



**BUILD UP  
SKILLS II**  
P O L A N D

## PRZEKVALIFIKOWANIE PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W SEKTORZE PALIW KOPALNYCH



**Build Up Skills II - krajowy system podnoszenia kwalifikacji i certyfikacji pracowników sektora budowlanego**



Projekt dofinansowany przez Komisję Europejską w ramach programu LIFE-2021-CET-BUILSKILLS.  
Umowa nr 101076976.

Wyłącznie odpowiedzialność za treść niniejszego dokumentu ponoszą jego autorzy. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie poglądy jej autorów a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.

## Przekwalifikowanie pracowników zatrudnionych w sektorze paliw kopalnych

W obliczu globalnej potrzeby ograniczenia emisji gazów cieplarnianych i przeciwdziałania zmianom klimatycznym, sektor paliw kopalnych stoi przed wyzwaniami związanymi z przekształceniem w bardziej zrównoważony i ekologiczny sektor energetyczny. Jednym z kluczowych aspektów tego procesu jest przekwalifikowanie pracowników zatrudnionych w sektorze paliw kopalnych, którzy mogą zostać dotknięci transformacją energetyczną.

Na mocy porozumienia między związkami zawodowymi a rządem, ustalono, że ostatnia kopalnia węgla kamiennego w Polsce zakończy swoją działalność w 2049 roku. Zgodnie z tym ustaleniem, górnikom zapewniono pracę do momentu przejścia na emeryturę, którą otrzymają po 20 lub 25 latach stażu pracy w górnictwie. Sektor ten w regionie śląskim charakteryzuje się przewagą pracowników o wykształceniu średnim. Mężczyźni stanowią 90% zatrudnionych w tej branży.

Według raportu Instytutu Badań Strukturalnych, w górnictwie na Śląsku największą grupę pracowników stanowią osoby w wieku od 15 do 39 lat, co stanowi 49% ogółu zatrudnionych. W grupie wiekowej od 40 do 49 lat pracuje 33% osób, a w przedziale wiekowym od 50 do 59 lat zatrudnionych jest 16%. Osoby w wieku 60 lat i więcej stanowią zaledwie 2% pracowników.

W roku 2019, średnia wieku pracowników na stanowiskach związanych z górnictwem w Zagłębiu Górnośląskim wynosiła 36 lat dla pracowników dołowych oraz 48 lat dla pracowników na powierzchni. Pracownicy wykonujący prace pod ziemią mieli średnio 36 lat, natomiast osoby pełniące funkcje dozoru - 40 lat.

Tabela 1 Zatrudnienie w sektorze górniczym

Pracownicy zatrudnieni w grupach zawodów związanych z górnictwem i wydobywaniem (w tys.)			
	Ogółem	Sektor publiczny	Sektor prywatny
Kierownicy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i dystrybucji	121,0	5,6	115,4
Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym i budownictwie oraz osoby dozoru ruchu w górnictwie	49,0	3,4	45,6

Operatorzy maszyn i urządzeń górniczych i pokrewni	56,5	31,1	25,4
Robotnicy wykonujący prace proste w górnictwie i budownictwie	58,1	7,4	50,7

Źródło: <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Gornicy-w-Polsce-co-o-nich-wiemy-7968960.html>

Według danych zawartych w raporcie Instytutu Badań Stosowanych, sektor paliw kopalnych zatrudnia około 58 tysięcy pracowników, głównie jako robotnicy wykonujący proste prace w górnictwie i budownictwie. Według opracowania portalu na podstawie danych GUS, średnia płaca w tej grupie pracowników jest niższa niż w sektorze budowlanym. Jednak po przeszkoleniu istnieje potencjał dla tych pracowników do wykonywania prac termomodernizacyjnych, co może być dla nich atrakcyjne finansowo nawet po przejściu na emeryturę górnictwą.

Istotnym aspektem jest rozwój rynku pracy związany z tzw. "zielonymi specjalizacjami". Dotychczasowe doświadczenia wskazują na stosunkowo łatwe przekwalifikowanie pracowników z sektora górnictwa do pracy w branży renowacji budynków. Według danych z barometru zawodów województwa śląskiego z 2023 roku, nadal istnieje duże zapotrzebowanie na fachowców z branży budowlanej. Pracodawcy najczęściej poszukują: cieśli, stolarzy, dekarzy, blacharzy, monterów instalacji, murarzy, tynkarzy oraz pracowników wykonujących prace wykończeniowe w budownictwie. Problem z rekrutacją pracowników na te stanowiska wynika głównie z luki pokoleniowej oraz braku zainteresowania młodych ludzi nauką w zawodzie (co prowadzi do niewystarczających naborów do szkół branżowych). Dodatkowym wyzwaniem jest zapotrzebowanie pracodawców na pracowników wielozadaniowych, posiadających umiejętności z więcej niż jednej specjalizacji, ponieważ często osoba zatrudniona na jednym z wymienionych stanowisk wykonuje zadania charakterystyczne dla wielu dziedzin budowlanych.

Przekwalifikowanie pracowników z sektora paliw kopalnych jest zatem kluczowym elementem sprawiedliwej transformacji w regionach górniczych, gdzie sektor ten odgrywa istotną rolę gospodarczą.

### Problemy jakie mogą napotkać pracownicy:

1. Przejście na bardziej zrównoważone źródła energii może prowadzić do redukcji miejsc pracy w sektorze paliw kopalnych, co stawia przed pracownikami konieczność przekwalifikowania się do innych branż.
2. Pracownicy sektora paliw kopalnych mogą mieć trudności w dostosowaniu się do wymagań nowych branż, które często wymagają specjalistycznych umiejętności technicznych i technologicznych.



3. Przekwalifikowanie pracowników może być trudne ze względu na czynniki społeczne i ekonomiczne, takie jak wiek, lokalizacja geograficzna i dostępność odpowiednich szkoleń.

### **Rekomendacje:**

1. Wdrożenie programów szkoleniowych i edukacyjnych, które umożliwią pracownikom sektora paliw kopalnych zdobycie nowych umiejętności zgodnych z wymaganiami nowych branż, takich jak energetyka odnawialna, efektywność energetyczna czy technologie czystego transportu.

2. Zapewnienie wsparcia finansowego dla pracowników przechodzących proces przekwalifikowania, w formie dotacji na szkolenia, stypendiów czy programów relokacji zawodowej.

3. Zapewnienie przejrzystych informacji na temat dostępnych możliwości przekwalifikowania, dostępnych szkoleń oraz prognozowanych trendów rynkowych, aby pracownicy mogli podejmować świadome decyzje dotyczące swojej przyszłości zawodowej.

4. Współpraca między sektorem publicznym a prywatnym w celu opracowania i wdrożenia skutecznych programów przekwalifikowania, które będą odpowiadać na aktualne i przyszłe potrzeby rynku pracy.

5. Budowanie wsparcia społecznego dla procesu przekwalifikowania pracowników poprzez kampanie informacyjne, dialog społeczny i zaangażowanie lokalnych społeczności.

### **Korzyści:**

1. Przekwalifikowanie pracowników z sektora paliw kopalnych umożliwi im dostosowanie się do zmian na rynku pracy i znalezienie nowych perspektyw zawodowych.

2. Przekwalifikowanie pracowników w kierunku zrównoważonych branż przyczyni się do promowania zrównoważonego rozwoju gospodarczego i ograniczenia negatywnego wpływu sektora paliw kopalnych na środowisko.

3. Posiadanie wykwalifikowanych pracowników zgodnych z potrzebami nowoczesnego rynku pracy przyczyni się do zwiększenia konkurencyjności gospodarki i promowania innowacyjności w sektorze energetycznym.

Przekwalifikowanie pracowników zatrudnionych w sektorze paliw kopalnych jest kluczowym elementem procesu transformacji energetycznej i osiągnięcia zrównoważonego rozwoju gospodarczego. Wdrażanie rekomendacji wymagać będzie współpracy wszystkich zainteresowanych stron oraz zaangażowania środków finansowych i ludzkich, ale przyniesie długofalowe korzyści dla społeczeństwa, gospodarki i środowiska naturalnego.



**STRONA INTERNETOWA:**

<https://bups.kape.gov.pl>

**PARTNERZY PROJEKTU:**



**PARTNERZY REGIONALNI:**



Projekt dofinansowany przez Komisję Europejską w ramach programu LIFE-2021-CET-BUILSKILLS. Umowa nr 101076976.

Wyłącznie odpowiedzialność za treść niniejszego dokumentu ponoszą jego autorzy. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie poglądy jej autorów a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.