

Spółdzielcza Transformacja

Wojciech Bielecki
Joanna Erbel
Łukasz Komuda
Mikołaj Szczërba
Jan J. Zygmuntowski

Raport



www.hub.coop

Spółdzielcza Transformacja

Operacjonalizacja sprawiedliwej transformacji
dla regionów węglowych w Polsce

Partner społeczny:



Partner wspierający:

GREENPEACE

Warszawa 2022

Zespół autorski

Wojciech Bielecki

Joanna Erbel

Łukasz Komuda

Mikołaj Szczerba

Jan J. Zygmuntowski

Projekt graficzny

Brunon Odolczyk

Podsumowanie	006
Wstęp	008
1 Jak wymyślić lokalną gospodarkę jeszcze raz?	010
2 Na czym polega udana transformacja? Przykłady ze świata.	016
3 Jak zrobić spółdzielczą i sprawiedliwą transformację w Polsce?	026
4 Ilu potrzeba miejsc pracy i ile to będzie kosztować?	036
Ośrodek śląski	042
Ośrodek małopolski	045
Ośrodek lubelski	047
Ośrodek dolnośląski	050
Ośrodek wielkopolski	052
Ośrodek łódzki	055
5 Jak sfinansować transformację?	058
Załącznik 1 Zatrudnieni w górnictwie węglowym w 2018 roku	064
Załącznik 2 Górnictwo na tle rynku pracy	068
Załącznik 3 Aneks metodologiczny dla kosztów spółdzielczej transformacji	072
Załącznik 4 Najważniejsze wskaźniki i cele dokumentów strategicznych a metody ich osiągnięcia	078
Przypisy	082
Call to action! Działajmy!	086

Podsumow

Celem tego raportu jest wskazanie takiego modelu zmian, który tworzy stabilny rynek pracy i umożliwia długoterminowy rozwój lokalnej gospodarki dzięki inwestycjom w zielone i cyfrowe rozwiązania. Zgodnie z przyjętymi przez Unię Europejską oraz Polskę strategiami zakładamy, że transformacja nie powinna tracić z oczu swojego głównego celu: zapewnienia **dobrej jakości miejsc pracy i życia** dla lokalnej społeczności.

Model spółdzielczej transformacji prowadzi do **stabilizacji lokalnego popytu, lepszego wydania środków szkoleniowych** na konkretne miejsca pracy i umożliwia **wyjście poza kosztowny wyścig o zagranicznych inwestorów**. Długoterminowo interwencja publiczna tworzy dobre warunki dla przedsiębiorczości społecznej i powszechnej odpowiedzialności za los regionu.

Opierając się o przykłady udanych transformacji terenów przemysłowych i odbudowę lokalnych gospodarek m.in. w Kraju Basków, Plymouth, Cleveland, Preston, Cincinnati, Waimes oraz Keralii, proponujemy model spółdzielczej transformacji: **oparty o gwarancję zatrudnienia, spółdzielnie rozwojowe, partycypację, zielone i cyfrowe innowacje**.

Gwarancję zatrudnienia rozumiemy jako publiczną kreację miejsc pracy uzupełniającą ofertę rynkową. Każda osoba chcąca zmienić miejsce zatrudnienia otrzyma min. 3-letnią ofertę z nowo utworzonych spółdzielni, jeśli nie znajdzie dogodnego stanowiska wśród dostępnych ofert pracy.

Spółdzielnie rozwojowe dzięki wzmocnieniu podmiotowości każdego spółdzielcy (gminy, lokalnego inwestora, pracownika) zwiększają zdolność do tworzenia wysokiej jakości, stabilnych miejsc pracy i zabezpieczają biznes przed wrogim przejęciem.

Transformacja będzie przebiegała w dwóch horyzontach czasowych. W pierwszym z nich samorządy i zainteresowani inwestorzy są liderami, a głównymi narzędziami są gwarancja zatrudnienia i środki unijne (i krajowe) pozyskiwane przez nowe spółdzielnie. W drugim horyzoncie osoby pracujące i mieszkające lokalnie partycypują finansowo i w zarządzaniu, przejmując odpowiedzialność od samorządu (tzw. wyjście społecznościowe).



Źródło: Olga Serjant, Unsplash

wanie

Model spółdzielczej transformacji przebiega w 6 mierzalnych etapach:

- 1 Przygotowanie założeń biznesowych nowych spółdzielni, w tym m.in.: energetycznej, cyfrowej, termomodernizacji, rekultywacji terenu, fachowców i freelancerów, opiekuńczej.
- 2 Konsultacje społeczne i program edukacyjno-informacyjny na temat proponowanych spółdzielni.
- 3 Rejestracja spółdzielni i składanie wniosków do Mechanizmu Sprawiedliwej Transformacji (i innych programów).
- 4 Zaoferowanie gwarancji zatrudnienia pracownikom w regionie.
- 5 Rozpoczęcie działalności spółdzielni.
- 6 Wyjście społecznościowe – finansowa i decyzyjna partycypacja obywateli.

Koszty modelu spółdzielczej transformacji, nawet przy konserwatywnych założeniach, nie są szokująco duże. Wprost przeciwnie: przy założeniu, że transformacja potrwa do 2035 r., **łączy koszt modelu wynosi ok. 1/3**

całkowitej alokacji środków z samego tylko Funduszu Sprawiedliwej Transformacji. Należy podkreślić, że model spółdzielczej transformacji pozwoli uniknąć zapaści ekonomicznej i społecznej, **całkowicie rozwiązując problem potencjalnego wzrostu strukturalnego bezrobocia we wszystkich sześciu ośrodkach górniczych.**

W obecnym momencie **kluczowe jest przeprowadzenie pilotażowego projektu**, obejmującego okres ok. 3-4 lat, aby potwierdzić skuteczność modelu. Biorąc pod uwagę zaawansowanie strategii dekarbonizacji i zdolność lokalnych aktorów do realizowania innowacji, **Wielkopolska Wschodnia** jest regionem o największych szansach na skuteczną realizację.

Raport stanowi kompletny zbiór wiedzy o tym jak przeprowadzić spółdzielczą transformację w praktyce, na co zwracać uwagę, ile to może kosztować oraz skąd pozyskiwać środki (poza JTF). Ale ponieważ każdy przypadek jest wyjątkowy, wymaga edukacji, doradztwa oraz budowy zaufania – jako CoopTech Hub chętnie pomożemy w skutecznym przeprowadzeniu zmiany.

	Ośrodek śląski	Ośrodek małopolski	Ośrodek lubelski	Ośrodek dolnośląski	Ośrodek wielkopolski	Ośrodek łódzki
Liczba zwalnianych (rocznie)	2781	607	410	257	322	537
Liczba objętych wsparciem (rocznie)	582 - 1 224	121 - 266	152 - 235	68 - 137	160*	18 - 113
Średnie koszty wsparcia (roczne, w mln zł)	196,43	9,5	49,8	20,4	26	14

Tabela 1. Podsumowanie średniorocznego wsparcia i kosztów spółdzielczej transformacji

Wstęp



Jan J. Zygmunowski

**Dyrektor programowy
CoopTech Hub**



Joanna Erbel

**Liderka Klubu samorządowego
CoopTech Hub**

Polska, podobnie jak wiele innych krajów na świecie, stoi przez cywilizacyjny wyzwanie zmiany naszego podejścia do rozwoju gospodarczego. Dotychczasowy model oparty o monokultury produkcyjne i paliwa kopalne wyczerpał się. O ile przez ostatnie kilka lat temat zamykania kopalń był kwestią dyskusyjną, to obecnie pytanie, które należy sobie zadać nie brzmi już: „Czy zmiany są konieczne?”, ale „Jak je przeprowadzić?”. Celem tego raportu jest wskazanie takiego modelu zmian, który tworzy stabilny rynek pracy i umożliwia długoterminowy rozwój lokalnej gospodarki dzięki inwestycjom w zielone i cyfrowe rozwiązania.

Świadomość zmiany podejścia do pozyskiwania energii oraz włączenie kwestii klimatycznych do strategii rozwojowych nie jest już jedynie apelem, ale staje się podstawą wszystkich strategii biznesowych.

Przykładem tego radykalnego zwrotu był list z 2020 roku autorstwa Larry’ego Finka, prezesa Black Rock, jednego z największych funduszy na świecie. Jego przekaz, skierowany do zarządów spółek, brzmiał jednoznacznie: „ryzyka klimatyczne to ryzyka biznesowe”¹.

Ostatnie półtora roku wzmocniło te działania. W liście z 2021 roku Fink podkreśla, że pandemia koronawirusa skłoniła nas do jeszcze silniejszego stawienia czoła globalnemu zagrożeniu zmianą klimatu.²

Podobne zjawisko obserwujemy w polityce gospodarczej wielu krajów. Trwa dynamiczne odchodzenie od subtelnych, ale dysfunkcyjnych bodźców rynkowych na rzecz prymatu myślenia o **inwestycjach publicznych, strukturalnych zmianach w produkcji i długookresowego planowania.**

Najbardziej wyraźnym przykładem jest wprowadzenie na poziomie Unii Europejskiej trwałej agendy Europejskiego Zielonego Ładu i towarzyszących inicjatyw, takich jak Fundusz Sprawiedliwej Transformacji czy pakietu klimatycznego Fit for 55.

Zmiana zachodzi również na poziomie świadomości społecznej. Badania przeprowadzone przez Bieńkowską, Drygasa oraz Sadurę, wskazują, że coraz większa jest świadomość konieczności podjęcia działań. W raporcie wskazują, że wśród postulatów pojawiających się w debacie publicznej najpopularniejsze są rozwiązania dotyczące **rozwój energii odnawialnej** (poparło je 90% respondentów), **inwestowania w „zielone” miejsca pracy** (86%)³, ograniczenia użycia pestycydów i antybiotyków w produkcji żywności (86%) i obciążenia kosztami za zanieczyszczenia firm, które je produkują (86%). Zaś najmniej – te mówiące o poddawaniu się ograniczeniom w podróżach lotniczych (43%) oraz zaprzestanie wydobywania i spalania paliw kopalnych (56%).

Wyniki badania można interpretować zarówno jako niechęć do ponoszenia indywidualnych kosztów (przez rosnące ceny czy utratę pracy), jak i potrzebę pozytywnej, aktywnej modernizacji – lokalnego „Zielonego Renesansu”⁴ – gdzie odpowiedzią na współczesne wyzwania jest kooperacja i wspólne postawienie na bardziej zrównoważony i uczciwy porządek społeczno-ekonomiczny. Taka właśnie ambicja przyświeca uruchamianiu inwestycji publicznych i reform. Jednak dalej **barierą jest przede wszystkim operacjonalizacja**, czyli wiedza w jaki sposób połączyć je dla długoterminowego rozwoju.

Niniejszy raport przedstawia taką kompletną propozycję, zawierając wiedzę, doświadczenia i głosy konsultowane z dużymi pracodawcami branży węglowej, górniczymi związkami zawodowymi, organizacjami pozarządowymi, zielonymi ruchami społecznymi, czy z samymi samorządowcami, którzy najbardziej potrzebują rzeczowego doradztwa w przeddzień sprawiedliwej transformacji. Bazując na danych rynku pracy, studiach przypadku i wytycznych wsparcia finansowego wskazujemy krok po kroku jak odbudować kwitnące małe ojczyzny.

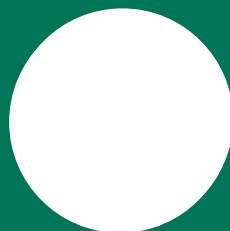
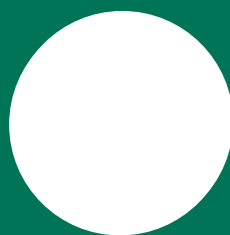
Odpowiadamy na kolejne pytania:

- Jak wymyślić lokalną gospodarkę jeszcze raz?
- Na czym polega udana transformacja?
- Jak zrobić spółdzielczą transformację w Polsce?
- Ilu potrzeba miejsc pracy i ile to będzie kosztować?
- Jak sfinansować transformację?

Ale ponieważ każdy przypadek jest wyjątkowy, wymaga edukacji, doradztwa oraz budowy zaufania – jako CoopTech Hub chętnie pomożemy wypracować model spółdzielni, skrojonej na wasze potrzeby.

T

**Jak wymyślić lokalną
gospodarkę jeszcze raz?**



1 Jak wymyślić lokalną gospodarkę jeszcze raz?

Stworzenie ram dla sprawiedliwej transformacji wymaga ćwiczenia wyobraźni i otwarcia się na prognozowanie kompleksowych wizji. Autorzy i autorki raportu Cooperative Local Energy Transitions, stwierdzają, że „aby promować coś tak nowego, jak transformacja energetyczna, potrzebna jest znacznie szersza wizja – wizja, w której cały społeczno-ekologiczny potencjał energii odnawialnej jest wyrzeźbiony i zilustrowany na naszych oczach”⁵. **To znaczy, że potrzebujemy wiedzieć jak będzie wyglądać nasze życie w przyszłości, żeby móc skutecznie wdrażać zmiany.** Dotyczy to zwłaszcza procesów tak kompleksowych jak zmiana systemowa na rynku pracy, która wpływa na codzienne funkcjonowanie rodzin oraz trajektorie życiowe przyszłych pokoleń.

Globalne trendy i lokalne potrzeby

Wspomniane wcześniej zmiany klimatyczne to najsilniejszy megatrend ustawiający ramy naszego działania, ale nie jedyny. Myśląc o transformacji ekonomicznej musimy uwzględniać rozwój technologii, w tym w wymiarze cyfryzacji gospodarki. Nie wszyscy będziemy pracować zdalnie, natomiast cyfrowe narzędzia będą podstawą w prowadzeniu biznesu, więc budowanie infrastruktury cyfrowej powinno znajdować się w gestii samorządów, podobnie jak obecnie planowanie przestrzenne.

Przed nami czas innowacji społeczno-gospodarczych, które będą musiały odpowiadać na światowe trendy, ale być silnie zakorzenione w kontekście danej gminy.

Jak przekonuje prof. Rafał Matyja, „innowacja jest lokalnym zastosowaniem globalnego trendu”⁶. Dlatego szukając rozwiązań dla polskich miast i regionów powinniśmy skupiać się na tych dwóch wymiarach - rozwiązaniach związanych z odpowiedzią na globalne trendy, oraz takich, które odpowiadają na lokalne potrzeby ludzi i przyrody.

Jeśli zakładamy, że każdy udany projekt jest lokalną odpowiedzią na globalny trend, to szukamy w tych przykładach pewnej logiki myślenia, a nie traktujemy je jako modelowe rozwiązanie, które można skopiować 1:1. I tak jak na przykład model transformacji przemysłowego miasta Cleveland (omawiany w rozdziale 2.), opiera się na dwóch instytucjach publicznych: szpitalu i uniwersytecie, wokół których organizowany jest spółdzielczy ekosystem, tak patrząc na polskie miasta nie powinniśmy szukać tylko innych uniwersytetów czy szpitali, ale również wszystkich innych dużych podmiotów mogących funkcjonować jako tzw. „instytucje kotwiczące”.

Dwa horyzonty czasowe

Planując rozwiązania powinniśmy myśleć w dwóch horyzontach czasowych. Jeden z nich to najbliższa przyszłość, gdzie działania ograniczone są przez ramy prawne i dostępne źródła finansowania. Do niego odnosi się główna część raportu, która wskazuje jak najlepiej wykorzystać środki pochodzące ze źródeł krajowych i europejskich. To przede wszystkim Mechanizm i fundusz sprawiedliwej transformacji (JTM i JTF), Fundusz Modernizacyjny, Program Działań na Rzecz Środowiska i Klimatu (LIFE), Program „Stop Smog”, Program Cyfrowa Europa i Program Cyfrowa Gmina. Piszemy o nich szczegółowo w rozdziale 5. dotyczącym źródeł finansowania.

Jednocześnie pamiętajmy, że **obecny zastrzyk finansowy w postaci środków rozwojowych nie może być stałym źródłem dochodów**. Drugi horyzont jest długofalowy, a skupiamy się w nim nie tyle na obecnych narzędziach, ale pytamy w jakim świecie chcemy żyć – i jak przeprowadzić transformację, aby móc tam dotrzeć bez kolejnego szoku za kilka(naście) lat.

Pisząc ten raport przyjęliśmy kilka założeń dotyczących horyzontu dalszej przyszłości:

Ludzie powinni móc zostać w miejscach, w których się urodzili - wyjazd za pracę powinien być wolnym wyborem, a nie koniecznością wynikająca z bezrobocia czy braku perspektyw.

Transformacja lokalnych rynków pracy powinna być realizowana z poszanowaniem środowiska przyrodniczego.

Gwarancja i stabilność zatrudnienia usprawni proces transformacji i zapewni satysfakcję mieszkańców z jej przebiegu.

Modele rozwojowe i strategie regionu powinny być budowane tak, aby umożliwiać partycypację ekonomiczną i decyzyjną całej społeczności.

Dlaczego gwarancja zatrudnienia?

Trudno wyobrazić sobie powodzenie sprawiedliwej transformacji bez dobrej oferty skierowanej do samych pracowników i pracownic branży górniczej oraz około-górniczej. Nawet mimo stopniowego zmniejszania się zatrudnienia w branży, tak szybka zmiana dla wielu jest nie do zaakceptowania. Gospodarka to system naczyń połączonych i ryzyko spirali bezrobocia oraz upadku lokalnych firm jest zbyt wysokie.

Dialog z branżą wskazuje, że odprawy i szybsze emerytury rozwiązują niewiele. Dlatego propozycja gwarancji zatrudnienia cieszy się dużą popularnością. **Gwarancja zatrudnienia to inaczej „pracodawca ostatniej szansy” – publiczna kreacja miejsc pracy uzupełniająca ofertę rynkową, zgodna z celami społecznymi i wizją rozwoju lokalnej gospodarki.**

Coraz częściej ekonomiści podkreślają, że gwarancja zatrudnienia dobrze łączy się z politykami gospodarczymi takimi jak inwestycje publiczne i rozwój przemysłu⁷. Dzięki temu zamiast rywalizować z firmami o już istniejące zlecenia, tworzy się nowy popyt na zadania publiczne (szczególnie związane z nowoczesnymi usługami publicznymi: ochroną środowiska, energetyką, cyfryzacją)

Dlaczego spółdzielczość?

Model spółdzielczej współpracy jest najskuteczniejszy w tego typu okresach wielkiej zmiany. Dzięki wzmacnianiu podmiotowości każdego spółdzielcy (gminy, lokalnego inwestora, pracownika) zwiększa zdolność do tworzenia wysokiej jakości, stabilnych miejsc pracy i zabezpiecza biznes przed wrogim przejęciem. Działanie w myśl zasady jeden członek - jeden głos sprawia, że decyzje wymagają namysłu oraz wypracowania konsensusu, który nie jest potrzebny w innych typach przedsiębiorstw. Sprawia to, że - jeśli patrzymy w dłuższym horyzoncie - spółdzielnie osiągają znacznie lepsze wyniki.

Jak pokazują badania przeprowadzone przez Co-operatives UK, spółdzielnie są znacznie stabilniejsze niż firmy i rzadziej bankrutują⁸. Dane pochodzące z krajów Europy Zachodniej oraz Kanady pokazują, że **szansa na przetrwanie pierwszych pięciu lat działalności przez spółdzielnię jest dwukrotnie wyższa niż w przypadku zwykłej firmy**⁹. Sukces spółdzielni, jak zauważa prof. Michael L. Cook, wynika "z umiejętności adaptacji i łagodzenia tarcia i frakcji podgrup"¹⁰. Bycie fair i współpraca nie tylko podnoszą jakość pracy, ale również są najlepszą strategią biznesową, zwłaszcza w czasach, kiedy trzeba zwinnie reagować na zmieniające się warunki działania.

Zatem wybór spółdzielni jako wehikułu sprawiedliwej transformacji jest wysoce racjonalny. **Transformacja nie powinna bowiem tracić z oczu swojego głównego celu: zapewnienia bezpiecznych, stabilnych miejsc pracy i dobrej jakości życia dla lokalnej społeczności.** Ostatnie trzydzieści lat jest przykładem na to, że postawienie wyłączenie na ekspercki model rozwoju w oparciu o liberalny model ekonomiczny wyklucza z podejmowania decyzji samych zainteresowanych czyli pracowników i pracowniczek. Decyzje o przyszłości milionów miejsc pracy podejmują ludzie, którzy nie ponoszą konsekwencji swoich decyzji. Również patrząc z perspektywy klimatycznej, spółdzielczość nie kieruje się wyłącznie zyskiem, ale również dobrą lokalnym (jak przyroda).

Na korzyść spółdzielczości przemawia również to, że jest hybrydową formą działalności, który umożliwia tworzenie podmiotów gospodarczych złożonych zarówno z osób fizycznych, jak i z osób prawnych. Dzięki temu możliwe jest **stopniowe uspołecznianie przedsiębiorstwa przez wykupywanie udziałów przez pracowniczek, pracowników, a nawet lokalną klasę średnią.** W praktyce inwestor planuje swoje zaangażowanie w pierwszym horyzoncie czasowym (krótkim) — takim inwestorem może być samorząd, lokalna agencja rozwojowa, nawet firma. W kolejnym kroku spółdzielnia zwiększa fundusz udziałowy dzięki wejściu osób pracujących, mieszkańców, rozproszonych inwestorów, którzy w kolejnych latach prowadzą spółdzielnie samodzielnie. Proces ten nazywany jest **wyjściem społecznościowym** (*exit to community*) i jest oczywiście wypadkową wspólnych ustaleń i zaangażowania wszystkich stron. Dzięki temu możliwe jest dotarcie do drugiego, długofalowego horyzontu czasowego.

Globalne trendy

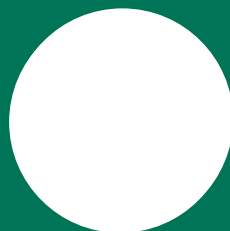
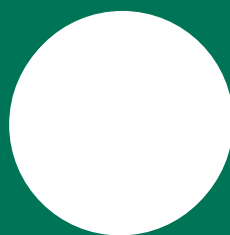


Lokalne potrzeby

Mieszkańcy i mieszkańki obejmują
udziały w spółdzielniach i współdecydują
o rozwoju razem z gminą

2

Na czym polega udana transformacja? Przykłady ze świata

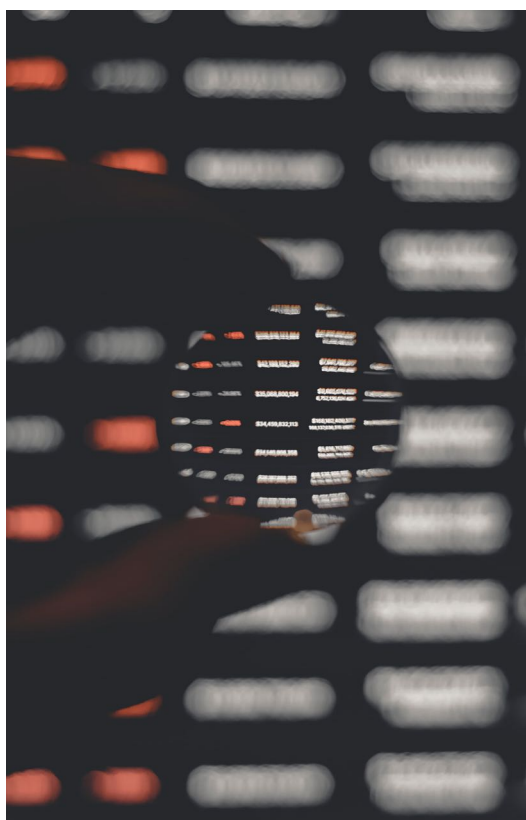


2 Na czym polega udana transformacja?

Przykłady ze świata

Proaktywne działanie samorządu w kierunku poznania potrzeb lokalnej wspólnoty i budowanie w oparciu o nie miejsc pracy jest receptą na trwały i zrównoważony rozwój. Stabilne zatrudnienie, które daje pracownikom poczucie sensu i możliwość przyczynienia się do poprawy dobrostanu lokalnej społeczności jest motorem transformacji — zarówno ekonomicznej, energetycznej jak i społecznej. Każda z poniższych spółdzielni, a zwłaszcza te, które odniosły sukces, jest mocno zakorzeniona w lokalnych warunkach i powstała w oparciu o potencjały regionu oraz ludzi, którzy je tworzyli.

Jednocześnie wszystkie te spółdzielnie odpowiadają w różne sposoby na wyzwania klimatyczne, z czego większość działa w sektorze energetycznym. Tym, co je łączy, jest również to, że istotną rolę odgrywają samorządy.



Źródło: Sajad Nori, Unsplash

Ponad sześćdziesiąt lat budowania spółdzielczości w Kraju Basków Korporacja Spółdzielcza Mondragon (Hiszpania)



Rok powstania:
1956



Sektor:
**finanse, przemysł,
handel, edukacja
i innowacje**



Liczba
zatrudnionych:
79 931



Przychód:
11 482 mld € ¹¹



Źródło: TU Lankide, Flickr

Historia Mondragonu zaczęła się w 1956 roku od wykupu firmy zajmującej się produkcją pieców olejowych i przekształceniu jej w kooperatywę. Kilkanaście lat wcześniej ksiądz José María Arizmendiarieta zakładał koła dla młodzieży w małym miasteczku Mondragon i wspierał rozwój politechniki, ucząc inżynierów spółdzielczości. Warunki w Hiszpanii były wówczas bardzo trudne – wojna domowa poskutkowała zapaścią gospodarczą, a organizowanie się pod faszystowską dyktaturą generała Franco było niebezpieczne¹².

Spółdzielcom Mondragonu mimo tego udało się założyć kolejne przedsiębiorstwa, w ciągu kilku lat tworząc sieć kooperatyw z różnych branż, zapewniających sobie wzajemne wsparcie. Obecnie struktura Korporacji Spółdzielczej Mondragon liczy 96 spółdzielni z czterech obszarów: Finanse, Przemysł, Handel i Wiedza.

Mondragon z przychodem na poziomie 12 mld euro jest jedną z dziesięciu największych firm w Hiszpanii. Działalność grupy obejmuje produkcję w 37 krajach i obecność w ponad 50, ze sprzedażą na całym świecie¹³. **Produkty kooperatyw Mondragon obejmują zarówno artykuły AGD, jak i zaawansowane sensory w europejskich rakietach kosmicznych Ariane 5.** Dzisiaj grupa może pochwalić się przeciętnym stosunkiem najniższego do najwyższego wynagrodzenia na poziomie 1:6 (i rzadko przekraczającym 1:9), kiedy wskaźnik ten dla spółek z indeksu FTSE 100 wynosi średnio 1:129¹⁴. Spośród 80 tys. zatrudnionych osób prawie 43% stanowią kobiety. Ponad 75% sprzedaży grupy odbywa się poprzez systemy zarządzania posiadające ekologiczne certyfikaty. Po kilku dekadach istnienia Korporacji Spółdzielczej Mondragon i rozszerzania jej działalności, spółdzielcze wartości dalej stanowią o sile biznesu.

Energetyka obywatelska w Plymouth Plymouth Energy Community (Plymouth, Wielka Brytania)



Rok powstania:
2013



Sektor:
**energetyka,
budownictwo
i termomodernizacje**



Liczba
zatrudnionych:
16



Przychód:
602 093 £



Produkcja czystej energii:
6 193 MWh/rok (odpowiada potrzebom 1 769 domów)¹⁶



Plymouth Energy Community powstała w 2013 roku, kiedy Rada Miasta Plymouth zainicjowała powołanie tej zarządzanej przez społeczność organizacji. Jej celem stało się obniżenie rachunków za elektryczność i ogrzewanie, poprawa efektywności energetycznej oraz wytwarzanie zielonej energii dla miasta. Samorząd zapewnił pożyczkę na finansowanie inicjatywy, a także wsparcie w przygotowaniu biznesplanu i rekrutacji członków założycieli, w tym mieszkańców i mieszanek Plymouth oraz lokalnych organizacji.

W kolejnym roku uruchomiono siostrzaną spółdzielnię do inwestycji w odnawialne źródła energii – PEC Renewables. Członkostwo w niej można było uzyskać poprzez zakup udziałów. Minimalny udział wyniósł 50 funtów, aby umożliwić uczestnictwo jak największej społeczności. W ten sposób organizacji udało się w sześć tygodni zebrać 600 tysięcy funtów. Obecnie liczy ona około 1200 członków-inwestorów, z których każdy ma jeden głos, bez względu na wartość udziałów¹⁷. Co roku udziałowcy otrzymują odsetki w wysokości 6% swojej inwestycji, a część zysku spółdzielni przeznaczana jest na projekty przynoszące korzyści lokalnej społeczności¹⁸.

Działalność Plymouth Energy Community na początku polegała na zakładaniu instalacji fotowoltaicznych na dachach szkół i miejskich budynków. W 2016 roku we współpracy z lokalnym funduszem i miastem spółdzielnia rozpoczęła budowę farmy fotowoltaicznej. Na opuszczonym terenie pomiędzy oczyszczalnią ścieków a wojskowym magazynem udało się postawić instalację o mocy 4,1 MW. Farma pokrywa roczne zapotrzebowanie na energię elektryczną ok. 1000 domów¹⁹. Spółdzielnia realizuje też program walki z ubóstwem energetycznym²⁰. Działania obejmują doradztwo nt. efektywności energetycznej, pomoc w finansowaniu remontów i termomodernizacji, a także eliminację zadłużenia. Organizacja obecnie przygotowuje się do budowy osiedla tanich i bezemisyjnych domów²¹.

Walka z bezrobociem przez rozwój spółdzielni pracy w Cleveland Evergreen Cooperatives (Cleveland, Ohio, USA)



Rok powstania:
2008



Sektor:
**Usługi pralnicze,
produkcja żywności,
usługi remontowe
(OZE, termomodernizacja i in.)**



Liczba
zatrudnionych:
320²²



Przychód:
12,3 mln \$²³



Zródło: Evergreen Cooperatives

Dotknięte dezindustrializacją i ubóstwem Cleveland w USA w 2008 roku zaczęło realizować program rozwoju spółdzielczości, znany jako „model Cleveland”. Samorząd we współpracy z lokalną fundacją oraz tzw. instytucjami kotwiczącymi (uczelniami i szpitalami) powołał organizację Evergreen Cooperatives. Jej zadaniem zostało tworzenie i rozwijanie spółdzielni w celu budowy stabilnych i jakościowych miejsc pracy na bazie lokalnego funduszu odnawialnego. Wdrażanie programu rozpoczęto w najbiedniejszych dzielnicach, gdzie ubóstwem dotkniętych było ok. 25–30% mieszkańców i mieszkańek²⁴.

Instytucje kotwiczące do tej pory korzystały z usług korporacji, które oferowały niskiej jakości pracę. Z myślą o rozwoju lokalnego rynku pracy, Evergreen Cooperatives najpierw utworzyło spółdzielczą pralnię obsługującą placówki medyczne. Następne kooperatywy zajęły się instalacjami fotowoltaicznymi, termomodernizacją budynków oraz produkcją żywności. Od 2018 roku fundusz inwestycyjny Evergreen Cooperatives kupuje również firmy i przekształca je w nowe spółdzielnie. Transformacja objęła już dwa przedsiębiorstwa budowlane oraz lokalną sieć kawiarni (wraz z palarnią kawy). W trakcie pandemii COVID-19 umożliwiło to uchronienie ok. 30 osób przed utratą pracy²⁵. Fundusz przygotowuje się teraz do przejęcia fabryki produkującej części do samochodów oraz firmy cateringowej.

Występując w roli inicjatora, samorząd zapewnił dość ograniczone środki, głównie w formie pożyczek. Jednak jego udział i autorytet pozwoliły na uzyskanie finansowania z prywatnych i federalnych funduszy²⁶. Dalszy rozwój spółdzielni gwarantuje fundusz odnawialny, do którego wpłacają one 10% swoich zysków na wspólne cele. Evergreen Cooperatives jako korporacja non-profit docelowo ma posiadać 10–20% udziałów w każdej spółdzielni w celu zapewnienia ciągłości całego przedsięwzięcia.

Spółdzielnie oferują przejrzyste ścieżki nabywania w nich udziałów. Pracownicy i pracownicy po okresie próbnym otrzymują podwyżkę, z której część jest automatycznie inwestowana. W ciągu trzech lat zapewnia im to współwłasność kooperatywy i udział w zyskach²⁷. Każde tworzone miejsce pracy przewiduje konieczność szkoleń dla osób, które nie pracowały wcześniej na podobnym stanowisku²⁸. Obejmują one także przygotowanie do pracy w demokratycznej organizacji oraz trening życiowych i profesjonalnych umiejętności.

Budowa majątku wspólnego w Preston Community Wealth Building (Preston, Wielka Brytania)



Rok powstania:
2011



Dodatkowe 4000
zatrudnionych
otrzymuje godziwą
płacę²⁹



Zachowane dodatkowe
74 mln £ w lokalnej
gospodarce
i dodatkowe 200 mln £
w gospodarce
hrabstwa³⁰



Źródło: Baresi Franco

Angielskie Preston zostało jednym z dziesięciu miast w Wielkiej Brytanii najbardziej dotkniętych przez recesję po kryzysie 2008 r. oraz politykę zaciskania pasa (*austerity*). Dodatkowo zmagало się z wysokim poziomem ubóstwa od upadku przemysłu w latach 70. ubiegłego wieku³¹. Nowe władze samorządowe zdały sobie sprawę, że nie mogą dłużej polegać na wielkich inwestycjach infrastrukturalnych i szukały alternatywnych możliwości rozwoju lokalnej gospodarki.

Program budowy majątku wspólnego (*Community Wealth Building*) najpierw objął zidentyfikowanie instytucji kotwiczących: rady miasta i hrabstwa, organizacji mieszkalnictwa komunalnego, miejskiej komendy policji oraz szkół wyższych. Następnym krokiem było zrozumienie ich sposobów zaopatrzenia i przekierowanie zleceń do okolicznych MŚP przez strategię progresywnych zamówień publicznych (*progressive procurement*)³². **Kryteria społeczne (m.in. godna płaca i warunki pracy) oraz środowiskowe w przetargach zostały wzmocnione, stając się porównywalne udziałem z kryterium ceny.** Duże kontrakty rozbito na mniejsze, w celu umożliwienia rozwoju spółdzielniom i ułatwienia udziału mniejszym przedsiębiorstwom³³. Istotną rolę pełnią lokalne i spółdzielcze banki i fundusze. Ich udział umożliwia zatrzymanie kapitału w lokalnym obiegu i dalsze inwestowanie go z korzyścią dla miasta i społeczności³⁴.

Stworzenie spółdzielczych miejsc pracy umożliwiło redukcję zjawiska ubóstwa wśród pracujących oraz rozwój lokalnej siły roboczej. **W 2018 roku Preston zostało ogłoszone „najlepiej zrewitalizowanym miastem w Wielkiej Brytanii”.** Stopa bezrobocia w mieście spadła poniżej krajowej średniej oraz o 10% więcej młodych osób osiągnęło kwalifikacje 3. poziomu (porównywalne do matury lub wykształcenia technicznego)³⁵.

Uzwiązkowane spółdzielnie pracownicze w Cincinnati Co-op Cincy (Cincinnati, Ohio, Stany Zjednoczone)



Rok powstania:
2010



Sektor:
**produkcja żywności
i handel,
usługi remontowe,
sprzątające
i opiekuńcze, wynajem
nieruchomości**



8 spółdzielni



Źródło: Flor Nájera, Unsplash

Cincinnati, kolebka amerykańskiego przemysłu, zmagало się z bezrobociem i wysoką stopą ubóstwa przez dezindustrializację. Związek zawodowy United Steelworkers oraz Korporacja Spółdzielcza Mondragon nawiązały współpracę z zamiarem tworzenia stabilnych miejsc pracy w Cincinnati. W tym celu razem z lokalnymi organizacjami pozarządowymi i instytucjami naukowymi powołały w 2010 roku inicjatywę Co-op Cincy. **Partnerzy projektu opracowali model związkowych spółdzielni pracowniczych (*union co-op*), biorąc za wzór baskijskie kooperatywy³⁶. Zakłada on udział związków zawodowych w tworzeniu spółdzielni, czerpiąc z ich znajomości branży oraz lokalnej struktury zatrudnienia.**

Co-op Cincy docelowo ma stanowić federację nowych spółdzielni. W momencie osiągnięcia zyskowności będą zobowiązane przeznaczać 10% swoich zysków na stworzenie funduszu odnawialnego. Jako pierwsza w 2012 roku została powołana spółdzielnia spożywcza stanowiąca odpowiedź na niską dostępność lokalnej żywności. Obecnie prowadzi ona dwa gospodarstwa rolne i kupuje żywność od niezależnych producentów, sprzedając ją detalicznie sklepom i restauracjom. Inna kooperatywa zajmuje się odbiorem resztek jedzenia i produkcją kompostu. Poza tym funkcjonują spółdzielnie zajmujące się termomodernizacją budynków, usługami sprzątającymi oraz opieką nad dziećmi.

W ramach Co-op Cincy działa także organizacja oferująca długoterminowy wynajem mieszkań dla osób niezamożnych. Funkcjonuje ona w systemie wynagradzającym mieszkańcom udział w zarządzaniu i utrzymaniu nieruchomości: w każdym miesiącu po spełnieniu jasno określonych kryteriów najemcom przyznawane są środki, które po pięciu latach mogą zamienić na gotówkę. Ponadto od 2020 roku rozwija się fundusz, który ma na celu pozyskiwanie firm i przekształcanie ich w spółdzielnie³⁸. Fundusz stawia na firmy, których właściciele przechodzą na emeryturę i zmagają się z problemem sukcesji.

Co-op Cincy to akurat przykład całkowicie oddolnej inicjatywy, bez znaczącego udziału samorządu. Rola miasta polegała na zapewnieniu jednego ze źródeł finansowania poprzez lokalne fundusze rozwoju³⁹. Z większym wsparciem władz lokalnych spółdzielnie mogłyby łatwiej uczestniczyć w zamówieniach dla lokalnych instytucji i korzystać z istniejącej infrastruktury. Jednak nawet mimo tego spółdzielczość w Cincinnati kwitnie.

Spółdzielnia energetyczna we współpracy z belgijskimi samorządami Courant d'Air (Belgia)



Rok powstania:
2009



Sektor:
**energetyka
(produkcja energii,
instalacje OZE
i efektywność
energetyczna)**



Liczba
zatrudnionych:
6



Liczba
członków:
2 789



Przychód:
2,7 mln €



Produkcja czystej energii:
28 055 MWh/rok (odpowiada potrzebom 8 016 domów)⁴⁰



Źródło: Mihai Surdu, Unsplash

Spółdzielnia energetyczna Courant d'Air powstała w 2009 roku w związku z budową farmy wiatrowej w walońskiej gminie Waimes. Aby umożliwić udział społeczności w tej inwestycji, firma Mobilae przekazała jej dwie z pięciu turbin, a jedną otrzymała inna spółdzielnia Ecopower. Kiedy lokalne władze otrzymały od rządu rekomendację większego opodatkowania tych instalacji, spółdzielnia zaoferowała pomoc w podniesieniu efektywności energetycznej publicznych budynków⁴¹. Projekt objął audyty energetyczne, inteligentne mierniki oraz modernizację instalacji. Ponadto Courant d'Air, Ecopower i Mobilae zamontowały panele fotowoltaiczne na dachach szkół oraz posadziły drzewa na terenie farmy.

W 2015 r. spółdzielnia razem z Ecopower złożyła ofertę w przetargu gmin Amel i Büllingen na budowę farmy wiatrowej. Na ich granicy ma powstać instalacja składająca się z 6 turbin, które pokryją zapotrzebowanie na prąd ok. 11 tysięcy gospodarstw domowych. Inwestycja od początku zakłada udział samorządów oraz społeczności. Docelowo gminy mają posiadać do 60% farmy, a pozostała część ma być pod kontrolą mieszkańców poprzez Courant d'Air i Ecopower⁴².

Obecnie Courant d'Air liczy blisko 3 tysiące osób. Posiada udziały w trzech farmach wiatrowych (wyłączając Amel i Büllingen) i trzech hydroelektrowniach, jest też operatorem kilku dachowych instalacji fotowoltaicznych. Korzystając ze swojego doświadczenia, spółdzielnia chce dalej współpracować z lokalnymi samorządami przy implementacji ich planów ku neutralności klimatycznej. Przede wszystkim zamierza rozwijać instalacje fotowoltaiczne, ale także angażuje się w elektromobilność i podnoszenie efektywności energetycznej⁴³. W ramach swojej misji Courant d'Air wspótworzy również inkubator spółdzielni Novacitis oraz europejską spółdzielnię The Mobility Factory, która zarabia na współdzieleniu aut elektrycznych.

Wspólnie dla ochrony środowiska i zrównoważonej turystyki Snowchange Cooperative (Północna Keralia, Finlandia)



Rok powstania:
2000



Sektor:
**rekultywacja,
ochrona środowiska,
badania**



Liczba
zatrudnionych:
36



Działa na obszarze:
**28 tys. ha oraz posiada
dodatkowe 2,1 tys. ha
gruntów w Finlandii**



Zródło: Tero Mustonen

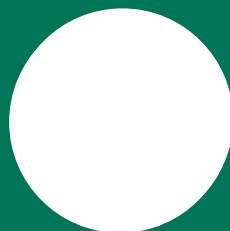
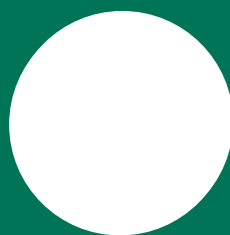
Przykładem spółdzielni, której głównym działaniem jest ochrona środowiska naturalnego i rdzennej kultury jest fińska Snowchange Cooperative powstała w 2000 roku. Tradycyjna wiedza, rękodzieło, rybołówstwo i łowiectwo oraz inne elementy lokalnej kultury są czymś więcej niż źródłem dochodu – mają dla spółdzielców znaczenie duchowe. Snowchange różni się też od innych opisywanych tu spółdzielni, ponieważ współpracuje w sieci rdzennych inicjatyw z całego świata. Członkowie tych narodów tworzą międzynarodowy Komitet Sterujący Zmianą Śniegu, czyli organizację śledzącą zmiany klimatu⁴⁴.

Spółdzielnia Snowchange prowadzi też działalność naukową we współpracy m.in. z Radą Arktyczną, Międzyrządowym Panelem ds. Zmian Klimatu, National Science Foundation of USA i uniwersytetami. Wydaje książki, albumy fotograficzne oraz aktywnie uczestniczy w wymianie naukowej, aby chronić naturalne zasoby i edukować w temacie bioróżnorodności oraz zmian klimatycznych. Spółdzielnia jest właścicielem 2100 hektarów gruntów, a dodatkowo oferuje koncesje na grunty o łącznej powierzchni ponad 28 000 hektarów⁴⁵. Środki do zakupu gruntów pochodzą między innymi ze specjalnego funduszu Rewilding Europe Capital (REC)⁴⁶.

Dla Snowchange zachowanie bioróżnorodności i rekultywacja środowiska przyrodniczego to najważniejsza misja. Spółdzielnia dąży do przywrócenia równowagi w ekosystemie przyrodniczym, w tym wodnym, zniszczonym przez komercyjną wycinkę drzew oraz wydobywanie torfu⁴⁷. To przykład tego jak konsekwentnie stawiać na lokalne zasoby - zarówno przyrodnicze, jak i ludzkie, aby podnieść wartość zdegradowanych terenów przyrodniczych. Ponowne zalesianie osuszonych lasów i ponowne nawadnianie torfowisk to strategia łącząca adaptację do zmian klimatu ze zrównoważonymi modelami użytkowania gruntów, które wspierają bioróżnorodność, dziką przyrodę oraz gospodarki oparte na przyrodzie, takie jak zrównoważona i etyczna turystyka.

3

Jak zrobić spółdzielczą transformację w Polsce?



3 Jak zrobić spółdzielczą transformację w Polsce?

Kontekst Terytorialnych Planów Sprawiedliwej Transformacji

Ramy planowanego przebiegu sprawiedliwej transformacji w poszczególnych regionach wyznaczają Terytorialne Plany Sprawiedliwej Transformacji (TPST). Są one konieczne do uruchomienia finansowania z mechanizmu sprawiedliwej transformacji i Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji. To najważniejsze narzędzia Unii Europejskiej zabezpieczające interesy obywateli najbardziej podatnych na skutki transformacji. W Polsce sześć województw ubiega się o fundusze z tych źródeł: śląskie, dolnośląskie, łódzkie, małopolskie, wielkopolskie i lubelskie. TPST opracowane w ich urzędach marszałkowskich wskazują na skalę, jak i kierunki zmian. **To właśnie na ich podstawie i w ścisłym powiązaniu z wymaganymi wskaźnikami proponujemy model spółdzielczej transformacji.**

Unijne rozporządzenie o Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji⁴⁹ zwraca szczególną uwagę na ochronę obywateli podatnych na negatywne skutki, dywersyfikację gospodarczą, zapewnianie równych szans, ale także uwzględnia konieczność zachowania tożsamości Unijne rozporządzenie o Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji zwraca szczególną uwagę na ochronę obywateli podatnych na negatywne skutki, dywersyfikację gospodarczą, zapewnianie równych szans, ale także uwzględnia konieczność zachowania tożsamości społeczności górniczych. Wiąże się to z docenieniem dziedzictwa

górniczego, zadbanie o ciągłość pokoleń oraz zapobiegnięcie depopulacji i degradacji obszarów transformacyjnych.

Każde województwo w swoim TPST wskazuje liczby traconych miejsc pracy w górnictwie i sektorach okołogórniczych na poziomie od kilku do kilkunastu tysięcy do roku 2030 oraz jeszcze wyższe do roku 2040 – w wypadku woj. śląskiego pracę może stracić nawet 145 tys. osób. Planowane metody **tworzenia nowych miejsc pracy** obejmują przekształcanie i przebranżowienie istniejących firm, aby mogły kontynuować swoją działalność oraz rozwój nowych przedsiębiorstw w obszarze **nowoczesnego i cyfrowego przemysłu, zielonej gospodarki, energetyki i OZE**, a także logistyki i turystyki. Podstawą tych działań jest aktywna polityka rynku pracy, w którą wpisuje się również proponowana **gwarancja zatrudnienia**.

Należy zauważyć, że **wszystkie TPST wyznaczają kierunek zmierzający ku ekonomii społecznej**, zwiększający partycypację obywatelską (w tym poczucie wspólnej odpowiedzialności) i uwzględniający konieczność regeneracji środowiska naturalnego. TPST dostrzegają istotność adaptacji do zmian klimatu oraz pozytywnych skutków ekonomicznych, społecznych i zdrowotnych idących z rekultywacji obszarów pogórniczych. **Ryzyko wykluczenia społecznego** jest istotnym zagrożeniem, urzędy marszałkowskie planują więc jego monitorowanie i przeciwdziałanie mu. Założenia Terytorialnych Planów Sprawiedliwej Transformacji wyraźnie wskazują na **konieczność tworzenia i rozwijania przedsiębiorstw społecznych, takich jak spółdzielnie**.

Powyższe działania są na tyle kompleksowe, że trudno wyobrazić sobie jak je konsekwentnie wdrażać, kto powinien to robić i jakie będą rezultaty w długim terminie (drugi horyzont czasowy). Dlatego wskazane jest wyciągnięcie wniosków z udanych transformacji ze świata i przeprowadzenie zbliżonych zmian, dostosowanych odpowiednio do kontekstu i specyfiki polskich regionów węglowych. Taki model nazywamy właśnie **spółdzielczą transformacją**, w oparciu o model Spółdzielczego Planu Odbudowy⁴⁹. Składa się on z 6 etapów.

1 Przygotowanie założeń biznesowych nowych spółdzielni

Podstawą do rozpoczęcia transformacji jest dopasowanie jej do lokalnego kontekstu i przygotowanie propozycji do konsultacji. Wymaga to przygotowania prostego biznesplanu z założeniami co do liczby zatrudnionych i prac do zrealizowania. Warto podkreślić, że każda spółdzielnia powinna być aktywna w regionie powyżej gminy, a więc może być zakładana przez dużo większe porozumienie np. kilkunastu gmin i innych podmiotów.

Trendy gospodarcze wskazują jasno, że docelowe spółdzielnie będą miksem poniższych:

- **spółdzielnia energetyczna** – zaspokajająca lokalną społeczność i firmy w tani, bezpieczny prąd ze źródeł OZE, zatrudniająca inżynierów i energetyków (byłych pracowników branży węglowej);
- **spółdzielnia cyfrowa** – operująca aplikacjami, narzędziami dla lokalnego biznesu i oferująca szkolenia z cyfryzacji (platformy jako miejska „infrastruktura cyfrowa” z opłatami), zatrudniająca pracowników administracyjnych, czy osoby chętne do przekwalifikowania się do marketingu cyfrowego, IT;
- **spółdzielnia termomodernizacji** – wykonująca prace remontowo-budowlane przede wszystkim w zakresie docieplenia budynków i w konsekwencji zmniejszenia wydatków na ogrzewanie, zatrudniająca pracowników budowlanych, fachowców;
- **spółdzielnia rekultywacji terenu** – mająca na celu przeprowadzenie rekultywacji terenów przemysłowych,

jak również prowadzenie prac adaptacyjnych do zmian klimatu (m.in. odbudowa zasobów wodnych), zatrudniająca operatorów sprzętu ciężkiego (potencjalnie byłych górników), inżynierów terenu;

- **spółdzielnia fachowców i freelancerów** – zrzeszająca rozdrobnionych, indywidualnych specjalistów prac naprawczych, montażu, pracy dorywczej i zleceńowej, umożliwiając im stabilność zatrudnienia;
- **spółdzielnia opiekuńcza** – umożliwiająca zwiększenie dostępności usług opiekuńczych, w tym opieki nad osobami starszymi, dziećmi, osobami z niepełnosprawnością, rehabilitacji, zatrudniająca przede wszystkim osoby przekwalifikowane do pracy opiekuńczej.



Źródło: x, Unsplash



Źródło: x, Unsplash

2 Konsultacje społeczne i program edukacyjno-informacyjny na temat proponowanych spółdzielni

W drugim kroku samorząd ogłasza publicznie swoją propozycję do konsultacji. Następnie organizuje spotkanie zainteresowanych – pracowników, szczególnie z branży węglowej i okotowęgłowej i ich przedstawicieli związkowych, ale również lokalnych przedsiębiorców i działaczy społecznych. Spółdzielnie mogą być założone nie tylko przez współpracujące gminy, ale też przez spółki komunalne, NGO czy firmy, dzięki temu tworząc wspólny większy i bardziej stabilny podmiot.

Konsultacje to dobry moment, by dowiedzieć się: 1) które spółdzielnie są najbardziej potrzebne społeczności, oraz 2) czy są podmioty chcące się oddolnie zaangażować w sprawiedliwą transformację w tym modelu. Dla firm spółdzielnie energetyczne to np. szansa na znacząco niższe ceny prądu; z kolei spółdzielnie cyfrowe to ogromne wsparcie dla MŚP i NGO, które często nie mają środków na cyfryzację. Model spółdzielczej transformacji opiera się właśnie o szukanie takich synergii. Wyniki konsultacji razem z propozycją są ogłaszane mieszkańcom i mieszkańkom przez kampanię edukacyjno-informacyjną. Może to obejmować proste ulotki, publikacje w mediach społecznościowych, stoiska informacyjne w miejscach i obiektach publicznych (jak biblioteki, place, targowiska).



Zródło: Brands&People, Unsplash

3 Rejestracja spółdzielni i składanie wniosków do Mechanizmu Sprawiedliwej Transformacji (i innych programów)

Na bazie wstępnych biznesplanów oraz wyników konsultacji społecznych powstaje finalna propozycja utworzenia spółdzielni. Samorząd przygotowuje (wraz z potencjalnymi partnerami) dokumenty rejestracyjne i zakłada podmioty. Spółdzielnie miejskie składają wnioski do Mechanizmu Sprawiedliwej Transformacji na finansowanie zaplanowanych działań o charakterze społecznym i publicznym, np.:

- **budowę mocy OZE i modernizację sieci niskiego napięcia;**
- **podnoszenie kompetencji cyfrowych (innowacja jako usługa publiczna);**
- **docieplanie budynków (zwiększanie efektywności energetycznej);**
- **rekultywacja terenów przemysłowych;**
- **naprawa i przedłużanie życia sprzętu;**
- **opieka nad osobami starszymi i dziećmi (w okresie transformacyjnym).**

Zadania te powinny zostać rozpisane z uwzględnieniem przekwalifikowywania i szkolenia przyszłych pracowników. **Rekomendujemy pozyskanie środków unijnych (i krajowych) na 3-4-letnie pilotaże**, a następnie zgłaszanie dalszego zapotrzebowania i stopniową dywersyfikację przychodów⁵⁰.

4 Zaoferowanie gwarancji zatrudnienia pracownikom w regionie

Celem sprawiedliwej transformacji nie jest optymalizacja kosztowa, ale zapewnienie wysokiej jakości pracy dla każdego i każdej. Osoby pracujące w branży węglowej i okotowęgłowej powinny otrzymać bezpośrednio informacje o możliwości przejścia w trybie natychmiastowym do spółdzielni, w której zostaną przekwalifikowane do nowej, zbliżonej roli zawodowej. Ta możliwość nie może być ograniczona do jednej branży (zakaz dyskryminacji), jednak **konieczna jest proaktywna postawa aby docierać np. ulotkami czy wizytami w zakładzie pracy z ofertą gwarancji zatrudnienia.**

Warunki gwarancji zatrudnienia muszą zostać powiązane z lokalnym średnim wynagrodzeniem oraz w relacji do poprzedniej pensji, aby spadek zarobków był zminimalizowany. Spółdzielnie zapewniają godne warunki zatrudnienia: umowy o pracę oraz możliwość wykupu udziałów (punkt 6).

5 Rozpoczęcie operacji spółdzielni

Wraz z uruchomieniem finansowania i przyływem nowych pracowników spółdzielnie rozpoczynają operacje. Spółdzielcy (samorządy wraz z ewentualnymi partnerami) wybierają organy takie jak zarząd i rada nadzorcza, których rolą jest dbanie o interes społeczny przy kalibrowaniu modelu biznesowego organizacji.

Pierwsze ok. 4-7 lat powinno opierać się przede wszystkim o środki publiczne – unijne lub krajowe – i realizację misji sprawiedliwej transformacji. Dopiero po tym okresie następuje stopniowe przejście do horyzontu drugiego (długofalowego).

6 Wyjście społecznościowe – finansowa i decyzyjna partycypacja obywateli

Tak jak w wielu opisanych historiach udanej transformacji, sukces w długim terminie zależy od powszechnej partycypacji finansowej i decyzyjnej lokalnych mieszkańców i mieszkanki. Dlatego pod koniec okresu inicjującego spółdzielnie powinny przygotować się do wyjścia społecznościowego (*exit to community*) – czyli **otworzenia członkostwa w spółdzielni dla chętnych**. Właściwy organ może zdecydować, że przyjmuje jedynie osoby pracujące w spółdzielni, lub jedynie mieszkańców zaangażowanych w projekt gmin, lub przy ograniczeniu finansowym (maksymalna możliwa inwestycja).

Nowe walne zgromadzenie spółdzielni odbywa się już w **dużo większym, rozproszonym gronie, które stopniowo przejmuje ciężar decyzyjny z samorządu**. Pozyskane na fundusz udziałowy środki mogą zostać **zainwestowane w celu rozwoju i dywersyfikacji przychodów spółdzielni**. W drugim horyzoncie spółdzielnie stają się gwarantem dobrej jakości miejsc pracy i lokalnie zakorzonego rozwoju.

Studium przypadku: Wielkopolska Wschodnia

Podobne programy już teraz służą dekarbonizacji regionu. W Kazimierzu Biskupim i Rychwale spółka węglowa ZE PAK dofinansowuje miejsca pracy dla odpowiednio 5 i 3 pracowników w lokalnych spółkach komunalnych, przy zapewnieniu ze strony gmin, że po 9 miesiącach inwestycji gmina utrzyma miejsca pracy kolejne 24 miesiące. ZE PAK prowadzi również centrum szkoleniowe OZE, dzięki któremu 19 osób zostało przekwalifikowanych do pracy w energetyce odnawialnej. Jak podkreślali nasi rozmówcy, skuteczność programów zależy w większości od indywidualnej komunikacji z lokalnymi mieszkańcami.

Województwo śląskie	Subregion wałbrzyski	Województwo tódzkie	Małopolska zachodnia	Wielkopolska wschodnia	Lubelskie
Utrata miejsc pracy w górnictwie i branżach okołogórnicznych					
„do roku 2030 (...) konieczne będzie zapewnienie prawie 20 tys. nowych miejsc pracy” „w latach 2030-2049 skala likwidacji miejsc pracy będzie znacznie wyższa ok. 145 tys. osób”	„Likwidacja DZW w połączeniu z upadłością wielu innych państwowych przedsiębiorstw (...) spowodowała w tym podregionie utratę 65 tys. miejsc pracy”	„obniżenie poziomu zatrudnienia w 2030 r. do 4262 etatów (spadek o 3253 etatów)” „liczba pracowników spółek zależnych wymagających przekwalifikowania to ok. 4,7 tys.”	„likwidacja ok. 7,5 tys. miejsc pracy w górnictwie” „likwidacja lub zagrożenie likwidacją kolejnych 8,7-10,1 tys. (...) w sektorze okołogórnicznym” „kontynuacji negatywnych trendów demograficznych, w tym migracyjnych”	„ok. 2,2 tys. pracowników Grupy ZE PAK będzie wymagało wsparcia w zakresie zmian miejsc pracy” „zmniejszenie się liczby potencjalnych miejsc pracy w przemyśle wysoko emisyjnym”	„do 2030 r. liczba miejsc pracy w LWB (...) zmniejszy się o 23,3%” „spadek zatrudnienia o ponad 1,7 tys. osób” „Do 2040 r. natomiast redukcje będą głębsze i mogą wynieść 49% i dotknąć 3,6 tys. osób”
Tworzenie nowych miejsc pracy					
„stworzenie z wyprzedzeniem kompleksowej oferty dla pracowników” „wsparcie tworzenia i rozwoju przedsiębiorstw (...) które utworzą nowe miejsca pracy i zaoferują je górnikom oraz pracownikom zakładów górniczych i branż powiązanych”	„utworzenie w sektorach zielonych lub neutralnych klimatycznie gospodarki ok. 7 tys. dodatkowych miejsc pracy do 2030 roku oraz 37 tys. miejsc pracy do 2050 roku” „tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy w region dotkniętym transformacją”	„stworzenie nowych atrakcyjnych miejsc pracy” „Nowe miejsca pracy związane będą m.in. z rozwojem przemysłów i usług z zakresu OZE, a także rozwojem budownictwa pasywnego oraz logistyki”	„nieaktywne dotychczas tereny i obiekty uzyskają nowe funkcje użytkowe, powstaną w nich nowe miejsca pracy, pojawią się obiekty atrakcyjne społecznie, rekreacyjnie, turystycznie i ekologicznie”	„istotne będzie tworzenie nowych miejsc pracy, aktywizacja zawodowa osób dotkniętych skutkami transformacji, w tym osób z sektora wydobywczo-energetycznego oraz osób młodych wchodzących na rynek pracy”	„inwestycje w MŚP mające na celu tworzenie nowych miejsc pracy” „dotacje na tworzenie nowych, generujących miejsca pracy przedsiębiorstw, w tym specjalizujących się w zielonych technologiach”
Ekonomia społeczna, rozwój spółdzielczości i partycypacja					
„wsparcie spółdzielni energetycznych” „działania w zakresie rynku pracy na rzecz (...) rozwoju ekonomii społecznej” „budowanie konsensusu społecznego dla prowadzenia działań transformacyjnych”	„Realizowane będą przedsięwzięcia obywatelskie, w obszarach ekonomii społecznej” „rozwój spółdzielni energetycznych” „wykorzystanie potencjału podmiotów ekonomii społecznej w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu”	„działania wspierające powstawanie nowych (...) przedsiębiorstw społecznych” „tworzenie klastrów energii i spółdzielni energetycznych” „udział przedstawicieli (...) organizacji związków zawodowych, partnerów społecznych, gospodarczych, NGO”	„działania na rzecz zachowania więzi społecznych i lokalnej tożsamości kulturowej” „system małych grantów prowadzących do tworzenia nowych miejsc pracy dla mikro, małych i średnich firm, w tym społecznych i komunalnych”	„konieczna jest jednoczesna poprawa sytuacji społecznej mieszkańców WW” „wsparcie OZE w zakresie rozwoju energetyki obywatelskiej, w tym projekty parasolowe JST”	„wsparcie powstawania kooperatyw rolniczo-energetycznych i spożywczych” „Na potrzebę objaśniania procesu transformacji, budowania poczucia odpowiedzialności za środowisko (...) odpowiadać będą inicjatywy i programy informacyjno-edukacyjne”

Podnoszenie kompetencji i przekwalifikowanie do zielonej i cyfrowej gospodarki				
„Rozwój nowych kompetencji związanych z koniecznością dostosowania zatrudnionych w branży” „wspieranie dywersyfikacji działalności firm (...) w tym cyfryzacja i automatyzacja gospodarki”	„programy podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników, w tym w związku z rozwojem rynku modernizacji energetycznej, GOZ, technologii cyfrowych”	„Najbardziej pożądane będą kwalifikacje związane m.in. z rozwojem nowoczesnej energetyki (w tym OZE)” „nowe umiejętności i związane m.in. z rozwojem przemysłu 4.0 i GOZ oraz kompetencje cyfrowe”	„nowe specjalizacje (...) związane z zarządzaniem zasobami w warunkach zmiany klimatycznej, w zawodach związanych z nowymi technologiami energetycznymi (w tym OZE) i cyfrowymi, GOZ, bioróżnorodnością i usługami ekosystemowymi”	„podnoszenie i zmiana kwalifikacji pracowników, w tym w związku z dywersyfikacją działalności przedsiębiorstw, wdrażaniem zielonych technologii (w tym GOZ) oraz cyfryzacją”
Regeneracja środowiska i rozwój usług publicznych				
„należy również ukierunkować wsparcie na poprawę jakości środowiska, rozwój usług publicznych, poprawę atrakcyjności inwestycyjnej i jakości przestrzeni miejskich”	„wykonanie prac o charakterze adaptacji i mitygacji do zmian klimatu” „rekultywacji zdegradowanych terenów przemysłowych i przywracania ich społeczeństwu na cele działalności gospodarczej lub jako tereny rekreacyjno-sportowe” „podniesienie jakości i dostępności usług publicznych i społecznych”	„inwestycje w rekultywację terenów przemysłowych (w tym powydobywczych), w tym ich regeneracja, renaturalizacja, dekontaminacja, remediacja” „odbudowie zasobów wodnych i zmniejszeniu skutków suszy” „zagospodarowanie terenów zdegradowanych dla rozwoju zielonej infrastruktury, w tym zwiększenie lesistości”	„nadanie terenom i obiektom przemysłowym i pogórnym nowym funkcji (...) z zachowaniem wysokich standardów środowiskowych” „remediacja, renaturyzacja i rekultywacja terenów poprzemysłowych” „kompleksowe działania na rzecz rozwiązywania problemów z dostępem do wody pitnej i podtopieniami”	„rekultywacja, renaturalizacja, remediacja, dekontaminacja i zagospodarowanie terenów pogórnictwa (w tym infrastruktury i odpadów) oraz obszarów dotkniętych skutkami działalności wydobywczej, w szczególności cennych pod względem przyrodniczym (m.in. torfowisk), poprzez przywracanie bioróżnorodności”

Tabela 2. Wybrane cytaty z TPST uzasadniające model spółdzielczej transformacji

Naturalny sojusz: górnicza kultura i etos spółdzielczy

Wydobycie węgla i wytwarzanie energii to nie tylko produkt krajowy brutto (PKB) i stabilna lokalna gospodarka. Górnictwo to przecież także tradycja i kultura pracy. To koncerty i biesiady Barbórkowe, to przekazywany z pokolenia na pokolenie etos, to braterskie i siostrzeńskie więzi w brygadach. Dobre miejsca pracy w górnictwie nie pojawiły się same, ale zostały wywalczone i obronione nie raz przez związki zawodowe, spajające pracowników i broniące interesów klasy pracowniczej.

Nic więc dziwnego, że likwidacja miejsc pracy jest postrzegana jako potencjalna tragedia – nie tylko dla PKB i gospodarki, ale dla więzi społecznych, relacji i godnej pracy. Czy nowe miejsca pracy będą również dobrze płatne, z poszanowaniem dla BHP, gwarantujące pracownikom głos i możliwości współpracy? Takie pytania są uzasadnione, a historia transformacji gospodarczej w latach '90 słusznie budzi niepokój. Proponowany tutaj model spółdzielczej transformacji jest bezpośrednią odpowiedzią na te wątpliwości.

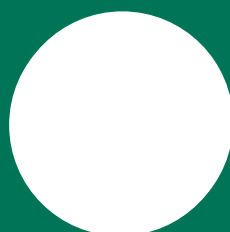
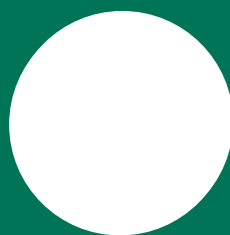
Górnicza kultura może przetrwać w świętach i symbolice nowych spółdzielni. Co jednak najważniejsze, ekonomia społeczna to przede wszystkim silny etos spółdzielczy. Jego podstawą są międzynarodowe Zasady Spółdzielcze oraz upodmiotowienie pracowników-spółdzielców, którzy mają równy głos w zarządzaniu przedsiębiorstwem niezależnie od swojego kapitału.

Spółdzielcza transformacja ma przebiegać tak, aby w drugim horyzoncie czasowym kierownictwo spółdzielni rozwojowych trafiło w ręce samych zainteresowanych – byłych górników i energetyków, którzy zdecydowali się kontynuować najlepsze tradycje polskiej spółdzielczości, zachowując swoją tożsamość.





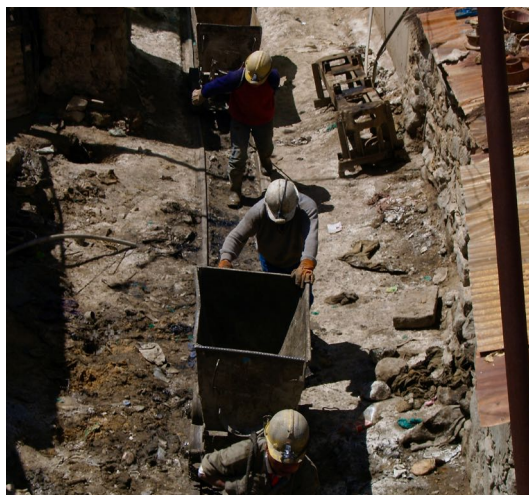
**Ilu potrzeba miejsc pracy
i ile to będzie kosztować?**



4 Ilu potrzeba miejsc pracy i ile to będzie kosztować?

Rynek pracy polskich regionów górnictwa

Wydobycie węgla wykorzystywanego do celów energetycznych⁵¹ w Polsce ma miejsce w 7 z 16 województw. Wy różnić można sześć znaczących ośrodków wydobywania tego surowca: po trzy dla węgla kamiennego i brunatnego. Węgiel kamienny wydobywany jest w kluczowym dla kraju **ośrodku śląskim**, który rozciąga się od Bytomia (na północy województwa) i powiatu bielskiego (na południu) oraz od powiatu wodzisławskiego (na zachodzie) do Jaworzna (na wschodzie). Węgiel kamienny pozyskiwany jest także w **Małopolsce** (przylegające do ośrodka śląskiego powiaty ziemskie oświęcimski i chrzanowski) oraz **Lubelskiem** (powiat ziemski łęczyński). Węgiel brunatny pozyskiwany jest zaś w ośrodkach w **Wielkopolsce** – w powiecie konińskim, w **Dolnośląskiem** – w powiecie ziemskim zgorzeleckim, oraz **Łódzkiem** – w powiecie ziemskim bełchatowskim.



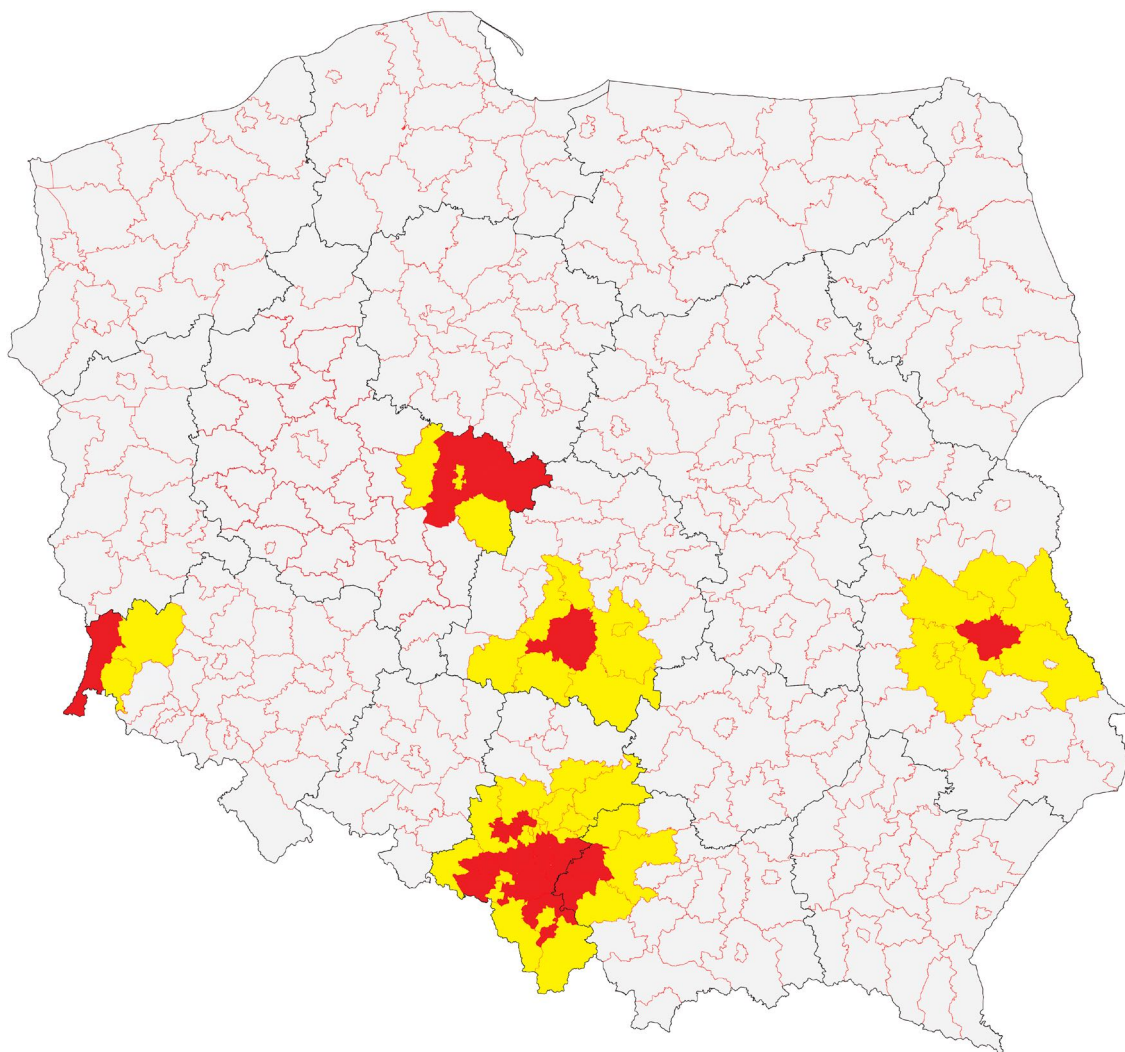
Zródło: Peter Burdon, Unsplash

Wspomniana transformacja dotknie bezpośrednio nie tylko powiatów, w których znajdują się wyłączane kopalnie, a także elektrownie opalane węglem brunatnym oraz opalane węglem kamiennym, ściśle powiązane z wygaszanymi kopalniami węgla kamiennego. Będzie miała zauważalny wpływ także na większość powiatów okalających. Wynika to z faktu, że orientacyjnie blisko połowa pracowników kopalń dojeżdża do pracy z sąsiednich powiatów⁵⁴.

Aby więc właściwie ocenić skalę oddziaływania takiej transformacji oraz potencjalne potrzeby interwencji administracji **dla złagodzenia jej skutków ekonomicznych i społecznych, należy brać pod uwagę nie tylko obszar 17 powiatów, na których prowadzi się wydobywanie węgla kamiennego, i 3, w których pozyskiwany jest węgiel brunatny, ale także w 42 powiatach, w których także mieszkają pracownicy kopalń i elektrowni.**

Skala zatrudnienia w górnictwie węglowym

W górnictwie węglowym pracuje ok. 100 tys. osób. Ze względu na różnice metodologiczne, bazując na danych GUS we wrześniu 2021 roku, można było mówić o 77 885 pracownikach (tak podaje np. strona polskirynekwegla.pl), choć dane gromadzone z przedsiębiorstw zajmujących się wydobywaniem tego surowca pokazują większe wartości⁵⁵. Analiza „EU Coal Regions: Opportunities and Challenges Ahead”⁵⁶ opracowana na zlecenie



Rysunek 2. Mapa powiatów zależnych od pracy w górnictwie

Na czerwono zaznaczono powiaty, w których prowadzone jest wydobycie węgla energetycznego kamiennego i brunatnego, a na żółto – powiaty sąsiednie, z których z których pracownicy dojeżdżają do pracy do kopalń lub elektrowni, w których zatrudnienie będzie redukowane na skutek transformacji energetycznej.

Komisji Europejskiej, oszacowano **zatrudnienie w górnictwie węglowym w Polsce w 2017 roku na poziomie 99,5 tys.**, z czego 90 tys. (90%) przypadało na węgiel kamienny. Zwraca jednak uwagę, że w przypadku górnictwa węgla **należy brać pod uwagę także ok. 4,6 tys. pracowników przedsiębiorstw energetycznych** spalających ten surowiec – z powodów praktycznych węgla brunatnego nie przewozi się na większe odległości. **Natomiast pamiętać należy zatrudnionych w wydobyciu węgla koksowego, potrzebnego w hutnictwie.**

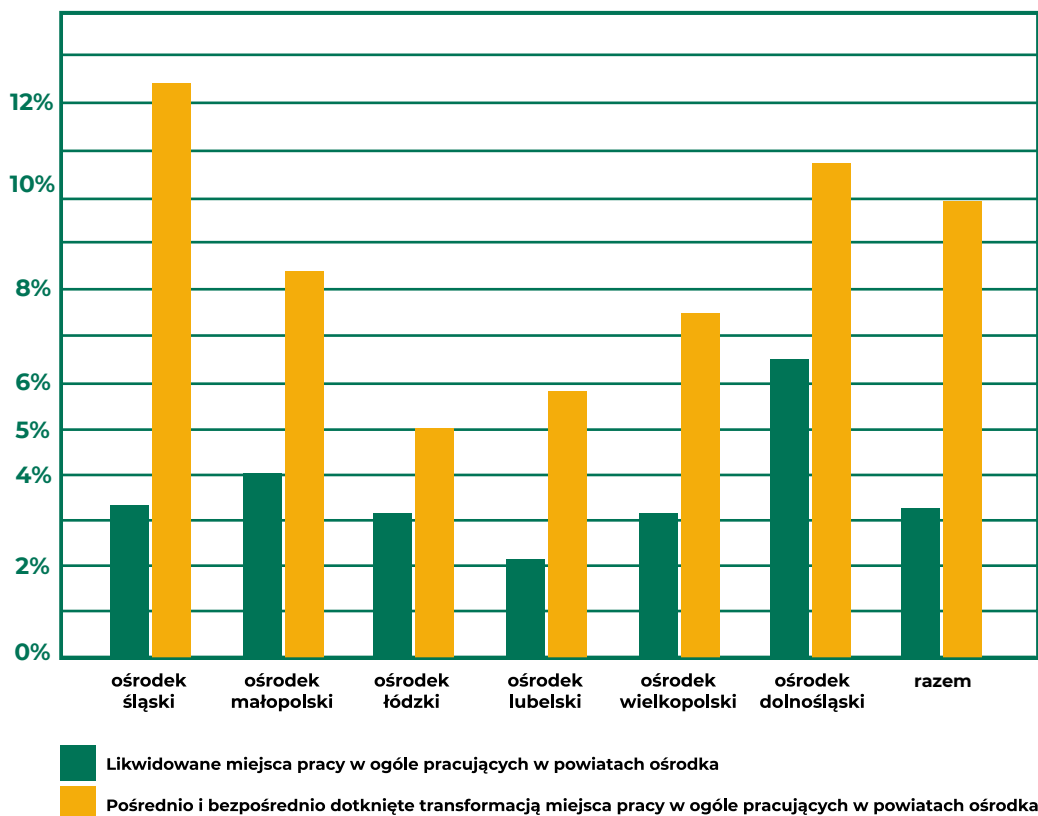
Sytuacja na rynku pracy w powiatach dotkniętych transformacją

Górnictwo węglowe jest regionalnie istotnym, choć nie kluczowym pracodawcą. We wskazanych wyżej ośrodkach wydobycia zatrudnienie w górnictwie węglowym (w przypadku węgla brunatnego – wliczając energetykę) w 2017 roku odpowiadało za od 2,2% (ośrodek małopolski) do 8,0% (ośrodek śląski) podaży miejsc pracy, a ze względu na redukcje zatrudnienia, realizowane w części kopalń i elektrowni, te odsetki aktualnie są jeszcze niższe.

Dla porównania: w województwie śląskim, którego 32 z 36 powiatów, czyli blisko 80% powierzchni, ludności i rynku pracy należy do wspomnianego ośrodka węglowego, w 2017 roku 5,9% pracowników zatrudniał sektor rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa, 6,1% – budownictwa, a cała aktywność sektora przemysłowego (w tym górnictwo) – 28,7%.



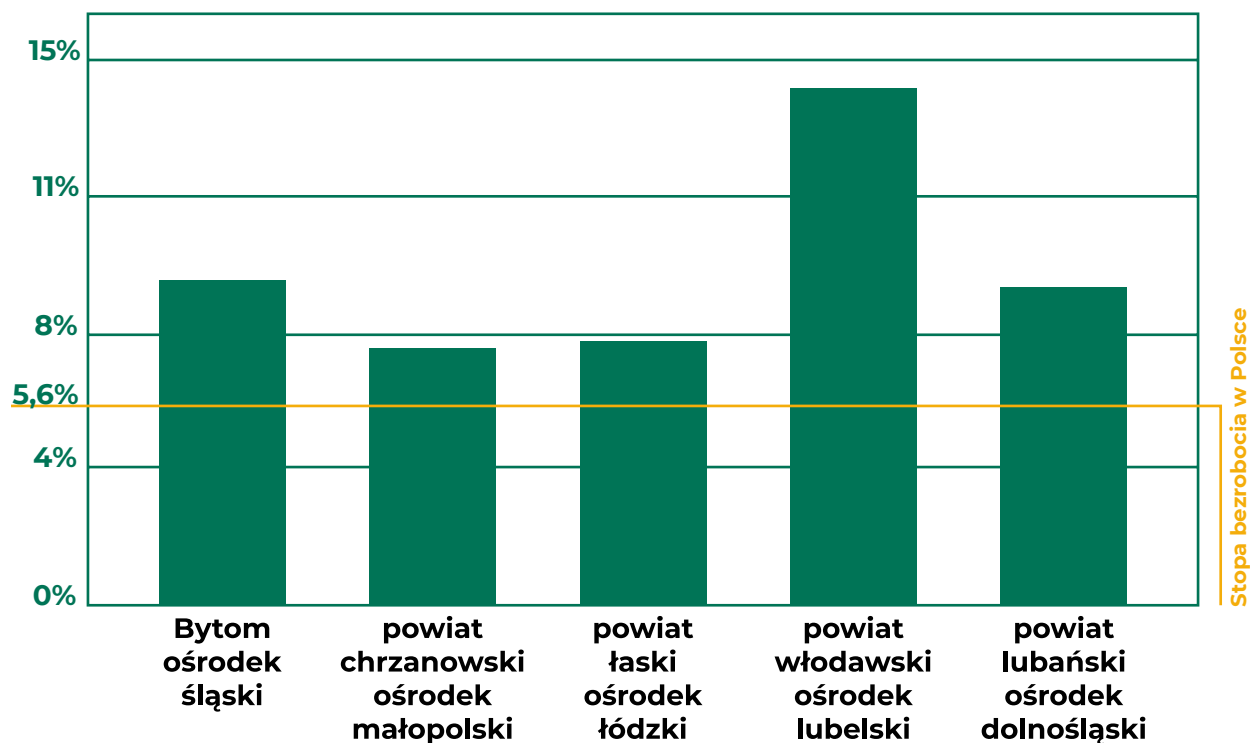
Źródło: Yehor Tulinov, Unsplash



Wykres 1. Udział górnictwa w rynku pracy

Żaden scenariusz transformacji nie zakłada zamknięcia kopalń i elektrowni z dnia na dzień. Pomijając kwestie techniczne i ekonomiczne, taki pomysł spotkałby się z ogromnym oporem społecznym. I nic dziwnego – przyjmując, że każdy zwolniony trafiłby do urzędu pracy, liczba zarejestrowanych bezrobotnych zwiększyłaby się o 22% w ośrodku lubelskim, o 38% w wielkopolskim, o 40% w łódzkim, o 47% w małopolskim, o 54% w śląskim i o 80% w dolnośląskim, a dla wszystkich 62 powiatów skok liczby bezrobotnych wyniósłby 46%. Warto jednak podkreślić, że rynki pracy 62 wspomnianych powiatów są bardzo różne. We wrześniu 2021 roku stopę bezrobocia poniżej wskaźnika dla całego kraju (5,6%) występowała w 33 powiatach sześciu ośrodków, w tym w 11 była niższa niż 4% – a rekordzistami były śląskie powiaty Katowice (1,8%),

bieruńsko-lędziński (2,3%) oraz Tychy ex aequo z wielkopolskim powiatem kolskim (po 2,6%). Z drugiej strony ponad 8-procentowe bezrobocie występowało w 6 powiatach, a najwyższe było w powiatach Lubelskiego: lubartowskim (10,5%), chełmskim (10,8%) i włodawskim (14,3%). Oznacza to, że **społeczny koszt i ryzyko likwidacji miejsc pracy dla 1000 mieszkańców w Katowicach górników mogą być mniejsze niż likwidacja 100 górniczych miejsc pracy zajmowanych przez mieszkańców powiatu włodawskiego**. Tym bardziej, że zwalniani będą ludzie z zakładów pracy o różnych wiekowych strukturach zatrudnienia (możliwość przejścia na emeryturę zamiast bezrobocia), a przyszłe zapotrzebowanie na pracowników na poszczególnych rynkach pracy będą bardzo zróżnicowane geograficznie.



Wykres 2. Powiaty o najwyższej stopie bezrobocia w regionach transformacji

Załącznik 2. Górnictwo na tle rynku pracy -> str. 068

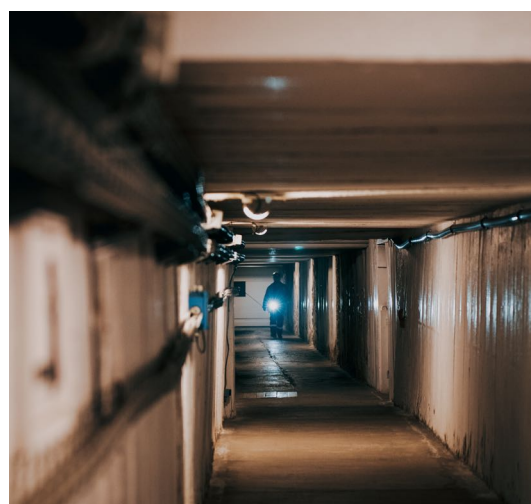
Jaka część tracących pracę w górnictwie węglowym będzie potrzebowała wsparcia?

Społeczny koszt wyłączenia kopalń zależy nie tylko od konkretnego powiatu, ale i od tempa prowadzonej transformacji. Najwolniejsze polegałoby na zaprzestaniu przyjmowania nowych pracowników i redukowaniu wydobycia wraz z przechodzeniem pracowników na emeryturę lub niewymuszoną zmianą zawodu przez zatrudnionych w górnictwie węglowym i energetyce. **Proces naturalnego wygaszenia rozciągnąłby się na ponad cztery dekadę** (najmłodsi zatrudnieni w ośrodkach wydobycia mają ok. 20 lat – a wielu nie nabędzie praw emerytalnych przed 65. rokiem życia), jest zatem całkowicie nierealny. W niniejszym opracowaniu przyjęty został termin wygaszenia kopalń węgla energetycznego i ściśle związanych z nimi elektrowni do 2035 roku. W praktyce jednak pracodawcy w części ośrodków już teraz realizują strategie redukcji zatrudnienia i ograniczania aktywności. Dlatego program ograniczenia społecznych kosztów bezrobocia strukturalnego powinien być wdrażany jak najszybciej.

Aneks metodologiczny poniższego modelu spółdzielczej transformacji jest dostępny jako załącznik 3. -> str. 072



Źródło: Stephen Philpott, Unsplash



Źródło: Miłosz Roman, Unsplash

Ośrodek śląski

Po dekadach restrukturyzacji, łączenia i wygaszania kopalń, w województwie śląskim działa 9 zakładów wydobywczych pozyskujących kamienny węgiel energetyczny: Ruda, Bolesław Śmiały, Sośnica, Piast-Ziemowit, Staszic-Wujek, Bobrek-Piekary, Mysłowice-Wesoła, ROW i Sobieski. Należą one do Polskiej Grupy Górniczej, z wyjątkiem kopalni Bobrek-Piekary (własność GK Węglokoks) i Sobieski (Tauron). Łączne zatrudnienie w tych zakładach podane jest w śląskim projekcie Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji: to 40 663 osoby. Dodatkowo na obszarze województwa wydobywanie węgla prowadzą także trzy kopalnie prywatne: Zakład Górniczy Siltech, Zakład Górniczy Eko-Plus i Przedsiębiorstwo Górnicze Silesia, zatrudniające łącznie 2 216 osób. Według TPST wygaszenie wydobywania powinno wiązać się z całkowitym wyłączeniem Elektrowni Łaziska, radykalnym ograniczeniem aktywności Elektrowni Jaworzno oraz niewielką redukcją aktywności w elektrowniach Łagisza i Rybnik (trzy pierwsze należą do Taurona, a ostatnia do PGE). Wynika to z wyeksploatowania bloków oraz faktu, że elektrownie zasilają w energię zamykane kopalnie.

W efekcie tych zmian w energetyce pracę stracić ma 848 osób. Łącznie oznacza to, że transformacja musi objąć nie mniej niż 43 727 pracowników, z których 4,8 tys. uwzględnionych jest w analizie ośrodka małopolskiego. **Oznacza to, że na terenie Śląska związane z transformacją energetyczną zwolnienia mają bezpośrednio dotknąć 38 927 ludzi.**

Liczba ta jest istotnie niższa od większości szacunków dotyczących pracujących górników np. pochodzących z GUS. Przyczyną jest to, że wielu pracowników związanych z kopalniami pracuje w spółkach zewnętrznych – należących do tych samych właścicieli, co kopalnie, ale też innych (outsourcing usług), w różnym stopniu zależnych od górniczych zleceń. Część takich pracowników wykonuje bardzo wyspecjalizowane usługi pod ziemią, inni obsługują bieżące potrzeby zaplecza kopalnianego czy administracji. TPST podaje szacunki dotyczące utraty miejsc pracy w tzw. przedsiębiorstwach okołogórniczych na skutek wygaszania wydobywania: byłoby ich ok. 120 tys.

Niedostępne są opracowania, prezentujące dokładne geograficzne rozlokowanie tych okołogórniczych miejsc pracy. Z pewnością pewna część firm okołogórniczych przetrwa transformację – gdyż nie muszą się obawiać o nowe zlecenia (np. jeśli prowadzą usługi zabezpieczanie wygaszonych kopalń lub rekultywacji terenów pokopalnianych), znajdując nowych klientów, albo modyfikując profil działalności. Dlatego poniższe kalkulacje będą skupiać się na tych, których liczba znana jest dość precyzyjnie i którym można próbować przypisać miejsce zamieszkania.

Największą liczbę pracowników ośrodka śląskiego przypisano⁵⁷ powiatom ziemskim mikołowskiemu (2,6 tys.) i rybnickiemu (2 tys.) oraz powiatom grodzkim Katowice (3,6 tys.), Jaworzno (2,3 tys.) i Ruda Śląska (2,0 tys.). Do ośrodka można zaliczyć aż 32 powiaty, w których przy założeniu całkowitego wygaszenia wydobywania do 2035 roku, od roku 2022 corocznie transformacja dotykałaby ok. 2 781 pracowników rocznie.

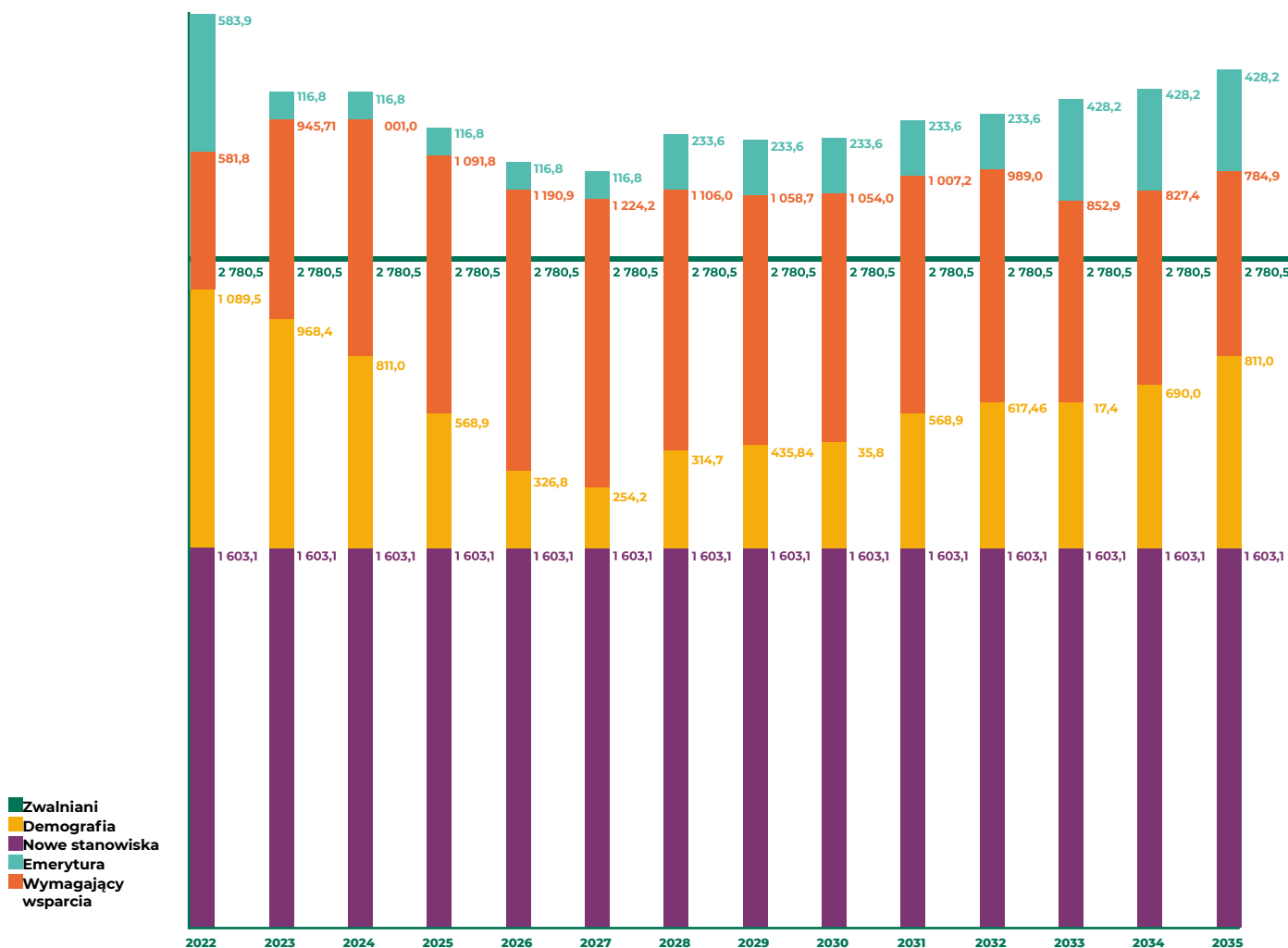


Źródło: Kris Duda



Źródło: Kris Duda

Liczba miejsc pracy ośrodka śląskiego likwidowanych na skutek transformacji oraz liczba osób, jakie będą wymagały wsparcia w celu uniknięcia wzrostu bezrobocia



OPIS KOLUMN: Demografia - zwalniani, którzy będą mogli znaleźć pracę za sprawą wakatów powstających na skutek rosnącego deficytu podaży pracowników; Nowe stanowiska - zwalniani, którzy znajdą zatrudnienie dzięki kreacji nowych miejsc pracy; Emerytura: zwalniani, którzy osiągną prawo do emerytury, a więc nie będą wymagali wspierania przy poszukiwaniu nowego zajęcia.

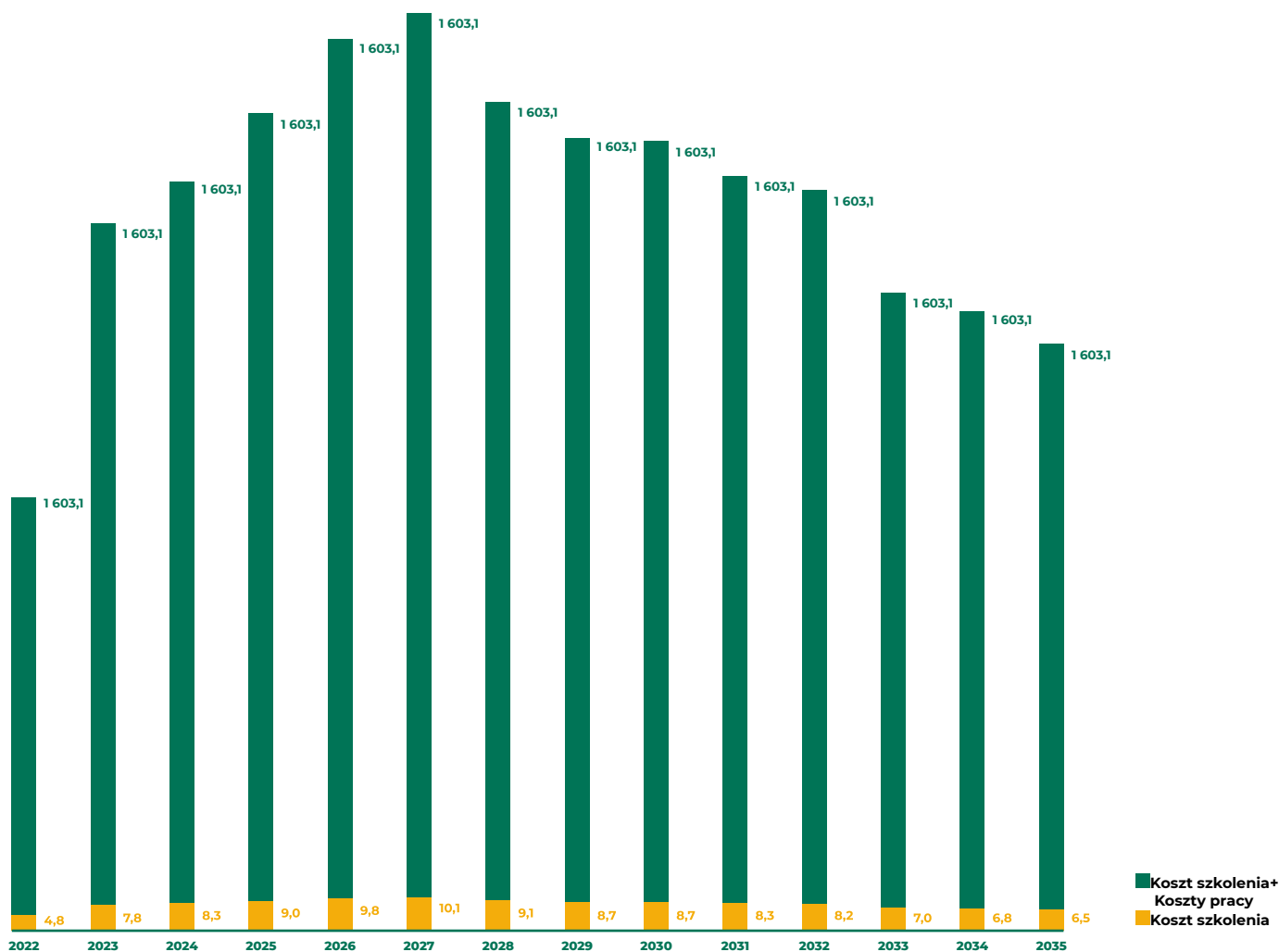
UWAGA: kolumny pokazujące dystrybucję zwalnianych pracowników nie muszą sumować się do ich liczby w danym roku. Popyt na pracowników występujący w lokalnej gospodarce oraz przechodzenie zwalnianych pracowników na emeryturę mogą w poszczególnych powiatach przekraczać liczbę zwalnianych osób.

Przez 14 lat transformacji przejście na emeryturę zakończy pracę 3 620 osób (9% wszystkich pracowników ośrodka). Rynek ma potencjał do wchłonięcia maksymalnie do 8 522 (22%) zwalnianych za sprawą demografii oraz do 22 443 (58%) zwalnianych za sprawą kreacji nowych miejsc pracy.

Największe wsparcie będzie potrzebne w powiecie mikołowskim, w którym aż 1 638 pracowników może wylądować w urzędzie pracy (62% górników zwolnionych w tym powiecie); a także w powiecie rybnickim (1 463, 75%); Jaworznie (1 462, 64%) i Mysłowicach (1 249, 66%). Bez wsparcia zaś powinni poradzić sobie zwalniani mieszkańcy powiatów ziemskich bielskiego,

cieszyńskiego, myszkowskiego, tarnogórskiego, zawierciańskiego, żywieckiego oraz Bielska Białej, Dąbrowy Górniczej, Gliwic, Katowic, Piekara Śląskich i Tychów, czyli 1/3 powiatów, z których składa się śląski ośrodek. **Łącznie, w zależności od roku, wsparcia gwarancję zatrudnienia w spółdzielniach byłych górników, wymagało będzie od 582 do 1 224 pracowników ośrodka (21-44% zwalnianych).** Przez cały 14-letni okres liczba pracowników, którzy nie znajdą dla siebie wartościowych miejsc pracy (i za wcześniej jest, by przeszli na emeryturę) sięgnie 13 716 i będzie to 35% tych, których dotknie transformacja.

Koszty przeszkolenia i zapewnienia finansowania dla 100% kosztów pracy dla wspieranych pracowników ośrodka śląskiego przez 36 miesięcy (w mln zł)



Uwaga: koszty pracy zostały podane jako rezerwa na trzy lata, jaką trzeba przyjąć dla każdego pracownika wymagającego wsparcia, a rezerwa ta została wpisana w roku, w jakim pracownik będzie zwalniany. W praktyce środki te mogą płynąć strumieniem równomiernie przez kolejne 36 miesięcy.

Kwota niezbędna dla sfinansowania zmiany zawodu oraz pokrycia pełnych kosztów pracy dla wspieranych w transformacji pracowników ośrodka śląskiego wahałaby się **od 132,6 mln zł do 280,8 mln zł rocznie**, a łącznie przez 14 lat sięgnęłaby 3 142,7 mln zł, z czego 4% stanowiłyby koszty szkoleń zawodowych i pozyskania nowych kwalifikacji, a 96% finansowanie trzyletniego okresu zatrudnienia. Środki te, wydane w przemyślny sposób na zmianę zawodu i zakładanie spółdzielni, **pozwołyby uniknąć zapaści ekonomicznej i społecznej w powiatach dotkniętych transformacją**. Warto podkreślić, że ich wydatkowanie trwałoby przez półtorej dekady i pomogłyby **rozwiązać problem potencjalnego wzrostu strukturalnego bezrobocia we wszystkich 32 powiatach ośrodka śląskiego**.

Przyjmując, że analogiczne programy wsparcia objęłyby wszystkich wymagających wsparcia w sześciu ośrodkach górniczych, to wydatki dla ośrodka śląskiego stanowiłyby 58% łącznych kosztów takiego systemowego rozwiązania (5,4 mld zł) i 19,6% polskiego udziału w Funduszu Sprawiedliwej Transformacji (3,5 mld euro).



Źródło: TAURON Wydobywanie

Ośrodek małopolski

Ośrodek małopolski to dwie kopalnie węgla kamiennego: Zakład Górniczy Brzeszcze (powiat oświęcimski) i Zakład Górniczy Janina (powiat chrzanowski), należące do koncernu Tauron. Ponadto, według projektu małopolskiego Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji:

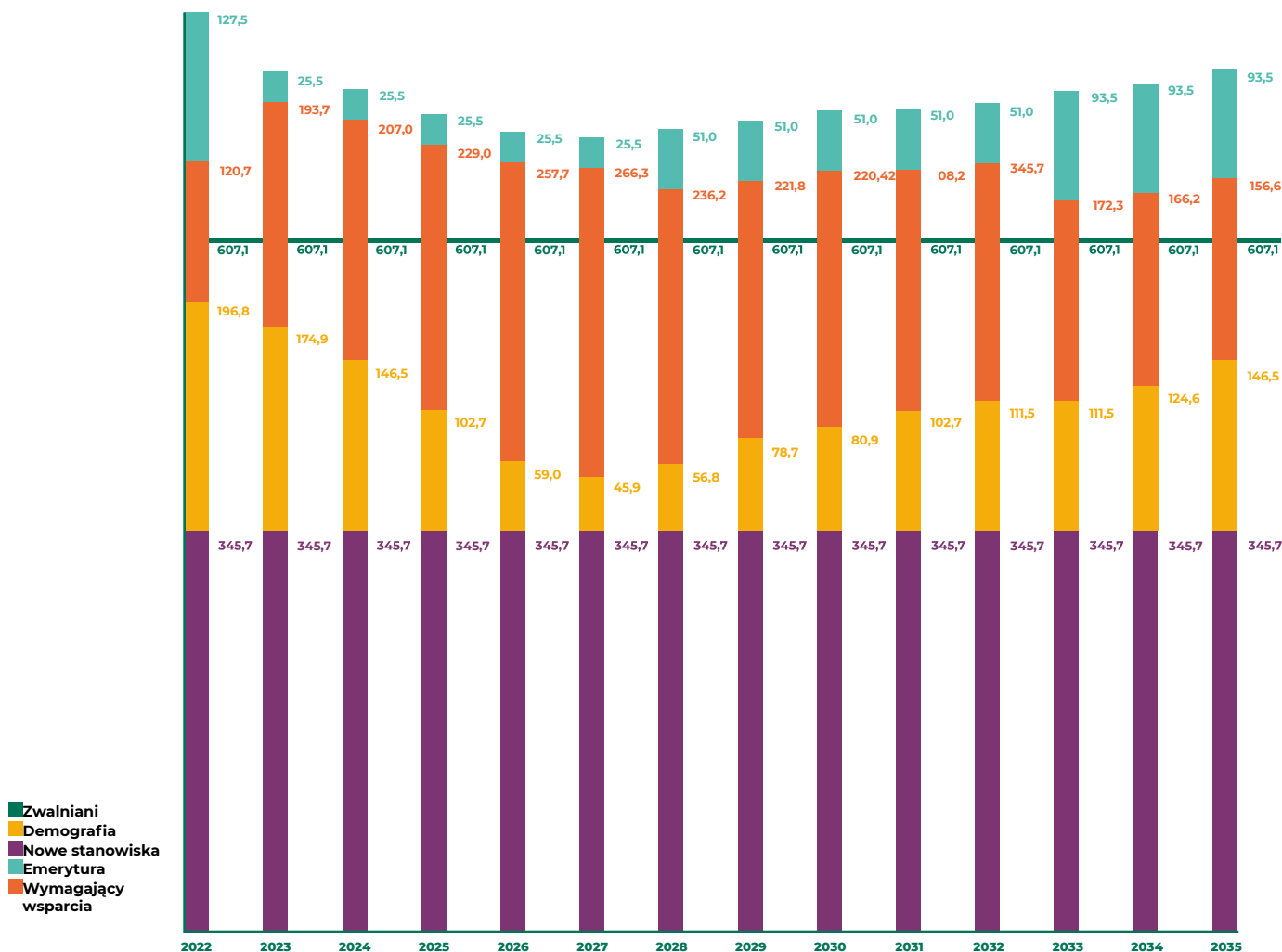
- aktywność śląskiego Zakładu Górniczego Sobieski, należącego do koncernu Tauron, wkracza na obszar powiatu chrzanowskiego;

- aktywność śląskiej Kopalni Węgla Kamiennego Piast-Ziemowit, należące do Polskiej Grupy Górniczej, wkracza na obszar powiatu oświęcimskiego;

- mieszkańcy powiatów oświęcimskiego i wadowickiego, a w mniejszym stopniu innych powiatów zachodniej części Małopolski, stanowią istotną część załogi pracującej w kopalni PG Silesia w Czechowicach-Dziedzicach (powiat bielski na Śląsku), należącą do czeskiego inwestora.

Według TPST bezpośrednio z górnictwem związanych jest 8,5 tys. pracowników – w tym na terenie Małopolski pracuje ok. 5 tys. osób (w ZG Brzeszcze i ZG Janina ok. 3,7 tys.), a ok. 3,5 tys. dojeżdża do pracy na teren województwa śląskiego.

Liczba miejsc pracy ośrodka małopolskiego likwidowanych na skutek transformacji oraz liczba osób, jakie będą wymagały wsparcia w celu uniknięcia wzrostu bezrobocia



OPIS KOLUMN: Demografia - zwalniani, którzy będą mogli znaleźć pracę za sprawą wakatów powstających na skutek rosnącego deficytu podaży pracowników; Nowe stanowiska - zwalniani, którzy znajdą zatrudnienie dzięki kreacji nowych miejsc pracy; Emerytura: zwalniani, którzy osiągną prawo do emerytury, a więc nie będą wymagali wspierania przy poszukiwaniu nowego zajęcia.

UWAGA: kolumny pokazujące dystrybucję zwalnianych pracowników nie muszą sumować się do ich liczby w danym roku. Popyt na pracowników występujący w lokalnej gospodarce oraz przechodzenie zwalnianych pracowników na emeryturę mogą w poszczególnych powiatach przekraczać liczbę zwalnianych osób.

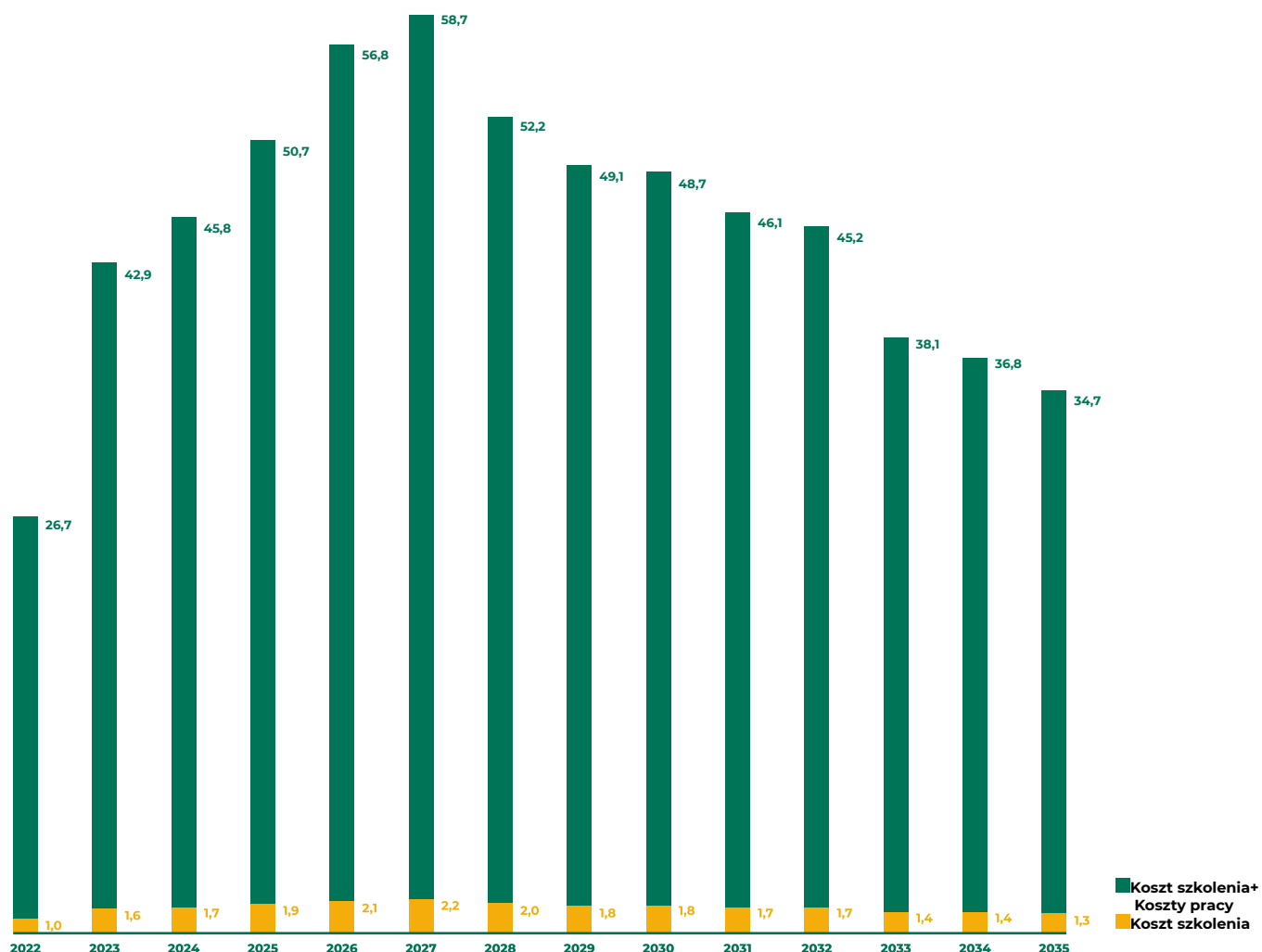
Nieznana jest dokładna struktura geograficzna zamieszkania pracowników zatrudnionych w kopalniach, ale na bazie posiadanych informacji przyjęto następujący podział 8,5 tys. osób, których dotknąłby proces transformacji: po 30% przypisano do powiatu chrzanowskiego i oświęcimskiego, po 15% do powiatu olkuskiego i wadowickiego, a 10% do powiatu krakowskiego⁵⁸.

Przy założeniu równomiernego redukcji zatrudnienia w ośrodku małopolskim aż do całkowitego zaprzestania wydobycia węgla, co roku w okresie 2022-2035 pracę traciłoby po ok. 182 osoby zamieszkujące powiaty chrzanowski i oświęcimski, po ok. 91 – olkuski i wadowicki, oraz ok. 61 osób – powiat ziemski krakowski. Łącznie transformacja dotykałaby ok. 607 osób rocznie.

Przez 14 lat transformacji przejście na emeryturę zakończy pracę 791 osób (9% wszystkich pracowników ośrodka).

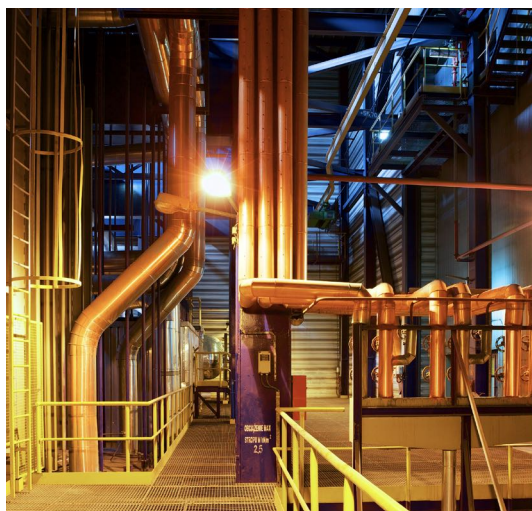
Rynek ma potencjał do wchłonięcia maksymalnie do 1 539 (18%) zwalnianych za sprawą demografii oraz do 4 841 (57%) zwalnianych za sprawą kreacji nowych miejsc pracy. W przyjętym modelu wsparcia nie będą wymagali pracownicy mieszkający w powiecie krakowskim, gdzie popyt na lokalnym rynku pracy powinien zapewnić pracę zwalnianym górnikom. Przez cały okres 2022-2035 wsparcia będzie potrzebowało natomiast 35 górników zamieszkujących powiat wadowicki (3% zwalnianych), 164 z olkuskiego (13%), 1 221 z oświęcimskiego (48%) oraz 1 439 z chrzanowskiego (56%). **Łącznie gwarancji zatrudnienia w spółdzielniach będzie potrzebowało 2 860 górników, czyli 34% zamieszkujących ośrodek małopolski. W zależności od roku, wsparcia wymagało będzie od 121 do 266 pracowników ośrodka (20-44% zwalnianych).**

Koszty przeszkolenia i zapewnienia finansowania dla 100% kosztów pracy dla wspieranych pracowników ośrodka małopolskiego przez 36 miesięcy (w mln zł)



Uwaga: koszty pracy zostały podane jako rezerwa na trzy lata, jaką trzeba przyjąć dla każdego pracownika wymagającego wsparcia, a rezerwa ta została wpisana w roku, w jakim pracownik będzie zwalniany. W praktyce środki te mogą płynąć strumieniem równomiernie przez kolejne 36 miesięcy.

Kwota niezbędna dla sfinansowania zmiany zawodu oraz pokrycia pełnych kosztów pracy dla wspieranych w transformacji pracowników ośrodka śląskiego wahałaby się od 26,7 mln zł do 58,7 mln zł rocznie, a łącznie przez 14 lat sięgnęłaby 632,4 mln zł, z czego 4% stanowiłyby koszty szkoleń zawodowych i pozyskania nowych kwalifikacji, a 96% finansowanie trzyletniego okresu zatrudnienia. Środki te, przeznaczone na zmianę zawodu i zakładanie spółdzielni, pozwoliłyby uniknąć zapaści ekonomicznej i społecznej w powiatach dotkniętych transformacją. Warto podkreślić, że ich wydatkowanie trwałoby przez półtorej dekady.



Źródło: TAURON Wydobywanie

Ośrodek lubelski

Na ośrodek lubelski składa się wyłącznie kopalnia Lubelski Węgiel „Bogdan-ka” (LWB). Według lubelskiego projektu Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji (TPST) na koniec marca 2021 roku zatrudniała ona 5,9 tys. osób bezpośrednio, a różnego rodzaju usługi na terenie kopalni wykonywało jeszcze 2,8 tys. osób (m.in. na zasadzie outsourcingu). Niniejsza analiza skupi się na osobach bezpośrednio związanych z wydobywaniem, czyli 5,9 tys. osób pracujących w powiecie łęczyńskim.

Lubelski TPST określa strukturę geograficzną zamieszkania pracowników Grupy Kapitałowej LWB, a choć dotyczy ona pracowników Grupy, jak i tych z zewnętrznych podmiotów, struktura ta zostanie wykorzystana w dalszej części opracowania (brakuje danych o strukturze pracowników związanych bezpośrednio z wydobywaniem).

Pomogłyby rozwiązać problem potencjalnego wzrostu strukturalnego bezrobocia we wszystkich pięciu powiatach ośrodka małopolskiego. Przyjmując, że analogiczne programy wsparcia objęłyby wszystkich wymagających wsparcia w sześciu ośrodkach górniczych, to wydatki dla ośrodka małopolskiego stanowiłyby 12% łącznych kosztów takiego systemowego rozwiązania, albo też 3,9% polskiego udziału w JTF.

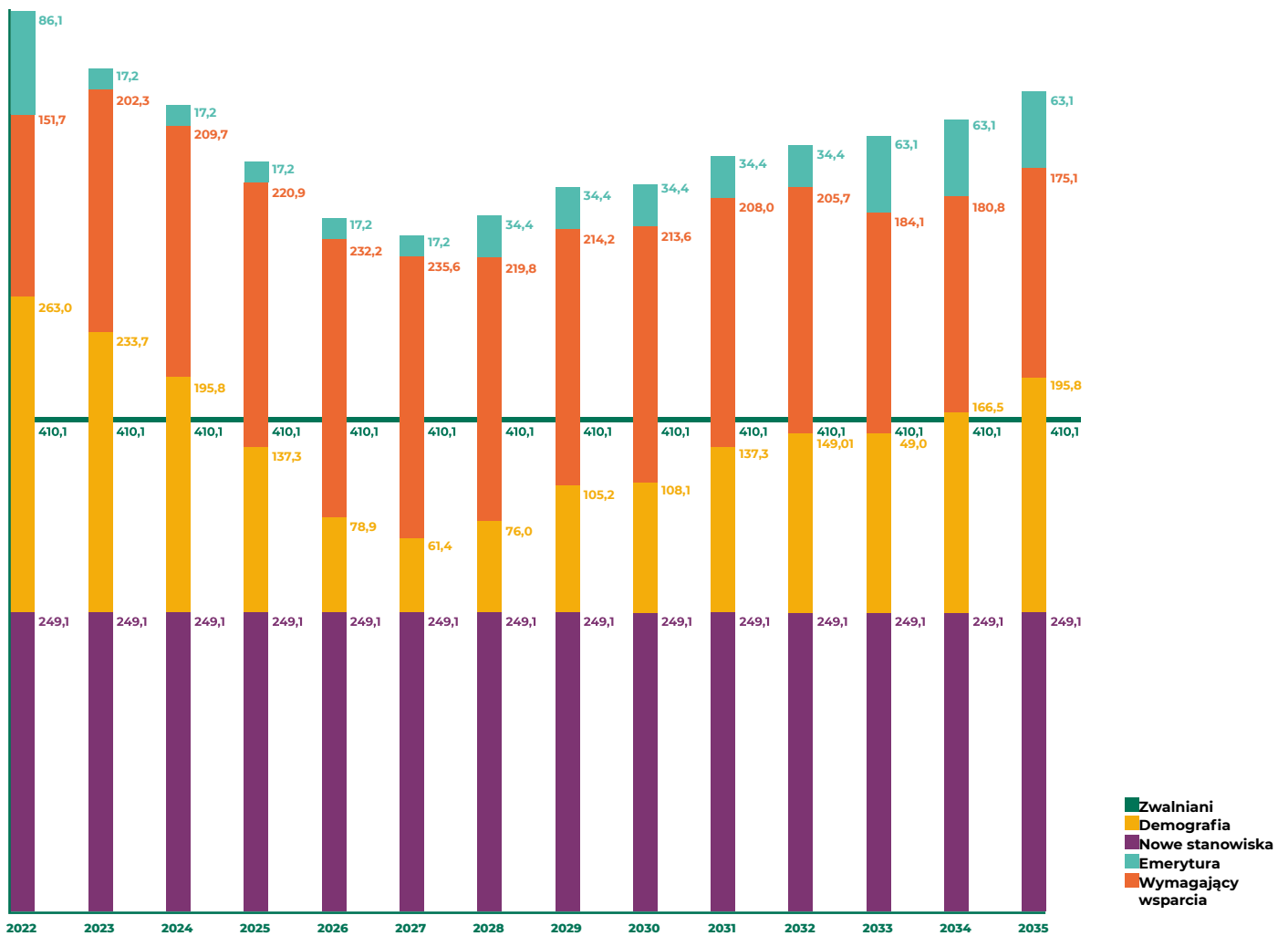


Źródło: TAURON Wydobywanie

TPST podaje, że na terenie powiatu łęczyńskiego mieszka 57,7% pracowników, a pozostali dojeżdżali z obszaru powiatu lubelskiego i samego Lublina (łącznie 12,1%), powiatu chełmińskiego (10,4%), lubartowskiego (5,2%), włodawskiego (5,1%), świdnickiego (4,4%), parczewskiego (2,4%). Z innych powiatów dojeżdżało 2,7% kadry. Udział powiatów grodzkiego i ziemskiego lubelskiego, niepodany w TPST, przyjęto dalej jako równy (po 6,05%), a pracowników dojeżdżających z innych powiatów (159 osób) pominięto w dalszych kalkulacjach.

Przy założeniu równomiernego redukcji zatrudnienia w ośrodku lubelskim aż do całkowitego zaprzestania wydobywania węgla (plan wykraczający poza aktualne założenia projektu TPST), co roku w okresie 2022-2035 pracę traciłoby ok. 243 osoby mieszkające w powiecie łęczyńskim, ok. 44 w chełmińskim, po ok. 26 w Lublinie i powiecie lubelskim, po ok. 22 w lubartowskim i włodawskim, ok. 19 w świdnickim oraz ok. 10 w parczewskim — łącznie ok. 410 osób rocznie.

Liczba miejsc pracy ośrodka lubelskiego likwidowanych na skutek transformacji oraz liczba osób, jakie będą wymagały wsparcia w celu uniknięcia wzrostu bezrobocia



OPIS KOLUMN: Demografia - zwalniani, którzy będą mogli znaleźć pracę za sprawą wakatów powstających na skutek rosnącego deficytu podaży pracowników; Nowe stanowiska - zwalniani, którzy znajdą zatrudnienie dzięki kreacji nowych miejsc pracy; Emerytura: zwalniani, którzy osiągną prawo do emerytury, a więc nie będą wymagali wspierania przy poszukiwaniu nowego zajęcia.

UWAGA: kolumny pokazujące dystrybucję zwalnianych pracowników nie muszą sumować się do ich liczby w danym roku. Popyt na pracowników występujący w lokalnej gospodarce oraz przechodzenie zwalnianych pracowników na emeryturę mogą w poszczególnych powiatach przekraczać liczbę zwalnianych osób.

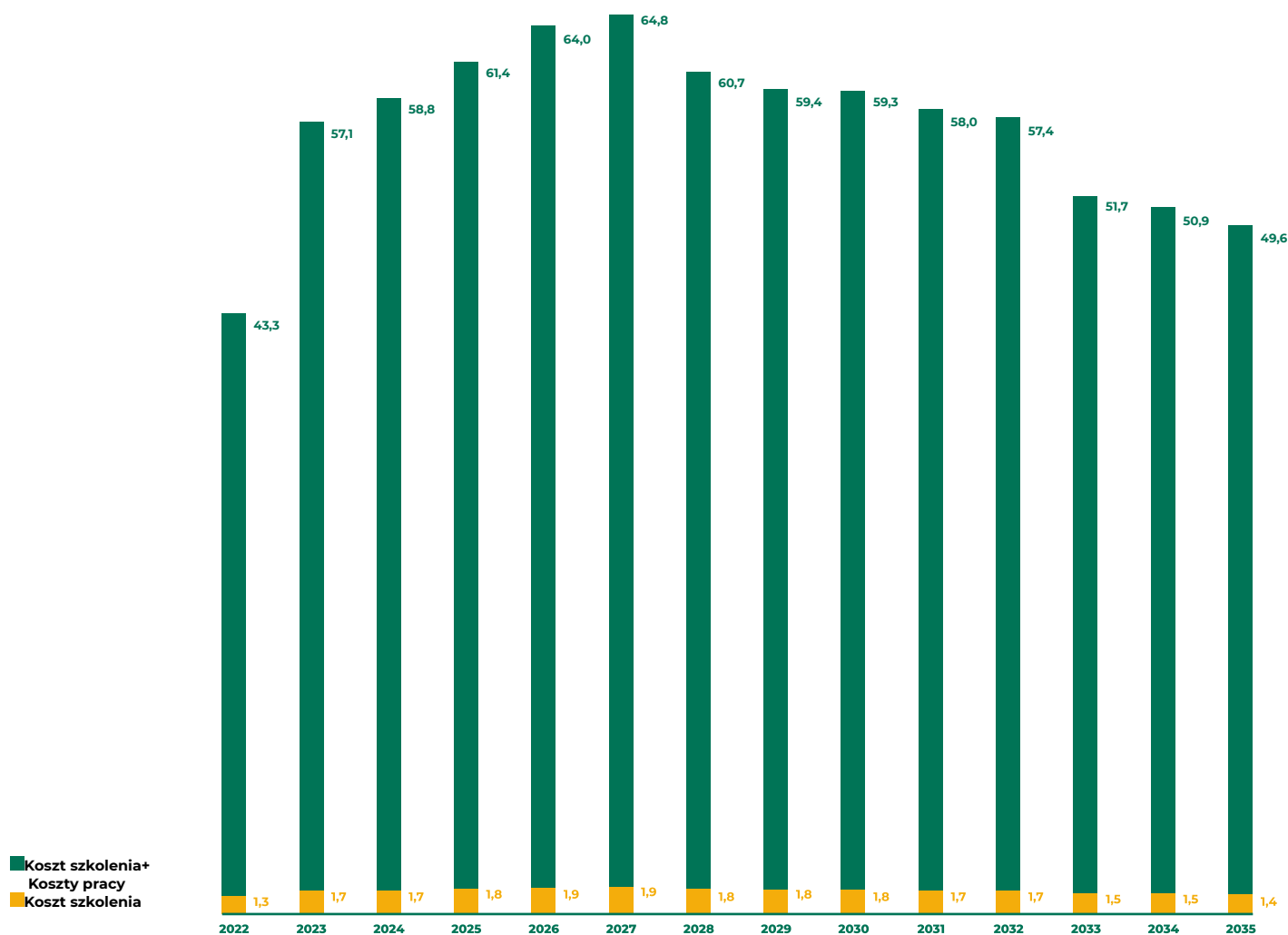
Przy założeniu równomiernego redukcji zatrudnienia w ośrodku lubelskim aż do całkowitego zaprzestania wydobywania węgla (plan wykraczający poza aktualne założenia projektu TPST), co roku w okresie 2022-2035 pracę traciłoby ok. 243 osoby mieszkające w powiecie łęczyńskim, ok. 44 w chełmskim, po ok. 26 w Lublinie i powiecie lubelskim, po ok. 22 w lubartowskim i włodawskim, ok. 19 w świdnickim oraz ok. 10 w parczewskim, łącznie ok. 410 osób rocznie.

Przez 14 lat transformacji przejście na emeryturę zakończy pracę 534 pracowników (9% wszystkich pracowników ośrodka).

Rynek ma potencjał do wchłonięcia do 2 057 (36%) zwalnianych za sprawą demografii oraz do 3 488 (61%) zwalnianych za sprawą kreacji nowych miejsc pracy. W przyjętym modelu wsparcia będą wymagali wyłącznie pracownicy mieszkający w powiecie łęczyńskim: 2 650 osób (78% zwalnianych mieszkańców tego powiatu), 117 mieszkańców powiatu chełmskiego (19%) oraz 87 – włodawskiego (29%). Łącznie wsparcia będzie potrzebowało 50% zwalnianych górników LWB.

W zależności od roku, wsparcia wymagało będzie od 152 do 235 pracowników ośrodka (od 37% do 57% zwalnianych).

Koszty przeszkolenia i zapewnienia finansowania dla 100% kosztów pracy dla wspieranych pracowników ośrodka lubelskiego przez 36 miesięcy (w mln zł)



Uwaga: koszty pracy zostały podane jako rezerwa na trzy lata, jaką trzeba przyjąć dla każdego pracownika wymagającego wsparcia, a rezerwa ta została wpisana w roku, w jakim pracownik będzie zwalniany. W praktyce środki te mogą płynąć strumieniem równomiernie przez kolejne 36 miesięcy.

Wsparcie zmiany zawodu oraz pokrycie pełnych kosztów pracy dla wspieranych dotkniętych transformacją pracowników ośrodka wahałyby się **od 43,3 mln zł do 64,8 mln zł rocznie**, a łącznie przez 14 lat sięgnęłyby kwoty 796,3 mln zł, z czego 3% stanowiłyby koszty szkoleń zawodowych i pozyskania nowych kwalifikacji, a 97% finansowanie trzyletniego okresu zatrudnienia. Środki te, wydane na zmianę zawodu i zakładanie spółdzielni, **pozwołyby uniknąć zapaści ekonomicznej i społecznej w powiatach dotkniętych transformacją.**

Warto podkreślić, że ich wydatkowanie trwałoby przez półtorej dekady i **pomogłyby rozwiązać problem potencjalnego wzrostu strukturalnego bezrobocia we wszystkich ośmiu powiatach ośrodka lubelskiego.** Przyjmując, że analogiczne programy wsparcia objęłyby wszystkich wymagających wsparcia w sześciu ośrodkach górniczych, to wydatki dla ośrodka lubelskiego stanowiłyby 15% łącznych kosztów takiego systemowego rozwiązania lub 5% polskiego udziału w JTF.

Ośrodek dolnośląski

Na ośrodek dolnośląski składają się Kopalnia Węgla Brunatnego Turów oraz Elektrownia Turów, należące do Grupy Kapitałowej PGE. Dane na temat zatrudnienia w kopalni i elektrowni wahają się w zależności od źródła, a więc od momentu oraz metody zbierania danych (np. mogą uwzględniać zatrudnienie w spółkach zależnych, niezwiązanych z ani z wydobywaniem, ani z produkcją energii).

W niniejszym opracowaniu przyjęto wartość podawaną przez firmę m.in. w biuletynie „Węgiel Brunatny” (nr 1-2 2020), wydawanym przez Porozumienie Producentów Węgla Brunatnego:

3,6 tys. pracowników kopalni i elektrowni łącznie.

Niedostępne są statystyki określające dokładnie podział pracowników według miejsca zamieszkania. Przyjęto więc, że połowa z nich zamieszkuje powiat zgorzelecki, a po 25% - pobliskie powiaty bolesławiecki i lubański (wszystkie stanowią powiaty ziemskie). Przy założeniu równomiernego redukcji zatrudnienia w ośrodku dolnośląskim, co roku w okresie 2022-2035 pracę traciłoby ok. 64 osoby mieszkające w powiecie bolesławickim, tyle samo w lubańskim oraz ok. 129 mieszkańców powiatu zgorzeleckiego. Łącznie zatrudnienie redukowane byłoby więc o ok. 257 osób rocznie.

Liczba miejsc pracy ośrodka dolnośląskiego likwidowanych na skutek transformacji oraz liczba osób, jakie będą wymagały wsparcia w celu uniknięcia wzrostu bezrobocia



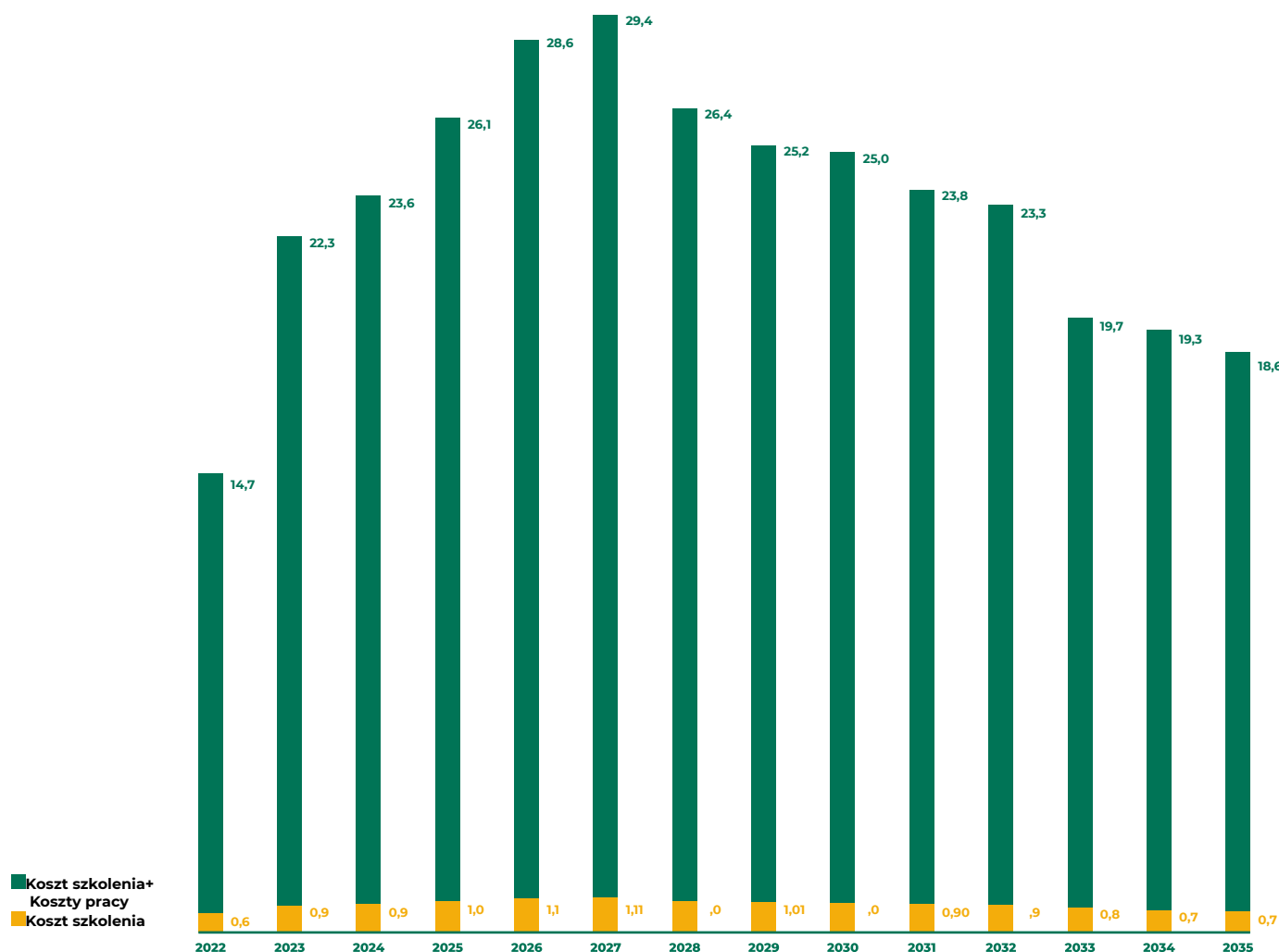
OPIS KOLUMN: Demografia - zwalniani, którzy będą mogli znaleźć pracę za sprawą wakatów powstających na skutek rosnącego deficytu podaży pracowników; Nowe stanowiska - zwalniani, którzy znajdą zatrudnienie dzięki kreacji nowych miejsc pracy; Emerytura: zwalniani, którzy osiągną prawo do emerytury, a więc nie będą wymagali wspierania przy poszukiwaniu nowego zajęcia.

UWAGA: kolumny pokazujące dystrybucję zwalnianych pracowników nie muszą sumować się do ich liczby w danym roku. Popyt na pracowników występujący w lokalnej gospodarce oraz przechodzenie zwalnianych pracowników na emeryturę mogą w poszczególnych powiatach przekraczać liczbę zwalnianych osób.

Przez 14 lat transformacji przejście na emeryturę zakończy pracę 335 pracowników (9% wszystkich pracowników ośrodka), a rynek ma potencjał do wchłonięcia maksymalnie do 410 (11%) zwalnianych za sprawą demografii oraz do 1 367 (38%) zwalnianych za sprawą kreacji nowych miejsc pracy.

W zależności od roku, wsparcia wymagało będzie od 68 do 137 pracowników ośrodka dolnośląskiego (od 27% do 53% wszystkich zwalnianych), a łączna ich liczba sięgnie przez cały okres transformacji 1 516, czyli 42% zwalnianych.

Koszty przeszkolenia i zapewnienia finansowania dla 100% kosztów pracy dla wspieranych pracowników ośrodka dolnośląskiego przez 36 miesięcy (w mln zł)



Uwaga: koszty pracy zostały podane jako rezerwa na trzy lata, jaką trzeba przyjąć dla każdego pracownika wymagającego wsparcia, a rezerwa ta została wpisana w roku, w jakim pracownik będzie zwalniany. W praktyce środki te mogą płynąć strumieniem równomiernie przez kolejne 36 miesięcy.

Wsparcie zmiany zawodu oraz pokrycie pełnych kosztów pracy dla wspieranych w transformacji pracowników ośrodka będą wahały się **od 15,3 mln zł do 30,5 mln zł rocznie**, a łącznie przez 14 lat sięgną kwoty 326,1 mln zł, z czego 4% stanowiłyby koszty szkoleń zawodowych i pozyskania nowych kwalifikacji, a 96% finansowanie trzyletniego okresu zatrudnienia. Środki te, wydane w przemyślany sposób na zmianę zawodu i zakładanie spółdzielni, **pozwołyby uniknąć zapaści ekonomicznej i społecznej w powiatach dotkniętych transformacją.**

Warto podkreślić, że ich wydatkowanie trwałoby przez półtorej dekady **i pomogłyby rozwiązać problem potencjalnego wzrostu strukturalnego bezrobocia we wszystkich trzech powiatach ośrodka dolnośląskiego.** Przyjmując, że analogiczne programy wsparcia objęłyby wszystkich wymagających wsparcia w sześciu ośrodkach górniczych, to wydatki dla ośrodka dolnośląskiego stanowiłyby 6% łącznych kosztów takiego systemowego rozwiązania i 2% polskiego udziału w JTF.

Ośrodek wielkopolski

Po zamknięciu Kopalni Węgla Brunatnego Adamów oraz Elektrowni Adamów w powiecie tureckim, cała aktywność ośrodka wielkopolskiego to trzy elektrownie (Konin oraz Pątnów I i II), zlokalizowana w granicach grodzkiego powiatu Konin oraz Kopalnia Węgla Kamiennego Konin, której dwie aktywne odkrywki położone są w powiecie ziemskim konińskim, a trzecia – w kolskim. Wszystkie wymienione wyżej zakłady pracy należą do prywatnej Grupy Kapitałowej ZE PAK. Od 2011 do 2020 roku zatrudnienie podanych wyżej zakładów pracy zmniejszyło się o 40% z 8,7 tys. do 4,0 tys. pracowników. Oznaczało to średnioroczny spadek zatrudnienia o 520 osób. Raport Instratu⁵⁹ opierający się na dokumencie ZE PAK „Zielone kierunki strategii” z października 2020 roku, przedstawia scenariusz wygaszania wydobycia oraz wyłączania elektrowni (Pątnów I i II) lub zmiany stosowanego przez nich paliwa (Elektrownia Konin).



Źródło: ZE PAK SA

Zatrudnienie (wliczając spółki zależne) z ok. 4,0 tys. w 2020 roku ma spaść do ok. 1,75 tys. w 2026 roku i utrzymać się na tym poziomie do 2029 roku, gdy pracę straci ok. 850 osób, a 0,8-0,9 tys. utrzyma zatrudnienie w Elektrowni Konin i spółkach niezwiązanych z wydobyciem (m.in. z rozwojem energetyki odnawialnej), co zakończy proces transformacji ośrodka.



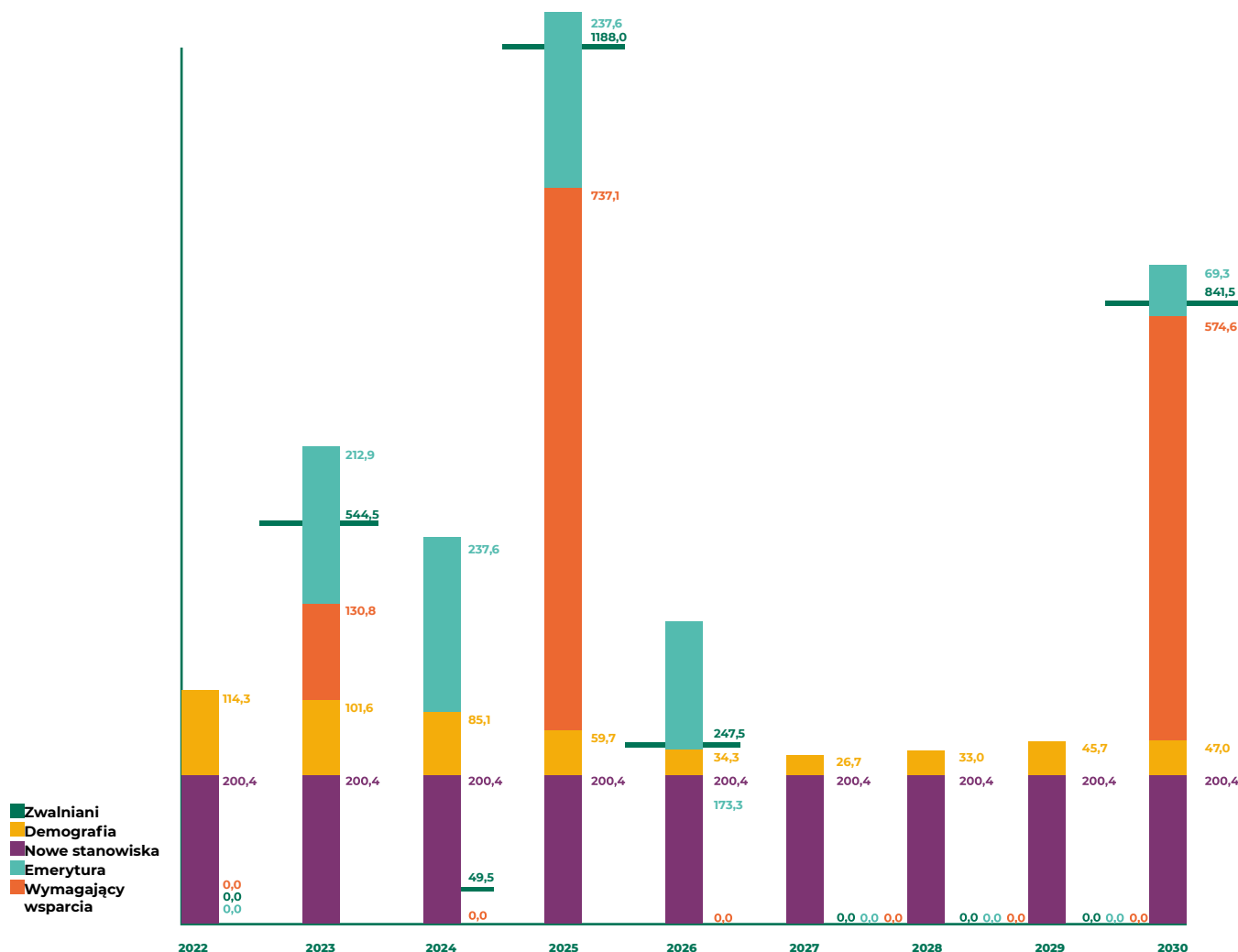
Źródło: ZE PAK SA

Poniższa analiza bazuje na tym właśnie scenariuszu (tempo redukcji liczby pracujących), przyjmując, że udało się osiągnąć cel z 2021 roku.

W przypadku tego ośrodka mówimy więc o ograniczeniu zatrudnienia z ok. 3,8 tys. do ok. 0,9 tys., czyli o blisko 2,9 tys. do 2030 roku – przy czym największe spadki będą miały miejsce w 2025 (1200 osób) i 2030 roku (900 osób), a średnioroczna redukcja liczby etatów wyniesie ok. 322 etatów.

Geograficzny podział likwidowanych miejsc pracy oparty zostanie na informacji z projektu wielkopolskiego Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji (TPST), który mówi o tym, że 51% pracowników ZE PAK było mieszkańcami powiatu konińskiego, 28% — Konina, 16% — powiatu tureckiego, a po ponad 2% — kolskiego i słupeckiego (pozostali pochodzą z innych powiatów i w dalszej analizie zostaną pominięci). Wspomniany wyżej raport zawiera dość dokładne informacje opisujące liczbę pracowników osiągniętych wiek emerytalny w kolejnych latach, co zostało wykorzystane w podsumowanych poniżej obliczeniach.

Liczba miejsc pracy ośrodka wielkopolskiego likwidowanych na skutek transformacji oraz liczba osób, jakie będą wymagały wsparcia w celu uniknięcia wzrostu bezrobocia



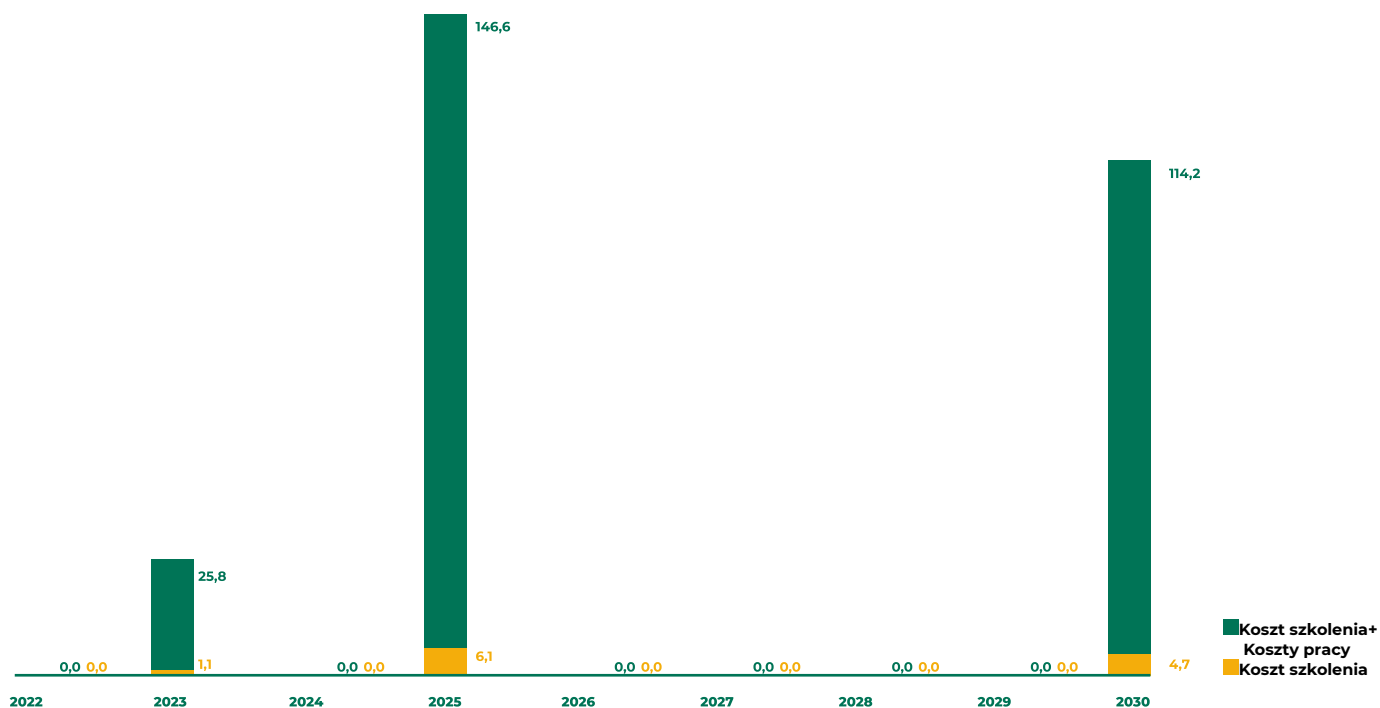
OPIS KOLUMN: Demografia - zwalniani, którzy będą mogli znaleźć pracę za sprawą wakatów powstających na skutek rosnącego deficytu podaży pracowników; Nowe stanowiska - zwalniani, którzy znajdą zatrudnienie dzięki kreacji nowych miejsc pracy; Emerytura: zwalniani, którzy osiągną prawo do emerytury, a więc nie będą wymagali wspierania przy poszukiwaniu nowego zajęcia.

UWAGA: kolumny pokazujące dystrybucję zwalnianych pracowników nie muszą sumować się do ich liczby w danym roku. Popyt na pracowników występujący w lokalnej gospodarce oraz przechodzenie zwalnianych pracowników na emeryturę mogą w poszczególnych powiatach przekraczać liczbę zwalnianych osób.

Przy powyższych założeniach wsparcie nie będzie potrzebne pracownikom zamieszkującym powiaty kolski i słupecki – przez cały okres lat 2022-2030 pracę straci tam po ok. 58 osób, z czego po 19 będzie mogło przejść na emeryturę, a resztę wchłonie lokalny rynek pracy. Aby uniknąć wzrostu bezrobocia, taka pomoc w zmianie zawodu i ew. zatrudnienie w spółdzielni będzie potrzebne 162 pracownikom z powiatu tureckiego (35% tracących pracę w tym powiecie), 423 z Konina (52%) i 858 z powiatu konińskiego (58%). **Łącznie wsparcia będzie potrzebowało 1 443 pracowników ośrodka (50% objętych redukcją zatrudnienia).**

Przez 9 lat transformacji przejście na emeryturę zakończy pracę 931 pracowników (32% wszystkich pracowników ośrodka), a rynek ma potencjał do wchłonięcia maksymalnie do 547 (19%) zwalnianych za sprawą demografii oraz do 1 804 (63%) zwalnianych za sprawą kreacji nowych miejsc pracy. **Przyjęty harmonogram redukcji zatrudnienia oznacza, że wsparcie będzie potrzebne jedynie w trzech latach: 2023 (131 pracowników), 2025 (737) i 2030 (575).**

Koszty przeszkolenia i zapewnienia finansowania dla 100% kosztów pracy dla wspieranych pracowników ośrodka dolnośląskiego przez 36 miesięcy (w mln zł)



Uwaga: koszty pracy zostały podane jako rezerwa na trzy lata, jaką trzeba przyjąć dla każdego pracownika wymagającego wsparcia, a rezerwa ta została wpisana w roku, w jakim pracownik będzie zwalniany. W praktyce środki te mogą płynąć strumieniem równomiernie przez kolejne 36 miesięcy.

Wsparcie zmiany zawodu oraz pokrycie pełnych kosztów pracy dla wspieranych w transformacji pracowników ośrodka **będzie wymagać średnio 26 mln zł rocznie**, z czego 4% stanowiłyby koszty szkoleń zawodowych i pozyskania nowych kwalifikacji, a 96% finansowanie trzyletniego okresu zatrudnienia. Środki te, wydane w przemyślny sposób na zmianę zawodu i zakładanie spółdzielni, **pozwołyby uniknąć zapaści ekonomicznej i społecznej w powiatach dotkniętych transformacją**. Warto podkreślić, że ich wydatkowanie trwałoby przez prawie dekadę, a przyjmując trzyletni okres zapewnienia odpowiedniego finansowania dla etatów – nawet do 2032-2033 roku.

Te ośrodki pomogłyby rozwiązać problem potencjalnego wzrostu strukturalnego bezrobocia we wszystkich pięciu powiatach ośrodka wielkopolskiego. Przyjmując, że analogiczne programy wsparcia objęłyby wszystkich wymagających wsparcia w sześciu ośrodkach górniczych, to wydatki dla ośrodka wielkopolskiego stanowiłyby 5% łącznych kosztów takiego systemowego rozwiązania i 1,7% polskiego udziału w JTF.



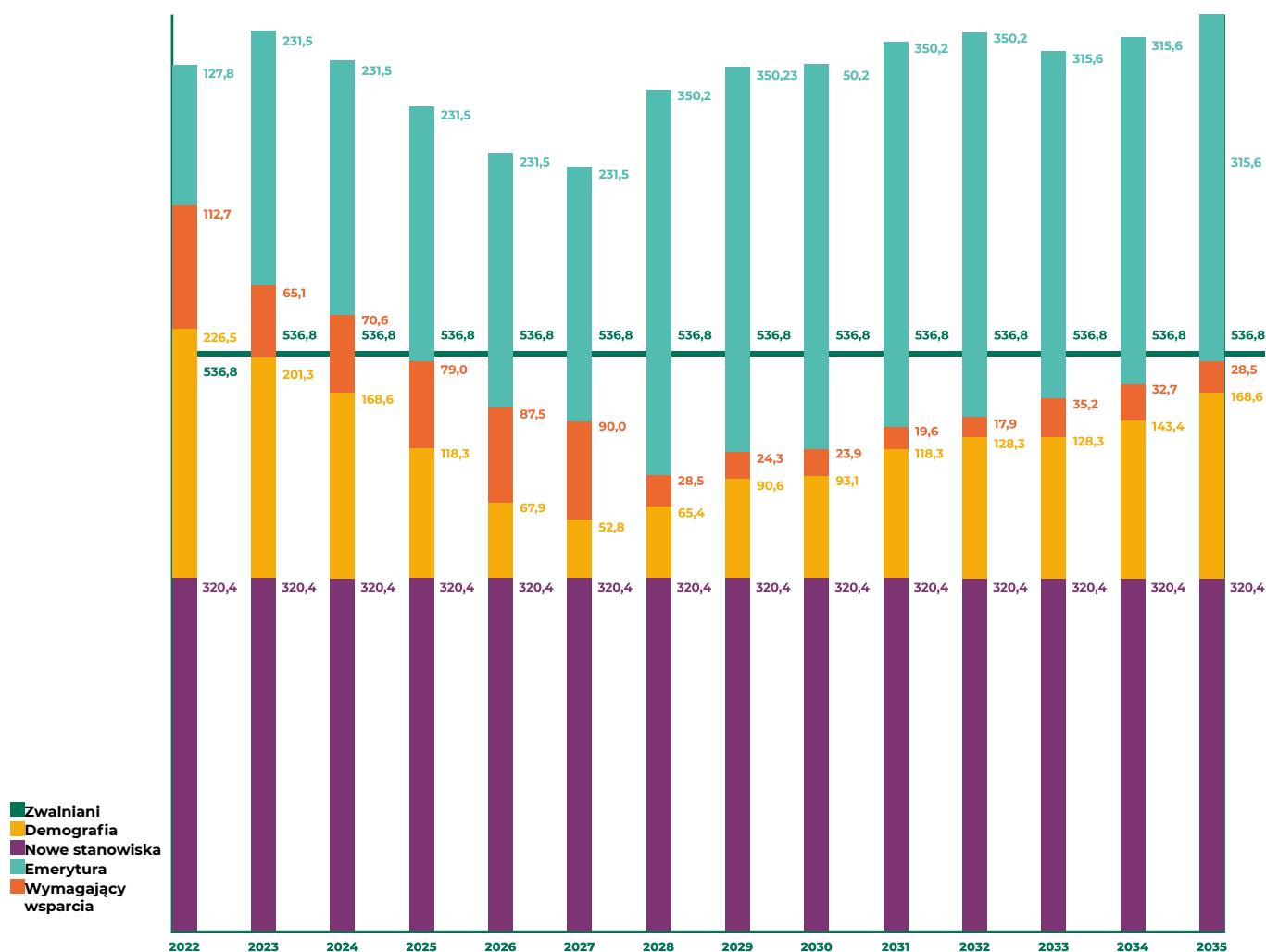
Źródło: webarhive

Ośrodek łódzki

Na ośrodek łódzki składają się Kopalnia Węgla Brunatnego Bełchatów oraz Elektrownia Bełchatów, należące do Grupy Kapitałowej PGE. Według łódzkiego projektu Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji (TPST) na koniec 2019 roku w kopalni zatrudnienie miało 4,8 tys. osób, w elektrowni – 3,0 tys., w centrali – 0,4 tys., a w lokalnych spółkach zależnych – 5,5 tys. osób.

PGE zakłada spadek wydobycia węgla oraz produkcji energii do 2030 roku, prognozując spadek zatrudnienia w kopalni i elektrowni z 7 515 (stan z listopada 2020 roku) do 4 262 osób. Można założyć, że część pracowników spółek zależnych pozostanie częścią kadr PGE, niektóre spółki mogą zostać sprzedane, a inne zmienić profil działalności.

Liczba miejsc pracy ośrodka łódzkiego likwidowanych na skutek transformacji oraz liczba osób, jakie będą wymagały wsparcia w celu uniknięcia wzrostu bezrobocia



OPIS KOLUMN: Demografia - zwalniani, którzy będą mogli znaleźć pracę za sprawą wakatów powstających na skutek rosnącego deficytu podaży pracowników; Nowe stanowiska - zwalniani, którzy znajdą zatrudnienie dzięki kreacji nowych miejsc pracy; Emerytura: zwalniani, którzy osiągną prawo do emerytury, a więc nie będą wymagali wspierania przy poszukiwaniu nowego zajęcia.

UWAGA: kolumny pokazujące dystrybucję zwalnianych pracowników nie muszą sumować się do ich liczby w danym roku. Popyt na pracowników występujący w lokalnej gospodarce oraz przechodzenie zwalnianych pracowników na emeryturę mogą w poszczególnych powiatach przekraczać liczbę zwalnianych osób.

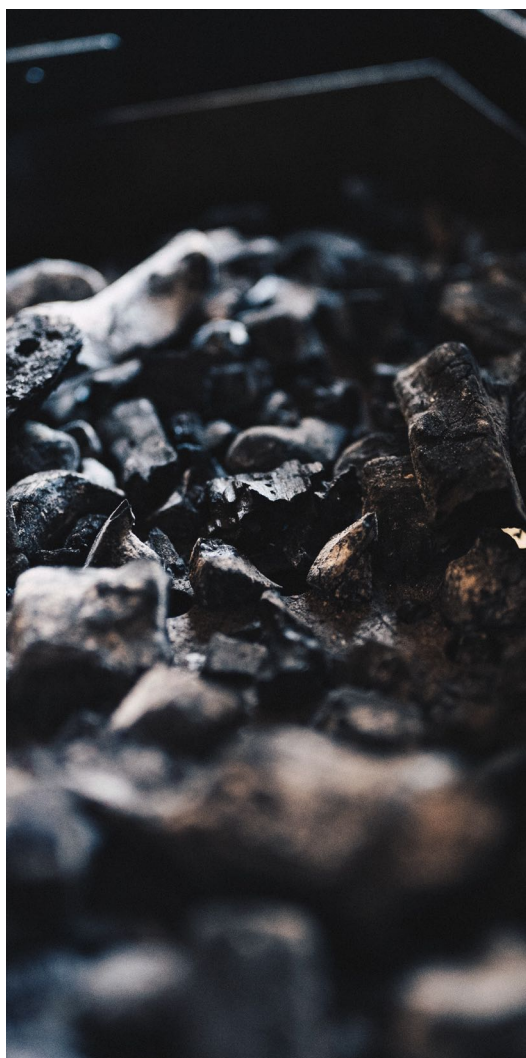
Niniejsza analiza skupi się więc na wymienionych przez firmę 7 515 pracownikach, pracujących w powiecie bełchatowskim. Zamieszkują oni wymienione w TPST powiaty ziemskie: bełchatowski, łaski, pajęczański, piotrkowski, radomszczański, sieradzki i wieluński oraz powiat grodzki Piotrków Trybunalski, jednak w niniejszej analizie dodany zostaje także sąsiadujący z bełchatowskim powiat pabianicki, wymieniony w analizie „Wskaźnik Wrażliwości Regionów Górniczych na transformację energetyczną – obraz na podstawie danych z powiatów” opracowanej przez Polski Instytut Ekonomiczny.



Zródło: Michał Zieliński

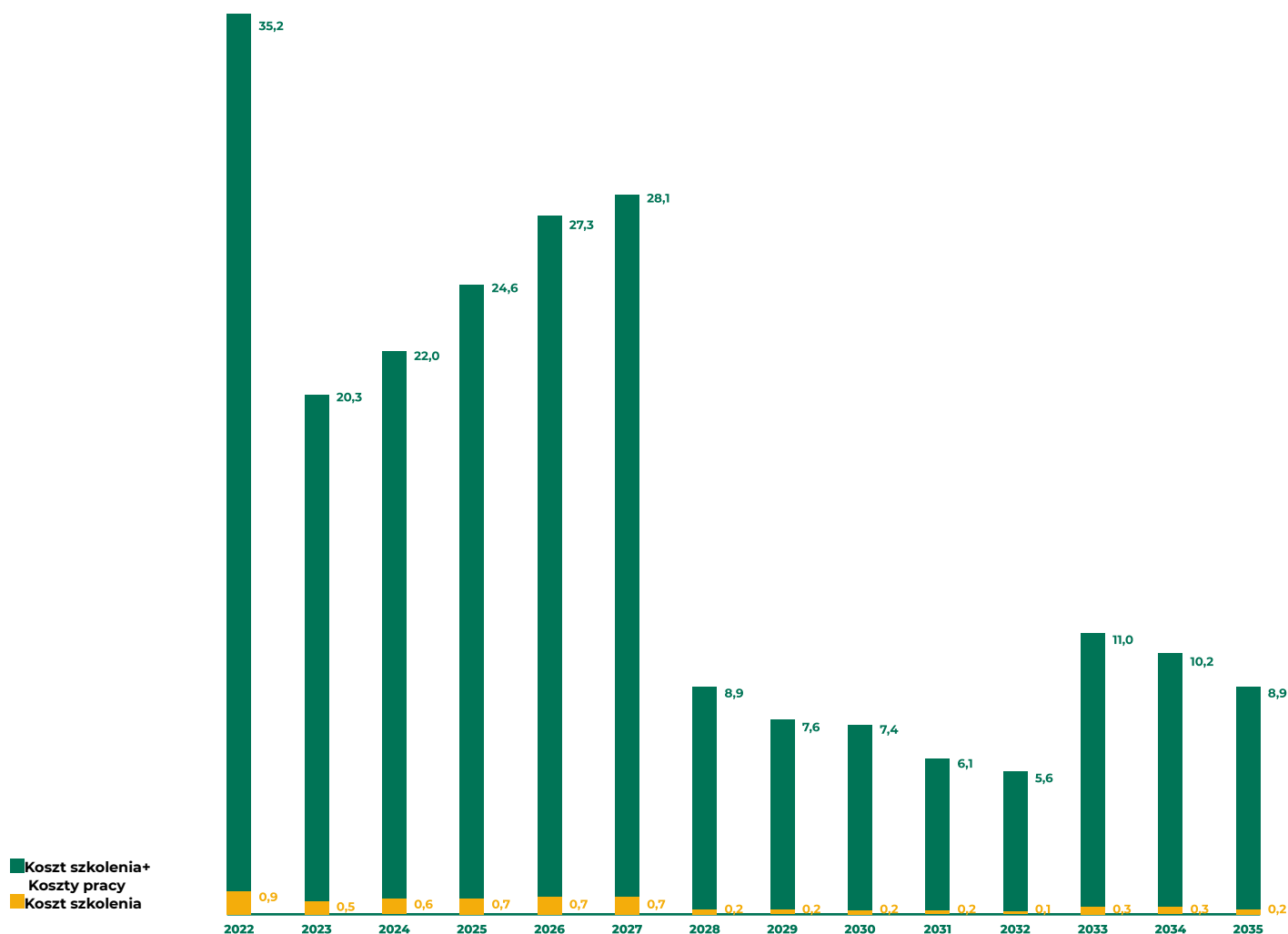
Niedostępne są statystyki określające strukturę zamieszkania przez wspomnianych pracowników. Przyjęto więc, że połowa z nich zamieszkuje powiat bełchatowski, a pozostała część rozmieszczona jest równo w pozostałych ośmiu powiatach (z Piotrkowem Trybunalskim łącznie). Przy założeniu równomiernego redukowania zatrudnienia w ośrodku łódzkim aż do całkowitego zaprzestania wydobywania i produkcji energii z węgla brunatnego (plan wykraczający poza aktualne zamierzenia PGE), **co roku w okresie 2022-2035 pracę traciliby ok. 268 osób mieszkających w powiecie bełchatowskim oraz po ok. 34 osoby w pozostałych ośmiu powiatach, łącznie ok. 537 osób rocznie.**

Przez 14 lat transformacji przejście na emeryturę zakończy pracę 3 983 pracowników (53% wszystkich pracowników ośrodka), co wynika z faktu, że aż 61,5% pracowników kopalni i elektrowni ma 50 lat lub więcej. Rynek ma potencjał do wchłonięcia maksymalnie do 1 772 (24%) zwalnianych za sprawą demografii oraz do 4 485 (60%) zwalnianych za sprawą kreacji nowych miejsc pracy. W przyjętym modelu wsparcia będą wymagali wyłącznie pracownicy mieszkający w powiecie bełchatowskim: 715 osób (19% zwalnianych mieszkańców tego powiatu oraz 10% zwalnianych w całym ośrodku). **W zależności od roku, pomocy wymagało będzie od 18 do 113 pracowników ośrodka (od 3% do 21% wszystkich zwalnianych).**



Zródło: Bence Balla-Schottner, Unsplash

Koszty przeszkolenia i zapewnienia finansowania dla 100% kosztów pracy dla wspieranych pracowników ośrodka łódzkiego przez 36 miesięcy (w mln zł)



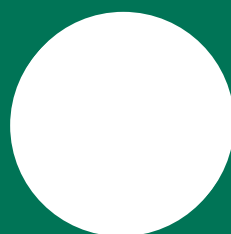
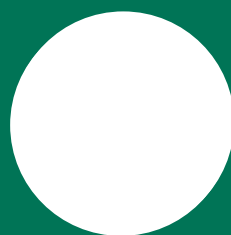
Uwaga: koszty pracy zostały podane jako rezerwa na trzy lata, jaką trzeba przyjąć dla każdego pracownika wymagającego wsparcia, a rezerwa ta została wpisana w roku, w jakim pracownik będzie zwalniany. W praktyce środki te mogą płynąć strumieniem równomiernie przez kolejne 36 miesięcy.

Wsparcie zmiany zawodu oraz pokrycie pełnych kosztów pracy dla wspieranych w transformacji pracowników ośrodka będą wahały się **od 5,6 mln zł do 35,2 mln zł rocznie**, a łącznie przez 14 lat sięgną kwoty 223,2 mln zł, z czego 3% stanowiłyby koszty szkoleń zawodowych i pozyskania nowych kwalifikacji, a 97% finansowanie trzyletniego okresu zatrudnienia. Środki te, wydane na zmianę zawodu i zakładanie przez byłych pracowników ośrodka nowych podmiotów gospodarczych (np. w formule spółdzielni), **pozwoliłyby uniknąć zapaści ekonomicznej i społecznej w powiatach dotkniętych transformacją.**

Warto podkreślić, że ich wydatkowanie trwałoby przez prawie dekadę i **pomogłyby rozwiązać problem potencjalnego wzrostu strukturalnego bezrobocia we wszystkich dziewięciu powiatach ośrodka łódzkiego.** Przyjmując, że analogiczne programy wsparcia objęłyby wszystkich wymagających wsparcia w sześciu ośrodkach górniczych, to wydatki dla ośrodka łódzkiego stanowiłyby 4% łącznych kosztów takiego systemowego rozwiązania i 1,8% polskiego udziału w JTF.

5

**Jak sfinansować
transformację?**



5 Jak sfinansować transformację?

Dostępne obecnie źródła finansowania

Fundusz Modernizacyjny

Unijny **Fundusz Modernizacyjny**⁶⁰ przeznaczony jest na wsparcie 10 krajów UE, przed którymi stoją największe wyzwania w redukcji emisji dwutlenku węgla. Środki pochodzą ze sprzedaży uprawnień do emisji CO₂, a Polsce przypada ponad 43% z tej puli. Krajowym operatorem funduszu jest NFOŚiGW. Finansowanie obejmuje projekty modernizacji systemu energetycznego oraz poprawy efektywności energetycznej, a także przekwalifikowania pracowników w ramach sprawiedliwej transformacji. Nabór wniosków w ramach pierwszych trzech programów planowany jest na III/IV kwartał 2021 roku. Program „Renowacja z gwarancją oszczędności Energy Performance Contract Plus” jest dedykowany jednostkom samorządu terytorialnego i ich spółkom oraz spółdzielniom i wspólnotom mieszkaniowym i dysponuje budżetem 110 mln zł (10 mln zł w 2021 r.). Pozostałe dwa są dedykowane Operatorom Systemów Dystrybucyjnych: „Elektroenergetyka inteligentna infrastruktura energetyczna” (budżet 1 mld zł, z czego 200 mln w 2021 r.) oraz „Rozwój infrastruktury elektroenergetycznej dla stacji ładowania samochodów elektrycznych” (budżet 1 mld zł, z czego 100 mln w 2021 r.). Wsparcie przewidywane jest w formie zwrotnej i bezzwrotnej.

Program LIFE

Program Działań na Rzecz Środowiska i Klimatu (LIFE)⁶¹ jest unijnym instrumentem służącym ochronie środowiska oraz działań związanych z kryzysem klimatycznym. W latach 2021–2027 obejmuje dwa obszary: Środowisko, z podprogramami Przyroda i różnorodność biologiczna (z budżetem 2,143 mld euro) i Gospodarka o obiegu zamkniętym i jakość życia (1,345 mld euro); oraz Klimat, z podprogramami Łagodzenie zmiany klimatu i przystosowanie do niej (0,947 mld eur) i Przejście na czystą energię (0,997 mld euro). W każdym roku publikowane są zaproszenia do składania wniosków w różnych obszarach tematycznych. Wsparcie dostępne jest dla każdego rodzaju podmiotu na terenie UE. Standardowe dofinansowanie w ramach programu wynosi do 60% kosztów, można przy tym ubiegać się o dodatkowe współfinansowanie z NFOŚiGW do łącznego poziomu 95%. NFOŚiGW oferuje konsultacje przy składaniu wniosków oraz program Inkubator wniosków LIFE, w ramach którego można otrzymać dotację do 80 tys. zł na przygotowanie wniosku.

Program „Stop Smog”

Program „Stop Smog”⁶² dla gmin i ich mieszkańców jest częścią krajowego Programu Czyste Powietrze. Zapewnia środki na wymianę lub likwidację wysokoemisyjnych źródeł ciepła, termomodernizację budynków mieszkalnych, podłączenie do sieci ciepłowniczej lub gazowej oraz zapewnienie dostępu do energii z OZE. Program oferuje dotacje pokrywające do 70% kosztów przedsięwzięcia i dysponuje funduszem

w wysokości 142 mln zł. Działania realizowane są przez gminy, na których terenie obowiązuje uchwała antysmogowa⁶³, ale wnioskodawcami mogą być także powiaty lub związki międzygminne. NFOŚiGW prowadzi nabór wniosków od 31 marca 2021 roku do wyczerpania środków.



Źródło: Lizgrina F, Unsplash

Planowane źródła finansowania

Mechanizm sprawiedliwej transformacji

Mechanizm sprawiedliwej transformacji (JTM)⁶⁴ zostanie głównym narzędziem UE, które zapewni sprawiedliwy społecznie przebieg transformacji w regionach najbardziej uzależnionych od przemysłu opartego na paliwach kopalnych. Dlatego warunkiem uzyskania środków z JTM będzie opracowanie terytorialnych planów sprawiedliwej transformacji (TPST). Na ich podstawie przyznane zostaną środki z **Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji** (FST/JTF). Budżet FST wyniesie 19,3 mld euro na lata 2021–2027 i sfinansuje dywersyfikację gospodarczą tych regionów oraz przekwalifikowanie i integrację pracowników, generując inwestycje na kwotę 30 mld euro. Współfinansowanie z FST wyniesie do 85% w zależności od kategorii regionu⁶⁵ i będzie mogło być uzupełnione innymi funduszami.

Przyjęcie TPST pozwoli także na skorzystanie z dwóch innych filarów JTM. Specjalny system w ramach InvestEU umożliwi podmiotom publicznym i prywatnym uzyskanie finansowania i doradztwa w celu uruchomienia inwestycji o wartości do 15 mld euro, także zlokalizowanym poza obszarami TPST, o ile będą im przynosić korzyść. Ponadto nowy instrument pożyczkowy na rzecz sektora publicznego zapewni 10 mld euro (oraz 1,5 mld euro dotacji) z Europejskiego Banku Inwestycyjnego dla inwestycji na kwotę 25–30 mld euro, które nie będą mogły być sfinansowane komercyjnie.

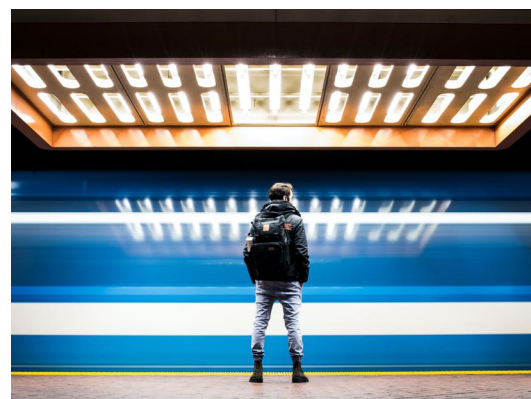
JTM obejmie także doradztwo i pomoc techniczną w celu jego wdrożenia i podnoszenia dostępności finansowania.

Rekomendowane w tym raporcie działania są bezpośrednio powiązane z najważniejszymi krajowymi oraz unijnymi dokumentami. Inwestycje i tworzenie spółdzielni (w tym szczególnie energetycznych, cyfrowych i gospodarowania przestrzenią) oraz polityka gwarancji zatrudnienia w spółdzielni realizują strategiczne cele, co znajduje odbicie we wskaźnikach monitorowania.

Załącznik 4. Najważniejsze wskaźniki i cele dokumentów strategicznych a metody ich osiągnięcia -> str. 078

Program Cyfrowa Europa

Program Cyfrowa Europa⁶⁶ jest nowym programem UE na lata 2021–2027 będącym odpowiedzią na wyzwania cyfrowej transformacji gospodarki. Ma pomóc w rozwoju systemów superkomputerowych, sztucznej inteligencji, zaawansowanych umiejętności cyfrowych, a także w szerokim wdrażaniu technologii cyfrowej w społecznościach i w gospodarce. Ostatni aspekt ma skupić się zwłaszcza na obszarach związanych ze zdrowiem, zieloną transformacją czy kulturą i wspierać małe i średnie przedsiębiorstwa. Na lata 2021–2022 Komisja Europejska planuje planuje cztery programy robocze. Pierwszy obejmie większość działań, a pozostałe będą dedykowane cyberbezpieczeństwu, komputerom dużej mocy oraz rozwoju sieci Europejskich Centrów Innowacji Cyfrowych (European Digital Innovation Hubs). Mają one zapewnić wiedzę i możliwość eksperymentowania w celu rozwoju i wdrażania technologii cyfrowych, zwiększając innowacyjność i konkurencyjność regionów. Pierwszy, ograniczony nabór na tworzenie centrów planowany jest na wrzesień 2021 roku.



Źródło: William Daigneault, Unsplash

Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego

Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS)⁶⁷ na lata 2021–2027 jest następcą Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER). Posłuży rozwojowi usług i ekonomii społecznej, wzmocnieniu ochrony zdrowia i edukacji oraz poprawie sytuacji osób na rynku pracy. W tym obszarze istotne będzie zwłaszcza podnoszenie kompetencji i dostępności dla osób opiekujących się małymi dziećmi oraz dla osób z niepełnosprawnościami. Do celów FERS należą także wzrost jakości usług w urzędach pracy oraz kształcenie i przekwalifikowanie osób w związku z przekształcaniami gospodarki. W ramach programu przewidywane jest wsparcie w formie dotacji i instrumentów finansowych dla szerokiego katalogu podmiotów i instytucji. Do 9 lipca 2021 roku trwały konsultacje społeczne programu.

Fundusz Społeczny na rzecz Działań w dziedzinie Klimatu

Fundusz Społeczny na rzecz Działań w dziedzinie Klimatu jest nową propozycją Komisji Europejskiej na lata 2025–2032. Stanowi część ogłoszonego przez Komisję w lipcu 2021 r. pakietu regulacji Fit for 55⁶⁸. Jedną z propozycji jest rozszerzenie systemu handlu uprawnieniami do emisji CO₂ (ETS) na sektory transportu drogowego i ogrzewania budynków mieszkalnych. 25% kwoty uzyskanej ze sprzedaży tych emisji ma być przeznaczona na Fundusz Społeczny na rzecz Działań w dziedzinie Klimatu. Dysponowałby więc on kwotą 72,2 mld euro. Rozszerzenie systemu ETS spowoduje relatywnie większe koszty w krajach Europy Środkowej i Północnej, środki z nowego Funduszu zostaną więc odpowiednio rozdzielone. W proponowanym kształcie regulacji Polsce przypadnie prawie 18% kwoty Funduszu, zapewniając finansowanie na kwotę 12,7 mld euro w latach 2025–2032⁶⁹. Środki z Funduszu mają posłużyć finansowaniu inwestycji w efektywność energetyczną, systemy chłodzenia i ogrzewania oraz mobilność i wesprzeć obywateli i obywatelki w pokrywaniu tych wydatków.



Zródło: Li-An Lim, Unsplash

Zakończenie

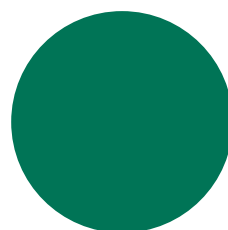
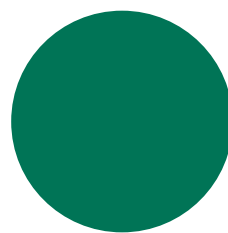
Jak wynika z niniejszego opracowania, spółdzielcza transformacja jako model operacjonalizacji sprawiedliwej transformacji jest nie tylko finansowo możliwy do przeprowadzenia, ale jego rezultaty doskonale wpisują się w strategię i wskaźniki Polski oraz Unii Europejskiej.

Tworzenie spółdzielni lokalnych i oferowanie gwarancji zatrudnienia to najlepszy sposób na przeprowadzenie transformacji tak, aby udała się w najbliższym, krótkoterminowym horyzoncie czasowym, ale przyniosła też możliwość długoterminowego rozwoju lokalnej gospodarki i zaspokajania potrzeb społecznych w drugim horyzoncie. W stosunku do pełnej alokacji funduszy z samego tylko Mechanizmu sprawiedliwej transformacji, proponowany model jest oszczędny finansowo i gwarantuje zwiększanie partycypacji, inkluzywności i w konsekwencji masowe poparcie dla kierunku rozwoju Polski.

Samorząd musi tworzyć warunki gry, dawać przestrzeń aktorom gospodarczym, którzy chcą realizować zadania o charakterze wspólnej misji, jak uczy prof. Mazzucato⁷⁰. Misje wzmacniają współpracę, prowadzą do koordynacji zamiast konkurencji i tworzą wartość dodaną dzięki stawianiu wymagań zamiast chaotycznego i nierównego wzrostu. Model spółdzielczej transformacji to szansa dla „Polski średnich miast” i regionów stojących przed ogromnym wyzwaniem zmiany, by zyskały warunki pracy, życia i rozwoju na prawdę wysokiej jakości.



Załącznik



1 Załącznik

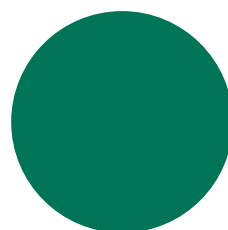
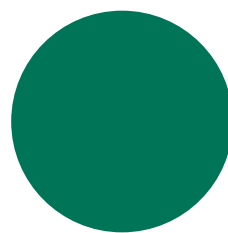
Liczba miejsc pracy, których likwidacja jest bezpośrednio związana z transformacją energetyczną

Ośrodek wydobywania	Rodzaj węgla	Powiaty, w których likwidowane będą wszystkie lub część miejsc pracy w kopalniach i elektrowniach na skutek transformacji	Powiaty sąsiednie, w których także mieszkają pracownicy obsadzający likwidowane miejsca pracy	Liczba likwidowanych miejsc pracy po 2021 roku
Śląski	kamienny	Ziemskie: będziński, bielski, bieruńsko-lędziański, mikołowski, pszczyński, rybnicki i wodzisławski; Grodzkie: Bytom, Gliwice, Jaworzno, Katowice, Mysłowice, Ruda Śląska, Rybnik, Tychy i Zabrze	Ziemskie: cieszyński, gliwicki, myszkowski, raciborski, tarnogórski, zawierciański i żywiecki; Grodzkie: Bielsko-Biała, Chorzów, Dąbrowa Górnicza, Jastrzębie Zdrój, Jaworzno, Piekary Śląskie, Siemianowice Śląskie, Sosnowiec, Świętochłowice i Żory	38 927
Małopolski	kamienny	Ziemskie: chrzanowski i oświęcimski	Ziemskie: krakowski, olkuski i wadowicki	8 500
Łódzki	brunatny	Ziemskie: bełchatowski	Ziemskie: łaski, pabianicki, pajęczański, piotrkowski, radomszczański, sieradzki i wieluński Grodzkie: Piotrków Trybunalski	7 515
Lubelski	kamienny	Ziemskie: łęczyński	Ziemskie: chełmski, lubartowski, lubelski, parczewski, świdnicki, włodawski Grodzkie: Lublin	5 900
Wielkopolski	brunatny	Ziemskie: kolski i koniński Grodzkie: Konin	Ziemskie: słupecki i turecki	5 900
Dolnośląski	brunatny	Ziemskie: kolski i koniński Grodzkie: Konin	Ziemskie: słupecki i turecki	3 800

UWAGA: w powyższym opracowaniu pominięte zostało województwo lubuskie z jego niewielkim wydobyciem węgla i zatrudnieniem na poziomie ok. 100 osób.

2

Załącznik



2 Załącznik

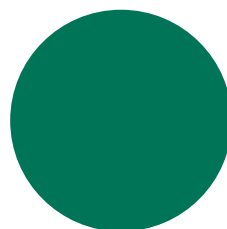
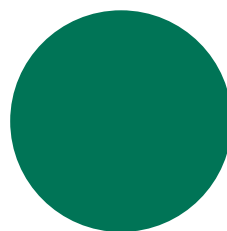
Górnictwo na tle rynku pracy

Ośrodek wydobywania	Liczba pracujących w powiatach ośrodków w 2019 roku*	Liczba miejsc likwidowanych na skutek transformacji	Liczba miejsc pracy pośrednio i bezpośrednio dotkniętych transformacją	Odsetek likwidowanych miejsc pracy w ogóle liczby pracujących w powiatach ośrodków	Odsetek miejsc pracy pośrednio i bezpośrednio dotkniętych w ogóle liczby pracujących w powiatach ośrodków	Powiat ośrodków o najniższym stopniu bezrobocia rejestrowanego we wrześniu 2021	Powiat ośrodków o najwyższym stopniu bezrobocia rejestrowanego we wrześniu 2021
Śląski	1 210 511	38 927	145 000	3,2%	71,7	Katowice 1,8%	Bytom 9,0%
Małopolski	218 616	8 500	17 600	3,9%	17,9	powiat krakowski 4,9%	powiat chrzanowski 7,1%
Łódzki	251 627	7 515	12 215	3,0%	18,7	powiat radomski 4,8%	powiaty łaski 7,3%
Lubelski	292 177	5 900	16 400	2,0%	26,6	powiat lubelski 5,1%	powiat włodawski 14,3%
Wielkopolski	127 010	3 800	9 200	3,0%	9,9	powiat kołski 2,6%	powiat koniński 8,8%
Dolnośląski	58 205	3 600	6 000	6,2%	4,5	powiat bolesławiecki 5,0%	powiat lubański 7,7%
Razem	2 158 146	68 242	202 200	3,2%	149,3	Katowice 1,8%	powiat włodawski 14,3%

* Dane pomijają pracujących w firmach zatrudniających do 9 ludzi, przedsiębiorców – w tym samozatrudnionych, duchownych, pracujących w jednostkach budżetowych, działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego; wliczają zaś pracujących w rolnictwie indywidualnym i organizacjach pozarządowych.

3

Załącznik



3 Załącznik

Aneks metodologiczny dla kosztów spółdzielczej transformacji

W powyższym modelu przyjęto następujące założenia:

- Dla górnictwa węgla kamiennego likwidacji będą ulegały miejsca w górnictwie. Dla górnictwa węgla brunatnego – w górnictwie i energetyce, gdyż węgla brunatnego nie da się przewozić na duże odległości (np. importować). Jedynie w przypadku ośrodka śląskiego, ze względu na już założone plany zwolnień pracowników, doliczono etaty likwidowane w czterech elektrowniach.

- Transformacja miejsc pracy przebiega liniowo – miejsca pracy w powyższych ośrodkach są likwidowane w równomiernym tempie rok po roku. W praktyce okoliczności techniczne, ekonomiczne, układy wynegocjowane ze związkami zawodowymi oraz realia polityczne mogą wymusić inny rytm zwolnień – np. większe redukcje zatrudnienia występujące w większych odstępach czasu. Wyjątkiem jest ośrodek wielkopolski, dla którego podana jest strategia wygaszania wydobycia.

Górnictwo węglowe jest silnie zmasculinizowane. Wysoki udział kobiet jest widoczny w zawodach administracyjnych, jednak ich obecność w strukturze ogólnego zatrudnienia w ośrodkach górniczych nie przekracza 10%. Dlatego w dalszej analizie struktury wiekowej i przechodzenia na emeryturę przyjęto uproszczone założenie, że składają się one wyłącznie z mężczyzn. Najbardziej szczegółowe dane dostępne są dla ośrodka wielkopolskiego, gdzie można określić w którym roku jaka liczba pracowników osiągnie wiek emerytalny – i właśnie te kalkulacje zostały uwzględnione.

- Górnicy pracujący w szczególnie trudnych warunkach (głównie: pracujący pod ziemią) mają prawo do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Ponieważ jednak brakuje danych szczegółowo analizujących poszczególne kohorty wiekowe i ich minimalny wiek emerytalny (zależy on od liczby lat przepracowanych w trudnych warunkach), w analizie przyjęto, że ten wiek będzie stanowił dla wszystkich pracowników 65 lat.

- W Polsce pracuje niespełna 9% mężczyzn w wieku 65 lat i więcej (ta grupa wiekowa stanowi niespełna 3% pracujących), a odsetek ten maleje wraz z fizycznym wysiłkiem związanym z wykonywaną pracą. Przyjęto więc założenie, że wszyscy pracownicy osiągający wiek 65 lat będą przechodzili na emeryturę.

- Na bazie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (GUS, II kw. 2021), raportu „Zatrudnienie w górnictwie węgla kamiennego w Zagłębiu Górnośląskim” (Jan Frankowski et al., IBS, 2020) oraz opracowania „Scenariusze redukcji zatrudnienia i wsparcia pracowników w sektorze węgla brunatnego” (Michał Hetmański, Damian Iwanowski, Daniel Kiewra, Instrat, 2021) przyjęte zostają struktury wiekowe pracowników ośrodków węglowych oraz całej gospodarki z kohortami wiekowymi pracowników stanowiącymi poniższy odsetek ogółu zatrudnionych ośrodków lub całej gospodarki:

	Odsetek pracowników danej kohorty wiekowej (w proc.)		
Kohorta wiekowa pracowników	Ośrodki węgla kamiennego	Ośrodki węgla brunatnego	Wszyscy pracujący mężczyźni
19 i mniej	0,7	0,6	0,4
20	0,7	0,6	1,1
21	0,7	0,6	1,1
22	0,7	0,6	1,1
23	0,7	0,6	1,1
24	0,7	0,6	1,1
25	2	0,6	2,1
26	2	0,6	2,1
27	2	0,6	2,1
28	2	0,6	2,1
29	2	0,6	2,1
30	4	0,6	2,6
31	4	1,7	2,6
32	4	1,7	2,6
33	4	1,7	2,6
34	4	1,7	2,6
35	4,5	1,7	2,9
36	4,5	1,7	2,9
37	4,5	1,7	2,9
38	4,5	1,7	2,9
39	4,5	1,7	2,9
40	3,7	1,7	2,9
41	3,7	4,1	2,9
42	3,7	4,1	2,9
43	3,7	4,1	2,9
44	3,7	4,1	2,9
45	2,8	4,1	2,2
46	2,8	4,1	2,2
47	2,8	4,1	2,2
48	2,8	4,1	2,2
49	2,8	4,1	2,2
50	1,1	4,1	2,2
51	1,1	3,5	2,2
52	1,1	3,5	2,2
53	1,1	3,5	2,2
54	1,1	3,5	2,2
55	0,6	3,5	1,7
56	0,6	3,5	1,7
57	0,6	3,5	1,7
58	0,6	3,5	1,7
59	0,6	3,5	1,7
60	0,3	0,3	1,5
61	0,3	0,3	1,5
62	0,3	0,3	1,5
63	0,3	0,3	1,5
64	0,3	0,3	1,5
65 i więcej	1,5	1,5	2,7
Razem	100	100	100

Wyjątkiem jest ośrodek łódzki, dla którego dane na temat struktury wiekowej pracowników podane są w projekcie Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji, oraz ośrodek wielkopolski, dla którego dostępne są dane o liczbie pracowników osiągających wiek emerytalny w kolejnych latach.

- Według prognozy GUS w 2022 roku populacja w wieku produkcyjnym (18-59 dla kobiet, 18-64 dla mężczyzn) skurczy się o 199 tys., czyli 0,9%. Można więc uznać, że nastąpi zbliżony ubytek pracowników (0,9%), otwierając nowe możliwości dla osób zmieniających pracę. Ubytek pracowników w latach 2022-2035 prezentuje poniższa tabela.

Lata	Potencjalny spadek liczby wakatów wynikający ze zmian demograficznych (w proc.)
2022	0,90
2023	0,80
2024	0,67
2025	0,47
2026	0,27
2027	0,21
2028	0,26
2029	0,36
2030	0,37
2031	0,47
2032	0,51
2033	0,51
2034	0,57
2035	0,67

- Demograficzne kurczenie się liczby pracowników otworzy możliwość łatwiejszego znalezienia pracy dla osób zwalnianych w ośrodkach górniczych. W niniejszej analizie przyjęto, że 10% potencjalnych wakatów, zwalnianych się na lokalnych rynkach pracy, na których tracę będą traciły osoby z takich ośrodków, będzie mogła znaleźć zatrudnienie właśnie za sprawą tych demograficznych procesów. Zwalniani pracownicy ośrodków górniczych będą przez pracodawców preferowani zarówno w stosunku do osób wcześniej bezrobotnych (większość osób bezrobotnych pozostaje bez pracy więcej niż 12 miesięcy), uprzednio biernych zawodowo, jak i obcokrajowców – przyjmując, że mają analogiczne kwalifikacje. Nie ma tu bariery językowej czy kulturowej, nie ma wątpliwości odnośnie dyscypliny pracy.

- Według GUS w latach 2015-2020 (a więc wliczając w to okres pandemii i lockdownów) w polskiej gospodarce powstawało rocznie średnio 628 tys. nowych miejsc pracy, a 301,7 tys. miejsc było likwidowanych, co oznaczało dodatni bilans miejsc pracy na poziomie 326,9 tys. GUS podaje także stosowne statystyki dla poszczególnych województw.

	Nowo utworzone miejsca pracy (w tys.)	Zlikwidowane miejsca pracy (w tys.)	Liczba nowych miejsc pracy netto (w tys.)
POLSKA	628,6	301,7	326,9
Dolnośląskie	50,2	20,5	29,7
Lubelskie	24,0	11,9	12,1
Łódzkie	40,1	19,7	20,4
Małopolskie	63,9	28,1	35,8
Śląskie	74,7	38,6	36,2
Wielkopolskie	66,3	28,6	37,8

W niniejszym opracowaniu przyjęto założenie, że w nadchodzących latach bilans powstających miejsc pracy będzie taki, jak powyższa średnia. Założono także, że powiaty, które składają się na ośrodki górnicze, będą miały udział w powstawaniu nowych miejsc pracy netto dla poszczególnych województw adekwatny do wielkości lokalnych rynków pracy (liczba pracujących w gospodarce narodowej).

- Przyjęto, że **zwalniani w ośrodkach górniczych pracownicy będą mogli zająć 5% miejsc pracy netto, jakie powstaną powiatach przypisanych do tych ośrodków – bez żadnego zewnętrznego wsparcia**. Odsetek jest mniejszy niż w przypadku miejsc opróżnianych ze względu na zmiany demograficzne, gdyż przechodzenie pracowników na emerytury powoduje zwolnienie większej liczby stanowisk lepiej płatnych, na wyższych poziomach struktury organizacyjnej, ale też wymagających większego doświadczenia czy to w pracy manualnej, czy też w wykonywaniu np. pracy biurowej. Nowe miejsca pracy są więc mniej atrakcyjne dla byłych górników i pracowników energetyki, a zatem nie będą tak łatwo wchłaniać dodatkowych pracowników, jacy pojawiają się na lokalnych rynkach ze względu na transformację energetyczną.

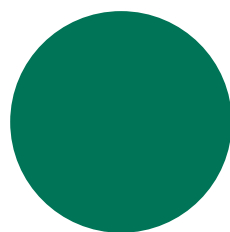
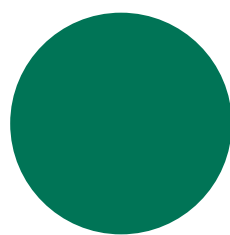
- Dostępne dane szczegółowe na temat imigracji zarobkowej dotyczą jedynie osób, które pracują w Polsce dzięki zezwoleniu na pracę, których w 2020 roku wydano 406,5 tys., ale trudno o informację, ile obcokrajowców wykonuje aktualnie pracę w oparciu właśnie o te zezwolenia. Większość imigrantów przyjeżdżających do Polski korzysta z prostszej formuły pracy przez okres 6 miesięcy w ramach zgłoszenia pracodawcy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (mają do tego prawo obywatele Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii). Nie prowadzone są jednak dokładne statystyki, ilu dokładnie imigrantów w danym momencie przebywa w Polsce i wykonuje pracę. Jakikolwiek składki ZUS odprowadzało w czerwcu 2021 roku ok. 819 tys. obcokrajowców, co oznacza, że orientacyjnie nawet ponad połowa imigrantów pracowała w Polsce bez umowy o pracę czy umowy zlecenia. Kluczowej jest jednak to, że trudno z góry założyć w jakim stopniu migracja do Polski będzie rosła – zależy to w dużym stopniu od decyzji politycznych i administracyjnych. Bilans migracyjny może więc pozostać w nadchodzących latach na zbliżonym poziomie, dlatego w niniejszym opracowaniu pominięto kwestię imigracji.

- Koszt przeszkolenia pracownika oszacowano jako połowa maksymalnej stawki, jaką na początku listopada 2021 roku oferował Fundusz Pracy (300% średniego wynagrodzenia), czyli 8 256,78 zł.

- Koszt zapewnienia gwarancji wynagrodzenia przez trzy lata oszacowano na poziomie kosztów dla pracodawcy w przypadku zatrudniania pracownika o średnim wynagrodzeniu obliczonych dla poszczególnych powiatów w 2020 roku. Przy wdrożeniu programu w 2022 roku oznaczałoby to, że pracownikom ośrodka np. przy przejściu do spółdzielni objętych programem zaoferowano by wynagrodzenie na poziomie ok. 85-90% średniego wynagrodzenia w powiecie zamieszkania.



Załącznik



4 Załącznik

Najważniejsze wskaźniki i cele dokumentów strategicznych a metody ich osiągnięcia

Wskaźniki monitorowania celów Polityki spójności	Wskaźniki monitorowania celów Polityki spójności	Powiązany cel SOR	Powiązany art. rozporządzenia JFT	Rekomendowana metoda osiągnięcia
- Liczba miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych w ramach EFS; - Liczba utworzonych miejsc pracy w wyniku realizacji Just Transition Fund	RCO 01-05, 121; RCR 01, 102	Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną; Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony	Inwestycje w tworzenie nowych przedsiębiorstw, w tym poprzez inkubatory przedsiębiorczości i usługi konsultingowe, prowadzące do utworzenia miejsc pracy	Inwestycje w tworzenie spółdzielni
- Udział energii ze źródeł odnawialnych w końcowym zużyciu energii brutto; - Indeks ekoinnowacyjności - Dodatkowa zdolność wytwarzania energii odnawialnej (w tym: energii elektrycznej, energii ciepłej);	RCO 18-20, 22, 104; RCR 26, 31, 32	Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną; Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony	Inwestycje w energię odnawialną zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/2001, w tym z określonymi w tej dyrektywie kryteriami zrównoważonego rozwoju, i w efektywność energetyczną, w tym do celów ograniczania ubóstwa energetycznego	Inwestycje w tworzenie spółdzielni energetycznych i spółdzielni termomodernizacji
- DESI „Integracja technologii cyfrowej dla przedsiębiorstw”; - Miejsce Polski we wskaźniku DESI w wymiarze łączność	RCO 13; RCR 11, 12	Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną	Inwestycje w cyfryzację, innowacje cyfrowe i łączność cyfrową	Inwestycje w tworzenie spółdzielni cyfrowych
- Powierzchnia zrewitalizowanych obszarów w wyniku wsparcia w ramach instrumentów terytorialnych	RCO 36, 38, 39; RCR 50, 52	Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony	Inwestycje w rewitalizację i dekontaminację terenów zdegradowanych, przywracania funkcji obszarom oraz — w tym tam, gdzie jest to konieczne, w projekty w zakresie zielonej infrastruktury i zmiany przeznaczenia terenów — z uwzględnieniem zasady „zanieczyszczający płaci”	Inwestycje w tworzenie spółdzielni gospodarowania przestrzenią

- Liczba osób, które uzyskały kwalifikacje w ramach EFS; - Liczba osób rozpoczynających aktywność zawodową (zatrudnieni i samozatrudnieni) w wyniku wsparcia w ramach instrumentów terytorialnych	RCO 101; RCR 97, 98	Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony	Podnoszenie i zmiana kwalifikacji pracowników i osób poszukujących pracy	Gwarancja zatrudnienia w spółdzielni
- Liczba osób bezrobotnych objętych wsparciem w ramach EFS: w tym długotrwale bezrobotnych	RCO 61, 113; RCR 65	Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony	Pomoc w poszukiwaniu pracy dla osób poszukujących pracy	Gwarancja zatrudnienia w spółdzielni
- Liczba osób objętych usługami świadczonymi w społeczności lokalnej w ramach EFS	RCO 70, 113; RCR 74	Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony	Aktywne włączenie społeczne osób poszukujących pracy	Gwarancja zatrudnienia w spółdzielni

Wskaźniki monitorowania pochodzą z Umowa Partnerstwa dla realizacji Polityki Spójności 2021-2027 w Polsce. KPEIK – Krajowy Program na rzecz Energii i Klimatu na lata 2021-30 przedstawia założenia i cele oraz polityki i działania na rzecz realizacji 5 wymiarów unii energetycznej. SOR – Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju określa podstawowe uwarunkowania, cele i kierunki rozwoju kraju w wymiarze społecznym, gospodarczym, regionalnym i przestrzennym w perspektywie roku 2020 i 2030.

1. <https://www.blackrock.com/corporate/investor-relations/2020-larry-fink-ceo-letter>
2. <https://www.blackrock.com/corporate/investor-relations/larry-fink-ceo-letter>
3. Zofia Bieńkowska, Piotr Drygas, Przemysław Sadura, Nie nasza wina, nie nasz problem. Katastrofa klimatyczna w oczach Polek i Polaków, Fundacja im. Heinricha Bölla w Warszawie we współpracy z Fundacją Pole Dialogu, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2021. (ebook)
4. M. Hetmański, B. Kupiec, J.J. Zygmuntowski, Zielony Renesans: Samorządowy podręcznik transformacji energetycznej, Fundacja Instytut dla Stowarzyszenia Energia Miast, Warszawa 2019.
5. Chantal Ruppert-Winkel, Jürgen Hauber, Astrid Aretz, Simon Funcke, Michael Kress, Sophia Noz, Steven Salecki, Patric Schlager, Järmo Stablo, Cooperative Local Energy Transitions A Guide for Socially Just and Ecologically Sound Renewable Energy Self-Sufficiency – with an Emphasis on Bioenergy, http://www.ee-regionen.de/fileadmin/EE_Regionen/redaktion/englischer_Wegweiser/RE-Regions_-_Cooperative_Local_Energy_Transitions.pdf
6. Cytat za R. Matyja, Wykład na Miastolab, Dąbrowa Górnicza, 3 września 2021.
7. Zygmuntowski, Jan J. and Zach, Kyril and Hejduk, Krzysztof, European Job Guarantee: Targeting the Triple Crises Facing Post-COVID Europe (October 20, 2020). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3715344> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3715344>
8. Business Survival. Co-operatives UK Research Report 2019, Co-operatives UK, https://www.uk.coop/sites/default/files/2020-10/co-operative_survival_1.pdf
9. W Wielkiej Brytanii ta różnica wynosi: 80% do 44% (na korzyść spółdzielni), w Portugalii 75% do 40%, we Francji 81-89% do 40-50%, w Belgii – 80% do 68%, zaś w Albercie (Kanada) 84,6% do 45%.
10. Michael L. Cook, A Life Cycle Explanation of Cooperative Longevity, 16 May 2018, MDPI, https://res.mdpi.com/d_attachment/sustainability/sustainability-10-01586/article_deploy/sustainability-10-01586.pdf
11. Dane za 2020 r. Mondragon Corporation, Annual Report 2020, <https://www.mondragon-corporation.com/urtekotxostena/?l=en>.
12. Zygmuntowski J.J., Wójcik P., Nowy model ekonomii, 2020, <https://laudatosi.caritas.pl/wp-content/uploads/2020/12/Opracowanie-3-Nowy-model-ekonomii.pdf>; Clamp Ch.A., The Evolution of Management in the Mondragon Cooperatives, 2003, <https://community-wealth.org/sites/clone.community-wealth.org/files/downloads/paper-clamp.pdf>.
13. Mondragon Corporation, About Us, <https://www.mondragon-corporation.com/en/about-us/>.
14. Heales Ch., Hodgson M., Rich H., Humanity at work. Mondragon, a social innovation ecosystem case study, 2017, <https://www.youngfoundation.org/publications/humanity-work-mondragon/>.
15. Mondragon Corporation, Annual Report 2020, dz. cyt.
16. Dane za 2019/2020 r. Plymouth Energy Community, Annual Report, 2020, <https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/pec-assets-uk/files/AGM-Documents/PEC-Annual-Report-2020.pdf>; PEC Renewables, Annual Report, 2020, <https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/pec-assets-uk/files/AGM-Documents/PEC-Renewables-Directors-Report-2020.pdf>
17. Public Service Transformation Academy, Cooperative joy gives Plymouth new energy, 2018, <https://www.publicservicetransformation.org/2018/11/21-cooperative-joy-gives-plymouth-new-energy/>.
18. Devon Community Energy Network, Plymouth Energy Community and PEC Renewables – Legal Structure Case Study, 2014, <https://www.devoncommunityenergy.org.uk/wp-content/uploads/2014/07/Plymouth-Energy-Community-and-PEC-Renewables-Case-Study.pdf>.
19. Polska Zielona Sieć, Wspólnoty energetyczne – dobre praktyki europejskie, 2020, <http://zielonasiec.pl/wp-content/uploads/Wspólnoty-energetyczne-dobre-praktyki-europejskie-online.pdf>.
20. Devon Community Energy Network, Plymouth Energy Community..., dz. cyt.
21. Polska Zielona Sieć, Wspólnoty energetyczne..., dz. cyt.
22. Dane za 2021 r. Khan K., Evergreen Cooperatives Adapt and Grow, 31.03.2021, <https://www.fiftybyfifty.org/2021/03/evergreen-cooperatives-adapt-and-grow/>
23. Dane za 2019 r. 2020 Case Study – Evergreen Cooperatives, <https://www.greatgame.com/resources/case-studies/evergreencooperativescase>

24. Wang E., Filión N.A, Case Study: Cleveland, OH: The Cleveland Evergreen Cooperatives, 2011, <https://community-wealth.org/content/case-study-cleveland-oh-cleveland-evergreen-cooperatives>.
25. Duong B., Despite a Rocky Start, Cleveland Model for Worker Co-ops Stands Test of Time, 9.03.2021, <https://shelterforce.org/2021/03/09/despite-a-rocky-start-cleveland-model-for-worker-co-ops-stands-test-of-time/>.
26. Sutton S.A., Cooperative cities: Municipal support for worker cooperatives in the United States, „Journal of Urban Affairs” 41, nr 8, <https://doi.org/10.1080/07352166.2019.1584531>.
27. Zygmuntowski J.J., Wójcik P., Nowy model ekonomii, dz. cyt.
28. Wang E., Filión N.A, Case Study: Cleveland, OH..., dz. cyt.
29. Dane za 2018 r. 2021 r. Centre for Local Economic Strategies, Preston City Council, How we built community wealth in Preston: achievements and lessons, 2019, <https://cles.org.uk/publications/how-we-built-community-wealth-in-preston/>
30. Dane za 2016/2017 r. Tamże.
31. Zygmuntowski J.J., Wójcik P., Nowy model ekonomii, dz. cyt.
32. Zob. Preston City Council, Progressive procurement, <https://www.preston.gov.uk/article/3481/>
33. Singer C., The Preston Model, 9.09.2016, <https://thenextsystem.org/the-preston-model>.
34. Zygmuntowski J.J., Wójcik P., Nowy model ekonomii, dz. cyt.
35. Centre for Local Economic Strategies, Preston City Council, How we built community..., dz. cyt.
36. Zob. Witherell R., Cooper C., Peck M., Sustainable Jobs, Sustainable Communities: The Union Co-op Model, 2012, <https://coopcincy.org/s/The-Union-Co-op-Model-March-26-2012.pdf>.
37. Gilbert G., Cincinnati's experiment with an economy that works for everyone, 6.08.2015, <https://wagingnonviolence.org/2015/08/cincinnati-experiment-with-an-economy-that-works-for-everyone/>.
38. May L., Business Legacy Fund aims to help employees buy companies from retiring business owners, 16.09.2020, <https://www.wcpo.com/news/our-community/business-legacy-fund-aims-to-help-employees-buy-companies-from-retiring-business-owners>.
39. Gilbert G., Cincinnati's experiment..., dz. cyt.
40. Dane za 2020 r. Courant d'Air, Rapport annuel 2020, 2021, https://www.courantdair.be/wp/wp-content/uploads/2021/04/CDA_Bericht_2020_FR.pdf
41. REScoop MECISE, Waimes, <https://www.rescoop-mecise.eu/energy-efficiency-measures/public/test-public>; Heukemes M., Collaboration between Municipalities and Courant d'Air, 2017, <https://www.courantdair.be/wp/courant-dair-mario-heukemes-english/>.
42. Langer A., Cities and Municipalities act, w: Mobilising European citizens to invest in sustainable energy, 2020, <https://www.rescoop.eu/toolbox/mobilising-european-citizens-to-invest-in-sustainable-energy>; Heukemes M., Collaboration..., dz. cyt.
43. Langer A., Cities and Municipalities act, dz. cyt.
44. <http://www.snowchange.org/>
45. <https://www.landscaperewilding.org/>
46. <https://rewildingeurope.com/news/finlands-snowchange-purchases-wetland-with-its-first-rewilding-europe-capital-loan/>
47. <https://www.gaiafoundation.org/looking-north-gaia-and-the-snowchange-cooperative-unite/>
48. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1056 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, Dz. Urz. UE L 231/1 z 30.06.2021 r.
49. N. J. Bąk, J. Erbel, J. Galiński, P. Małańczuk, M. Pasierbski, J. J. Zygmuntowski, Spółdzielczy Plan Odbudowy, CoopTech Hub 2021.
50. Alokacja z Funduszu Sprawiedliwej Transformacji będzie trwała przez 7 lat, w których obowiązują kolejne nabory, oraz kolejne 2 lata na wydatkowanie. Łącznie sam tylko Fundusz będzie operował przez 9 lat, dlatego skorzystanie ze środków na ok. 3-4 lata pilotażu i następnie dobranie dodatkowych środków po ewaluacji pilotażu to najlepszy sposób na efektywne wydatkowanie środków publicznych.
51. Drugie główne zastosowanie węgla to przerób na koks używany w hutnictwie.

52. W niniejszej analizie pominięta została Kopalnia Węgla Brunatnego w Sieniawie Sp. z o.o. (powiat świebodziński w województwie lubuskim), gdyż zarówno wielkość wydobycia węgla (ok. 300 tys. ton rocznie), jak i przede wszystkim skala zatrudnienia pracowników zajmujących się wydobyciem (ok. setki osób, brak dokładnych danych) nie ma w kontekście transformacji sektora istotnego znaczenia.
53. W lutym 2021 roku zakończyło się wydobycie w Kopalni Węgla Kamiennego Adamów, działającej w powiecie tureckim, graniczącym z powiatem konińskim.
54. Juszcak, A., Szpor, A. (2020), Wskaźnik Wrażliwości Regionów Górniczych na transformację energetyczną – obraz na podstawie danych z powiatów, Working Paper, nr 4, Polski Instytut Ekonomiczny, Warszawa; https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2021/03/PIE-WP_4-2020.pdf
55. Wynika to m.in. z przypisania określonych przedsiębiorstw do głównego kodu PKD, który nie musi dotyczyć górnictwa. Pracowników zatrudnionych w spółkach zależnych zajmujących się np. obsługą administracyjną czy instalacją, utrzymaniem i remontami sprzętu wydobywczego wlicza się do pracujących w górnictwie węglowych w jednych zbiorach danych, w innych zaś są pomijani.
56. Alves et al. (2018), EU Coal Regions: Opportunities and Challenges Ahead, European Commission
57. Dystrybucję geograficzną (powiaty) pracowników dotkniętych procesem transformacji dokonano następującą metodą:
 - liczba pracowników została równomiernie podzielona na wszystkie powiaty, w których funkcjonuje dany zakład pracy (kopalnia/elektrownia);
 - połowa zatrudnienia z powiatów wymienionych wyżej zostaje przypisana do wszystkich sąsiadujących powiatów – z wyjątkiem pozostałych powiatów, w których zakład pracy jest aktywny;
 - wprowadzona zostaje korekta liczby pracowników wynikająca z faktu, że w śląskich kopalniach pracują także mieszkańcy województwa małopolskiego.
58. „Wskaźnik Wrażliwości Regionów Górniczych na transformację energetyczną – obraz na podstawie danych z powiatów”, Polski Instytut Ekonomiczny.
59. „Scenariusze redukcji zatrudnienia i wsparcia pracowników w sektorze węgla brunatnego. Przypadek GK ZE PAK” (Michał Hetmański, Damian Iwanowski, Daniel Kiewra, Instrat, 2021)
60. Informacje o Funduszu Modernizacyjnym: <https://www.gov.pl/web/funduszmmodernizacyjny>.
61. Informacje o Programie LIFE: https://cinea.ec.europa.eu/life_pl; zaproszenia do składania wniosków są publikowane na platformie: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/life2027>. Informacje oraz tłumaczenia na stronie NFOŚiGW: <https://www.gov.pl/web/nfosigw/program-life>.
62. Informacje o Programie „Stop Smog”: <https://czystepowietrze.gov.pl/stop-smog/>.
63. Uchwała sejmiku województwa, o której mowa w art. 96 ust. 1 ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. - Prawo ochrony środowiska.
64. Informacje o JTM: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism_pl.
65. Według regionów NUTS2. Regiony lepiej rozwinięte (Warszawski stołeczny) mogą otrzymać do 50% współfinansowania, regiony w okresie przejściowym (woj. wielkopolskie, i dolnośląskie) do 70%, a regiony słabiej rozwinięte (pozostałe) do maksymalnego poziomu 85%.
66. Informacje o Programie Cyfrowa Europa: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/activities/digital-programme>; informacje o naborze wniosków będą dostępne na platformie: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/digital>
67. Wstępne informacje o FERS: <https://www.power.gov.pl/strony/o-programie/fundusze-europejskie-dla-rozwoju-spolecznego/>.
68. Komisja Europejska, Europejski Zielony Ład: Komisja proponuje przekształcenie gospodarki i społeczeństwa UE, aby osiągnąć ambitne cele klimatyczne, 14 lipca 2021, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/ip_21_3541.

- 
- 69.** Adam Juszcak, Polska otrzyma nawet 12,7 mld EUR z Funduszu Społecznego na rzecz Działań w dziedzinie Klimatu, „Tygodnik Gospodarczy PIE”, nr 35/2021, 2 września 2021, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2021/09/Tygodnik-Gospodarczy-PIE_35-2021.pdf, s. 9–10.
- 70.** M. Mazzucato, *Mission Economy*, Penguin Books, 2020.

O nas

CoopTech Hub to pierwsze w Polsce centrum technologii spółdzielczych prowadzone przez PLZ Spółdzielnię. Promując spółdzielczość zaczynamy od siebie! Naszym celem jest tworzenie wspólnoty opartej o zaufanie przez cyfrowy restart spółdzielczości.

Działamy na rzecz globalnej współpracy międzysektorowej i lokalnego wdrażania dobrych praktyk, jesteśmy wsparciem biznesowym i technologicznym dla zrównoważonych inicjatyw.

Działajmy wspólnie!

Zapraszamy Cię do podzielenia się spostrzeżeniami na temat naszego raportu. Chętnie odpowiemy na wszelkie pytania i wątpliwości. Jeśli jesteś zainteresowana/zainteresowany poruszonymi przez nas tematami, zachęcamy do wzięcia udziału w naszych spotkaniach klubowych.

Zapraszamy do odwiedzenia naszej strony: hub.coop, a także dołączenia do społeczności w aplikacji PLZ.

Skontaktuj się z nami! Jesteśmy dostępni:



info@hub.coop



www.hub.coop



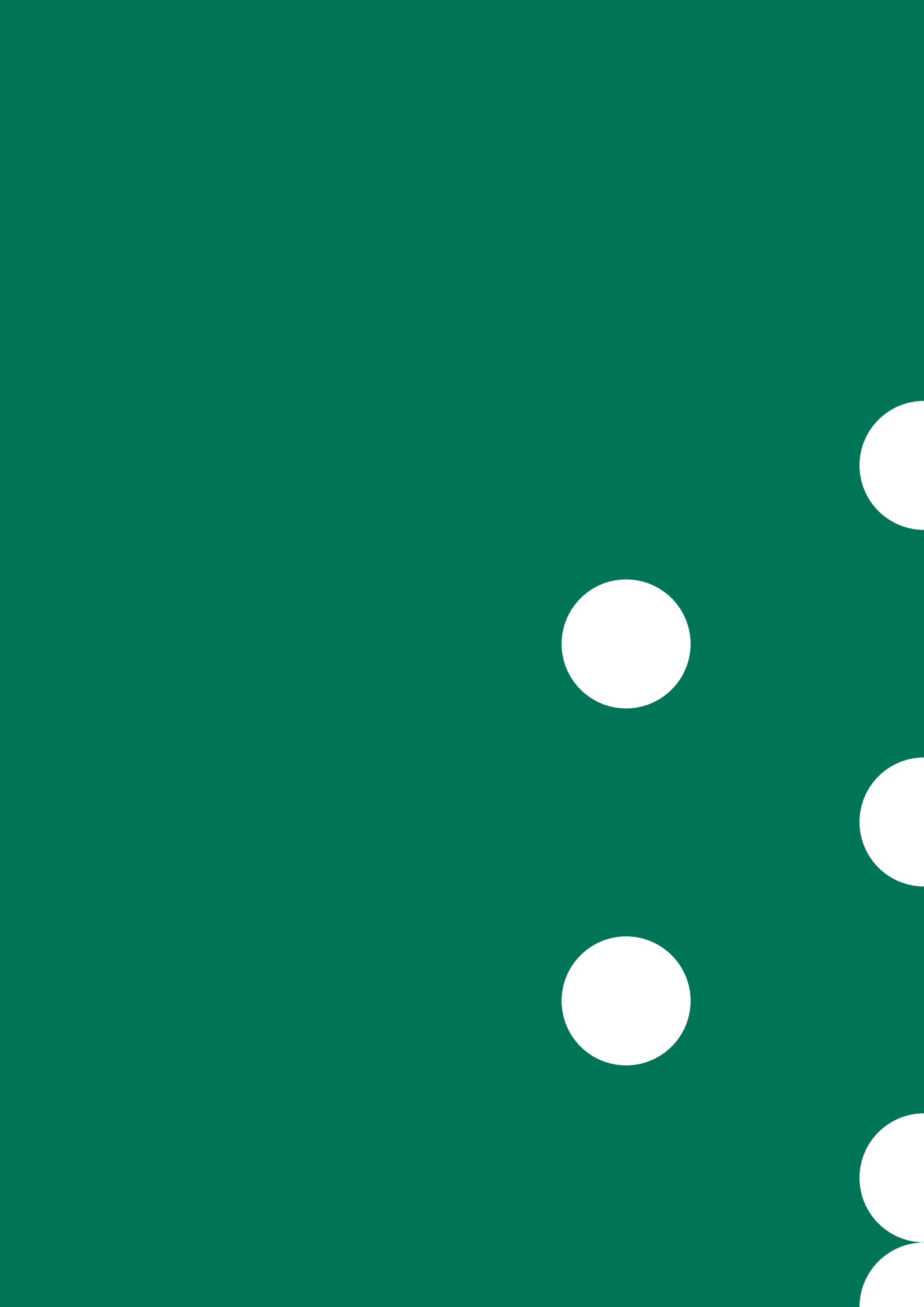
@cooptechhub



@company/cooptechhub



@cooptechhub





GREENPEACE

www.hub.coop

Warszawa 2022