze wpływa to na pracę ludzi.” (FIG 4, M, KWK, rybnicki)

W wypowiedziach rozmówców, w tym zwłaszcza dotyczących wcześniejszych emerytur i alokacji pracowników, wyraźnie widoczne było nawiązywanie do typu spółki, do której należą ich zakłady pracy, a nie do podregionów, w jakich działają. Można powiedzieć, że problemy związane ze zmianami **dekarbonizacyjnymi dotyczącymi redukcji zatrudnienia** wiązały się nie tyle z podregionem węglowym, w jakim funkcjonowała kopalnia, lecz z typem spółki, do jakiej należała i jej sytuacją finansową. Niezależnie od podregionu pracy uczestników wskazywano na pracowników zatrudnionych na stanowiskach dołowych jako kategorię najbardziej zainteresowaną możliwością skorzystania z wcześniejszych emerytur. Zdaniem badanych mniej zainteresowanymi przejściem na emeryturę są pracownicy powierzchni, zwłaszcza administracji kopalni. Uczestnicy badania wyrażali obawy dotyczące alokacji kobiet pracujących w zakładach przeróbczych kopalń. Dla tej kategorii pracowników szczególne znaczenie ma bowiem bliskość miejsca pracy i miejsca zamieszkania, a więc łatwy dojazd do kopalni. W nikłym stopniu badani wypowiadali się o sytuacji pracowników administracji, a problem zmian miejsca pracy top zarządu został poruszony tylko szczątkowo w kontekście łączenia kopalń.

Jeśli chodzi o postrzegane zagrożenia związane z procesem zmian organizacyjnych w funkcjonowaniu zakładów górniczych i/lub firm okołogórniczych, to można wyróżnić następujące kategorie problemów:

- **trudności dotyczące alokacji** (w tym potencjalne problemy dojazdów, rywalizacji o stanowiska/pozycję w nowym zespole, traktowanie przeniesienia jako kary);
- **komplikacje związane z planowaniem życia zawodowego i powiązanych z nim spraw prywatnych** (w tym planowania własnej organizacji pracy, prywatnego budżetu, czasu przejścia na emeryturę);
- **obniżanie się bezpieczeństwa pracy wskutek nadmiernego redukowania liczebności załogi oraz braku dostatecznych inwestycji w funkcjonowanie lub wyposażenie zakładów górniczych** (w tym problemy dotyczące niedostatecznych umiejętności młodszych pracowników, trudności związane ze zmianą pokoleniową, kwestie niedoboru wystarczającej liczby narzędzi do pracy);
- **niedoinformowanie pracowników w zakresie planowanych procesów dekarbonizacyjnych** (w tym na poziomie kopalń, spółek i decydentów politycznych).

Kategorie zagrożeń i odpowiadające im cytaty z wypowiedzi uczestników badania z kopalń węgla kamiennego przedstawia tabela 6.

Tabela 6. Kategorie postrzeganych zagrożeń dotyczących organizacyjnych zmian dekarbonizacyjnych związanych z redukcją zatrudnienia i przykładowe wypowiedzi uczestników badania z kopalń węgla kamiennego.

Kategorie postrzeganych zagrożeń	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
Trudności alokacji (w tym potencjalne problemy dojazdów, rywalizacji o pozycje/ stanowiska w nowym zespole, pośpiech zwiększający wypadkowość przy alokacjach, traktowanie przeniesienia jako kary)	• „Tak, tak, tak, pracowników dołowych. No ale już jest takie dość duże zainteresowanie, bo już ludzie się pytają, czy jest szansa, żeby zostać na przykład na «Halembie», czy będzie musiał na przykład dojeżdżać na «Rydułtowy», czy gdzieś na «Marcel». Tego się obawiają, bo nie każdy też ma samochód, nie, żeby potem się móc przemieszczać, nie. I to tak, też takie zaniepokojenie jest właśnie szczególnie z ruchu «Bielszowice», bo to u nas załoga jest z jednego miasta, tam wszyscy się znają, tu robi brat, tam robisz szwagier jakiś, ale jednak jest takie zaniepokojenie co się stanie, bo to wiadomo, nie wszyscy będą tutaj pracować i gdzie potem znajdą tą pracę swoją, nie?» (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Powiedziałem na wstępie, byłem o wiele młodszy i tak jak mówicie, to było na zasadzie zaczynałem, miałem 10 lat stażu, a zaczynałem tak naprawdę od zera, tylko miałem trzydzieści parę lat, tak. Zaczynałem od zera, musiałem tą osobę przełożoną przekonać do siebie, że potrafię, że chce, że może mi zaufać, że może mi powierzyć konkretne zadanie, że ja pójdę i to zrobię. Reakcja pracowników, którzy byli na «Staszicu» już wtedy obecni, byliśmy trochę z boku, bo każdy miał tą świadomość, że jak dzisiaj tam jest w tej brygadzie, czy przodowym czy kimś tam, a przyszedł ktoś z zewnątrz, a być może się okaże za chwilę, że ja już nie będę tym przodowym tak. [...] I była walka. Tylko tak jak mówię wtedy byliśmy wszyscy młodszy, to jakoś to się rozeszło, a dzisiaj jest inaczej.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Oczywiście, że to wpływa na bezpieczeństwo naszej pracy. Tak jak tutaj koleżanka powiedziała i wypowiedzieli się koledzy, ci młodzi pracownicy nie mają takiego doświadczenia, bo to tak naprawdę z 5 lat trzeba porobić, żeby cokolwiek się tam nauczyć, a druga sprawa, jeżeli jest pracy na 23 osoby, a wykonuje tą robotę powiedzmy 15 ludzi, bo więcej nie ma, a pracy tyle samo, jest to jednak też to wpływa na bezpieczeństwo. To tyle chciałem.” (FIG 4, M, KWK, tyski) • „Przychylam się do wypowiedzi pozostałych, ale dodam wiadomo ten pośpiech, brak tego doświadczenia w przedziale tam założymy do tych 5 lat tego pracownika, no i teraz z naszego podwórka ta rotacyjność, właśnie te alokowanie pracowników. To też na pewno wpływa, że te nowe miejsca pracy, nowe przodki nowe wyrobiska. Nieznanie tego to też powoduje, że ta wypadkowość może być większa, no i przede wszystkim też tutaj duża wypadkowość można powiedzieć te warunki górniczo-geologiczne, patrz «Rydułtowy», «Marcel» wstrząsy. Na niektóre rzeczy nie mamy wpływu po prostu, geologia jest

Kategorie postrzeganych zagrożeń	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
	po prostu okrutna i to nie sprzyja. Także pośpiech, brak doświadczenia, rotacyjność te alokowanie załogi to też zwiększa tą wypadkowość. Dziękuję.” (FIG 4, M, KWK, rybnicki) • „Niejednokrotnie jest tak, że takie przenoszenie tych pracowników to jest forma kary. Na naszej kopalni była taka sytuacja, że akurat to się tyczyło brygady ścianowej. Jedna niewygodna zmiana po prostu została przeniesiona na inną kopalnię, a tam nie czują się już tak pewnie, to jest nowe otoczenie, nowe warunki, nie pozwalają sobie na tyle, na ile pozwalali sobie na tej pierwszej kopalni.” (FIG 6, M, FO, katowicki) • „Mnie się wydaje, że to jest specjalnie robione, żeby ta załoga nie była, żeby nie było takiej jedności, bo jak mówią w jedności siła, tak. A jak tak sobie pomieszało to wiadomo nie ma już takiej siły, tak? Bo jakby na przykład nie wiem, jest dajmy na to oddział, są 4 brygady i na przykład cały ten oddział się przeciwstawił i powiedział, że nie, nie pójdziemy, bo się nie zgadzamy z tym, to oni nic z tym nie robią. A oni po prostu biorą np. kilku i podstawiają pod ścianę «musicie iść» i koniec, no to tamci się boją i siedzą cicho, tak. I tu jest tak wszystko robione, takie zastraszanie ludzi, tak. Siedź cicho, bo pójdziesz na 3 miesiące, będziesz się odzywał to pójdziesz jeszcze na 3 miesiące, bo też znam takie przypadki, tak? Tak, jak mówię musielibyśmy się wszyscy zgrać, ale ludzie się boją.” (FIG 6, M, FO, katowicki)
Komplikacje dotyczące planowania życia zawodowego i powiązanych z nim spraw prywatnych (w tym planowania własnego miejsca pracy, prywatnego budżetu, czasu przejścia na emeryturę)	• „W większości właśnie teraz zwolnień, w mojej opinii oczywiście, w większości osób ze zwolnień grupowych, które zostały objęte to będą głównie osoby, które były przyjęte przed tą luką pokoleniową, czyli z tego starszego pokolenia, bo w tych nowszych pokoleniach nikt nie ma uprawnień. Bo od 2008 roku licząc 25 lat to jeszcze musimy trochę poczekać. Ale wyczerpując jakby to pytanie, bo ja to przedstawiam jakby z jednej strony patrząc, że jest ten proces potrzebny wymiany kadr, bo pytanie dotyczyło, czy to zmieni życie ludzi. No to na pewno zmieni życie ludzi, bo też może każdy z tych emerytów się z tym liczył, że przyjdzie ten dzień, przyjdzie ta kreska, że musi się pożegnać. Natomiast nikt nie był na to przygotowany, bo to była decyzja też jakby szybka decyzja to była, że ten proces nastąpił, także ci ludzie się dowiedzieli 3 miesiące wcześniej się dowiedzieli. [...] W tym wieku są ludzie, którzy mają dzieci na studiach, czy coś także też patrzyli na to, czy ich zarobki pozwolą utrzymać te dzieci na studiach czy jakiś tych, czy byli w trakcie kredytu czy czegoś, a teraz nagle następuje taka nagła zmiana i trzeba te życie w jakimś stopniu przemodelować.” (FIG 2, M, KWK, tyski) • „Tak, w lipcu zapadła decyzja że od 1 września będą wypowiedzane umowy o pracę dla emerytów i skończy się to do końca listopada. I niektórzy są po prostu poszkodowani, bo dostali np. w czerwcu

Kategorie postrzeganych zagrożeń	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
	minął im okres tego pół roku, stracili tą odprawę, a w lipcu się dowiedzieli, że muszą odejść z kopalni.” (FIG 2, M, KWK, katowicki) • „Czasem takie zmiany dają efekt w domu, bo jeżeli ktoś będzie przerzucony, tak nagle na inny tryb godzinowy i to się nie współgra na przykład z żoną, w tym momencie pojawia się problem, co mamy zrobić. My też mamy dzieci, więc w tym momencie pojawia się problem, żeby o to zadbać niestety. [...] Jakbyśmy się dowiedzieli tydzień wcześniej, że idziemy jutro na przykład zamiast na rano na osiemnastą, a moja żona, na przykład, też jest, na przykład, w pracy na popołudnie, no to mam problem co mam zrobić z dzieckiem tak czy inaczej.” (FIG 6, M, FO, katowicki) • „Ale ludzie troszkę się tak czują, że zostali wykorzystani jak byli potrzebni, a teraz odwrócenie sytuacji i właściwie wy już jesteście niepotrzebni. Tak się czujemy. I co z nami będzie nikt nie wie, nikt nie informuje, jest milczenie. [...] Najgorsze jest to, że te nastroje, bo tutaj żeśmy jeszcze nie powiedzieli jednej ważnej rzeczy. 2 lata temu byli pracownicy pełni nadziei, ponieważ spółka się rozwijała, był dział innowacji stworzony, mieliśmy też iść w tym kierunku, a teraz w tym roku nagle wszystko się zamyka. My jesteśmy, czujemy się tacy niepotrzebni, facet ma tylko zrobić swoje, a za chwilę nie wiadomo. Nie wiadomo, co będzie z nami.” (FIG 3, K, FO, katowicki) • „I tu jeszcze wracając do tego, bo to a propos wsparcia państwa i organizowania kursów. Jestem pod negatywnym wrażeniem, bo ja chciałem iść na ten kurs na wiatraki. Jak sobie przeanalizowałem dzieci w takim a nie innym wieku, teraz praca 2 tygodnie na 2 tygodnie albo 3 tygodnie na 3 tygodnie w sektorze często gdzie kapitał jest zagraniczny, co też niekoniecznie może się wiązać ze stabilizacją pracy, bo obecnie słyszy się, że elektrownie wiatrowe też są weryfikowane i raczej się słyszy o odchodzeniu od technologii wiatrowych. Gdzieś na Skandynawii słyszałem ostatnio, że ma być demontowana farma wiatrowa, ponieważ po wejściu Finlandii i Szwecji do NATO mają zakłócenia w falach radiowych na poziomie fal natowskich i muszą zlikwidować farmę, bo nie ma komunikacji radiowej. Także tu też nie widzę w tym momencie szansy na to żeby się przebranzawiać, dlatego to jest dla mnie trochę takie przebranzawienie, trochę takie pokazanie «coś wam zaproponowaliśmy, a że nie skorzystaliście, no to sorry, nie, macie problem». My chcieliśmy was przebranzawić.” (FIG 5, M, FO, katowicki)

Kategorie postrzeganych zagrożeń	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
Obniżanie się bezpieczeństwa pracy wskutek nadmiernego redukowania liczebności załogi oraz braku dostatecznych inwestycji w funkcjonowanie lub wyposażenie zakładów górniczych (w tym problemy dotyczące niedostatecznych umiejętności młodszych pracowników, trudności zmiany pokoleniowej, kwestie niedoboru wystarczającej ilości narzędzi do pracy).	• „Jeżeli tak, jak mówimy, są odejścia pracowników i to na poziomie 20, 30%, bo naprawdę taka kadra to nie jest tak, że odchodzi jedna, dwie, trzy starsze osoby tylko, to oni kiedyś byli przyjmowani falowo. To znaczy na oddział było 15 osób i te 10, 15 osób odchodzi. A na ich miejsce nawet jak jest 10, 15, 20 nowych osób, to oni nie są w stanie nawet posiadając to wykształcenie i podstawową wiedzę techniczną zastąpić tych pracowników, którzy w tej chwili odeszli. Nie ma zmiany pokoleniowej. Jest to takie pojęcie, w tej chwili, martwe. Kiedyś było tak, że jak był młody przyjmowany taki adept, to on przez kilka lat pod skrzydłami takiego pracownika przodowego pracował, który go wyuczył, jak ma robić, żeby to było bezpiecznie, prawidłowo pewnych nawyków nabywał, a teraz ten chłopak jest rzucony na głęboką wodę i sam w sobie jest przerażony.” (FIG 4, K, KWK, katowicki) • „Coraz mniej pracowników, a jeszcze jest za dużo, jest za dużo i dalej gonią wszystkich. Na powierzchni powinno być przynajmniej na zmianie 15... W całym ruchu brakuje. I w tym są elektrycy i instalacyjne, bo teraz to szybowy obsługuje większość rzeczy. Naprawdę brakuje, a dalej jest za dużo, za dużo, a gdzieś trzeba ciąć koszty, a na kim się najłatwiej tnie? Na pracowniku.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Nie wiem, czy to było powiedziane już, ale chodzi o doświadczenie. Chodzi o doświadczenie, kiedyś było coś takiego, że dany pracownik uczył się od starego pracownika i to było doświadczenie przez długi czas. Teraz to jest bardzo krótki czas i jest rzucanie na głęboką wodę po prostu. Mnie to osobiście bardzo stresuje od samego początku, od samego przyjęcia można powiedzieć. Jest po prostu krótki czas na naukę no i trzeba sobie jakoś poradzić, ale to budzi niepokój.” (FIG 6, M., FO, katowicki) • „Nawet jak są szkolenia, to było kiedyś tak, że na przykład do jednego zagadnienia był jeden kurs, drugie zagadnienie drugi kurs, a teraz są łączone nawet kursy wielozadaniowe i żeby jak najkrócej przeszkolić formalnie tego pracownika, a skrócić w ogóle czas tego szkolenia. Bo jakby miał odbyć chociaż 3 kursy jednodniowe, to pracodawca traci tak naprawdę na 3 dni pracownika, a przez to, że są łączone kursy w jeden kurs na przykład i trwa jeden dzień, to też nie ma czasu się, tak naprawdę przyuczyć, konkretnie, tylko mówią bardziej ogólnikowo i resztę uczą się praktyki na zakładzie pracy. [...] Jak masz 3 tematy w jednym dniu no to tak naprawdę mniej się człowiek nauczy niż jakby to było rozłożone na te 3 dni.” (FIG 6, M, FO, katowicki)

Kategorie postrzeganych zagrożeń	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
	• „Tam niejednokrotnie powinno być coś takiego, że na tym kursie człowiek odbywa jeszcze konkretną praktykę, a w rzeczywistości, to wygląda tak, że to jest wszystko fikcja, uzupełniane są te same dokumenty o tej praktyce, człowiek posiada ten kurs, zdobywa to, jakby uczy się tego z roboty, a nie z tego co było na kursie. Tego doświadczenia nabywa właśnie z wykonywanej pracy, czytają od kolegów, a nie z danego kursu.” (FIG 6, M, FO, katowicki) • „W tej chwili inwestycje wyglądają tak, bo ja akurat pracuję oprócz w maszynnictwie, mój normalny przydział to jest dokumentacja techniczna, to akurat z inwestycjami jestem na bieżąco w tej chwili «Wujek», «Staszic», generalnie wszystkie kopalnie. Od przyszłego roku nie będzie żadnych inwestycji, zero. Mamy robić po prostu, a jak się coś zepsuje, własnymi siłami wymienić. Do 3 tysięcy euro i tyle.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Chodzi o to że mnóstwo rzeczy jest nieoryginalnych, nie wymienianych w naszym oddziale to widać i jakościowo są wiele gorsze, w ogóle rzeczy też. Na przykład plastikowe klucze. Można sobie klucz zgąć po prostu w rękach. Numer 24 osobiście mogę sobie go tak zgąć, to są klucze które kosztują 5 zł. [...] Ja, osobiście uszkodziłem sobie palca czy dłoń takimi kluczami, bo objeżdżają jak to się mówi, objeżdżają na śrubie i można się uderzyć dość solidnie.” (FIG 6, M, FO, katowicki)
Niedoinformowanie w zakresie przebiegu procesów zmian dekarbonizacyjnych (w tym na poziomie kopalń, spółek i polityki kraju).	• „Nie ma żadnej strategii, bo to wszystko jest na bazie «ktoś usłyszał», «ktoś coś wie», ale nie ma żadnego jasnego przekazu. Wszyscy widzimy dookoła, kto pracuje w tej branży, widzimy, że coś się dzieje, dzieje się coś niedobrego, tylko jakby ludzie nie wiedzą nic.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Tylko to jest od dawna, bo jak masz dobrą kopalnię, to nie musisz ich łączyć ze sobą, żeby dwie zarżnąć. To utrzymujesz te dobre kopalnie na siłę, a nie wiesz – «Jest taki pomysł, że połączmy to z tym, może się uda. Zobaczymy, co będzie.»” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Zgadza się z kolegą, że decyzje już zapadły, a w tej chwili jest powiedzmy takie trochę traktowanie nas marionetkowe, czyli coś nam się tam rzuca, jakąś informację, nie wiem w jakim celu czasami, a generalnie jesteśmy odcięci od tych informacji i pozbawieni. Ja się już przygotowałam osobiście na przebranżowienie, przyjęłam bowiem, że to jest kwestia czasu.” (FIG 4, K, KWK, katowicki)

Kategorie postrzeganych zagrożeń	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
	• „Też kwestia połączenia jednej kopalni z drugą, też nie jest doprecyzowane kiedy, kiedy zostaną połączone, na jakich zasadach mamy funkcjonować, jak struktura ma wyglądać tych zakładów, kto zostanie na przykład dalej dyrektorem naczelnym, kto będzie w kierownictwie. Bo jak się będziemy łączyć, to musi być uzgodnione, te kwestie też ze stroną społeczną i jaki jest czas tego połączenia. My tego nie wiemy.” (FIG 6, M, FO, katowicki) • „Zmiany w tej chwili są tak wprowadzone, że jest wielki chaos w głowach ludzi, pracowników, bo nie wiedzą co będzie dalej za rok, za dwa. [...] Pracownicy o nich nie wiedzą, żyją w niewiedzy. Żyją w niewiedzy w nadziei” (FIG 3, K, FO, katowicki) • „W naszej firmie. I to jest przerażające dla osób, które są młode, mają kwalifikacje, są wykształceni, mają wiedzę i są dobrymi pracownikami, też dostali wypowiedzenia, i nic nie wiadomo.” (FIG 3, K, FO, katowicki) • „Nie ma... takiego poczucia bezpieczeństwa budowanego przez firmę i tak nie mamy takiego poczucia, że to co sobie gdzieś tam poukładamy na swoim stanowisku pracy, że na przykład za miesiąc, dwa, za rok przetrzucią mnie na inny oddział gdzieś i znowu będę musiał przechodzić przez to samo i poukładać sobie według siebie, gdzie tam już miałem zrobione i wydaje mi się, że funkcjonuje gdzieś tam dobrze. U mnie gdzieś tam na pompowni to ja jestem gdzieś sam powiedzmy z oddziału mechanicznego, a koledzy na innych pompowniach, ich na tych samych stanowiskach na przykład jest ich ze 3 osoby, które się tym zajmują. I to troszkę jest też takie nie wiem deprymujące czy może nie tyle, że zniechęcające, bo wiem, że tam gdzie teraz jestem, to sobie, w mojej ocenie, wydaje mi się, dobrze sobie radzę. Chociaż niejednokrotnie prosiłem gdzieś tam szefa, żeby dopomóc wiedząc, że na innych pompowniach jest na przykład 3 na tym samym stanowisku.” (FIG 5, M, FO, bytomski) • „Powiem tak, że jesteśmy mocno zależni od sytuacji politycznej w kraju, że tak naprawdę co 4 lata to jest zastanawianie się kto przyjdzie, na kogo kto zostanie zmieniony i jakie ten ktoś zacznie wprowadzać zmiany w firmie. Bo może być tak, że za chwilę wpadnie na genialny pomysł i stwierdzi, że pompownie głębinowe z racji tego, że są obsługiwane na powierzchni, ale praca nad rurą szybową, nie jest pracą dołową, bo fizycznie ktoś jest na powierzchni, a że wykonuje pracę niebezpieczną, bo jest nad 700 metrową dziurą, to już nikogo nie będzie interesowało.” (FIG 5, M, FO, katowicki)

Kategorie problemów **dotyczących trudności koniecznej alokacji** (w tym związanych z nią potencjalnych kwestii logistycznych czy rywalizacji o stanowiska/pozycję w kopalni, bezpieczeństwo w nowym miejscu pracy) ilustrują wypowiedzi w tabeli 6. Zacytowane wypowiedzi pokazują niechęć do zmian. Z alokacjami związane są trudności w adaptacji do nowego miejsca pracy: walka o pozycję w nowym zespole pracowniczym oraz poznanie czasem drobnych, lecz znaczących odmienności warunków pracy, co wiążane jest z kwestiami bezpieczeństwa. Każdy z górniczych zakładów pracy ma swoją specyfikę, w tym przykładowo maszyny i urządzenia są nieco odmienne czy sam dojazd do przodka. Istotną kwestią jest też możliwość dobrego dojazdu z miejsca zamieszkania do nowego miejsca pracy, zwłaszcza że komunikacja publiczna w województwie śląskim bywa zawodna. Współcześnie miejsca zamieszkania i tak nie są usytuowane w bezpośredniej okolicy górniczych zakładów pracy, lecz jeśli są powiązane z dogodnym transportem nie powodują problemu. Niestety, alokacje pracowników wiążą się zwykle ze zwiększeniem czasu dojazdu, co budzi obawy przed zmianą miejsca pracy. Alokacje bywają traktowane jako celowe działania podejmowane na rzecz dezintegracji zespołów pracowniczych. Uczestnicy wywiadów widzieli w nich kwestie zakłócania więzi pracowniczych oraz obniżania/podważania zaufania do załogi i bezpieczeństwa w wykonywaniu trudnej i niebezpiecznej pracy dołowej. Solidaryzm pracowników, ich zaufanie do siebie jest wartością załóg górniczych, która przejawia się we wspieraniu się w zwykłych, codziennych problemach np. zdrowotnych.

Przedmiotem drugiej kategorii zagrożeń organizacyjnych zmian dekarbonizacyjnych związanych z redukcją zatrudnienia są **trudności w planowaniu życia zawodowego i prywatnego**, w tym miejsca pracy, budżetu powiązanego z uprawnieniami do jednorazowych odpraw pieniężnych czy czasu przejścia na emeryturę. Przykładem tego są wypowiedzi zamieszczone w tabeli 6. Warto podkreślić, że możliwość przejścia na emeryturę i konieczność przejścia na nią, to dwie odmienne sytuacje. Uczestnicy wywiadów zauważali, że emerytura oznacza obniżenie bieżących dochodów, a na to czasem nie pozwalają zobowiązania rodzinne związane ze wsparciem materialnym dorastającego potomstwa. Stąd pracownicy, którzy osiągnęli już

wiek emerytalny, niechętnie rezygnują z pracy zawodowej. Sprawę dodatkowo komplikowały kwestie uprawnień do jednorazowych odpraw pieniężnych i ich wysokości. Poszkodowanymi byli pracownicy, którzy pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego zdecydowali się nadal pracować, ale po pół roku dowiadawali się, że muszą rozwiązać stosunek pracy, odejść na emeryturę bez odprawy, jaką uzyskaliby przy wcześniejszym podjęciu decyzji o przejściu. W tym kontekście warto też zaznaczyć, że w wypowiedziach badanych pracujących w firmach okołogórnich zmiany wpływające na komplikacje łączenia życia zawodowego z prywatnym wynikały z wyzwań długoterminowego planowania. Rozmówcy przyznali, że w świetle Umowy społecznej są odmiennie traktowani w porównaniu do osób zatrudnionych w kopalniach. Ten stan rzeczy był opisywany jako skutkujący nasileniem niepewności i stresu. Do kategorii omawianych przez nich zagrożeń włączano, co może brzmieć paradoksalnie, jeden z typów oferowanego wsparcia szkoleniowego – szkolenia pozwalające pracować przy obsłudze turbin wiatrowych. Ten typ wsparcia był oceniany negatywnie jako powodujący komplikacje w harmonijnym łączeniu życia zawodowego i rodzinnego (work-life balance). Z wypowiedzi badanych wynika, że ww. wsparcie szkoleniowe i związana z nim oferta pracy zakładała całkowitą zmianę trybu życia, włącznie z opuszczeniem miejsca zamieszkania w województwie śląskim. W sensie jednostkowym ta oferta wiąże się z wykorzenieniem z regionalnej wspólnoty, zaś dla województwa śląskiego wiąże się z utratą mieszkańca. Podjęcie tego typu szkolenia, a potem pracy na północy Polski oznacza zwłaszcza dla Ślązaków (autochtonów) wykorzenienie z rodzimej więzi, porzucenie tzw. małej ojczyzny.

Wyraźnie pojawiła się też kategoria postrzegania zagrożeń **dotyczących spadku bezpieczeństwa pracy wskutek nadmiernego redukowania liczebności załogi oraz braku dostatecznych inwestycji w funkcjonowanie lub wyposażenie zakładów górniczych** (w tym problemy dotyczące niedostatecznych umiejętności młodszych pracowników, trudności zmiany pokoleniowej, kwestie braku wystarczającej ilości narzędzi do pracy czy nawet skracania czasu kursów szkoleniowych). Wyrazem tego są wypowiedzi zacytowane w tabeli 6. Uczestnicy badania poruszali problem zbyt małej ilości pracowników dołowych w stosunku do zadań oraz braku doświadczenia młodych pracowników. Kwestie te wiązali z trudnościami przekazu doświadczeń starszych pracowników, wyzwaniami zmiany pokoleniowej na kopalniach, roszczeniowością nowego pokolenia oraz bardziej instrumentalnym podejściem

do pracy młodszych górników. Ponadto rozmówcy wspominali o problemie luki pokoleniowej związanej z niewielką liczbą pracowników ze średnim stażem pracy, a dominacją młodszych i starszych. Zastanawiali się nad jakością i czasem wewnętrznych szkoleń dla młodszych pracowników i postulowali poprawę ich jakości oraz łączenie teorii z praktyką. Warto tu podkreślić, że zadaniem niniejszego badania nie jest określanie, w jakim stopniu postrzegane zagrożenia mają swoje odzwierciedlenie w faktycznym funkcjonowaniu kopalń, lecz pokazanie samej percepcji badanych. Z jednej strony uczestnicy wskazywali na kwestie braku inwestycji, braku otwierania nowych ścian spowodowane trudnymi warunkami geologicznymi i wyczerpywaniem się złóż, a z drugiej strony akcentowali, że mogą one wynikać z decyzji politycznych w zakresie energetyki, oznaczających odchodzenie od węgla jako źródła energii. Zdecydowane oburzenie uczestników wywiadów budził brak dostatecznego dofinansowania kopalń, a szczególnie deficyt środków przeznaczonych na bezpieczeństwo i higienę pracy, czego wyrazem jest konieczność wykonywania robót na zużytym lub niskiej jakości sprzęcie. Powyższe opinie ujawniły subiektywne odczucia i niepokój badanych wobec zachodzących zmian i próby ich „oswajania”.

Uczestnicy badania wyraźnie podkreślali kwestie **ich niedoinformowania w zakresie planów dekarbonizacji**. Deficyty komunikacji były widziane zarówno na poziomie kopalń i spółek górniczych, jak też na poziomie działań i decyzji politycznych rządu. Przykładowe wypowiedzi zawarto w tabeli 6. W toku wywiadów uczestnicy badania negatywnie oceniali niedostateczny dostęp i występujące na każdym szczeblu zarządzania deficyty komunikacji. Ich zdaniem taki stan rzeczy budzi niepewność pracowników. Wyrażali potrzebę zmiany **polityki komunikacyjnej**, w tym stwierdzali, że oczekują prowadzenia bezpośrednich spotkań zarządzających zakładem górniczym z jego załogą. Zwrócili uwagę, że tego typu zebrania informacyjne mogłyby rozwiązać wiele wątpliwości wśród pracowników. Działania informacyjno-komunikacyjne obejmujące plany i kluczowe terminy wygaszania działalności górniczej powinny być kierowane do załogi z wyprzedzeniem w sposób pozwalający na indywidualne zapoznanie się z tematem i analizę własnej sytuacji pracowniczej. Zdaniem badanych prawidłowa polityka informacyjna to jasny przekaz, który pozwoli pracownikom wspólnie i każdemu indywidualnie zorientować się w obranej strategii przez spółkę na tyle, aby ułożyć własne sprawy zawodowe. Taki przekaz

powinien ułatwić „oswojenie” zmian i ich akceptację. Brak transparentnego przekazu może powodować dezinformację lub brak aprobaty dla sposobu przeprowadzenia transformacji lub kierunku zmian. W tym kontekście ponownie wracał problem urealnienia Umowy społecznej z 2021 roku.

Zagrożenia dotyczące zmian dekarbonizacyjnych uczestnicy badania fokusowego pracujący w **firmach okołogórniczych** widzieli podobnie, jak związkowcy z kopalń, ale dodatkowo akcentowali brak uwzględnienia w **Umowie społecznej z 2021 roku** systemowego wsparcia dla firm okołogórniczych, jak też dostrzegalny obecnie brak zleceń dla tych firm, co pogłębia poczucie niepewności ekonomicznej. Poniżej przytoczono przykładową wypowiedź opisującą ten stan rzeczy.

- „W naszej firmie pracującej dla górnictwa, w tych zakładach górniczych, gdzie wykonujemy wygrane przetargi, robimy głównie w wyrobiskach pionowych a czasami poziomych i wiedząc o tym, że **Umowa społeczna nie bierze nas w opiekę**, no za bardzo nie wiemy co robić. Dlatego kilkakrotnie, kiedy widziałem, że chociażby Rada Krajowa próbuje przez pryzmat rozmów z kolejnymi ekipami rządowymi ustalić, chociażby spotkanie przedmiotowe w tej branży, żeby te firmy okołogórnicze mogły powiedzieć na forum czy też ministra czy też ewentualnie kogoś z tej ekipy, no te spotkania nigdy nie dochodziły do skutku, bo zawsze coś tam się ważniejszego wydarzyło. W związku z tym te wszystkie jakieś poselskie pisma i tak dalej «lądują pewnie w koszu» i nic z tego nie wynika. I myślę że rząd kolejny znowu będzie chciał zrobić dla tych górników, którzy wywodzą się z tego naszego wcześniejszego jakiegoś PRG, bo to zawsze pączkuje z tych kiedyś starych zakładów w drodze restrukturyzacji, bo było PRG Rybnik i PRG Jastrzębie. I ta brać górnicza została pominięta przez firmy, które robiły te same roboty i takie zastanawiające jest to, że to **górnictwo zostało podzielone w tej umowie społecznej** na tych dobrych górników z zakładów górniczych, którym się wszystko należy, a **te firmy okołogórnicze już są poza tym tematem tej ustawy**, czyli nic nam się nie należy. To jest smutne i **nie wiemy co tym ludziom powiedzieć**, nie ma nic w wyniku transformacji czy tej dekarbonizacji jakiś takich ruchów, żeby chociażby kopalnia prywatna «Silesia» wpadła też do tego koszyka. Nie może tak być tak, że jadą razem na dół kratką, wykonują roboty specjalistyczne często bardzo niebezpieczne, o których kopalnie jako zakłady górnicze nie mają pojęcia,

bo czasem nie są w stanie tego zrobić. Nie jesteśmy dowartościowani i nie było nawet próby delegacji do tego, żeby się dobić do tych wartości.” (FIG 3, M, FO, rybnicki)

Sytuację braku uwzględnienia w Umowie społecznej z 2021 roku systemowego wsparcia dla pracowników firm okołogórniczych badani ocenili jako niesprawiedliwą i krzywdzącą dla tej grupy zawodowej. Uczestnicy badania odnieśli się także do potrzeby zmian ustawy o funkcjonowaniu górnictwa, a więc do przyjęcia przez rząd odpowiedzialności za jasną strategię dla branży wydobywczej i całego regionu. Warto wspomnieć, że zarówno pracownicy kopalń, jak i firm okołogórniczych, nie mają wykształcenia prawniczego, a stąd trudno od nich oczekiwać wnikliwej analizy konkretnych dokumentów, zwłaszcza że w toku przeprowadzania wywiadów fokusowych projekt ustawy o zmianie ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego ciągle nie był przyjęty⁷. W tych dyskusjach fokusowych podobnie jak w poprzednich badaniach, uczestnicy odnosili się również do ustawowych propozycji działań ostonowych (w tym do alokacji, odpraw górniczych czy możliwości skorzystania z wcześniejszych emerytur).

⁷ Zob. <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-funkcjonowaniu-gornictwa-wegla-kamiennego4> [dostęp: 14.09.2025] – projekt ustawy o zmianie ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego.

3.4. Uczestnicy badania wobec wyzwań życia społecznego mieszkańców analizowanych podregionów górniczych województwa śląskiego

Wyzwania życia społecznego mieszkańców górniczych podregionów województwa śląskiego analizowano w wywiadach fokusowych w kontekście postrzeganych zmian dekarbonizacyjnych związanych z redukcjami zatrudnienia w branży górniczej. Przedmiotem zainteresowania było oddziaływanie zmian na życie mieszkańców regionu, sposoby zagospodarowania terenów pogórniczych oraz stosunek uczestników badania do zachowania pamięci o górniczej historii. Wyzwania dekarbonizacyjne badani łączyli z obawami dotyczącymi pogorszenia jakości życia w województwie śląskim oraz z brakami inwestycji gospodarczych na terenach pogórniczych. Pozytywnie byli nastawieni do działań na rzecz zachowania pamięci o górniczej przeszłości regionu, choć uznawali, że ważny jest w tym zachowanie rozsądnego umiaru.

Uczestnicy wywiadów fokusowych zapytani o skutki wygaszania działalności górniczej dla mieszkańców regionu artykułowali **obawy dotyczące pogorszenia jakości życia w województwie śląskim**. Działo się tak niezależnie od podregionu, w którym pracowali. Przykładami są poniższe wypowiedzi.

- „Wpływ na województwo śląskie może oznaczać, że może wzrosnąć bezrobocie, oczywiście i tutaj już była mowa, że są młodzi górnicy, ale mamy też górników takich, co przyjechali z Polski i oni po prostu będą wyjeżdżać w rodzinne strony, prawda, i szukać tam jakiś innych perspektyw życiowych. Tak jak było powiedziane, zmiany **w gminach górniczych to przede wszystkim zamykanie kopalnie, to jest brak pieniędzy, podatków i tak dalej i tak dalej**. Więc myślę, że takie regiony na pewno nie będą już szczęśliwe. No i przede wszystkim cała ta otoczka przy kopalniach, sklepy, nie sklepy, oczywiście, firmy okołogórnicze to jest multum ludzi. 2800 ludzi «robi na kopalni», no u nas, to by trzeba było drugie tyle dołożyć, gdzie będą odczuwały skutki tej restrukturyzacji. Dziękuję.” (FIG 4, M, KWK, rybnicki)

- „No moim zdaniem bardzo duży wpływ to będzie miało, ponieważ dużo firm, tak jak tutaj pani Zofia powiedziała, dużo firm kręci się wkoło tych kopalni. Niektórzy coś dostarczają, niektórzy coś odbierają i jeżeli padnie ta kopalnia to tak samo **padną wszystkie te firmy okołógórnnicze.**” (FIG 4, M, KWK, tyski)
- „No **likwidując jeden zakład pracy, jak tam pracuje 5000 ludzi, to trzeba też stworzyć 5000 nowych stanowisk pracy**, no bo ci młodzi też muszą gdzieś pracować, a nie, że tylko my będziemy tą pracę potrzebować, ale ci młodzi na bieżąco też muszą gdzieś pracować, nie.” (FIG 4, M, KWK, tyski)
- „Tak, tak, **wyludnienie, gdzieś tam wyjazdy, emigracja**, ludzie nie będą mieli pracy to będą szukać pracy, a jeżeli nasz region jest w sumie przedstawiony na produkcję węgla, czyli wszystko się kręci wokół węgla, jakieś huty, nie huty, ogrzewanie jakieś, energetyka i wszystko, bo to nie jest tylko tak, że górnik kopie i elektrownia spala, tylko tam jest jeszcze dużo osób, pośredniczy w tym całym procesie. To te wszystkie osoby nagle stracą pracę, będą się musieli przebranżowić. Więc w tym momencie na pewno dużo ludzi wyjedzie z regionu także, żeby każdy szuka sobie jakiegoś miejsca na świecie, więc jeżeli tu nie będzie miał możliwości zatrudnienia albo coś, to **na pewno wyjadą.**” (FIG 6, M, FO, katowicki)
- „Bardzo ważna jest rola państwa, żeby ten proces transformacji przebiegał mądrze i był zaplanowany, żeby właśnie tworzyć te miejsca pracy. Bo echo zwolnienia tego górnika będzie bardzo duże, bo to **nie ucierpi tylko górnik, tylko ucierpi fryzjer, piekarz, nie wiem, stacja benzynowa, kino...** To jest pieniądź, który funkcjonuje tutaj w lokalnym rynku. Tego pieniądza nie będzie.” (FIG 2, M, KWK, rybnicki)
- „Tu jest jeszcze utrata tożsamości, było to też mówione, że jesteśmy, utożsamiamy się z dziada pradziada. Kurczę, mój dziadek, pradziadek tu pracowali... Utrata tradycji dosłownie, utrata tradycji, że z dziada pradziada pracowali na kopalni, ja też pracuję na kopalni i tak nie będzie...” (FIG 6, M, FO, katowicki)
- „Ślązak skończy być Ślązakiem...” (FIG 6, M, FO, katowicki)

W opiniach wybrzmiewa poważne zatroskanie o przyszłość rynku pracy w województwie śląskim, zagrożenie efektem domina, a więc problemami jednej branży, która przekłada się na brak popytu na pracę w całym regionie. Negatywne scenariusze przyszłości są związane ze wzrostem poziomu bezrobocia, odpływem młodych ludzi z regionu i pogłębieniem procesu depopulacji w związku z migracjami zarobkowymi. Zatroskanie badanych dotyczyło głównie aspektów gospodarczych, lecz pojawiła się też kwestia strat pozamaterialnych, które dotyczyły utraty indywidualnej tożsamości zawodowej, a nawet regionalnej. Brak ciągłości tradycji zawodowej uczestnicy wywiadów postrzegali jako destrukcyjny, bo rozbijający tożsamość regionu i powodujący erozję tożsamości indywidualnej opartej na międzypokoleniowej wspólnocie wykonywanej pracy w branży górniczej. Skutki zmian dekarbonizacyjnych były ujmowane w kategoriach obaw o obniżenie jakości życia oraz ryzyka erozji regionalnych więzi opartych na pracy.

Jeśli chodzi o zagospodarowanie terenów pogórnich to uczestnicy badania przyznawali **priorytet celom gospodarczym**, w tym zwracali uwagę na konieczność tworzenia nowych miejsc pracy. Oddają to poniższe wypowiedzi.

- „Jako związkowiec powiem, ja uważam, że każdy teren pogórnicy zagospodarowany w województwie powinien **służyć tworzeniu nowych miejsc pracy**. Bo trzeba pamiętać też o tym, że jeden górnik, który traci pracę, to są 4 osoby z branży okołogórnictwa, to tak trzeba liczyć. Jeżeli w jakiejś kopalni pracuje 5 tysięcy ludzi, to straci 20 tysięcy ludzi pracę. Taka jest prawda. [...] Chodzi o to, żeby likwidowane kopalnie, tereny, które kopalnie posiadają czy spółki, były dla gospodarki, żeby **powstawały firmy, strefy ekonomiczne**. Nie wiem, bo nie **jestem ekonomistą**, jak to należy zrobić, ale chodzi o to, żeby tam parki nie powstawały.” (FIG 2, M, KWK, tyski)
- „Tereny **pokopalniane są takim powiedzmy kukułczym gniazdem** dla gminy. No bo gmina, której to zostało zostawione, musi teraz zaopiekować się, płacić za to, nie wiem, za to co tam zostało. Zostają dziury, wykopy to, kto teraz będzie pilnował jeszcze, jak to się mówi... Chodzi mi o tych zbieraczy. Przecież ewidentnie jeżdżą tam przyczepkami, jeszcze to przekopują, bo coś może znajdą. Gmina musi tego pilnować teraz. Wysyłają patrole, straż miejska tam jeździ.” (FIG 2, M, KWK, tyski)

- „No, ale wystarczy popatrzeć na kopalnię «Śląsk». «Ruda» została z niczym dosłownie. Tam nic nie ma i dalej nie ma żadnego pomysłu co zrobić [...]. A wszystkie plany zamknięcia kopalni i rewitalizacji terenu, mówią o ścieżkach dla pieszych, na rowery, a nie **mówi się w ogóle o miejscach pracy**. Ja nie słyszałem nic dotyczącego przemysłu.” (FIG 1, M, KWK, katowicki)
- „No, **stworzyć nowe miejsca pracy**.” (FIG 3, K, FO, katowicki)
- „I **trzeba stworzyć kolejne miejsca pracy**, tu zostaną ludzie nawet emeryci, ale oni też mają swoje dzieci, co z tymi ludźmi zrobić jak zamkniemy kopalnię. Już trzeba myśleć przyszłościowo **jak stworzyć kolejne miejsca pracy**. Miejsce jest, bo jest teren pokopalniany, więc można go użyć. Ja teraz nie wiem, róbmy opony czy błotniki do samochodów.” (FIG 3, M, FO, rybnicki)
- „Jak najbardziej ja bym chciał się wypowiedzieć w tej kwestii w ten sposób, że **tylko i wyłącznie tworzeniu miejsc pracy**, bowiem wtedy będą mieli ludzie pieniądze, żeby je można było gdzieś wydać. Po co mi miejsca rekreacji, jeżeli ja nie będę miał pieniędzy.” (FIG 4, M, KWK, rybnicki)
- „No to tak, tylko i **wyłącznie gospodarka**, nowe miejsca pracy, żadne parki, obiekty kulturowe, bo tak jak tutaj powiedzieli, po co takie rzeczy mają być, jeżeli ktoś nie będzie miał na to pieniędzy. No i nie chcę nikomu ubliżać, ale może się zrobić coś takiego jak w województwie podlaskim – będzie jedna wielka bieda i pojedą ludzie za pieniądzem za granicę.” (FIG 4, M, KWK, tyski)
- „Posiadamy odpowiednią infrastrukturę, więc drogi, węzły kolejowe, lotniska i tak dalej, więc ja myślę, że – tak jak koledzy powiedzieli – tu się w pełni z nimi zgadzam – **miejsca pracy, gospodarczo, żebyśmy się rozwijali, żeby te pieniądze zostały u nas na Śląsku**. Żebyśmy znów mogli napędzać swój przemysł i koniunkturę, żeby to, co w tej chwili istnieje, żebyśmy mogli o to zadbać, żeby to nie popadło w ruinę i żeby po prostu nasi młodzi mogli tutaj pozostać, rozwijać się, pracować i żebyśmy mogli tu nadal żyć i żeby nie było tej migracji, o której mówiliśmy prawda.” (FIG 4, K, KWK, katowicki)
- „Tworzenie miejsc pracy, **przede wszystkim produkcja**, no i u nas mogliby park jeden zmodernizować tam, gdzie biegam. Jakiś milion mogliby do Radlina wrzucić dodatkowo.” (FIG 4, M, KWK, rybnicki)

Uczestnicy wywiadów fokusowych, zarówno pracujący w kopalniach, jak i w firmach okołogórniczych, byli zgodni, że priorytetem w zagospodarowaniu terenów pogórniczych powinna być **troska o powstanie na nich nowych miejsc pracy, a nie ścieżek rowerowych, terenów rekreacyjnych czy nowych osiedli mieszkaniowych**. Zagospodarowanie tych terenów na inne cele pojawiało się bardzo sporadycznie, w tym akcentowane były głównie cele sportowe (np. park w Radlinie). Dostrzegano też znaczenie infrastruktury komunikacyjnej, która może być korzystna dla potencjalnych inwestorów, w tym dobre drogi, koleje i połączenia lotnicze. Badani byli też zgodni, że podstawą tego zagospodarowania powinien być długoterminowy plan związany z ekonomiczną wizją funkcjonowania gminy. Uczestniczący w badaniach przywoływali też negatywne przykłady braku zagospodarowania terenów po dawnych kopalniach, w tym gminy Bytom czy Rudy Śląskiej. Przywołano ideę powstania luksusowego osiedla mieszkaniowego w Rudzie Śląskiej na terenie dawnej kopalni „Pokój” (w podregionie katowickim) oraz powstania fabryki samochodów elektrycznych na miejscu działania kopalni „Polska-Wirek” (także w podregionie katowickim). Zastrzeżenia badanych budziły efekty współpracy Spółki Restrukturyzacji Kopalń i gmin, w których dawne kopalnie funkcjonowały np. KWK „Żory” (w podregionie rybnickim). Z pewnym dystansem uczestnicy badania podchodzili do powstania nowych specjalnych stref ekonomicznych (SSE), zwracając uwagę, że takie strefy już funkcjonują w okolicach Gliwic i Tychów. Zdaniem uczestników wywiadów pojawia się pytanie, czy w tych strefach są lub znajdą się miejsca dla pracowników zwalnianych z zakładów górniczych. Co więcej, uczestnicy badania zwrócili uwagę na problem zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego. W ich opinii w polskich warunkach nadal nie istnieją stabilne alternatywy dla węgla źródła energii. Elektrownie atomowe dopiero powstaną, a odnawialne źródła energii (OZE) nie są wystarczającym sposobem dla zabezpieczenia energetycznego kraju przez cały rok kalendarzowy w naszych warunkach klimatycznych. W tym kontekście ponownie pojawiły się obawy o miejsca pracy dla młodych mieszkańców regionu i ich dzieci. Podkreślali, że kiedyś miejsca pracy w śląskich kopalniach przechodziły z pokolenia na pokolenie i często w tym samym zakładzie górniczym pracował dziadek, ojciec i syn. Obecnie w toku transformacji energetycznej nie ma i nie będzie stabilnej perspektywy znalezienia zatrudnienia. Rozmówcy uznali, że obowiązkiem

polityków i władz samorządowych jest zadbanie o stworzenie nowych miejsc pracy. Pojawiła się też w wywiadach metafora porównująca tereny górnicze do „kukułczego gniazda” w sensie obciążenia gmin kosztami po działalności dawnej kopalni i związanych z tym szkód górniczych, a bez przychodów z działalności tych zakładów. Takie porównanie łączy się też z przedstawianymi przez uczestników potencjalnymi „czarnymi scenariuszami” przyszłości tych terenów, gdzie może nie być już atrakcyjnych miejsc pracy czy dobrze sytuowanych konsumentów, co może skutkować zapaścią lokalnej gospodarki, degradacją infrastruktury i pogłębieniem procesu depopulacji.

Wypowiedzi dotyczące zagospodarowania terenów po kopalniach wiązały się też z poszukiwaniem nowych kreatywnych rozwiązań, czasem wzorowanych na innych państwach. Przykładem są poniższe opinie.

- „Kopalnie są dosyć specyficznym zakładem pracy i tutaj jest no mi się wydaje ciężko coś, coś logicznego zrobić z tym. W Katowicach powstało Muzeum Śląskie, gdzieś tam w Niemczech słyszałem, że park rozrywki zrobili, a dziś tematyczny. To samorzady muszą tutaj podjąć decyzje.” (FIG 6, M, FO, katowicki)
- „Sprawa zamykania tych kopalni. Jak teściu nieżyjący mówił, że zobacz w Niemczech zalewają kopalnie, nie zasypują nie, mogą przyjść kiedyś w przyszłości jak będzie zapotrzebowanie i tam sobie odwodnić, coś tam można przygotować. A my co robimy zasypać, zalać nie powiem czym, zalać to może nie, ale to zasypać, to jest po prostu już nie do uratowania, nie do otwarcia coś takiego.” (FIG 6, M, FO, katowicki)
- „Tak, zgadzam się z panem Janem, bo z tego, co wiemy, to są już takie technologie i to takie bardzo rozwinięte kraje np. jak Japonia, że odchodzą od atomu, bo już mieli, jak była Fukushima, już mieli [...] Tak i mają takie po prostu dopracowane filtry, że tam po prostu już praktycznie nie ma emisji, jakiegoś dwutlenku węgla i wiadomo to, ludzie są w stanie zrobić to tak. Tak, jak tutaj Jan mówił, te kopalnie nie powinny być po prostu zniszczone, zasypane i nic nie ma, tylko, tak, jak Jan mówił tu, tylko zalane, a po prostu zostawić je w takiej formie, że kiedyś można to jeszcze wykorzystać.” (FIG 6, M, FO, katowicki)

W ramach poszukiwania nowych, kreatywnych rozwiązań dla życia mieszkańców województwa śląskiego w procesie wygaszania górnictwa podnoszono konieczność analizy różnych możliwości rozwoju przez władze państwowe, samorządowe i specjalistów. Uczestnicy zastanawiali się nad wykorzystaniem kopalń do nowych funkcji, pozagospodarczych, jak też uczynienia energii węglowej mniej szkodliwą dla środowiska. Pojawiały się nadzieje, że być może pokładów dobrego węgla jest jeszcze wiele i będzie można go jeszcze długo wydobywać.

Troska o zachowanie pamięci o górniczej historii, która składa się na fundamenty tożsamości regionalnej była kolejną kwestią poruszaną w wywiadach fokusowych. Wśród uczestników wywiadów nie było różnicy zdań, co do konieczności zachowania pamięci o górniczej historii. Górnicza praca była ujmowana w aspekcie łączenia przeszłości z przyszłością regionu, przy czym podkreślano priorytetowe znaczenie generowania nowych miejsc pracy poza branżą górniczą. W związku z powyższym kod analityczny, który utworzono dla tej kwestii brzmi: **„pamięć o górniczej historii, tożsamości regionu wymaga starań, ale...”**. Ilustracją tego są poniższe odpowiedzi.

- „Dajesz firmie X ten teren po kopalni i mówisz tak – «Te 3 budynki zostają jako nie wiem tam symbol, tak, i je odrestaurujcie, a macie teren pod inwestycje dodatkowe». To jest potencjał dla takiej dużej firmy, wiesz o co chodzi. To masz dwa w jednym.” (FIG 1, M, KWK, katowicki)
- „No myślę, tak jak tu ktoś powiedział, może nie wszystkie te szyby po tych kopalniach trzeba zachować, ale jednak żeby coś było, żeby można było to przekazywać, że to jest ten region, który słynie z węgla. [...] Wykorzystać można na jakieś inne firmy, żeby tu powstały, jakieś zakłady pracy.” (FIG 1, K, KWK, katowicki)
- „Mamy symbol koło kopalni «Wujek» i myślę, że on jest taki naprawdę **symboliczny**, co w zupełności wystarczy.” (FIG 1, M, KWK, katowicki)
- „Ja sobie nie **wyobrażam, żeby to nie zostało zachowane**, bo jednak Śląsk kojarzony jest z węglem. To jest przypisane dwie rzeczy do siebie nierozłącznie. Kopalnie po 100 lat, po 100 i więcej, nawet po 120 lat co niektóre kopalnie, to sobie tego nie wyobrażam. Na tej kanwie wyrosło wiele zwyczajów, nie wiem tradycji, biesiad, karczm, symboli, odznaczeń mundurów i tak. Ja sobie tego

nie wyobrażam, że gdzie to ktoś zamiecie pod dywan. [...] **Tak, żeby przepadło. Chodzi o to, żeby dzieciom, może naszym wnukom**, kiedy tych kopalń już nie będzie można było to pokazać. To jest też część nas.” (FIG 2, M, KWK, tyski)

- „Chciałem dodać, że to nawet już jeżeli idziemy w tą całkowitą, głęboką likwidację górnictwa, to takie muzeum powinno być w ogóle na Śląsku zrobione, wybudowane, czy coś na **wzór Kopalni Guido**, ale żeby to było **ogólnodostępne, niepłatne**, że ktoś robi na tym zysk i biznesy, tylko ogólnodostępne. To **są dzieje, historia, dzieje tutaj Śląska, tradycje i takie coś powinno Państwo utrzymywać**. Wiadomo są muzea narodowe, różnych innych rzeczy też **ogólnodostępne także tutaj, jak najbardziej, wydaje mi się, że też mogliby takie coś utrzymywać**. Tym bardziej że to nie jest skrawek historii tak jak tu mówimy 10 czy 20 lat tylko 100, 120 lat. To są pokolenia, które wyrastały na tym, na węglu, bo w rodzinie był dziadek, ojciec, syn, cztery pokolenia nawet, także to nie jest tak do zatarcia, no nie.” (FIG 2, M, KWK, tyski)
- „No jak najbardziej, trzeba to podtrzymać, nawet nie – trzeba, jak musimy, to podtrzymać, żeby jednak te pokolenia widziały. Druga sprawa jest taka, że górnicy pracujący od pokoleń to są pradziadkowie, dziadkowie, ojcowie nasi pracowali. I żeby nasi synowie czy tam dzieci, wnukowie widzieli jak to wyglądało kiedyś. **Podtrzymać jakieś muzeum, ale też nie można tych muzeów nie wiadomo ile narobić**. Fajnie by było też właśnie tych szybów zostawić i ewentualnie zawsze można wrócić do tego kiedyś i nie niszczyć tego w takim stopniu żeby, to gdzieś tam zasypywać.” (FIG 4, M, KWK, tyski)
- „Ja w 2 zdaniach to powiem. Wszyscy mamy rok 1920, z czym nam się kojarzy? Cud nad Wisłą, tak? Cud nad Wisłą. Cud nad Wisłą, kto jeszcze? [...] Generał Haller i Piłsudski tak? Wszyscy pamiętają. A nie **chcemy pamiętać o kopalni, nie chcemy pamiętać o górnictwie, to gdzie ta historia, gdzie ta tożsamość?**” (FIG 5, M, FO, katowicki)
- „Jeszcze tylko jedna rzecz, taka refleksja po mojej wycieczce do Wieliczki, powiedziałem żonie – zobacz, jak tu ludzie przyjeżdżają z północy Polski, z Mazur, no to powiedzą, że górnik chodzi w laciach, no bo parkiet. Pociosy wyłożone drewnem, czyściutko nigdzie się nie idzie umarasić, toaleta na dole, no to **górnika się ma cudownie**, przecież, bo oni myślą, że to tak jest wszędzie. **Trzeba pokazywać,**

tak jak to robi Guido w Zabrze, Luiza, że to nie jest tam tak, że tam jest parkiet, tam jest wycyklinowany, można chodzić jak w muzeum w Warszawie, tylko pokazać im faktycznie, czym ta praca była. **Temperatury nikt nie czuje, brudu nikt nie czuje na sobie, no to super, toaleta, pisuar, wszystko jest na dole.** A tak nie jest, nie. To jest takie zatrzymywanie i wychodzenie naprzeciwko ludziom, którzy przyjeżdżają, nie, żeby mieli wygodnie, tak jak w różnych muzeach, w Auschwitz no nie można tego porównać, ale jest pokazana ta tragedia. Tak, ci ludzie też w górnictwie swoje odcierpują, że ta praca jest ciężka, była ciężka, jest ciężka, jest specyficzna przede wszystkim, jest inna.” (FIG 5, M, FO, katowicki).

Generalnie zwracano uwagę, że tereny i obiekty fizyczne po kopalniach powinny funkcjonować w taki sposób, aby konstruktywnie wpisywać się w aktualną gospodarkę, a nie tworzyć jakiegoś rodzaju „skansen” industrializmu. Zdaniem badanych pokopalniane obiekty i tereny po zlikwidowanych kopalniach powinny być wykorzystane do kreowania dobrej jakości życia mieszkańców województwa śląskiego. W tym obszarze badani oczekiwali współpracy SRK, samorządów gmin i przedstawicieli Państwa w zagospodarowaniu obiektów po wygaszanych kopalniach. Podkreślali znaczenie nośników pamięci o górniczej pracy, w tym dawnych budynków kopalń, sprzętów i mundurów górniczych. Akcentowano wagę zachowania elementów symboliki pracy związanej z węglem. Jednak w opinii badanych priorytetem na terenach pogórnich powinno być tworzenie nowoczesnych miejsc pracy, niezwiązanych z przemysłem wydobywczym i budujących przyszłość gospodarczą podregionów górniczych. Zwrócono uwagę na potrzebę zachowania obiektów, które pozwolą wiernie oddać trud górniczej pracy, a jako pozytywny przykład wskazano zwiedzanie Muzeum Górnictwa Węglowego w Zabrzu – Kopalnię Guido z podziemnymi wyrobiskami i maszynami górniczymi. Uczestnicy badania mówili o potrzebie pokazania innym choć namiastki własnego doświadczenia zawodowego np. podziemnych chodników kopalni, co uznali za podstawę do zrozumienia trudu i niebezpieczeństw górniczej pracy.

3.5. Zidentyfikowane oczekiwania w zakresie możliwości niwelowania skutków wygaszania kopalń

Niwelowanie negatywnych skutków społecznych zmian dekarbonizacyjnych uczestnicy badania wiązali z przeciwdziałaniem zagrożeniom związanym z redukcją zatrudnienia w branży górniczej oraz z szerszym kontekstem tych przemian. W ramach sesji fokusowych ze związkowcami pracującymi w kopalniach lub firmach okołogórniczych dostrzeżono cztery główne kategorie zagrożeń dotyczące zmian dekarbonizacyjnych i oczekiwań, aby im przeciwdziałać. Poniżej przedstawiono cztery następujące typy oczekiwań dotyczących **niwelowania negatywnych** skutków społecznych zmian dekarbonizacyjnych:

- » **wypracowanie zmodyfikowanej strategicznej wizji rozwoju regionu wraz z adekwatnie urealnioną Umową społeczną z 2021 roku** (w tym w zakresie tworzenia warunków do aktywności zawodowej na poziomie jednostkowym i regionalnym np. dojazdów do pracy czy rozwoju przedsiębiorczości);
- » **przeciwdziałanie trudnościom w zakresie planowania życia zawodowego i prywatnego** (w tym utrzymania i rozszerzenia wsparcia socjalnego i szkoleniowego);
- » **zmodernizowanie zarządzania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy** (w tym podjęcie faktycznych działań na rzecz zapewnienia adekwatnej liczby pracowników i powierzonych im zadań na stanowiskach dołowych, narzędzi pracy, jak i odejście od niewłaściwej polityki informacyjnej, polegającej na manipulowaniu informacjami o zagrożeniach wynikających z wygaszania kopalń);
- » **polepszenie komunikacyjnego dialogu dotyczącego zmian dekarbonizacyjnych** (w tym na poziomie zakładowym i dotyczącym transformacji związanej z odchodzeniem od węgla w regionie).

W poniższej tabeli przedstawiono kategorie **oczekiwań dotyczących niwelowania negatywnych** skutków społecznych zmian dekarbonizacyjnych i przykłady związanych z nimi wypowiedzi uczestników wywiadów pracujących w kopalniach i firmach okołogórniczych.

Tabela 7. Kategorie postrzeganych oczekiwań w zakresie niwelowania negatywnych skutków zmian dekarbonizacyjnych związanych z redukcją zatrudnienia w kopalniach i przykładowe wypowiedzi uczestników badania z kopalń węgla kamiennego oraz firm okołogórniczych.

Kategorie postrzeganych oczekiwań	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
Wypracowanie zmodyfikowanej strategicznej wizji rozwoju regionu wraz z adekwatnie urealnioną Umową społeczną z 2021 roku (w tym w zakresie tworzenia warunków do aktywności zawodowej na poziomie jednostkowym i regionalnym np. dojazdów do pracy czy rozwoju przedsiębiorczości)	• „A jakby były JOP-y (Jednorazowe Odprawy Pracownicze), to ludzie... na to pójdą. Zaraz się okaże, że – przykładowo na «Wujku» – zostanie 400 osób, na «Staszicu» zostanie to jest przykładowo tylko z 3200 zostanie 1500 i trzeba będzie jedną kopalnię zamknąć. I tak będzie za każdym razem zostanie góra 4 – 5 kopalnie do 2026.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Po prostu parę osób z rządu, które są kompetentne i uczciwe, może być ciężko, ale usiadłyby z prezesami ze stroną społeczną i mogły ustalić uczciwie odgórnie, co dotrzymujemy, a nie że se ustalamy – dobra, jak jest Umowa społeczna, to będziemy głosować, coś dostarczymy, a może przegłosujemy w Unii, a się nie udało przez 5 lat czy ileś tam.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Ja tylko powiem, że na razie to brakuje mi pomysłów ekipy rządzącej gdzieś tam na Śląsk, na to co miałyby się stać ze Śląskiem po zamknięciu tych kopalń, także jakiegokolwiek kursy, nie wiemy co i jakie kursy miałyby być, bo na dzień dzisiejszy to powstają tylko markety, gdzie można sobie wyszkolić sprzedawcę, sprzedawczynię, ale nie o to chodzi, żebyśmy wszyscy pracowali w Biedronce czy w Lidlu, żeby jeden, drugi chodził na zakupy, bo tak nie nakręcimy tej gospodarki. Branża automobile gdzieś wygasta, gdzieś nasi południowi sąsiedzi już wcześniej od nas zaczęli sobie na tym jakiś interes zbijać, gdzie mieszkamy w takim regionie, gdzie akurat mamy blisko do Czech i dużo osób z mojego regionu pracuje w Czechach. Przeniesienie takich zakładów do Polski, to myślę, że przynajmniej na Śląsk, też będzie bardzo ciężkie, bo nikt nie da sobie ukraść tego jajka, że tak powiem znoszącego złote, to znaczy kury znoszącej złote

Kategorie postrzeganych oczekiwań	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
	jajka. Także brakuje tych pomysłów, czym zastąpić to górnictwo i na razie takie kursy to jest takie, że tak powiem, zamazywanie ludziom oczu. Bo jakikolwiek kurs byśmy nie zrobili to i tak nie wiemy co nas czeka w przyszłości, gdzie będziemy pracować, czy branża transportowa, czy jakaś tak jak mówię spożywcza, sprzedawca i tak dalej. No nie ma tego pomysłu na przyszłość.” (FIG 4, M, KWK, rybnicki)
Przeciwdziałanie trudnościom w zakresie planowania życia zawodowego i prywatnego (w tym utrzymania i rozszerzenia wsparcia socjalnego i szkoleniowego)	• „No właśnie trzeba by to tym osobom powiedzieć dużo wcześniej – «Macie do zastanowienia się, bo program będzie polegał na tym, że my ci damy te pieniądze, ale musisz nam przedstawić swój biznesplan, ty będziesz się musiał z tego rozliczyć, ty». Co najmniej tak jak są w urzędach miasta, żeby utrzymać 2 lata swój biznes, oni ci dotują i na takich podobnych warunkach, dostaniesz od nas, ale co najmniej 2, 3 lata musisz się utrzymać z tego i wykazać, że to będzie twój dobry pomysł. Tak, jak mówię, trochę wcześniej powiedzieć to ludziom, bo niektórzy mówią – «Jakbym wiedział, że to tak się potoczy, to bym w ogóle w inną stronę szedł». Dlatego wcześniej rozmowa, rozmowa, informacje, właśnie mądry przekaz, tutaj powiedzieć – «Nie będziemy, nie dopracujemy jeszcze przez 20 lat, musimy się, bo same te wyniki wskazują na to, że kopalnia jest nieopłacalna czy coś tam, wydobyć». Wszyscy idą w wiatraki, wszyscy idą w fotowoltaikę, gaz. No węgla nie będziemy wydobywali, no małe zapotrzebowanie, to i mała wydajność, wszystko idzie w tym kierunku. Dlatego można byłoby stworzyć ten program, przecież nie teraz dopiero zaczęły się likwidować kopalnie.” (FIG 3, K, FO, katowicki) • „Jeżeli ktoś przepracuje 25 lat na dole w ciężkich warunkach, to jest 1 promil, 2 promile tych pracowników, którzy chcą jeszcze pracować. A reszta chce jak najszybciej przestać po tych 25 latach, jeżeli przeharował... To nie jest 25 lat, jak to się mówi, to jest 31, 32, 33, bo trzeba mieć 25 lat czystej pracy, więc to się nie liczy 25 lat, trzeba odliczyć wszystkie wolne. Trzeba odrobić wszystkie zwolnienia lekarskie.” (FIG 2, M, KWK, rybnicki)

Kategorie postrzeganych oczekiwań	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
	• „W mojej opinii ustawa o emeryturach górniczych też nie powstała, dlatego że komuś się nie chce dłużej pracować, tylko ta praca została zakwalifikowana do bardzo niebezpiecznego zawodu, gdzie w 60, 70 latach życia na co dzień górnicy tracili. Teraz to są tylko skrajne przypadki, też są ofiary oczywiście, ale jest tego dużo mniej. Także patrzymy na to tak, że jest to niebezpieczna praca, wyczerpująca, szkodliwe działania wszystkie, zagrożenia życia, działania właśnie tych szkodliwych pyłów, gazów, praca w ciemnościach, w wysokiej temperaturze też powoduje, że ten organizm jest wyczerpany dużo bardziej niż u człowieka normalnego, normalnie pracującego powiedzmy na powierzchni. Także też musimy myśleć o tym, że ta ustawa nie powstała dlatego, żeby zniechęcić do pracy, skracać ten okres tylko że ci ludzie są rzeczywiście po 25 latach są no zrujnowani tą pracą.” (FIG 2, M, KWK, tyski) • „Tak jak wspominałem wcześniej, bo chyba się tu wszyscy zgadzamy, tylko trzeba by to poukładać. Pracownik dołowy fizyczny, który się uharował w przodku na ścianie czy w innych robotach po prostu nie czeka dłużej. Po prostu 25 odrobi wszystko co powinien i idzie na emeryturę, nie czeka i cieszy się z tego i rodzina też się cieszy. Natomiast pracownicy administracyjno-biurowi, osoby dozoru, które się nie uharowały fizycznie, mają dobre stanowiska i dobre zarobki, no chcą dłużej pracować, bo po co mają gdzieś iść wózki składać w jakimś supermarkecie, jak tu mają niezłe pensje, dodatkowo Barbórki, 14 i inne te przywileje górnicze, a nie są uharowani. Mają około 50 lat, więc oni bardzo chętnie będą pracować. I w zwolnieniach grupowych nasza firma pozbyła się, mówiąc brzydko, no tych ludzi, właśnie 99, a chyba jeden pracownik był fizyczny, który teraz odszedł na 30, a reszta to byli administracyjno-biurowi i podkreślam również z kierownictwa kopalni. Więc my o tym mówimy. Więc mówmy o tym też, że te osoby zawsze będą chciały dłużej pracować, bo im się to po prostu ekonomicznie opłaca.” (FIG 2, M, KWK, tyski) • „Odejścia dobrowolne, to jest moim zdaniem dobry ruch względem pracowników, bo ci ludzie odchodzą wtedy z własnej chęci, nie są do niczego przymuszani, robią to dobrowolnie. Jeśli chcą to odchodzą, jeśli nie to nie, a stan tej załogi, założmy administracyjnej, zmniejsza się, czyli pracodawca uzyskuje ten efekt, który zakładał.” (FIG 2, K, KWK, katowicki)

Kategorie postrzeganych oczekiwań	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
	• „Potrzebne są kursy właśnie doszkalające dla z tych młodych, ale nie tylko takie, że porobią sobie te kursy i przyjdą na stanowisko pracy tylko faktycznie, żeby się troszkę tego zawodu nauczyli, może na jakiś praktykach, przychodzą do zakładu pracy z chęcią, no i starsi pracownicy to jak najbardziej na tą zasłużoną emeryturę mają odejść godnie.” (FIG 4, M, KWK, tyski) • „Ja myślę, że tutaj masz takie dobre podejście, takie słuszne. Te 120 tysięcy powinno być na zasadzie, że robię bardzo duży wywiad, zobowiązania, oświadczenia beneficjenta tego tematu, że on dostanie te 120 tysięcy, ale on ma pomysł na swój biznes albo pomysł na coś innego. Że on tego nie przeje, bo to jest bardzo złe, że człowiek może to przejeść. Takich tragedii w takich rodzinach jest bardzo wiele, kiedy kupili coś, czy przejeździ i się okazało np. za rok, że oni nie mają co do garnka włożyć. [...] Badania tej załogi. Sztab ludzi, psychiatra, psycholog i jeszcze kogoś i rozmawiamy tutaj z Maćkiem i Maciek mówi i to, i tamto. I ktoś mówi «ten człowiek pójdzie na emeryturę, bo to jest już schorowany człowiek» albo «Maciek ty jesteś jeszcze taki, proponuję ci to i to, masz tu 120 tysięcy, podpisz tu, że robisz biznes», masz sposób, jakieś plany, podpisujemy oświadczenia i rozliczamy go z tego. Mamy na to ludzi, jest aparat państwowy, czy on poszedł, dać mu jeszcze coś, niech to po prostu ruszy. Ile razy już poszło, ile transzy górniczych poszło, odpraw, bo ja już nie pamiętam? I teraz, co robiły kopalnie, zakłady górnicze w momencie, kiedy poszli ci ludzie na emeryturę? Zasilali nowymi ludźmi z firm, bo oni ruchu nie prowadzili!” (FIG 3, M, FO, rybnicki) • „Te pierwsze odprawy co było, to odchodzili z kopalni ludzie i oni się wtedy łapali na to. Mamy takiego jednego kolegę, to znaczy był kolega, wziął te pieniądze, on miał sześcioro dzieci, tu rodzina, tu to, ja, tu przeżyją. Tera my go spotkali pod Biedronką siedzi obsikany, śmierzący.” (FIG 3, M, FO, rybnicki) • „Wsparcie państwa w tym wypadku. Czyli jakieś dodatkowe projekty. Kiedyś były takie organizowane, był taki projekt dodatkowe dofinansowanie 45+. To można było zrobić jakiś kurs spawalniczy, przekwalifikować się i to były te składniki, które dostawałem z zewnątrz. W tej chwili, jeżeli nie ma takich składników, no to trochę czuję się nieswojo, troszeczkę bezradny, nie mam tego zaplecza.” (FIG 5, M, FO, katowicki) • „Najprostszym sposobem jest po prostu zainwestowanie w wykształcenie ludzi i w narzędzia. To się oczywiście wiąże z kosztami, ale innej możliwości nie widzę.” (FIG 6, M, FO, katowicki)

Kategorie postrzeganych oczekiwań	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
Zmodernizowanie zarządzania w obszarze aktualnego bezpieczeństwa i higieny pracy (w tym w zakresie alokacji, narzędzi pracy, działań na rzecz zapewnienia adekwatnej liczby pracowników i powierzonych im zadań)	• „Żeby zrobili wśród pracowników, którzy są przewidziani na delegacje, zrobili ankietę, po prostu ankietę z pytaniem prostym czy chcecie na przykład przejść, bo niektórzy chcieliby na przykład przejść, bo pracują na jednej kopalni i muszą daleko dojechać, a dostaną propozycję alokacji na inną kopalnię, którą ma bliżej domu, to są też osoby, które są chętne do tego, żeby skorzystać z czegoś takiego. To nie jest znowu także... a nie byli brani pod uwagę przy alokacji, jakby zrobili wywiad wśród pracowników tak naprawdę to może by się znalazły same chętne osoby i problem by się rozwiązał sam tak naprawdę. Bo ludzie byliby zadowoleni, że są alokowani, a jakby oni mieli jeszcze z tego tytułu płacone jakieś większe pieniądze z uwagi na to, że są delegowani i tymczasowo zmieniają zakład pracy, to też by pewnie się grono ludzi znalazło, żeby taki manewr wykonać.” (FIG 6, M, FO, katowicki) • „Może dać im jakąś alternatywę, nie tylko jedno, że idziesz na inną kopalnię, na jakieś tam inne stanowisko, tylko dać mu 2, 3 propozycje do wyboru, realne oczywiście.” (FIG 6, M, FO, katowicki) • „Znaleźć taką grupę pracowników, którzy sami wykażą chęć, bo niejednokrotnie jest tak, że no tam znajdzie się jakaś grupa, która sama chce przenieść się na jakąś inną kopalnię. Dać po prostu ludziom wybór, a nie, że kierownik czy tam jakaś osoba decyzyjna z listy po nazwisku, nie znając nawet tego pracownika, po prostu powie ten, ten, ten i ten alokacja czy tam trzymiesięczna delegacja.” (FIG 6, M, FO, katowicki) • „Przykład taki konkretny: w zeszłym roku przyszła do nas grupa osób z kopalni nie metanowej. Nasza kopalnia jest metanową kopalnią i wiem, po rozmowach z tymi ludźmi, że dla nich to był duży stres. Więc zagrożenia są inne, różne w zależności od kopalni i to też powoduje stres, oprócz tego, że trzeba – tak jak kolega tu wcześniej powiedział – znać wszystkie drogi ucieczkowe, to trzeba te zagrożenia znać i zdawać sobie sprawę z tego.” (FIG 6, M, FO, katowicki) • „Ona [umowa – wyjaśnienie S.K-B] już jest nieaktualna, bo już się kopalnie zamykają wcześniej i jest fajnie ktoś to... to jest moje znowu zdanie. Fajnie ktoś wykombinował, bo są zagrożenia.

Kategorie postrzeganych oczekiwań	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
	Wypadki zdarzyły się na kopalni, jednej, drugiej, które się zawsze zdarzały i będą się zdarzać. Dzisiaj ktoś, wiadomo jest Urząd Górniczy, który ma podjąć ostateczną decyzję czy wydobywamy, czy nie. Może podjąć, że tak, a może podjąć, że nie. Jeżeli się coś wydarzy później, to złą podjął decyzję, a jak dzisiaj powie, że ten rejon czy region czy konkretnie to miejsce nie nadaje się do eksploatacji, to mamy już kopalnię zamkniętą. [...] Dlatego mówię, mogłoby się coś... zawsze się coś wydarzyć, bo to jest nie do uniknięcia. Wypadki były w górnictwie – nie tylko w górnictwie – i będą dalej. Tylko skumulowało się tam, że większość tych sytuacji było w danym miejscu i ktoś może dzisiaj w taki sposób też korzystać z tego, na zamknięciu tych kopalń.” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „U nas, na stanowiskach pracowniczych, nie zmieniło się praktycznie nic od wielu lat i właśnie, tak jak tutaj koleżanki i kolega powiedział, jest brak załogi do wykonywania pewnych prac. To już nie jest, że jest mało tej załogi tylko jest brak tej załogi.” (FIG 2, M, KWK, katowicki)
Polepszenie komunikacyjnego dialogu dotyczącego zmian dekarbonizacyjnych (w tym na poziomie zakładowym oraz w zakresie regionalnej transformacji związanej z odchodzeniem od węgla)	• „To tak jakbyśmy w Warszawie powiedzieli – no dobra to od dzisiaj zamykamy 50 największych firm i se radźcie. [...] Okey, nie przenosimy pracy, tylko zamykamy. Wiesz o co chodzi. To to, że tam pracują usługi tylko, bo nie mają produkcji, tak, no ale powiedziałybyś w Warszawie, że zamykamy teraz tyle firm i tyle?” (FIG 1, M, KWK, katowicki) • „Ja ino chciałabym tak powiedzieć, że u nas w Rudzie Śląskiej jest kopalnia dwuruchowa i jakby tak oba ruchy zostaną zlikwidowane no to katastrofa, po prostu katastrofa, jest u nas na Rudzie, bo większość mieszkańców utrzymuje się z tych kopalń, pracują.” (FIG 1, K, KWK, katowicki) • „Uważam, że my nie mamy głosu, aczkolwiek powinniśmy walczyć o swoje, tworząc pikiety, jakieś akcje protestacyjne i tak dalej. Może to nie ma sensu, ale trzeba pokazać swoją siłę, jedność w branży i trzymać się – że tak powiem – w całości, żeby nas nie podzielono. Dla mnie to jest ważne, żeby pokazać, że nie jesteśmy tylko garstką ludzi, tylko liczną grupą zawodową.” (FIG 4, M, KWK, rybnicki)

Kategorie postrzeganych oczekiwań	Przykładowe wypowiedzi uczestników badania
	• „No poczucie jest takie, że w jakiś sposób mamy wpływ, bo przekazując informacje gdzieś tam załódze jako związkowiec, pragniemy no spowolnić ten cały proces no i to właśnie w sposób, że przekazujemy te informacje dalej, tak jak koledzy wspomnieli. Protestujemy przeciwko takiej szybkiej transformacji. Wszystko musi być przemyślane, zrobione z głową. Także nie chcemy, żeby ktoś został skrzywdzony w jakiś sposób, no bo po to jesteśmy, żeby gdzieś ludziom pomagać, nikt nie chciałby, żeby ktoś przez to, że robią się jakieś zmiany, ucierpiał. Jedynie w ten sposób przekazując informacje, gdzieś tam spowalniając tą transformację, no czuję, że coś można zrobić.” (FIG 4, M, KWK, rybnicki) • „Jakby Pani miała tylko możliwość dojazdu do pracy samochodem, sprzedałaby pani samochód zanim dostanie nowy? Chyba nie. A tak tutaj wygląda, że zamykamy kopalnie, a potem będziemy się zastanawiać co będzie potem.” (FIG 1, M, KWK, katowicki)

Oczekiwania uczestników wywiadów związane z niwelowaniem negatywnych skutków wygaszania działalności górniczej dotyczyły wypracowania zmodyfikowanej, konstruktywnej, przekonującej i pozytywnej **strategicznej wizji rozwoju województwa śląskiego**, a więc stworzenia faktycznej alternatywy dla rozwoju opartego na węglu **wraz z adekwatnie urealnioną Umową społeczną z 2021 roku** (w tym tworzenia warunków do aktywności zawodowej na poziomie jednostkowym i regionalnym np. dojazdów do pracy czy rozwoju przedsiębiorczości). Były one kierowane do polityków szczebla krajowego i regionalnego oraz do zarządzających spółkami węglowymi i kopalniami. Te oczekiwania uczestnicy sugestywnie artykułowali, a brak ich spełnienia uznali za frustrujący, powodujący poczucie bezradności i niepewności w perspektywie planowania życia zawodowego i prywatnego, jak i planowania przyszłości całego województwa. Wyrazem tego są wypowiedzi zamieszczone w tabeli 7.

Generalnie, niwelowanie negatywnych skutków procesów zmian organizacyjnych w kopalniach wpisujące się w dekarbonizację regionu, było postrzegane jako

zadanie trudne, o złożonym i wieloaspektowym charakterze. Pracownicy kopalń i firm okołogórniczych stwierdzali, że nie dowierzają obietnicom związanym z przyciągnięciem inwestorów i faktycznym utworzeniem, zapewnieniem nowych miejsc pracy w dostatecznej ilości i jakości. Z pewnym dystansem badani podchodzili też do możliwości rozwoju przedsiębiorczości w gminach górniczych.

Uczestnicy badania odnosili się do preferencji w zakresie pożądanego czasu przechodzenia na emerytury w zależności od typu wykonywanej pracy oraz odróżniali oczekiwania pracowników dołowych i pracowników administracji. To wiązało się z oceną polityki redukcji zatrudnienia w kopalniach i korzystania z uprawnień emerytalnych w zależności od kategorii pracowników zakładów górniczych. Ogólnie uczestnicy wywiadów fokusowych wskazali **potrzebę przeciwdziałania trudnościom planowania życia zawodowego i prywatnego** (w tym utrzymania i rozszerzenia wsparcia socjalnego i szkoleniowego oferowanego przez pracodawcę). Przykładowo dla pracowników dołowych możliwość skorzystania z wcześniejszych odejść z kopalni w związku z urlopem górniczym lub emeryturą była oceniana pozytywnie, ale pracownicy powierzchni byli bardziej sceptyczni wobec zakończenia aktywności zawodowej przez wykorzystanie uprawnień emerytalnych. Wypowiedzi na ten temat zawarto w tabeli 7.

Przez pracowników dołowych przejście na emeryturę górniczą zaraz po osiągnięciu odpowiedniego uprawniającego do tego wieku i stażu pracy było traktowane jako rozwiązanie korzystne, bo oznaczające prawo do odejścia z pracy, która jest uznawana za ciężką, niebezpieczną, związaną z narażeniem życia i zdrowia. W przypadku pracujących na powierzchni kopalń, zwłaszcza w administracji częściej pojawiało się zainteresowanie kontynuacją zatrudnienia. Uczestnicy badania podkreślali zgodnie, że możliwość przejścia w górnictwie na wcześniejszą emeryturę, niż ma to miejsce w innych branżach, jest w pełni uzasadniona i powinna być utrzymana, a praca górników została porównywana do pracy policjantów, wymagającej sprawności fizycznej. W opinii uczestników wywiadów tego stanu rzeczy nie zmienia fakt, że w pewnych jednostkowych przypadkach górnicy na stanowiskach dołowych decydują się pracować pomimo spełnienia kryteriów przejścia na emeryturę (a czynią to zwykle dla zaspokojenia większych potrzeb finansowych swych rodzin). Uczestnicy

badania fokusowego powoływali się na przepisy, które dają możliwość skorzystania z górniczej emerytury po 25 lat pracy bez okresu choroby, a z odpowiednią ilością dniówek zjazdowych każdego miesiąca. Sposób naliczania tzw. miesięcy składkowych i nieskładkowych przez ZUS dla osiągnięcia praw emerytalnych przez pracowników dotowych wzbudzał wśród badanych ogromne emocje i trudności jednoznacznego wskazania działania przepisów. W związku z tymi odmiennościami oceny procesu derekrutacji uczestnicy wskazywali dość ogólnie, że proces ten powinien nie tylko opierać się na wypracowanych porozumieniach w Umowie Społecznej z 2021 roku oraz na ustawie o górnictwie, lecz też wiązać się z jasnym i wyprzedzającym informowaniem pracowników o przysługujących im uprawnieniach. Wyraźnie zatem wskazywane problemy były łączone z **deficytami komunikacji w zakresie etapów procesu zmian transformacyjnych i potrzebami ich naprawienia**. Niejasności dotyczyły także Umowy społecznej z 2021 roku ze względu na brak jej pełnej adekwatności do rzeczywistości. Według słów uczestników wywiadów: „...jak patrzymy na Umowę społeczną i patrzymy na fakty to to i tak się rozjechało już...” (FIG 1, M, KWK, katowicki). Potrzeba urealnienia tej umowy i komunikowania tego faktu stanowi ważne elementy niwelowania negatywnych skutków zmian.

Ponadto uczestnicy badania wskazywali, że niwelowanie negatywnych skutków zmian dekarbonizacyjnych oparte na przeciwdziałaniu trudnościom planowania życia zawodowego i prywatnego **powinno odwoływać się też do wspierania potrzeb indywidualnego zarządzania sobą** dla każdej osoby odchodzącej z branży górniczej na skutek dekarbonizacji. To wsparcie może mieć różnicowany charakter, w tym mocno podkreślano brak umiejętności konstruktywnego zarządzania indywidualnymi jednorazowymi odprawami górniczymi przez niektórych beneficjentów (czego przykładem są też cytaty wypowiedzi w tabeli 7). Zdaniem uczestników wywiadów potrzebne jest wnikliwe rozeznanie potrzeb odchodzących z branży górniczej, w tym potencjału osób, którym można w ramach programów ostonowych przyznać jednorazowe odprawy pieniężne tzw. JOP-y, jak też potrzebne jest profesjonalne przygotowanie beneficjentów tej formy wsparcia do nowych działań. Uzyskanie praw do jednorazowych odpraw pieniężnych cieszy się, zdaniem rozmówców, powodzeniem wśród aktualnie zatrudnionych w górnictwie (w tym też w zakładach przeróbki mechanicznej), ale wiąże się z potencjalnymi niebezpieczeństwami

niekonstruktywnego wykorzystania uzyskanych odpraw (np. tylko na cele konsumpcyjne) oraz z ludzkimi tragediami degradacji społeczno-ekonomicznej. Łączy się to z kwestiami nie tylko systemowego rozwiązania społecznych problemów transformacji związanych np. z odchodzeniem od zatrudnienia w sektorze górniczym, lecz też z komunikowaniem różnych aspektów tych przemian. Niwelowanie negatywnych skutków społecznych zmian związanych z redukcją zatrudnienia w sektorze górniczym było tu wiązane z kwestiami dostępności szkoleń, które dotyczą przejścia do innego sektora gospodarczego. Należy tu jednak podkreślić, że dla uczestników wywiadów fokusowych zdecydowanie ważny był nie tyle dostęp do możliwości doksztalcania czy zmiany kwalifikacji, ale adekwatność tego działania w stosunku do wyzwań rynku pracy. Oczekiwania dotyczyły zatem dostępu do szkoleń zgodnych z potrzebami rynku oraz faktycznie dających kompetencje i nowe umiejętności. Nie chodziło po prostu o doksztalcenie czy przekwalifikowanie, ale o takie, które będzie dobrej jakości i zgodne z kierunkiem rynkowego popytu w zdekarbonizowanej gospodarce województwa śląskiego.

Kolejna wygenerowana kategoria niwelowania negatywnych skutków zmian dotyczy **modernizowania zarządzania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy**, w tym w zakresie alokacji górników do innych kopalń, zapewnienia adekwatnej liczby pracowników do potrzeb na stanowiskach dołowych, wystarczającej ilości narzędzi pracy oraz transparentnej polityki informacyjnej na temat warunków pracy i wypadkowości. Kwestie te ilustrują wypowiedzi zamieszczone w tabeli 7. Uczestnicy wywiadów opisali przypadek alokacji przeprowadzonej na jednej z kopalń dwuruchowych, które wzbudziły wiele kontrowersji wśród pracowników. Zdaniem uczestników alokacje w ich zakładzie były traktowane jako kara, którą wymierzano osobom trafiającym na tzw. czarną listę osób zarządzających zakładem górniczym. Pracownicy z tej „czarnej listy” byli alokowani do innego zakładu bez wcześniejszego uzgodnienia, co można było uznać za sytuację dyskomfortową. Zmiana miejsca pracy była dla nich stresująca, bo wymagająca poznania nowej specyfiki, warunków pracy i zagrożeń. Stres budziła zmiana zagrożeń (np. wybuchem metanu), narzędzi, maszyn czy wyposażenia. Alokacja wiązała się z nowym sposobem dotarcia do kopalni czy dostosowania się organizmu do rytmu pracy na innej niż dotąd zmianie etc. W trakcie wywiadów postulowano wcześniejsze zapoznawanie pracowników z alokacjami, jak i to, aby mocniej zadbać o wprowadzanie do pracy przy przeniesieniu do innej kopalni (onboarding), dając więcej czasu na zapoznanie się z nowymi

warunkami fizycznymi oraz pracownikami, bo uznano, że będzie to sprzyjać poprawie bezpieczeństwa. Z tym też powiązana jest możliwość wcześniejszego i uzgodnionego z pracownikami zarządzania alokacjami, w tym tak aby pozwalało to uwzględnić kwestie harmonijnego łączenia życia prywatnego i rodzinnego.

Badani mówili o możliwości manipulowania informacjami o poziomie wypadkowości na kopalniach oraz wykorzystywania ich jako argumentów do realizacji polityki odchodzenia od węgla. Jeden z rozmówców wywiadów użył porównania wypadków w kopalniach do tych na budowach, z czego, jak zauważył, nie należy wyciągać wniosku o odejściu od budownictwa. Przy poruszaniu tego tematu pojawił się także problem inwestycji w bezpieczeństwo w zakładach górniczych, przy czym uczestnicy zastanawiali się czy są one faktycznie wystarczające. Apelowano o inwestowanie we właściwe wyposażenie stanowisk pracy bez przeceniania kryterium najniższej ceny w ich zakupie.

Uczestnicy wywiadów zwracali uwagę na niepewność wiążącą się ze zmianami transformacyjnymi i podnosili **konieczność poprawy dialogu w tym obszarze**. Wyrażali potrzebę zwiększenia własnej sprawczości w kształtowaniu przyszłego życia zawodowego na zdekarbonizowanym rynku pracy, jak i wpływu na charakter przyszłości regionu. Wskazywali też na znaczenie konsultacji społecznych w kreowaniu aktualnej i przyszłej polityki regionalnej (przykłady tego typu wypowiedzi badanych umieszczono w tabeli 7).

Rozmówcy wywiadów **pracujący w firmach okołogórniczych** widzieli problemy niwelowania negatywnych skutków zmian dekarbonizacyjnych, podobnie jak pracownicy kopalń, co zilustrowano wypowiedziami w tabeli 7. Dodatkowo jednak akcentowali konieczność poprawienia Umowy społecznej z 2021 roku, aby **stała się dla nich bardziej korzystna w zakresie świadczeń ostonowych i alokacji**. Chodziło przede wszystkim o to, żeby spółki powiązane z kopalniami uzyskały możliwość potwierdzania wykonywania pracy górniczej przez tych pracowników, którzy właśnie taki charakter pracy mają. Przykłady takich wypowiedzi przytoczono poniżej.

- „No właśnie, ja z kolei patrzę na to też podobnie, ale powiem tak, żeby to było wyraźnie powiedziane, że na przykład, skoro górnik pracuje w czynnej kopalni i ma do dopracowania do emerytury, strzelam – 3 lata, i mówię mu – «Słuchaj lata

dopracujesz albo w kopalni jeszcze czynnej, albo też nie wiemy, jak to się potoczy, może, że tak powiem, jak to dobrze pójdzie czy jest taka szansa, albo przyjdiesz do spółki, która się zajmuje likwidacją, będziesz pracował dalej w podobnych zadaniach, bo jesteś górnikiem, bo jesteś, że tak powiem wykształcony, z wiedzą itd., będziesz wiedział, tylko będzie to zamykanie tych korytarzy – strzelam». I ta firma, która robi szyby, która je stawia, buduje, ma fachowców. Skoro wiedzą jak je postawić, to wiedzą jak je zlikwidować. **I teraz taka sama firma powinna być na każdym jednym takich samych warunkach jak kopalnie, ponieważ ona dla nich ryzykuje życiem, oddaje swoją wiedzę** i tak samo teraz powiedzą – «Słuchajcie nie będziemy mieli dla was więcej pracy, żeby stawiać te szyby, ale może byście nam pomogli w zamykaniu kopalń». I no nie wiem, czy jest taka możliwość, żeby robili, rozbrajali te szyby.» (FIG 3, K, FO, katowicki)

- „No **przede wszystkim te same, co kopalnie, to zakłady górnicze** stricte, a tutaj opieka powinna iść w kierunku tym że, jest pewna grupa ludzi. U nas to też nie jest człowiek już taki naprawdę wiekowy, bo u nas emeryci pracują tylko na zasadach stanowisk kierowniczych, tam gdzie jest potrzebna wysoka wiedza, duże doświadczenie, natomiast tam w szybie potrzeba człowieka sprytnego, młodego, wysportowanego, żeby te wszystkie aspiracje jeszcze miał związane, dobrze związane z aktywnością zawodową i wtedy jest komplet takiego całego górnika w szybie, pracownika w szybie. **Jak mu to zagwarantować, ja myślę, że jeżeli byśmy dostali jako zaplecze górnicze, to co ma zakład górniczy to naprawdę byłoby i satysfakcjonujące wszystkich i dobre.**» (FIG 3, M, FO, rybnicki)
- „**Strategia zaakceptowana gremialnie przez parlament**, a nie z podziałem na frakcje, czyli idziemy w kierunku takim, że jeżeli rządy się zmieniają, to strategia zostaje i ją realizują. Kompromis w ogóle gospodarczy.» (FIG 5, M, FO, katowicki)
- „Umowa społeczna i teraz, no to niech ktoś postanowi – «dobra, ta kopalnia fedruje do tego do tego roku» i ok i tego się trzymajmy. No i teraz **ta umowa społeczna w ogóle nie weszła**, tam w ogóle bzdury są w tej umowie społecznej, no i my dalej nie wiemy nic. I to co tu Ignacy powiedział, te farmy wiatrowe, tak, to samo – nie wiadomo czy mają przyszłość. Ale wsparcie państwa powinno być właśnie takie, że – «Słuchajcie robimy tak, tak i tak». Tylko niestety rządy się zmieniają, poglądy się zmieniają. Nie **widzę żadnej strategii.**» (FIG 5, M, FO, katowicki)

W kontekście wypracowania jednej strategii dla górnictwa węgla kamiennego w województwie śląskim zwracano uwagę na Umowę społeczną z 2021 roku. Podkreślano, że z jednej strony jest ona szansą dla sprawiedliwej transformacji energetycznej, ale z drugiej jej zapisy nie odpowiadają w pełni rzeczywistości, czyli temu, co dzieje się w branży górniczej. Uczestnicy zauważyli, że w umowie brakuje rozwiązań dla górników zatrudnionych w firmach okołogórniczych dotyczących możliwości dopracowania do emerytur górniczych. Chodzi o brak uprawnień tych firm do potwierdzania wykonywania pracy górniczej w takim samym wymiarze, jak mogły to robić kopalnie węgla kamiennego. Taka sytuacja budziła sprzeciw badanych, bo było to odmienne traktowanie pracy górniczej w zależności od miejsca zatrudnienia, czyli były stosowane inne podejścia do pracowników zakładów górniczych będących spółką skarbu państwa, a inne do zatrudnionych przez firmy okołogórnicze.

Ogólnie problem odmienności traktowania pracowników w zależności od typu firmy zatrudniającej można określić jako **podwójne standardy traktowania pracy górniczej**. Sugestywnie ilustruje to poniższa wypowiedź.

- „No więc jest to problem na pewno złożony. To nie ma możliwości opowiedzenia – powiedzmy jednym zdaniem czy złożonym zdaniem – są to naprawdę bardzo poważne sprawy związane z człowiekiem. **Człowiek tu został pominięty w tych dyskusjach i zatwierdzaniu samej ustawy.** Myślę, że już na etapie pierwszego szkicu tej ustawy ktoś zalecił, że prywatny sektor, to jest coś inaczej ujmowany niż dekarbonizacja, transformacja w rządowym temacie. To nie może tak być, że pomijamy człowieka. Nie może być, że jeden człowiek – górnik pracuje, on pracuje na dole, wykonuje ciężką pracę, tak jak nasza firma wykonujemy roboty specjalistyczne, o których pracownik szeregowy czy nawet nadzór nie wie po prostu, o czym my rozmawiamy. Oni wiedzą, że mają problem z szybem, powiedzmy, z wyrobiskiem poziomym, ale my piszemy technologię, my wykonujemy projekty, także na tych obiektach, że tak powiem podstawowych, kto tutaj jest z branży wie co to jest obiekt podstawowy, no to w tym momencie nie może tam wejść firma na zasadzie, że jest to firma jakaś «garażowa». Tradycja, duże doświadczenie, technologia, to są ludzie. My w tej naszej firmie bardzo cenimy sobie tego człowieka, bardzo go wysoko szkolimy, jest to bardzo

duży potencjał tych firm wszystkich okołogórniczych, a ktoś z założeniem tej umowy społecznej, to on po prostu powiedział, że to jest prywatne i go to nie interesuje. Tak nie może być, bo to jest ten sam człowiek jak na kopalni, kolejny raz krzywdzimy człowieka. Więc potrzebne są rozwiązania, które no mogą kiedyś zmienić, bo taki Bytom, za niedługo w Jastrzębiu czy Rybniku, te kopalnie zgodnie z drabinką społeczną będą likwidowane, to na pewno jest proces, który nas czeka. Nawet widzimy, że teraz «Rydułtowy» są szybciej pacyfikowane na zasadzie rozejścia się załogi czy też alokacja załogi, czy przeniesienie załogi na «Marcel» i tak dalej. To są rzeczy, które człowiekowi na dzień dzisiejszy wystarczą, ale jak ten człowiek w pewnym momencie dostanie informację że **ma iść na odprawę z kopalni, to on coś dostanie pieniędzy i jeszcze zagwarantujemy mu jakąś zmianę, przebranżowienie, a ten człowiek z tej firmy jest po prostu z niczym**. I to jest takie podejście nieludzkie. Jeżeli mówimy o tym, żeby przejść przez transformację jakoś, nie robiąc dużych nastrojów społecznych, bo no to co widzieliśmy jak likwidowały się kopalnie «1 Maja», czy to co się **działo w Bytomiu, to są wszystko tragedie ludzkie**. W miastach jest ciężko przejść wieczorem przez ulicę, nie bojąc się, są takie dziwne odczucia. Człowiek w Polsce, czy w jakimś innym kraju powinien żyć spokojnie, na to ci górnicy sobie zapracowali chociażby przez pryzmat wysokich tych podatków, które odprowadzaliśmy czy do ZUS-u czy do urzędu skarbowego.” (FIG 3, M, FO, rybnicki)

Tego typu wypowiedzi pokazują wagę podmiotowego i równego traktowania pracowników przez prawo i oczekiwań takich samych warunków płacy za pracę tej samej jakości w przedsiębiorstwach z różnego sektora własności. W tym kontekście poza Umową społeczną z 2021 roku rozmówcy przywoływali ustawę o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego⁸. W toku wywiadów fokusowych uczestnicy mocno akcentowali fakt, że w świetle tych przywoływanych dokumentów pracownicy kopalń węgla kamiennego, pomimo wykonywania faktycznie tej samej pracy, mogą być inaczej traktowani niż pracownicy firm okołogórniczych. Podkreślali też, że pracownicy nie powinni ponosić ciężarów odmiennych rozwiązań związanych z przynależnością ich zakładu pracy do innego typu sektora własności, choć tak właśnie się dzieje, przy

⁸ Zob. 4 [dostęp 14.09.2025].

czym w mniej komfortowej sytuacji są pracownicy sektora prywatnego. Ponadto uczestnicy wywiadów postulowali, aby górnicy wykonujący prace dołowe byli w tej samej sytuacji niezależnie od sektora własności oraz od faktu zatrudnienia przez kopalnie węgla kamiennego czy firmy okołogórnictwa. Warto zaznaczyć, że w niniejszym badaniu w kontekście wygaszania kopalń do firm okołogórnictwa zaliczono też Spółkę Restrukturyzacji Kopalń (SRK), przy czym uczestnicy wywiadów fokusowych pracujący w niej także wskazywali na brak poczucia pewności zatrudnienia, co w ich opinii również wymaga naprawy. Badani domagali się też objęcia ochroną pracowników administracyjno-biurowych i to zarówno kopalń, jak i firm okołogórnictwa, zwłaszcza że wśród nich jest wiele kobiet, którym może być trudniej odnaleźć nowe zatrudnienie. Wskazywali też na tzw. „warunki 23 prim”, czyli odwołania do art.23 (1) Kodeksu Pracy, który ułatwia korzystne przejście pracownika od jednego do drugiego pracodawcy.

W jednym z wywiadów pracownicy zakładów górniczych wypowiedzieli się wprost przeciw całkowitemu zamykaniu kopalń. Nie byli **przekonani o konieczności procesu transformacji energetycznej w województwie śląskim lub** przynajmniej do jej przebiegu w obecnym kształcie. Poniżej zaprezentowano takie wypowiedzi.

- „W Polsce jest tyle węgla, że **jeszcze spokojnie 4 następne pokolenia mogłyby pracować.**” (FIG 2, M, KWK, rybnicki)
- „I czy to jest właśnie mądre, że tak rzeczywiście na amen likwidujemy. Wszyscy już stawiacie na zero... Nie wiem, ale na **pewno nie trzeba zamykać kopalni na amen, tylko żeby szło do nich wrócić ewentualnie.**” (FIG 2, K, KWK, katowicki)
- „No faktycznie ma Pani rację, koleżanki mają rację, mówimy o muzeach i tych rzeczach. **Górnictwa się w ogóle nie powinno likwidować.** W ogóle, jeszcze przynajmniej przez 50 lat powinno być. Węgiel wszędzie na świecie uważany jest za najtańszy surowiec do wytwarzania energii, bo my nie mówimy o paleniu w piecach, tylko o energii, bo z tego robimy prąd tak de facto głównie i to jest nam potrzebne. I wojna na Ukrainie pokazała, co się działo jak te wszystkie mechanizmy mogą się łatwo rozsypać. **Jak mamy swoje na polskiej ziemi, pod ziemią swoje bogactwo naturalne, z którego można wytwarzać energię, to jest nasz kapitał. My go po prostu niszczyliśmy i to jest w ogóle błędna polityka** – to jest takie

moje podsumowujące zdanie. Polityka błędna Unii i polskiego rządu, który się w to wpisuje również. Nie **powinniśmy w ogóle likwidować kopalń**, no, ale mówiąc wprost, polityką europejską jesteśmy do tego poniekąd przymuszani i stąd mamy umowę społeczną ten harmonogram i te wszystkie...” (FIG 2, M, KWK, tyski)

W wywiadach fokusowych ujawnił się też problem **braku przekonania części uczestników badania do konieczności procesu transformacji energetycznej w województwie śląskim** lub przynajmniej do jej przebiegu w obecnym kształcie. Przy wymianie zdań między uczestnikami jednego wywiadu fokusowego podniesiono problem czy w ogóle kopalnie w województwie śląskim należy całkowicie zamknąć. Uczestnicy sesji fokusowej zauważyli, że zamknięcie zakładu górniczego jest działaniem ze skutkiem nieodwracalnym, a w tym znaczeniu być może niekorzystnym, bo wówczas do pozostawionych złóż nie da się już wrócić i to nawet przy zmianie uwarunkowań społeczno-ekonomicznych. Zdaniem części uczestników badania, należy koncentrować uwagę nie tylko na niwelowaniu negatywnych skutków zmian transformacyjnych, lecz także na ponownym przemyśleniu, na ile dekarbonizacja jest faktycznie niezbędna i uzasadniona.

4. Podsumowanie wyników badania

W podsumowaniu całości analiz badawczych należy podkreślić przede wszystkim sam sposób rozumienia przez uczestników badania kwestii zmian organizacyjnych wynikających z wyzwań dekarbonizacji w województwie śląskim. Zgodnie z wynikami badania można stwierdzić, że **uczestniczący w zogniskowanych wywiadach związkowcy pracujący w kopalniach węgla kamiennego i w firmach okołogórniczych postrzegali zmiany organizacyjne (planowane i wprowadzane) w ich zakładach jako związane z dekarbonizacyjną redukcją liczby personelu**. Redukcję tę widzieli jako uwarunkowaną sposobami wdrażania zmian organizacyjnych, mającymi na celu **planowe zwolnienia osób posiadających prawa emerytalne**, opartą o **restrykcyjne egzekwowanie dyscypliny pracy**, jak też o **prowadzenie planowanych alokacji pracowników**. W tym kontekście wskazywano też na **demotywowanie do pracy w górnictwie węgla kamiennego** oraz na **brak dostatecznych inwestycji** w funkcjonowanie zakładów górniczych. Należy jednak zastrzec, że postrzeganie zmian przez uczestników badania pracujących w firmach okołogórniczych miało swoją specyfikę, bo dostrzegali oni proces zmian dopiero po chwili zastanowienia, przy czym odnosili się do zmian wprowadzanych lub planowanych w kopalniach i w tym kontekście wskazywali na niepewności dotyczące stabilności zatrudnienia także w swoich zakładach pracy. W badaniu nie zauważono różnicy w percepcji zmian ze względu na podregion węglowy, w którym badani pracowali, bo zamiast podregionu uczestnicy wywiadów fokusowych odnosili się wyłącznie do własnego zakładu pracy lub do typu spółki węglowej, w której aktualnie pracowali.

Uczestnicy wywiadów fokusowych zapytani o **szanse transformacji, wynikające ze zmian organizacyjnych wprowadzanych w kopalniach i w firmach okołogórniczych**, zwykle zaczynali wymieniać zagrożenia. Ostatecznie udało się jednak ustalić, że szanse postrzegane przez pracujących w kopalniach związkowców były wiązane po pierwsze z **wypracowanym porozumieniem w Umowie społecznej z 2021 roku** (w tym możliwościami utrzymania pracy w górnictwie związanej z alokacjami, przejściami na górnicze emerytury, prawami do skorzystania z tzw. JOP-ów oraz z innymi prawami do oślon przedemerytalnych) oraz po drugie

z **odejściami starszych pracowników traktowanymi jako okazja dla młodszych na awans** (w tym dostrzegana była też kwestia zapewnienia luki pokoleniowej wśród pracujących). Z kolei uczestniczący w badaniach związkowcy pracujący w firmach okołogórniczych byli bardziej krytyczni wobec Umowy społecznej z 2021 roku, bo uznawali siebie za niesłusznie pominiętych w tym dokumencie. Ponadto podkreślali niepewność **statusu prawnego umowy** ze względu na brak jej notyfikacji (formalnego zatwierdzenia) na poziomie Unii Europejskiej oraz z powodu faktycznej praktyki wygaszania kopalń jako wyrazu działań, które nie są w pełni zgodne z podpisanym porozumieniem. Uczestnicy badania, nieco paradoksalnie, akcentowali zarazem niepodważalność społecznie wypracowanego i zaakceptowanego porozumienia, jak też konieczność jego urealnienia i uzupełnienia poprzez objęcie nim wszystkich pracowników górnictwa węgla kamiennego i stosowanie tych samych standardów odchodzenia z pracy w kopalniach przez zatrudnionych bezpośrednio w nich, jak i w firmach okołogórniczych. W ramach szans uczestniczący w badaniu pracownicy firm okołogórniczych dostrzegli przykłady udanych dywersyfikacji działalności niektórych tego typu podmiotów gospodarczych, jak i możliwości dokształcania lub zmian kwalifikacji ich pracowników. Przy wskazywaniu perspektyw dokształcania lub zmian kwalifikacji podkreślali, że nie jest to jednak opcja możliwa do realizacji przez wszystkich.

W technice dodatkowej towarzyszącej wywiadam fokusowym, czyli w teście zdania niedokończonego – „Transformacja energetyczna w branży górniczej oznacza dla mnie...” więcej negatywnych skojarzeń dotyczących dekarbonizacji wyrażali pracownicy kopalń. Badani pracujący w firmach okołogórniczych wypowiadali mniej jednoznacznie negatywnych opinii i emocji wobec transformacji, choć nadal nie było to entuzjastyczne lub w pełni aprobujące nastawienie wobec zmian.

Zagrożenia wynikające ze zmian organizacyjnych (wprowadzanych i planowanych) w kopalniach i/lub firmach okołogórniczych w analizowanych podregionach górniczych województwa śląskiego były postrzegane jako bardzo istotne dla życia zawodowego uczestników badania. Wśród uczestniczących w wywiadach fokusowych związkowców pracujących w kopalniach lub firmach okołogórniczych udało się zidentyfikować kilka typów wymienianych przez nich zagrożeń zmian dekarbonizacyjnych związanych z redukcją zatrudnienia, czyli:

- » **trudności wynikające z alokacji** (w tym potencjalne problemy z dojazdami do nowego miejsca pracy, rywalizacji o stanowiska/pozycje w nowym zespole, traktowanie przeniesienia jako kary),
- » **komplikacje w planowaniu życia zawodowego i prywatnego** (w tym planowania budżetu, planu dnia, decyzji o przejściu na emeryturę),
- » **obniżanie się bezpieczeństwa pracy wskutek nadmiernego redukowania liczebności załogi oraz braku dostatecznych inwestycji w funkcjonowanie lub wyposażenie zakładów górniczych** (w tym niedostateczne umiejętności młodszych pracowników, trudności zmiany pokoleniowej, brak wystarczającej ilości narzędzi do pracy),
- » **niedoinformowanie w zakresie przebiegu zmian dekarbonizacyjnych** (w tym na poziomie kopalń, spółek, krajowej polityki).

Ponadto uczestnicy badania pracujący w firmach okotogórniczych mocno akcentowali brak uwzględnienia potrzeb pracowników firm okotogórniczych **w Umowie społecznej z 2021 roku.**

Wyzwania wynikające ze zmian dekarbonizacyjnych w województwie śląskim były przez uczestników wywiadów fokusowych powiązane przede wszystkim z **obawami pogorszenia jakości życia mieszkańców** oraz z **brakiem dostatecznych inwestycji w tworzenie nowych miejsc pracy**, jednocześnie jednak został dostrzeżony i podkreślony **potencjał zagospodarowania terenów pogórniczych dla powstawania nowych miejsc zatrudnienia**. Rozmówcy mocno akcentowali wagę priorytetowego traktowania przeznaczania terenów pogórniczych na cele gospodarcze w przeciwieństwie do celów o charakterze rekreacyjnym, mieszkaniowym czy usługowym. Argumentowali to pierwszorzędym znaczeniem gospodarki i miejsc pracy dla jakości życia mieszkańców regionu. Badani sceptycznie podchodzili nawet do tworzenia nowych centrów handlowych, a postulowali powstawanie miejsc pracy związanych z produkcją. Nie oznacza to jednak braku dostrzeżenia innych możliwości zagospodarowania tych terenów, w tym bardzo pozytywnie było ocenione zrewitalizowanie terenu po dawnej kopalni „Katowice” i jej obiektów, które obecnie składają się na tzw. Strefę Kultury związaną z Muzeum Śląskim. Niemniej jednak

w przypadku zagospodarowania terenów pogórnich drugorzędne znaczenie przypisali przekształceniu ich w tereny zielone, rekreacyjne ze ścieżkami rowerowymi lub tereny, na których świadczone są usługi nienastawione na osiągnięcie zysku (niekomercyjne). W ich opinii władze gmin powinni przyciągać na tereny pogórnice przedsiębiorców oferujących miejsca pracy wysokiej jakości. Podobnie, nie widzieli sensu budowy luksusowych osiedli mieszkaniowych, bo uznali, że nie znajdą się chętni do ich nabycia. Uczestnicy wywiadów jasno stwierdzali, że pomimo braku wykształcenia ekonomicznego jako strona społeczna chcieliby uczestniczyć w konsultowaniu propozycji długookresowych planów gospodarczych. Zachowanie górniczej tożsamości regionu uznawali za bardzo istotne i warte wielu starań, chociaż wyrażali też obawy czy nie będzie to hamulcem dla przyciągnięcia nowych inwestorów gospodarczych i kreowania miejsc pracy. Z tych powodów uczestnicy badania proponowali, aby koncentrować się tylko na wybranych miejscach działalności górniczej w każdym z górniczych podregionów oraz w uzgodnieniu z tworzeniem nowoczesnych strategii „życia po węglu”.

Niwelowanie negatywnych skutków społecznych analizowanych zmian dekarbonizacyjnych zostało poddane analizie przez badanie oczekiwań uczestników wywiadów fokusowych. W związku z tym w badaniu wyróżniono cztery kategorie oczekiwań uczestniczących w wywiadach fokusowych pracowników kopalń i firm okołogórniczych:

- » **wypracowanie zmodyfikowanej powęglowej strategicznej wizji rozwoju regionu wraz z adekwatnie urealnioną Umową społeczną z 2021 roku** (w tym tworzenia warunków do aktywności zawodowej na poziomie jednostkowym i regionalnym np. dojazdów do pracy czy rozwoju przedsiębiorczości);
- » **przeciwdziałanie trudnościom planowania życia zawodowego i prywatnego** (w tym w zakresie utrzymania i rozszerzenia wsparcia socjalnego i szkoleniowego);
- » **zmodernizowanie zarządzania w obszarze aktualnego bezpieczeństwa i higieny pracy** (w tym alokacji, narzędzi pracy, działań na rzecz zapewnienia adekwatnej liczby pracowników i powierzonych im zadań na stanowiskach dołowych, jak i transparentnej polityki informacyjnej o wygaszaniu kopalń);

» **polepszenia dialogu dotyczącego zmian dekarbonizacyjnych** (w tym na poziomie zakładu i regionu).

Uczestniczący w badaniu pracownicy firm okołogórniczych szczególnie dużo uwagi poświęcili oczekiwaniom w zakresie wypracowania modyfikacji strategicznego planu dla górnictwa i związanej z nimi wizji rozwoju województwa śląskiego wraz z adekwatnie urealnioną Umową społeczną z 2021 roku. Wyrażali potrzebę, aby umowa społeczna stała się bardziej korzystna dla pracowników firm okołogórniczych. Proponowali objęcie instrumentami ostonowymi na równi wszystkich pracowników górnictwa węgla kamiennego i zastosowanie tych samych standardów odchodzenia z pracy dla osób zatrudnionych w kopalniach i w firmach okołogórniczych. Dodatkowo wskazywali na potrzebę wspierania w województwie małej i średniej przedsiębiorczości oraz wsparcia w zmianie kwalifikacji pracowników branży górniczej czy w ich doksztalcaniu, w tym także przy zarządzaniu indywidualnymi odprawami górniczymi. Postulowali wyciągnięcie wniosków z sukcesów i porażek wcześniejszych procesów dekarbonizacyjnych przeprowadzonych w województwie śląskim i wałbrzyskim.

5. Podstawowe rekomendacje wynikające z badania

Przedstawione rekomendacje opierają się na badaniu fokusowym z pracownikami kopalń i firm okotogórniczych oraz odwołują się do oczekiwań uczestników przeprowadzonych wywiadów co do przebiegu procesów zmian dekarbonizacyjnych w województwie śląskim. Z założenia rekomendacje biorą jako podstawę społeczne oczekiwania w zakresie przebiegu procesów zmian dekarbonizacyjnych oraz niwelowania ich negatywnych skutków, a nie stanowią zestawu gotowych recept związanych z ekonomicznymi możliwościami ich realizacji. Generalnie w związku z przeprowadzonym badaniem można zaproponować poniższe rekomendacje przedstawione syntetycznie w tabeli 8.

Tabela 8. Rekomendacje wynikające z badania z uwzględnieniem działań i adresatów.

Cel działania	Rekomendacja	Adresat
Wykorzystanie szans związanych z zapisami Umowy społecznej z 2021 roku w zakresie harmonogramu wygaszania kopalń i związanych z nim gwarancji zatrudnienia i ośłon socjalnych.	Zainicjowanie i przeprowadzenie działań na rzecz urealnienia Umowy społecznej z 2021 roku we współpracy ze stroną społeczną oraz zgodnie z aktualnym stanem wiedzy w zakresie przebiegu procesów dekarbonizacyjnych (w tym harmonogramu wygaszania poszczególnych zakładów górniczych, alokacji załóg, jak i akceptowanych społecznie systemów gwarancji zatrudnienia i ośłon socjalnych).	Strona rządowa (w tym Ministerstwo Energii, Ministerstwo Aktywów Państwowych oraz Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej) we współpracy z centralami górniczych związków zawodowych, władzami gmin górniczych i województwa śląskiego oraz z zarządami spółek węglowych.

Cel działania	Rekomendacja	Adresat
Zniwelowanie niedoskonałości Umowy społecznej z 2021 roku w zakresie praw pracowników firm okołogórnich.	Uwzględnienie w działaniach dotyczących urealnienia Umowy społecznej z 2021 roku analiz w zakresie równych praw pracowników dołowych kopalń węgla kamiennego oraz firm okołogórnich zgodnie z postulatami odejścia od stosowania podwójnych standardów w zakresie prawnego traktowania pracy górniczej wykonywanej pod powierzchnią w zależności od zatrudnienia bezpośrednio przez zakład górniczy lub przez firmę okołogórnich.	Strona rządowa (w tym Ministerstwo Energii, Ministerstwo Aktywów Państwowych oraz Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej) we współpracy z centralami górniczych związków zawodowych, władzami gmin górniczych i województwa śląskiego oraz z zarządami spółek węglowych.
Wykorzystanie zapisów znowelizowanej ustawy o funkcjonowaniu górnictwa do wdrożenia postanowień Umowy społecznej z 2021 roku.	Podjęcie działań na rzecz wypracowania konsensusu w zakresie konstruktywnej i włączającej ustawy o funkcjonowaniu górnictwa jako narzędzia do realizacji Umowy społecznej 2021 roku, przy uwzględnieniu harmonogramu wygaszania kopalń, gwarancji zatrudnienia przez alokacje oraz ośłon socjalnych dla pracowników zamykanych zakładów.	Komitet Rady Ministrów (wraz z Ministerstwem Energii, Ministerstwem Aktywów Państwowych oraz Ministerstwem Funduszy i Polityki Regionalnej) w porozumieniu z centralami górniczych związków zawodowych, władzami gmin górniczych i województwa śląskiego oraz z zarządami spółek węglowych.
Wykorzystanie szans i zminimalizowanie zagrożeń związanych z Umową społeczną z 2021 roku na poziomie unijnym.	Podjęcie działań na rzecz konstruktywnej komunikacji z ciałami UE w zakresie formalnego określenia statusu Umowy społecznej z 2021 roku lub/i nowej wersji tego dokumentu po wypracowaniu go ze stroną społeczną z uwzględnieniem aktualnego przebiegu procesów dekarbonizacyjnych.	Komitet Rady Ministrów (w tym Ministerstwo Energii, Ministerstwo Aktywów Państwowych oraz Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej), eksperci, przedstawiciele rządu na poziomie UE).

Cel działania	Rekomendacja	Adresat
Wykorzystanie szans i zminimalizowanie zagrożeń związanych z Umową społeczną z 2021 roku na poziomie krajowym i regionalnym.	Wypracowanie zmodyfikowanej wizji rozwoju województwa śląskiego, w której transformacja branży górniczej będzie w pełni kompatybilna z rozwojem na poziomie regionalnym i polityką energetyczną kraju.	Komitet Rady Ministrów (wraz z Ministerstwem Energii, Ministerstwem Aktywów Państwowych oraz Ministerstwem Funduszy i Polityki Regionalnej) w porozumieniu z władzami Województwa centralami górniczych związków zawodowych, władzami gmin górniczych i zarządami spółek węglowych.
Przeciwdziałanie niepewności pracowników branży górniczej w zakresie koniecznych alokacji.	Poprawa komunikacji z zatrudnionymi w zakładach górniczych oraz zmodyfikowanie zarządzania alokacjami pracowników tych zakładów w taki sposób, aby przeciwdziałać komplikacjom planowania życia zawodowego i prywatnego pracujących, w tym przez tworzenie jasnych, uporządkowanych planów działań alokacyjnych.	Zarząd Spółek Węglowych i kadra zarządzająca poszczególnych zakładów górniczych, związki zawodowe, Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Katowicach, Wojewódzki Urząd Pracy.
Wzmocnienie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników w toku działań alokacyjnych.	Poprawa zarządzania alokacjami pracowników zakładów górniczych ukierunkowanego na zachowanie bezpieczeństwa i higieny pracy alokowanych oraz ich adaptację w nowym miejscu pracy.	Zarząd Spółek Węglowych i kadra zarządzająca poszczególnych zakładów górniczych.
Podjęcie działań na rzecz priorytetowego traktowania bhp w organizacji pracy pracowników dołowych.	Poprawa zarządzania w zakresie liczebności i składu załóg wykonujących prace dołowe w kierunku zachowania odpowiednich proporcji liczebności, kompetencji i umiejętności załogi w stosunku do powierzonych jej zadań.	Zarząd Spółek Węglowych i kadra zarządzająca poszczególnych zakładów górniczych.

Cel działania	Rekomendacja	Adresat
Podjęcie działań w celu podwyższenia bezpieczeństwa oraz higieny pracy.	Dostosowanie poziomu inwestycji w funkcjonowanie i/wyposażenie kopalń do priorytetów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zwłaszcza przy pracach dołowych (w tym odejście od przeceniania kryterium ceny w toku bieżących inwestycji).	Zarząd Spółek Węglowych i kadra zarządzająca poszczególnych zakładów górniczych we współpracy ze stroną rządową (w tym z Ministerstwem Energii oraz z Ministerstwem Aktywów Państwowych).
Wykorzystanie szans związanych z odejściami starszych pracowników w zakładach górniczych.	Podjęcie działań na rzecz kreowania profesjonalnej, choć młodszej wiekiem i stażem załogi zakładów górniczych, w tym odpowiedniego szkolenia z naciskiem na właściwą jakość i długość przeprowadzanych kursów szkoleniowych.	Zarząd Spółek Węglowych i kadra zarządzająca poszczególnych zakładów górniczych, Wojewódzki Urząd Pracy.
Przeciwdziałanie wykluczeniu komunikacyjnemu w górniczych podregionach województwa śląskiego.	Podjęcie wszelkich działań w trosce o przeciwdziałanie wykluczeniu komunikacyjnemu we wszystkich podregionach węglowych województwa śląskiego w związku z alokacjami pracowników objętych procesem dekarbonizacji w połączeniu z organizacją transportu zbiorowego ze wsparciem pracodawców.	Samorządy gmin górniczych, Górnośląsko-Zagłębiowska Metropolia, pracodawcy, Województwo Śląskie (z uwzględnieniem spółki Koleje Śląskie), Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Katowicach.
Zwiększenie wsparcia dla pracowników górnictwa w zakresie doksztalcania lub zmiany kwalifikacji, adekwatnych do potrzeb rynku pracy województwa śląskiego.	Wzmacnianie dotychczasowych kwalifikacji pracowników branży górniczej i/lub ich przekwalifikowania zgodnie z potrzebami rynku.	Instytucje i organizacje o charakterze edukacyjnym i/lub szkoleniowym, organizacje pracodawców, organizacje związkowe, Wojewódzki Urząd Pracy, Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Katowicach.

Cel działania	Rekomendacja	Adresat
Wzmocnienie kompetencji biznesowych osób uprawnionych do Jednorazowych Odpraw Pieniężnych (w tym zorientowanych na założenie jednoosobowej działalności gospodarczej).	Podjęcie działań na rzecz utworzenia centrów informacji i obsługi pracowników odchodzących z branży górniczej, których celem byłoby wychodzenie z ofertą zmiany/ podwyższenia kwalifikacji, kompetencji i umiejętności adekwatnych do potrzeb rynkowych, w tym prowadzenia działalności gospodarczej.	Samorządy lokalne i ich jednostki organizacyjne (w tym Powiatowe Urzędy Pracy), instytucje szkoleniowe, organizacje edukacyjne, wybrane typy organizacji pomocowych oraz zainteresowanych organizacji pracodawców.
Przeciwdziałanie obniżaniu się ekonomicznej jakości i warunków życia mieszkańców gmin górniczych (spadkowi materialnego poziomu życia) i narastaniu problemów społecznych w regionie (w tym stopy bezrobocia, ubóstwa, patologii społecznych, uzależnień).	Działanie na rzecz wspierania aktualnych i nowych przedsiębiorców wszystkich sektorów własności w węglowych podregionach województwa śląskiego przy wykorzystaniu potencjału specjalnych stref ekonomicznych oraz terenów po wygaszanych kopalniach. Wskazane jest tu wykazywanie troski dla tworzenia warunków sprzyjających zachowaniu wysokiego poziomu aktywizacji zawodowej bez względu na płeć.	Samorządy lokalne i ich jednostki organizacyjne (w tym Powiatowe Urzędy Pracy), Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, lokalne media, instytucje otoczenia biznesu (w tym SSE), instytucje edukacyjne i szkoleniowe, związki zawodowe i ich centrale związkowe, Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Katowicach.
Przeciwdziałanie tworzeniu kultury biedy przez troskę o zachowanie spójności społecznej i lokalnej tożsamości.	Działanie na rzecz zachowania wysokiego poziomu aktywizacji zawodowej uwarunkowanej: etosem pracy, przekazami międzypokoleniowymi, więziami pracowniczymi, środowiskowymi i lokalnymi oraz zinternalizowanymi wartościami i normami życia społecznego. Wskazane jest tu wspieranie wartości wspólnotowych, w tym kreowanych w organizacjach związkowych, wspieranie troski o podtrzymywanie więzi środowiskowych w społeczności lokalnej, tożsamości lokalnej i spójności społecznej.	Samorządy lokalne i ich jednostki organizacyjne (w tym Powiatowe Urzędy Pracy), Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, lokalne media, instytucje kulturalne, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, związki zawodowe i ich centrale, wybrane organizacje pozarządowe.

Cel działania	Rekomendacja	Adresat
Wzmacnianie podmiotowości mieszkańców górniczych podregionów.	Podjęcie działań na rzecz systemowej, ciągłej komunikacji oraz partnerskiego dialogu z pracownikami branży górniczej i mieszkańcami górniczych podregionów województwa śląskiego na temat wizji przyszłości i strategii rozwoju gmin górniczych.	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, samorządy lokalne, samorządowe instytucje kultury, lokalne media, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, związki zawodowe i ich centrale, organizacje pozarządowe, Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego w Katowicach.
Wsparcie w konstruktywnym zagospodarowywaniu terenów pogórniczych.	Podjęcie działań na rzecz rewitalizacji terenów i obiektów po wygaszanych kopalniach z ciągłym i systemowym wsparciem dialogu mieszkańców, lokalnych samorządowców oraz sztabu interdyscyplinarnych specjalistów. Wskazane jest planowe angażowanie sztabu specjalistów z różnych dziedzin dla wspierania SRK i gmin górniczych z uwzględnieniem harmonogramu wygaszania zakładów górniczych.	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, samorządy lokalne, SRK, spółki górnicze, specjalne strefy ekonomiczne, instytucje szkoleniowe i edukacyjne.
Przeciwdziałanie deprecjonowaniu górniczej pracy i prestiżu zawodowego górnika.	Monitorowanie i piętnowanie wszelkich działań medialnych mogących godzić w prestiż pracy górniczej, generujących napięcia między pracownikami tej branży a pozostałymi mieszkańcami kraju. Ważne jest promowanie zrozumienia dla historii górniczych podregionów, sprzyjanie komunikacji pracowników różnych branż, regionów i wspieranie integracji społecznej.	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, samorządy lokalne, państwowe i samorządowe instytucje kultury, instytucje edukacyjne, związki zawodowe i ich centrale, organizacje pracodawców i ich centrale, lokalne i krajowe media, organizacje pozarządowe wybranych typów.

Cel działania	Rekomendacja	Adresat
Zwiększanie wiedzy i związanej z nią świadomości społecznej dotyczącej konieczności oraz uwarunkowań procesów transformacji energetycznej.	Prowadzenie działań informacyjnych opartych o merytoryczny dialog i konsultacje społeczne w celu wymiany wiedzy i zwiększania świadomości na temat uwarunkowań transformacji energetycznej w województwie śląskim (w tym jej możliwych negatywnych i pożądaných skutków społeczno-gospodarczych), jak też dla uzyskania szerokiego konsensusu i wsparcia społecznego dla jej przebiegu (w tym przez analizę dobrych praktyk). Pomocne w tym zakresie będą platformy informacyjne oraz eksperci i moderatorzy wspierający przejrzystą, merytoryczną i regularną komunikację społeczną.	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, samorządy lokalne, państwowe i samorządowe instytucje kultury, instytucje edukacyjne, związki zawodowe i ich centrale, organizacje pracodawców i ich centrale, lokalne i krajowe media, organizacje pozarządowe wybranych typów.

Bibliografia

- Babbie E. „Badania społeczne w praktyce”, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2003.
- Babbie E. „Badania społeczne w praktyce”, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, wyd. II, 2024.
- Gibbs G. „Analizowanie danych jakościowych”, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2011.
- Flick U. „Projektowanie badania jakościowego”, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.
- Maison D. „Jakościowe metody badań społecznych. Podejście aplikacyjne”, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2022.

Źródła internetowe

- „Umowa społeczna dotycząca transformacji sektora górnictwa węgla kamiennego oraz wybranych procesów transformacji województwa śląskiego” z dnia 28 maja 2021 roku, zob. <https://solidarnoskatowice.pl/wp-content/uploads/2021/04/Umowa-Spoleczna.pdf> [dostęp 16.07.2025]
- Raport pt. „Oczekiwania pracowników kopalń i firm okołogórnicznych wobec oferty outplacementowej w związku z planowaną dekarbonizacją” wykonany pod kier. Doroty Wiktorowskiej oraz zrealizowany w ramach projektu Regionalnego Obserwatorium Procesu Transformacji (ROPT), zob. https://transformacja.slaskie.pl/images/ROPT/1703244858_broszura_1_zzg_oczeki.pdf [dostęp: 16.07.2025] lub <https://transformacja.slaskie.pl/pl/baza-wiedzy/raporty-i-analizy/wyniki-badan-przeprowadzonych-w-regionalnym-observatorium-procesu-transformacji-ropt.html> [dostęp: 09.02.2026]
- Serwis Rzeczypospolitej Polskiej: Projekt ustawy o zmianie ustawy o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-funkcjonowaniu-gornictwa-wegla-kamiennego4> [dostęp: 14.09.2025]



Regionalne
Obserwatorium
Procesu Transformacji



transformacja.slaskie.pl



Fundusze Europejskie
dla Śląskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Województwo
Śląskie