



Regionalne
Obserwatorium
Procesu Transformacji

Badania dotyczące procesu transformacji społeczno-gospodarczej w województwie śląskim zrealizowane w ramach projektu ROPT



Spotkanie *Partycypacja społeczna szansą skutecznej transformacji* organizowane w ramach projektu LOTTI, on-line 29.02.2024 r.





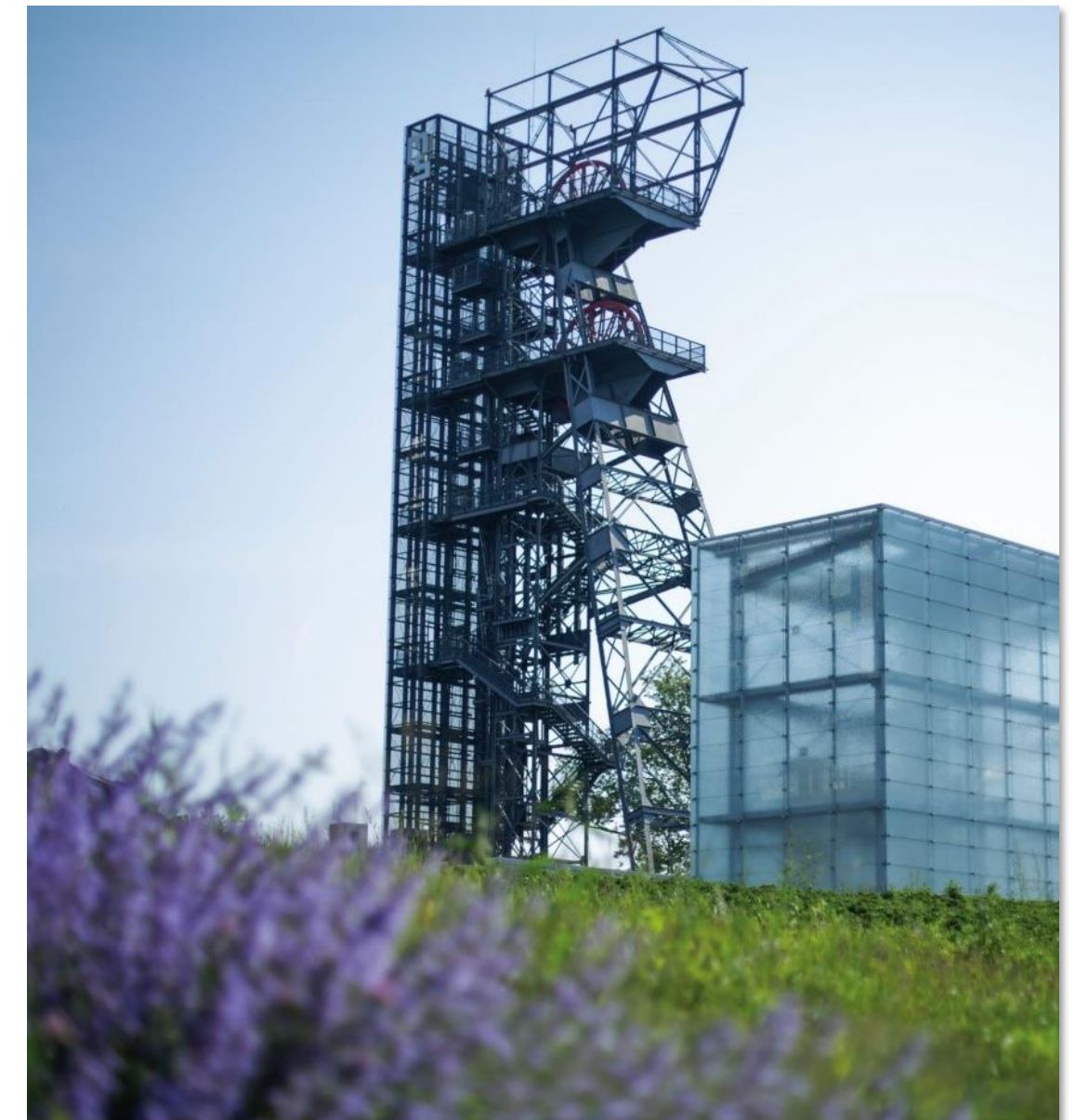
Partnerzy odpowiedzialni za moduł badawczy w projekcie ROPT:

- Główny Instytut Górnictwa – Państwowy Instytut Badawczy
- Związek Zawodowy Górników w Polsce

Termin realizacji 8 badań: czerwiec 2022 – maj 2023

Nasze badania dotyczyły m.in.:

- planów interesariuszy wobec wyzwań transformacyjnych
- rynku pracy
- oferty outplacementowej
- zmian aktywności zawodowej pracowników
- dialogu społecznego w procesie transformacji
- roli liderów związkowych





Grupy docelowe: przedstawiciele interesariuszy procesu sprawiedliwej transformacji

Górnicy i
pracownicy kopalń

Pracodawcy -
kopalnie

Przedsiębiorstwa
okołogórnnicze
i z branży
pozagórnicznej

Przedstawiciele
administracji
publicznej

Ponad 1 700
przebadanych
interesariuszy

Przedstawiciele
instytutów B+R

Przedstawiciele
instytucji otoczenia
biznesu (IOB)

Liderzy górniczych
organizacji
związkowych

Organizacje
pozarządowe

ZZG w Polsce:

1 badanie ilościowe CAWI/ PAPI
- 1162 respondentów;
3 badania jakościowe – 90, 70
i 110 uczestników wywiadów.

GIG-PIB:

1 wspólne badanie jakościowe -
142 uczestników FGI;
1 badanie ilościowe – 142
respondentów ankiety CAWI.

Są to jednocześnie **mieszkańcy gmin i podregionów górniczych**. Strona społeczna była reprezentowana przez przedstawicieli branżowych związków zawodowych i organizacje pozarządowe.

Jakimi metodami i technikami prowadzono badania?

Metoda ilościowa

Ankiety internetowe były wypełniane samodzielnie za pomocą sieci i komputera.

Link do ankiety został skierowany m.in. do m.in. do członków izb gospodarczych, uczestników FGI organizowanych przez GIG, własnych kontaktów Wykonawcy i rekomendacji ze strony innych przedsiębiorców z podregionu bytomskiego.

Ankiety papierowe (PAPI) były rozdawane pracownikom kopalń i firm okołogórniczych (1 162) przez członków zespołu badawczego i respondenci wypełniali je samodzielnie. Po wypełnieniu były wrzucane do przygotowanej w tym celu skrzynki.

**ankieta
papierowa (PAPI)**

**ankieta
internetowa
(CAWI)**

Metoda jakościowa

**indywidualne
wywiady
pogłębione**

**zogniskowane
wywiady
grupowe**

Wywiady grupowe zostały zorganizowane w: Zawierciu, Katowicach, Rybniku, Pogwizdowie, Bytomiu, Tychach, Gliwicach i Częstochowie.



Sprawiedliwa transformacja to proces zmian w kierunku neutralnej dla klimatu i zrównoważonej gospodarki, w tym proces odchodzenia od węgla, mający swoje konsekwencje w sferze gospodarczej i społecznej, i który odbywa się w sprawiedliwy sposób, „nie pozostawiając nikogo z tyłu”.

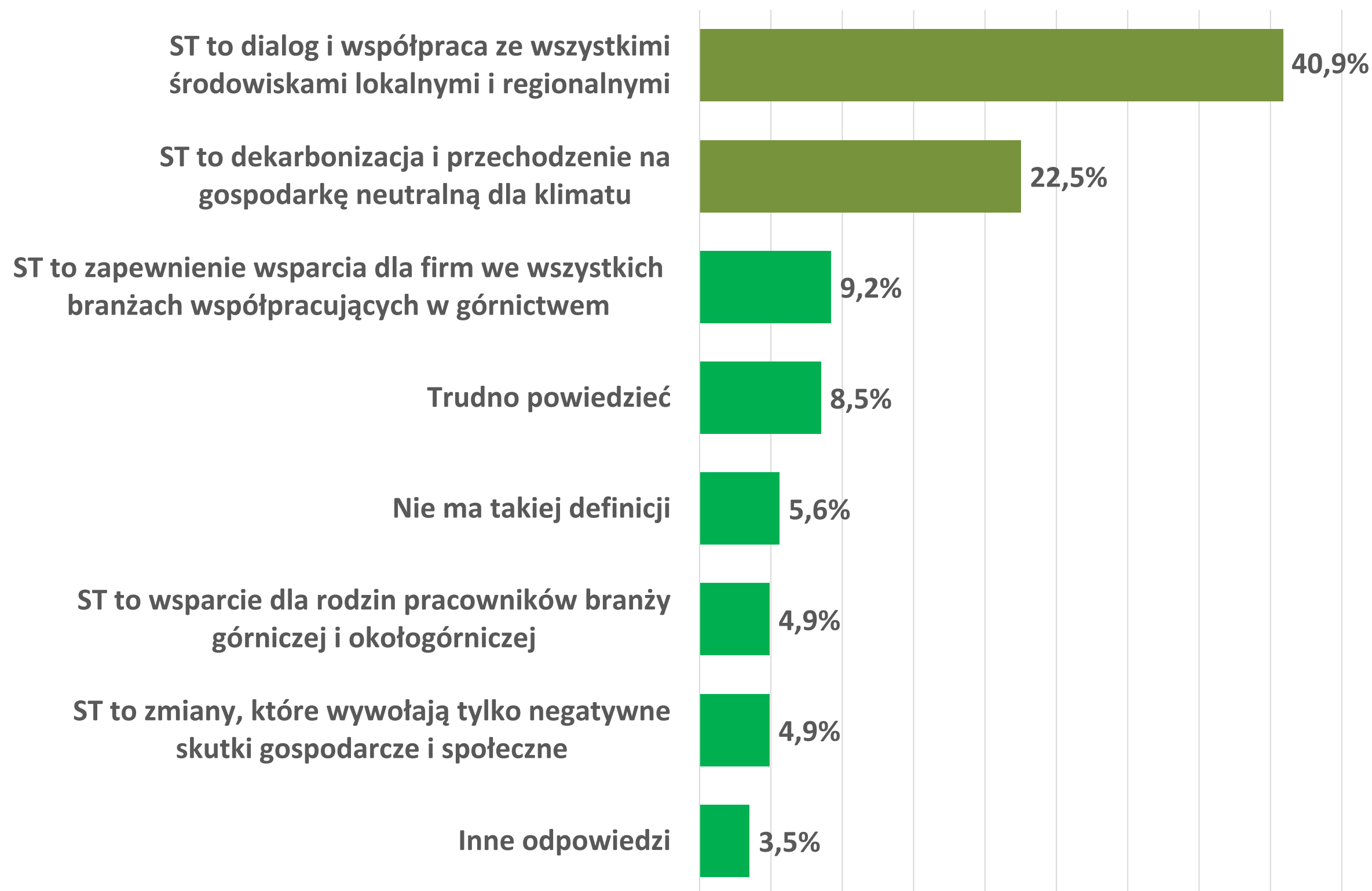


Oznacza ona sprawiedliwy dostęp do zysków i sprawiedliwy podział strat wynikających z procesu transformacji energetycznej i jej negatywnych konsekwencji społeczno-gospodarczych.

Od czego zależy osiągnięcie dodatniego bilansu przeobrażeń związanych z procesem transformacji energetycznej w regionie/ JST?



Która z podanych poniżej definicji terminu „sprawiedliwa transformacja” w Pana/ Pani ocenie jest najbardziej trafna? (można było wskazać tylko jedną odpowiedź)

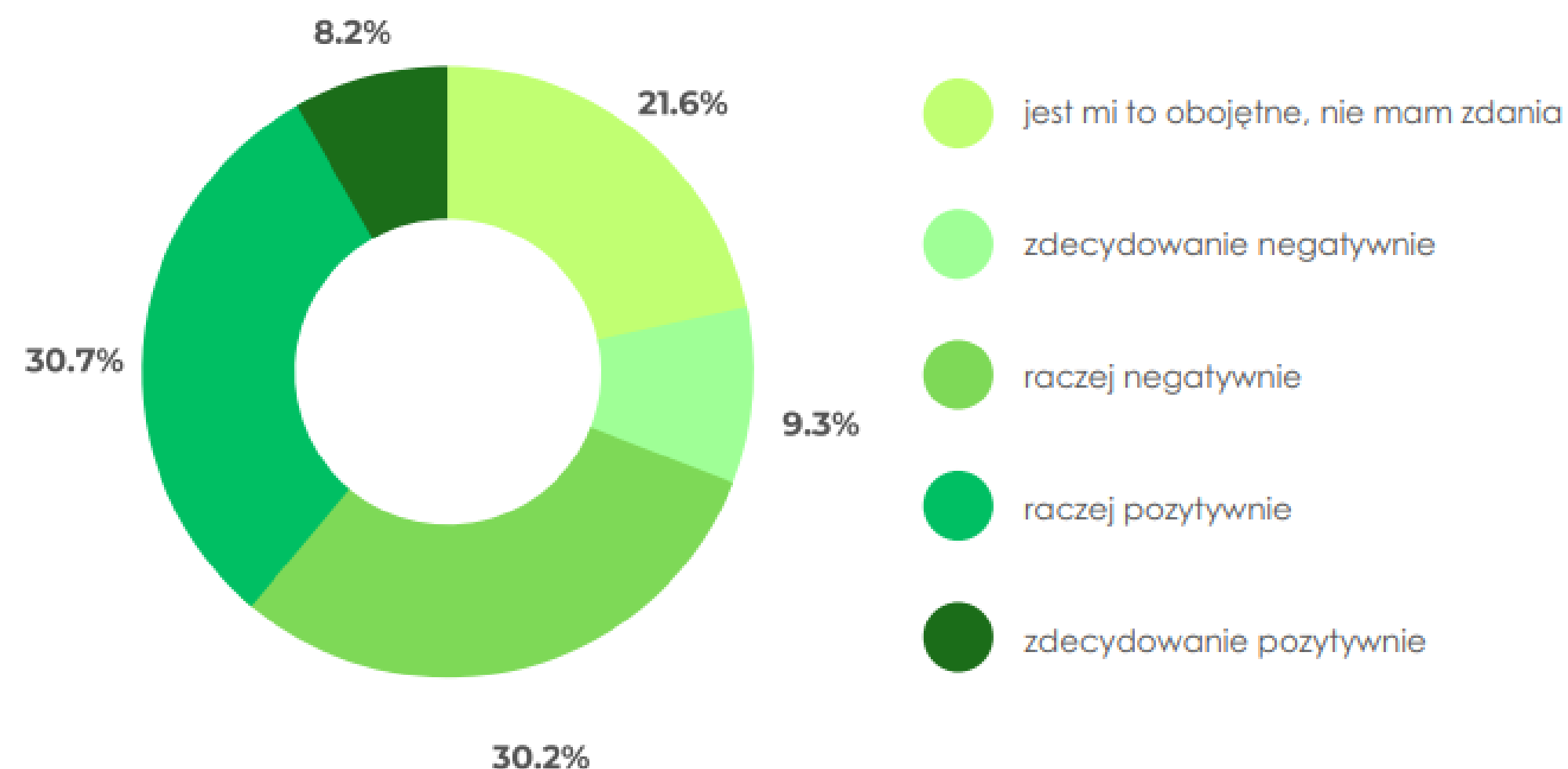


Inne definicje sformułowane przez respondentów akcentowały, aby transformacja była prowadzona:

- w sposób jak najmniej uciążliwy ze względu na wysokie koszty społeczno-gospodarcze,
- wspierający także rodziny pracowników,
- w dialogu i za zgodą środowisk lokalnych, mieszkańców i z pomocą rządu.

- **Większość badanych pracowników kopalń i firm okołogórniczych spodziewa się zmiany miejsca pracy w wyniku dekarbonizacji.**
- **Podobna liczba respondentów odbiera ten fakt pozytywnie, co negatywnie.**
- **Swoje szanse na znalezienie nowego zatrudnienia oceniają przeciętnie i bardziej pozytywnie niż negatywnie.**
- **Pracownicy kopalń nieco gorzej oceniają swoje szanse na rynku pracy, niż pracownicy firm okołogórniczych.**

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





Dialog społeczny



Przedmiotem dialogu społecznego jest wspólne kształtowanie stosunków zawodowych, warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych, które leżą w obszarze zainteresowania różnych interesariuszy.

Może być rozumiany jako:

- **zadanie ustawowe**, wynikające z przepisów ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego
- **metoda porozumiewania**, osiągania konsensusu i przekazywania informacji pomiędzy zainteresowanymi stronami

W badaniach przyjęto szersze rozumienie dialogu społecznego jako podstawy funkcjonowania życia społecznego, a tym samym możliwości angażowania różnych interesariuszy w proces transformacji energetycznej i społeczno-gospodarczej.



Dialog społeczny

Pytania ankietowe skierowane do 142 przedsiębiorców pozagórnich:

Czy w regionie jest prowadzony dialog społeczny z różnymi interesariuszami transformacji społeczno-gospodarczej?

- tak – 23%
- nie – 26%
- nie wiem – 51%

Jakie narzędzia dialogu społecznego są najbardziej efektywne?

- konsultacje społeczne – 57%
- wspólne projekty – 52%
- tworzenie partnerstw w celu współpracy - 51%

Jakie instrumenty dialogu społecznego są najbardziej skuteczne z punktu widzenia rozwiązywania potencjalnych konfliktów społecznych w procesie zamykania kopalń?

- spotkania informacyjne dla społeczności lokalnych - 49% i dla pracowników - 44%
- tworzenie partnerstw w celu realizacji wspólnego projektu - 44%
- negocjacje związków zawodowych z pracodawcą - 43%
- lokalne strategie rozwoju - 41%



Partycypacja i dialog społeczny

Pożąpane formy wsparcia i dialogu społecznego:

- stała współpraca w grupach interdyscyplinarnych, łącząca interesariuszy z różnych sektorów i/lub obszarów transformacji
- wymiana wiedzy i wsparcie już istniejących struktur współpracy, szczególnie na terenach małych gmin miejskich czy wiejskich takich jak: rady sołtysów, koła gospodyń wiejskich itp.
- wsparcie ruchów oddolnych
- wymiana wiedzy i dobrych praktyk dot. prowadzenia dialogu społecznego w regionach węglowych
- wizyty studyjne w miejscach, gdzie zostały zrealizowane projekty transformacyjne



Rola liderów związkowych

Ograniczenia organizacji związkowych w dobie transformacji energetycznej:

- malejąca liczba członków
- brak zaangażowania członków w działania organizacji
- brak zaangażowania niektórych liderów związkowych we własny rozwój
- wysoki stopień rozdrobnienia organizacji związkowych ograniczający ich pozycję negocjacyjną i utrudniający dojście do konsensusu
- ograniczona komunikacja między organizacjami
- niedoinformowanie organizacji
- ograniczenia finansowe organizacji związkowych, w tym brak środków na organizację szkoleń



Związek Zawodowy Górników w Polsce, NSZZ Solidarność, Porozumienie Związków Zawodowych "Kadra,, Związek Zawodowy Pracowników Dołowych, Związek Zawodowy Ratowników Górniczych w Polsce, Związek Zawodowy Pracowników Zakładów Przeróbki Mechanicznej Węgla w Polsce "Przeróbka,, Związek Zawodowy "Kontra,, NSZZ Solidarność 80,, Związek Zawodowy Maszynistów Wyciągowych Kopalń w Polsce, Związek Zawodowy Jedności Górniczej

Źródło: ZZG, Badania *Rola liderów związkowych w procesie zmian wyznaczonych przez transformację górnictwa*, wywiady swobodne zostały przeprowadzone wśród 60 liderów związkowych oraz 10 pracodawców, 2023 r.



Potrzeby liderów i pracodawców:



- większy udział w procesie konsultacji aktów prawnych dot. transformacji energetycznej
- większy dostęp do informacji ze strony rządowej, samorządowej i pracodawcy
- pogłębianie wiedzy i umiejętności z obszaru prowadzenia bilateralnego i trójstronnego dialogu społecznego
- organizacja szkoleń dot. kompetencji społecznych: umiejętności współpracy, przekonywania, autoprezentacji i publicznych wystąpień, savoir-vivre, etyki
- systematyczny udział w spotkaniach, warsztatach na poziomie krajowym i samorządowym
- obok ochrony interesu pracownika, uwzględnianie interesu pracodawcy (zakładu pracy)

Wnioski z badań dotyczące gospodarki

- **Transformacja energetyczna będzie miała wpływ na przedsiębiorstwa z otoczenia górnictwa, przekształcenie profilu ich działalności, zmiany w zatrudnieniu.**
- **Do transformacji należy się przygotować i planować jej przebieg jeszcze przed ostatecznym zamknięciem zakładu górniczego.**
- **Niepewność w kwestii losów prowadzonej polityki energetycznej w kraju i na świecie, utrudnia podjęcie decyzji odnoszącej się do sytuacji biznesowej czy też zawodowej.**

Rekomendacje:

- **Wprowadzanie innowacji, w tym nowych technologii do przedsiębiorstw.**
- **Zaplanowanie wykorzystania potencjału gospodarczego, infrastrukturalnego i społecznego zakładów górniczych przewidzianych do zamknięcia.**
- **Uproszczenie i przyspieszenie procedur, pozwalających na lepsze wykorzystanie terenów pogórnich.**

Wnioski z badań dotyczące sfery społecznej – rynku pracy

- **Większość badanych wyrażało niezadowolenie z planowanych zmian, doświadczając takich emocji jak lęk, obawa czy niepokój, przy czym pracownicy kopalń czują się bardziej zabezpieczeni niż firmy powiązane.**
- **Szczególnie zarządy i pracownicy firm okołogórniczych obawiają się negatywnych konsekwencji gospodarczych związanych z wygaszaniem przemysłu wydobywczego.**
- **Badani uważają, że zmiany zawodowe będą miały wpływ także na ich sytuację życiową.**

Rekomendacje:

- **Tworzenie nowych miejsc pracy jako alternatywy rozwoju dla firm okołogórniczych np. w branży OZE, energooszczędności czy nowych technologii.**
- **Pomoc w przekwalifikowaniu i zatrudnienie na nowych stanowiskach (redeployment, re-skilling, job-to-job transition).**
- **Ochrona pracowników zagrożonych utratą miejsc pracy w przedsiębiorstwach zależnych od górnictwa (zapisy w Umowie społecznej z maja 2021 r.).**



Regionalne
Obserwatorium
Procesu Transformacji



Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego

Z raportami z badań ROPT można zapoznać się na stronie:

<https://transformacja.slaskie.pl/content/wyniki-badan-przeprowadzonych-w-ropt>

Dziękuję za uwagę

