

Program „Droga do zatrudnienia po węglu” – pierwsze wielkie przedsięwzięcie Funduszu Sprawiedliwej Transformacji w Polsce

Program prekursorski i „szyty na miarę”

Partnerzy realizujący program mówią o nim, że jest innowacyjny, prekursorski i „szyty na miarę” potrzeb konkretnego regionu, jego mieszkańców i konkretnego pracodawcy. Jest oryginalny choćby co do okoliczności, w jakich powstał - pomysł projektu był efektem analiz Banku Światowego oraz pracy lokalnych organizacji pozarządowych i Agencji Rozwoju Regionalnego. Natomiast inicjatorami ostatecznej, zgłoszonej do Funduszu Sprawiedliwej Transformacji, wersji programu były związki zawodowe z Grupy Kapitałowej ZE PAK oraz Zarząd ZE PAK S.A. ZE PAK to spółka zarządzająca elektrowniami i kopalniami węgla brunatnego w Wielkopolsce Wschodniej i jednocześnie największy pracodawca w tym regionie. Do programu dołączyły następnie m.in. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, powiatowe urzędy pracy w regionie oraz prywatne firmy i stowarzyszenia specjalizujące się we wspieraniu zatrudnienia i rozwoju przedsiębiorczości. W ten sposób, 10 podmiotów wspólnie realizuje i zarządza programem o budżecie w wysokości ponad 257 milionów złotych (ok. 60 milionów EUR). Z jednej strony to dobrze, że operatorami działań są różne podmioty o różnych profilach działalności. Z drugiej, tak duża liczba organizacji generuje też bardzo duże koszty dla samego programu i rodzi się pytanie, czy projekt na tę skalę wymaga udziału aż tylu partnerów wykonawczych.

Cele programu – dla kogo?

Bardzo wartościowym aspektem programu jest to, że grupa potencjalnych beneficjentów została zdefiniowana bardzo szeroko – to nie tylko obecni pracownicy GK ZE PAK, zagrożeni utratą pracy, ale także jej byli pracownicy (którzy utracili pracę począwszy od 2018 roku), pracownicy branż związanych z sektorem wydobywczo-energetycznym oraz członkowie rodzin osób z wymienionych wcześniej grup. Wprawdzie najważniejszą grupą docelową mają być pracownicy obecni, jednak jak wskazują eksperci z podmiotów realizujących program, na chwilę obecną osób z tej grupy jest najmniej. Eksperci tłumaczą, że powodów takiego stanu rzeczy jest kilka. Po pierwsze, jest to psychologiczna prawidłowość, że osoby aktywnie pracujące i mające zatrudnienie nie angażują się w działania dotyczące ich przyszłego ewentualnego bezrobocia. Po drugie, obecnie działająca kopalnia i elektrownia mają działać przynajmniej do 2026 roku, a być może dłużej, jeżeli ówczesny rynek mocy i sytuacja gospodarczo-polityczna będą tego wymagały. Po trzecie, deklarowany przez rząd pakiet zabezpieczenia społecznego dla odchodzących w przyszłości pracowników wydaje się na tyle atrakcyjny, że nie skłania potencjalnych zainteresowanych do zgłaszania się do programu. Jest to jednak ocena sytuacji aktualnej, która może się zmienić w roku 2026 i później, kiedy część obecnie zatrudnionych faktycznie zmierzy się z sytuacją utraty pracy.

Tymczasem póki co z programu korzystają przede wszystkim byli pracownicy oraz ich bliscy. W ten sposób program ma szansę wesprzeć nie tylko samych górników i energetyków, ale całą społeczność, do której należą. Eksperci wskazują zresztą, że wsparcie rodzin ma szczególne znaczenie, ponieważ tym osobom może być na rynku pracy trudniej niż pracownikom sektora, posiadającym poszukiwane w wielu branżach umiejętności. To także szansa rozwoju zawodowego dla kobiet – tych, które należą do rodzin górników, jak i tych, które pracowały w administracyjno-finansowych działach spółki.

Niezależnie od powyższego, rekrutacja osób do programu pozostaje jego największym wyzwaniem. Do potencjalnego beneficjenta trzeba skutecznie dotrzeć z informacją, a i to nie gwarantuje pozyskania zainteresowania. Może tu mieć znaczenie sceptycyzm wobec programów finansowanych z

funduszy UE (opinia, że są bezcelowe i nie przynoszą wymiernych efektów). Tak czy inaczej, zaangażowane podmioty będą musiały wykonać dużą pracę, aby program mógł, zgodnie ze swoim założeniem, wesprzeć 2200 osób na rynku pracy.

Cele programu – jak?

Założeniem programu jest to, że udzielana pomoc będzie daleko wykraczała poza standardowy zakres usług, jakie świadczą urzędy pracy. Wsparcia udzielają wyspecjalizowane podmioty, które mają do tego celu szczególne narzędzia (doradztwo indywidualne, szkolenia zawodowe, subsydiowane zatrudnienie, dodatek relokacyjny, i in.) oraz szczególny budżet (do 150 000 zł. na osobę). Każdy uczestnik dostaje na wstępie swojego indywidualnego doradcę zawodowego i wspólnie przygotowują oni indywidualny plan działania. Po pierwsze, zapada decyzja, czy osoba ta trafi do ścieżki 1 programu, w ramach której poszukuje się dla uczestnika stabilnego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę. Alternatywą jest ścieżka 2, wspierająca uczestnika w założeniu i prowadzeniu indywidualnej działalności gospodarczej lub działalności w formie przedsiębiorstwa społecznego. Wsparcie może uzyskać także istniejące już przedsiębiorstwo społeczne, które zdecyduje się zatrudnić uczestników programu. Na te ostatnie warianty warto zwrócić szczególną uwagę, ponieważ przedsiębiorczość socjalna w Polsce dopiero zaczyna się rozwijać, więc dobrze, że program umożliwi jej wdrażanie, a przy okazji promocję.

Jednocześnie celem jest to, aby udzielona pomoc umożliwiła zainteresowanym osobom pozostanie w regionie. Gminy w Wielkopolsce Wschodniej od lat już obserwują odpływ mieszkańców do innych regionów kraju, w szczególności do dużych miast. Tym razem pomysłodawcy przedsięwzięcia chcą pokazać, że zmiana miejsca pracy nie musi oznaczać zmiany miejsca zamieszkania. Czy to się uda? Zobaczymy. Rekrutacja do programu ruszyła w maju tego roku, więc z analizą rezultatów trzeba będzie jeszcze trochę poczekać. Niemniej, jest już kilka przykładów beneficjentów, których udało się zatrzymać w regionie, m.in. byłego górnik, który obecnie pracuje jako barber i byłego górnik, który znalazł zatrudnienie w bazylice w Licheniu.

Czy tak nowatorski program się powiedzie?

Według danych przedstawionych przez prezesa ZE PAK-u, jeszcze w 2017 r. zakład zatrudniał prawie sześć tysięcy osób, podczas gdy w 2022 r. było to już tylko 2,7 tys. Kolejne grupy pracowników zostaną zwolnione do roku 2026 lub niedługo po tej dacie (określona część pracowników pozostanie, ponieważ spółka zamierza kontynuować działalność w oparciu o odnawialne źródła energii). W wielu rodzinach górniczych pracownicy Zakładu byli jedynymi osobami utrzymującymi gospodarstwo domowe, jednak po ich odejściu z pracy sytuacja w wielu przypadkach będzie musiała się zmienić. Z tych względów można pokładać więc duże nadzieje w powodzeniu programu. Za monitoring efektywności programu będzie odpowiedzialna Fundacja InStrat, która deklaruje badanie m.in. efektywności obu ścieżek rozwoju zawodowego oraz satysfakcji pracowników. Program będzie realizowany do czerwca 2029 r., a mniej więcej w połowie 2026 roku planowany jest jego przegląd śródkresowy. Będzie to zatem sprawdzian dla efektów programu i zdolności adaptacji jego przebiegu do niepewnych na obecną chwilę okoliczności.

Szczegóły programu i informacje bieżące można znaleźć na stronie [Droga do zatrudnienia po węglu \(pracapoweglu.pl\)](https://droga.do.zatrudnienia.poweglu.pl).