

Daniel Baliński

Doradca Zarządu w ZE PAK SA

Piotr Milczarek

Doradca Zarządu w ZE PAK SA

SPRAWIEDLIWA TRANSFORMACJA Z PERSPEKTYWY ZE PAK SA

Zielona transformacja energetyki w Europie i Polsce

Od ogłoszenia przez Komisję Europejską Zielonego Ładu upłynęło już ponad dwa lata¹. Unia Europejska stoi przed wielkim wyzwaniem transformacji energetycznej i osiągnięcia neutralności klimatycznej, której cel określony został na 2050 r. Zapowiadane zmiany (pakiet Fit for 55) nakładają zarówno obowiązki na państwa członkowskie związane ze zmianą miks energetycznego, podwyższając minimalny udział produkcji energii ze źródeł odnawialnych do 40% w 2030, jak również przewidując większe ograniczenia w sektorze produkcji, ale i zużycia energii.

Zatem wyzwanie to dotyczy nie tylko przedsiębiorstw, które emitując gazy cieplarniane, obłożone są kosztami zakupu uprawnień do emisji CO₂ i nie dotyczy jedynie branży producentów węgla czy energetyki konwencjonalnej, ale wielu innych sektorów objętych nową polityką klimatyczną UE, jak: budownictwo, transport drogowy i morski, rolnictwo, gospodarka odpadami, czy sektory mniejszego przemysłu. Oczywistym jest, że wpływa

¹ 11 grudnia 2019 r. Komisja Europejska przyjęła komunikat w sprawie Europejskiego Zielonego Ładu (EZŁ). Jest to nowa strategia UE, której celem jest osiągnięcie przez UE neutralności klimatycznej do 2050 r., tj. stanu w którym emisje gazów cieplarnianych są kompensowane ich równoważną absorpcją.

to na polityki i instrumenty finansowane z unijnego budżetu w perspektywie 2021–2027. Biorąc pod uwagę postawione przed nowym budżetem unijnym cele, pojawia się zatem olbrzymi strumień finansowy dla państw członkowskich na cele związane z sektorem energetycznym, dostępny w instrumentach zarządzanych centralnie przez KE (np. Horyzont Europa, Invest EU, CEF, Life), politykach zarządzania współdzielonego (Polityce Spójności z budżetem dla Polski ok. 67 mld euro czy Wspólnej Polityki Rolnej – ok. 28 mld euro) i Europejskim Instrumencie na Rzecz Odbudowy (EIO), który oferuje Polsce możliwość sfinansowania Krajowego Planu Odbudowy (KPO) w wysokości do 58 mld euro.

Dowodem na to jest m.in. nałożenie na kraje członkowskie obowiązku przeznaczenia co najmniej 30% Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Polityki Spójności na cel polityki 2. *Bardziej przyjazna dla środowiska niskoemisyjna Europa* czy też wymóg 37% udziału wydatków KPO na zieloną transformację. Jeśli zliczymy inne potencjalne źródła, które będą dostępne w tej perspektywie finansowej UE jak Fundusz Modernizacyjny (Polska wśród dziesięciu krajów UE – beneficjentów funduszu otrzyma aż 43,41% jego budżetu) oraz środki krajowe (np. obecnie tworzony przez Ministerstwo Klimatu i Środowiska Fundusz Transformacji Energetyki z budżetem ok. 85 mld zł, który ma być dostępny w 2022 r.)² to – jak wyliczyło Forum Energii – na transformację energetyczną i odchodzenie od węgla na rzecz czystych źródeł energii w Polsce w ciągu dekady może być dostępnych ok. 560 mld zł.³

Perspektywa dużych pieniędzy dla Polski to ostatnia szansa na modernizację energetyki, wiedząc jak wielkich nakładów wymaga krajowy sektor energetyczny, bazujący w 70% produkcji energii na węglu, z niewielkim udziałem OZE oraz zmagający się aktualnie jak inne kraje z problemem bezpieczeństwa dostaw i ubytkiem mocy wytwórczych. Pomijając kwestie poglądu na bezpieczeństwo energetyczne i szalejące obecnie ceny energii, kierunek zmian jest nieodwracalny. Trwa zatem boom na zielone inwestycje w Polsce. Mimo mniej korzystnych zasad rozliczeń dla prosumentów,

² Projekt nowelizacji ustawy z dnia 12 czerwca 2015 r. o systemie handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych tworzy państwowy fundusz celowy na wsparcie modernizacji sektora energetycznego zasilany od 2022 r. 40% dochodów ze sprzedaży uprawnień do emisji publicznych. FTE będzie funkcjonował od 2022 r. do 2030 r.

³ <https://www.wnp.pl/energetyka/forum-energii-polska-moze-przeznaczyć-na-transformację-energetyki-560-mld-zł-z-srodkow-unijnych,504687.html>.

wprowadzonych zmianami w ustawie o OZE w grudniu ub. r., mamy ekspansję fotowoltaiki. Rokrocznie rośnie udział OZE w miksie energetycznym a przed nami wyzwanie związane z zamykaniem elektrowni węglowych, przejściem na gaz i atom, które m.in. za sprawą obecnych zawirowań z drożącym prądem i ubytkami mocy, znalazły się unijnej taksonomii jako paliwa przejściowe.

Transformacja to coś co się dzieje. ZE PAK SA w latach 2018-2021

Transformacja w ZE PAK SA to proces, który poprzedziło zamknięcie Elektrowni „Adamów” 1 stycznia 2018 r. Wtedy też nastąpił wyraźny spadek wydobycia węgla, któremu nieodmiennie towarzyszy spadek produkcji energii elektrycznej produkowanej z węgla, stopniowo zastępowany wzrostem produkcji energii elektrycznej z OZE.

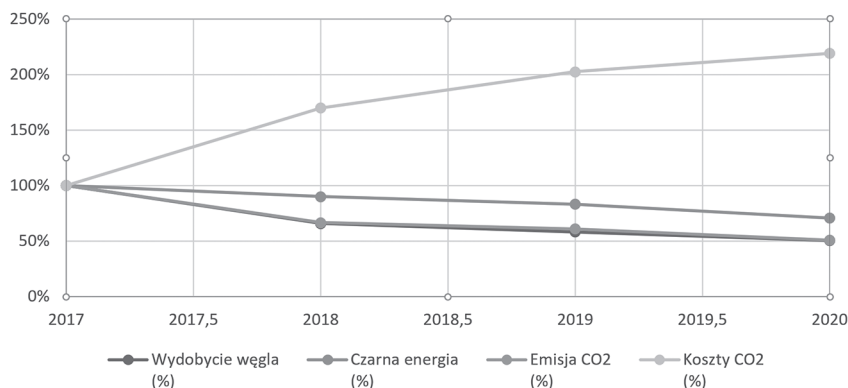
Tabela 1. Wydobycie i produkcja węgla w GK ZE PAK oraz koszty emisji CO₂

Rok	Wydobycie węgla (tys. ton)	Razem czarna energia Produkcja brutto [MWh]	Emisja CO ₂ mln ton	Koszty CO ₂ mln zł
2017	11 569	7 175 358	10,87	290
2018	7615	6 457 517	7,24	492
2019	6752	5 965 776	6,61	587
2020	5822	5 069 746	5,51	635

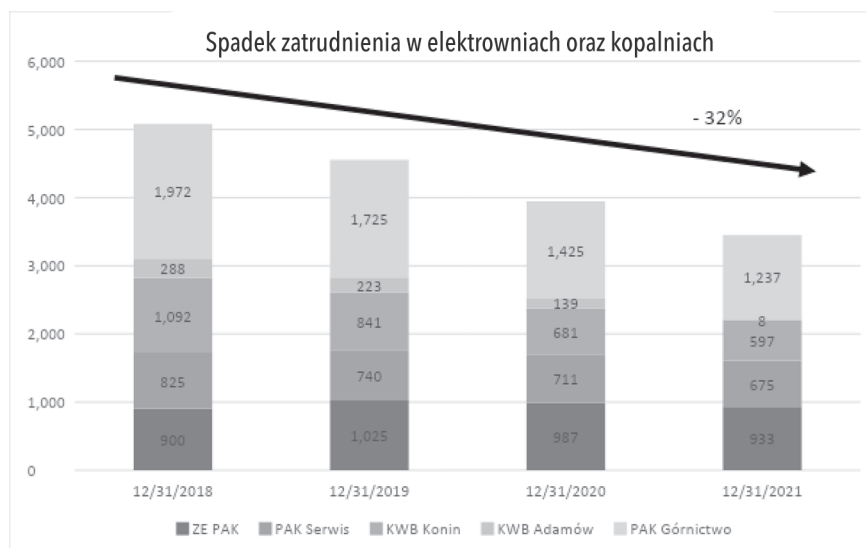
Głównym czynnikiem, który determinuje postępowanie ZE PAK SA jest szalenie dynamiczny wzrost kosztów CO₂, co pokazuje górny wykres na stronie 20. Pomimo działań, które skutkują stałym obniżaniem emisji CO₂ wzrost opłat z tego tytułu wymusił na firmie szybsze odejście od produkcji energii elektrycznej opartej o wydobycie węgla brunatnego. W rezultacie o ZE PAK SA zrobiło się głośno poza Koninem i podregionem, kiedy spółka w październiku 2020 r. ogłosiła strategię zakończenia wydobycia i produkcji energii z węgla. Mowa o zastąpieniu ok. 1118 MW zainstalowanej czarnej energii ok. 2-3 GW zielonej mocy do roku 2030.

Nie czekając na oddalające się w czasie spodziewane finansowanie unijne, firma aktywnie ruszyła z realizacją strategii. W październiku

Produkcja węgla i energii z węgla w ZE PAK SA na tle kosztów za emisję CO² (2017-2020)



2021 r. pierwszy prąd popłynął z nowej, największej w kraju farmy PV o mocy 70 MW w Brudzewie, powstałej w kilka miesięcy na ok. 100 ha terenów pokopalnianych KWB „Adamów”. W Elektrowni „Konin” buduje się instalacja do produkcji zielonego wodoru, wykorzystująca pierwsze zakupione jednostki o mocy 2,5 MW, a w planach jest rozbudowa do dziesięciu elektrolizerów o mocy 5 MW każdy. Zielony wódór ma zasilać m.in. autobusy wodorowe w Koninie i Poznaniu. W całej Polsce firma



zbuduje trzydzieści stacji ładowania wodoru, wykorzystywanych m.in. do zasilania autobusów wodorowych, które od 2023 r. będą produkowane przez PAK Polska Czysta Energia (PCE) w Świdniku.

Rozwój farm wiatrowych na morzu (we współpracy z duńskim Orsted), nowe projekty wiatrowe na lądzie, kolejne bloki biomasowe, gazowo-parowe czy wreszcie małe modułowe reaktory jądrowe (SMR), których od czterech do sześciu jednostek ma stanąć w Koninie przed 2030 r., jako całość zamierzeń wynikających ze strategii ZE PAK SA, przyczyniły się istotnie do zbudowania wizerunku podregionu konińskiego jako lidera transformacji energetycznej nie tylko w kraju, ale i Europie.

Niestety zamknięcie w 2018 r. Elektrowni „Adamów” a w 2020 r. odkrywki „Adamów”, to systematyczny spadek zatrudnienia i zamykanie kolejnych odkrywek („Józwin” i „Drzewce” w 2022 r.), przyspieszane z powodu rosnących cen uprawnień CO₂. Redukcja zatrudnienia w ostatnich latach ma stały spadkowy trend, co zobrazowano w tabeli nr 1 oraz na dolnym wykresie na stronie 20.

Łagodzenie negatywnych skutków transformacji energetycznej – FST jako szansa dla pracowników GK ZE PAK

Pozytywnym zaskoczeniem przy okazji ogłoszenia przez KE Zielonego Ładu było pojawienie się nowego wśród instrumentów Polityki Spójności, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji (FST), przeznaczonego dla 41 regionów węglowych w Europie. Jest on w pewnym sensie logicznym dopełnieniem środków publicznych zaprojektowanych w ramach UE na działania związane z dochodzeniem do neutralności klimatycznej, ponieważ celem FST jest łagodzenie skutków transformacji energetycznej w regionach, które w największym stopniu odczują wpływ transformacji energetycznej na społeczeństwo, zatrudnienie, gospodarkę i środowisko.

Dla polskich regionów to ok. 3,8 mld euro z 19 mld euro w skali całej Unii. Z uwagi na to, że rolą FST ma być precyzyjna odpowiedź na specyficzne potrzeby i wyzwania konkretnego regionu węglowego, warunkiem dostępu do funduszu jest przygotowanie Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji (TPST) i określenia w nim jasno sprecyzowanych działań i kroków milowych transformacji polegających na – co do zasady – odchodzeniu od produkcji i wykorzystania węgla. Mimo niezakończonego procesu negocjacji pomiędzy KE i Polską w zakresie zarządzania tym funduszem i zasięgu geograficznego można przyjąć założenie, że środki

te, jako dodatkowe koperty finansowe dla regionów węglowych, zasila budżety nowych regionalnych programów operacyjnych⁴. Jest to zresztą zrozumiałe, gdyż system zarządzania środkami Polityki Spójności w Polsce jest mocno zdecentralizowany (ok. 37% funduszy strukturalnych jest zarządzanych na poziomie samorządów województw).

W przypadku podregionu konińskiego to są pewne środki, które w wysokości co najmniej 1,75 mld zł przeznaczone zostaną na dofinansowanie działań określonych w TPST, przygotowanym przez Agencję Rozwoju Regionalnego w Koninie i wciąż na razie nieformalnie negocjowanym z KE (jako załącznik do następcy RPO tj. programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021–2027). Podobnie jest w sytuacji podregionu wałbrzyskiego czy województwa śląskiego, objętego w całości poza podregionem częstochowskim. Te obszary zostały wskazane do wsparcia z FST przez KE już w 2020 r. i pewne jest, że otrzymają środki z FST (Sprawozdanie krajowe – Polska 2020 z 26 lutego 2020 r., załącznik D)⁵.

Zważywszy na bardzo szeroki zakres interwencji i zapisy TPST możliwe będzie wykonanie szeregu palących inwestycji i działań w obszarze transformacji rynku pracy, dostosowania do nowych kierunków rozwoju gospodarki czy poprawy środowiska. Najmocniej akcentowane przez KE, ale także podkreślane przez władze samorządu województwa wielkopolskiego są działania możliwe do sfinansowania z FST a adresowane do osób tracących pracę na skutek transformacji energetycznej. To działania mające na celu podnoszenie i zmianę kwalifikacji pracowników i osób poszukujących pracy, pomoc w poszukiwaniu pracy, aktywne włączenie społeczne osób poszukujących pracy i inne działania w obszarach kształcenia i włączenia społecznego, w tym – tam, gdzie jest to należycie uzasadnione – inwestycje w infrastrukturę na potrzeby ośrodków szkoleniowych oraz placówek opieki nad dziećmi i osobami starszymi⁶.

W odróżnieniu do innych funduszy z FST wsparcie mogą uzyskać duże przedsiębiorstwa na nowe inwestycje produkcyjne generujące nowe

⁴ Za wyjątkiem tzw. koperty krajowej na realizację Krajowego Planu Sprawiedliwej Transformacji (KPST) w wysokości 560 mln euro, która będzie zarządzana przez Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej we współpracy z MKiŚ i MAP.

⁵ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european_semester_country-report-poland_pl.pdf.

⁶ Art. 8 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1056 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji.

miejsca pracy dla odchodzących z branży górniczej i energetyki konwencjonalnej. Wydawało by się, że powyższe uwarunkowania są bardzo sprzyjające dla Wielkopolski Wschodniej, a stosunkowo wysoki budżet zaspokoi potrzeby różnych grup beneficjentów, w tym w szczególności pracowników GK ZE PAK.

Czy pieniądze z FST będą na czas?

Tymczasem w subregionie konińskim FST jest traktowany jako fundusz pilnej potrzeby. Te pieniądze tu powinny już pracować i pomagać osobom, które utraciły pracę w 2018 r. Dalsze niepewne wyczekiwanie na FST to znak zapytania czy te środki odniosą realny udział w sprawiedliwej transformacji. Wynika to z wyjątkowej sytuacji tego podregionu, której nie da się przyrównać do innych regionów węglowych w Polsce. Mianowicie:

- Na terenie Wielkopolski Wschodniej głównym podmiotem decydującym o osiągnięciu neutralności klimatycznej jest ZE PAK SA oraz powiązane z nią spółki w ramach grupy kapitałowej, a w szczególności ostatnia z funkcjonujących kopalni węgla brunatnego tj. KWB „Konin”.
- Strategia ZE PAK z 2020 r. wpisując się w cele Porozumienia Paryskiego oraz rozporządzenia ustanawiającego FST zakłada całkowite zaprzestanie produkcji węgla brunatnego oraz wytwarzania energii z tego źródła przed 2030 r.
- Harmonogram dochodzenia do neutralności klimatycznej ZE PAK czyni podregion koniński liderem procesu transformacji, wyprzedzając inne regiony węglowe w Europie a zarazem spodziewany harmonogram uruchomienia środków FST w Polsce (który najprawdopodobniej przesunie się z uwagi na spór o praworządność pomiędzy Rządem RP a KE na 2023 r.).
- W 2022 r. definitywnie zamknięte zostaną dwie z trzech funkcjonujących odkrywek tj. „Józwin” i „Drzewce”, a następnie wyłączony zostanie blok nr 5 w Pątnowie.
- Podczas gdy dyskusje o FST trwają już od dwóch lat, zatrudnienie w GK ZE PAK w tym czasie zmniejszyło się o 23% tj. o ponad tysiąc osób. Zamknięcie Elektrowni „Adamów” i KWB „Adamów” w czasie ostatnich trzech lat powinno być uwzględnione i ujęte przez wsparcie oferowane w ramach FST, ale im bardziej oddala się

w czasie uruchomienie funduszu, tym trudniej będzie skutecznie pomóc tej grupie poszkodowanych osób.

- Redukcja zatrudnienia w GK ZE PAK jest szybsza niż tempo naturalnego odchodzenia pracowników na emerytury oraz tempo powstawania miejsc pracy w nowych projektach z zakresu energetyki odnawialnej, w które inwestuje Grupa ZE PAK (np. farma PV na terenie byłej KWB „Adamów” wybudowana przez Esoleo).
- Mimo tego, że w 2012 r. grupa zatrudniała ok. 8300 pracowników, jest wciąż największym pracodawcą we Wschodniej Wielkopolsce. Mając do odegrania kluczową rolę w procesie transformacji społecznej i przemian na rynku pracy spółka w obecnym regułach wydatkowania funduszy unijnych (dot. Europejskiego Funduszu Społecznego 2014–2020 w Wielkopolsce) była wyłączonej z możliwości samodzielnego aplikowania o środki na outplacement⁷ w trybie konkursowym⁸ i wzięcia na siebie odpowiedzialności za projekt przeprowadzenia swoich pracowników do nowej pracy. W rezultacie pomoc 248 osobom ma wziąć na siebie Fundacja „Dar Nadziei”. Trudno określić jakie będzie nastawienie pracowników koncernu do fundacji, ze względu na ich negatywne nastawienie do szkoleń oferowanych jako główny produkt w obecnie obowiązujących schematach wsparcia EFS i na to, że Fundacja to kolejny, dla wszystkich nowy gracz w procesie transformacji w podregionie.⁹
- W TPST WW w II kw. ub. r. wpisane zostały trzy projekty o charakterze inwestycyjnym w nowe inwestycje produkcyjne, które ZE PAK SA był gotowy zrealizować, przy wsparciu ze środków FST

⁷ Wg definicji Encyklopedii zarządzania jest to program polegający na udzieleniu pomocy oraz wsparcia zwalnianym pracownikom w poszukiwaniu nowych możliwości zatrudnienia. Czasem nazywany jest systemem łagodnych zwolnień. Program ten umożliwia zanalizowanie dotychczasowej ścieżki kariery zawodowej, wyciągnięcie wniosków i zaplanowanie kolejnych kroków w dążeniu do zmiany stanowiska lub miejsca pracy. Outplacement służy również jako kompleksowy system wsparcia pracodawcy w przeprowadzaniu indywidualnych lub grupowych zwolnień pracowników. Źródło: https://mfiles.pl/pl/index.php/Outplacement#-google_vignette

⁸ <https://wrpo.wielkopolskie.pl/nabory/405>, ZE PAK SA nie mógł samodzielnie aplikować do konkursu ze względu na przepisy o niedozwolonej pomocy publicznej.

⁹ Wyjaśnienie opisane zostało w Tabeli 2.

(budowa pierwszego w Polsce, zaawansowanego technologicznie zakładu produkcji elektrolizerów jako element transformacji energetycznej i technologicznej ZE PAK; fabryka modułów chłodniczych do PC i centrum kompetencyjne pomp ciepła; budowa linii produkcyjnej do seryjnej produkcji polskiego autobusu wodorowego przeznaczonego do świadczenia przewozu pasażerów w miastach). Łącznie zakładały one stworzenie 611 miejsc pracy, w nowych specjalizacjach powiązanych z zieloną transformacją. Niestety, z powodu przeciągających się negocjacji pomiędzy Polską i KE oraz niewiadomą datą dostępności FST na te inwestycje ZE PAK SA zdecydował o przeniesieniu dwóch z nich do innych regionów. Produkcja elektrolizerów będzie realizowana w Trójmieście a budowa fabryki autobusów wodorowych na terenie Strefy Aktywności Gospodarczej w Świdniku (PAK PCE otrzymał zwolnienia podatkowe w wysokości połowy kosztów realizacji inwestycji). Jednocześnie spółka zadeklarowała otwarcie fabryki innych pojazdów wodorowych w Koninie, ale w późniejszym terminie, w zależności od m. in. wysokości przeznaczonych na ten cel środków publicznych, intensywności pomocy publicznej i rzeczywistego popytu na pojazdy zasilane wodorem. Zatem część z nowych miejsc pracy nie powstanie w podregionie, gdzie są pilnie wyczekiwane.

- Na tę chwilę brak jest formalnego potwierdzenia czy pracownicy GK ZE PAK będą mieli szansę skorzystać z osłon socjalnych w procedowanej obecnie przez Ministerstwo Aktywów Państwowych (MAP) Umowie Społecznej dotyczącej transformacji sektora elektroenergetycznego i branży górnictwa węgla brunatnego. Niepewność ta powoduje jeszcze większy niepokój odnośnie przyszłości wśród pracowników GK ZE PAK.

Jak zatem można mówić o sprawiedliwej transformacji byłych i obecnie zatrudnionych, stojących przed widmem zwolnień grupowych w Zagłębiu Konińsko-Tureckim? Jak tłumaczyć pracownikom, żeby dalej czekali na pomoc z FST i budować zaufanie do tych środków, jeśli wciąż nie jest wiadomo kiedy i na jakich zasadach ta pomoc będzie funkcjonować? Co realnie wg stanu na dzień 1 lutego 2022 r. można przekazać pracownikom GK ZE PAK? Co poza skierowaniem do PUP można jeszcze zaoferować pracownikom GK ZE PAK? Co zwalniani w 2022 roku pracownicy GK ZE PAK mogą powiedzieć swoim rodzinom? To pytania, które mają kluczowe znaczenie dla ZE PAK SA w kontekście dyskusji o FST.

Umowa społeczna a sprawiedliwa transformacja

W przestrzeni społecznej coraz częściej pojawia się ostatnio zwrot „umowa społeczna”. Zdarza się, że jest ona mylona ze sprawiedliwą transformacją a czasami pojawiają się oczekiwania, że rozwiązania w niej zawarte będą dostępne jako element sprawiedliwej transformacji. To niemożliwe od strony prawnej, ale te dwa procesy się uzupełniają. Warto jednak podkreślić, że umowa w szczególności dotyczy spółek Skarbu Państwa i wydzielenia ich wytwórczych i wydobywczych aktywów węglowych do powoływanej Narodowej Agencji Bezpieczeństwa Energetycznego (NABE). Zakłada także, że w okresie likwidacji przedsiębiorstw górniczych węgla brunatnego oraz przedsiębiorstw prowadzących działalność wytwórczą energii elektrycznej (elektrownia zawodowa), niespełniającym warunków do nabycia prawa do emerytury przysługiwać będzie prawo do urlopu górniczego albo urlopu energetycznego lub jednorazowej odprawy pieniężnej.

Umowa społeczna zawierana przez stronę rządową oraz reprezentację organizacji związkowych będzie oferowała atrakcyjne korzyści uprawnionym grupom pracowników z sektora wydobywania węgla brunatnego i wytwórczego energii elektrycznej. W aktualnie prowadzonych rozmowach uczestniczą także związki zawodowe GK ZE PAK, licząc, że umowa nie pominie pracowników Zagłębia Konińsko-Tureckiego. Chodzi o prawo do wyboru:

- urlopu energetycznego (górniczego) w wymiarze do 4 lat (ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy oraz świadczeniem socjalnym w wysokości 75% miesięcznego wynagrodzenia obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy;
- jednorazowej odprawy w wysokości 12-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

Powyższe rozwiązania mają zostać wprowadzone jako odrębna regulacja ustawowa lub nowelizacja Ustawy z dnia 7 września 2007 r. o funkcjonowaniu górnictwa węgla kamiennego oraz nowa Ustawa o restrukturyzacji zatrudnienia w przedsiębiorstwach energetycznych produkujących energię z węgla kamiennego i brunatnego. Gdyby ustawowy system wsparcia wdrożony został 1 stycznia 2022 r. i objął GK ZE PAK to w latach 2022–2023 mogłoby z niego skorzystać 1255 osób, a więc ok. 35% zatrudnionych. Byłoby to realne i znaczące wsparcie dla pracowników, które często utożsamiane jest w Wielkopolsce Wschodniej jako właśnie sprawiedliwa transformacja.

Działania własne ZE PAK SA w latach 2018-2021

Aby choćby częściowo zamortyzować procesem zwolnień grupowych związany z likwidacją odkrywki „Adamów” GK ZE PAK rozpoczęła własne inicjatywy skierowane do pracowników i pozwalające na utrzymanie lub znalezienie nowej pracy. W efekcie w październiku 2020 r. zorganizowano dwie tury szkolenia na monterów instalacji fotowoltaicznej. Szkolenia odbyły się przy wsparciu Agencji Rozwoju Rynku SA w Koninie. Podczas szkoleń pracownicy mogli uzyskać nowe kwalifikacje monterów instalacji fotowoltaicznej, w tym uprawnienia SEP. W dwóch turach szkolenia wzięło udział 50 pracowników.

Po przeprowadzeniu procesu rekrutacji pracę w ramach spółek GK Cyfrowego Polsatu (Esoleo oraz Alledo Setup) podjęło 14 osób: 5 na stanowisku elektromonter/installator systemów fotowoltaicznych, 6 jako monter instalacji fotowoltaicznych oraz 3 inżynierów budowy na farmie „Brudzew”.

Równocześnie GK ZE PAK podjęła współpracę z gminami: Kazimierz Biskupi oraz Rychwał. GK ZE PAK zobowiązała się dofinansować zatrudnienie jej pracowników we wspomnianych gminach w zamian za utrzymanie zatrudnienia – co najmniej, ale wg deklaracji gmin na stałe – przez okres 24 miesięcy. Zgłoszonych zostało 7 osób, a po procesie rekrutacji 3 osoby podjęły pracę. W styczniu 2022 r. uruchomiony został natomiast pilotaż działań outplacement we współpracy z Jobs First, która zadba o znalezienie nowej pracy dla pierwszych 100 osób, których stanowiska zostaną zlikwidowane przez spółkę w 2022 r. Działania te są jednak niewystarczające, aby zabezpieczyć wszystkich pracowników GK ZE PAK. Stąd też Zarząd ZE PAK SA zdecydował się wystąpić z oczekiwaniem o wsparcie ze źródeł publicznych dla wszystkich zwolnionych i którzy objęci zostaną redukcjami w kolejnych latach, przystępując do inicjatywy związków zawodowych GK ZE PAK.

Pionierski projekt związków zawodowych i zarządu ZE PAK SA do TPST

Czego w związku z zaistniałą sytuacją oczekują pracownicy GK ZE PAK, co komunikują za pośrednictwem związków zawodowych? Oczekują realnych i zdecydowanych działań, które zabezpieczą społeczność pracowników, z uwzględnieniem tych którzy stracili pracę od 2018 r. Te działania muszą być podjęte już teraz i wymagają pilnej interwencji zewnętrznej ze

środków publicznych – w myśl idei sprawiedliwej transformacji – mimo, że nie jest jeszcze obecnie możliwa ze środków Funduszu Sprawiedliwej Transformacji.

W lutym 2021 r. wszystkie 11 związków zawodowych GK ZE PAK we współpracy z zarządem ZE PAK SA opracowały projekt pt. „Podnoszenie i zmiana kwalifikacji oraz aktywizacja zawodowa pracowników GK ZE PAK zorientowana na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy”. Projekt zawiera szacunkowy spadek zatrudnienia w GK ZE PAK z 3843 osób (koniec lutego 2021 r.) do 1487 osób na koniec 2024 r. Oznacza to redukcję o 2356 osób. Jednak mimo gotowości projektu i szerokiego poparcia reprezentacji pracowników, projekt wciąż oczekuje na finansowanie publiczne. Projekt został wysłany przez związki zawodowe zarówno do ARR w Koninie, samorządu województwa, ministerstw zaangażowanych w programowanie i negocjacje FST z KE i samą KE w liście do wiceprzewodniczącego KE F. Timmermansa z kwietnia 2021 r.¹⁰ Od czasu wysłania listu upłynęły trzy kwartały a do dziś nie wydarzyło się nic, co by było konkretną alternatywą w miejsce braku środków z FST.

Dla pracowników GK ZE PAK niezbędne jest finansowanie pomostowe, do czasu uruchomienia wsparcia z FST, co najmniej przez kilkanaście miesięcy. Delegacja związkowa wraz z Prezesem ZE PAK SA komunikowała o tym bezpośrednio KE w Brukseli 2 grudnia 2021 r. podczas spotkania z przedstawicielami różnych dyrekcji generalnych oraz na osobnym spotkaniu z szefem gabinetu wiceprzewodniczącego KE.

KE wówczas przyznała, że na wsparcie z FST będzie trzeba poczekać jeszcze wiele miesięcy, mimo że jest to jeden z priorytetów do uzgodnienia pomiędzy KE i Rządem RP w kontekście negocjacji Umowy Partnerstwa (przyjętej przez RM 30 listopada 2021 r.). Przedstawiciele KE sygnalizowali o przygotowywanej przez KE zmianie decyzji Rady dotyczącej pomocy publicznej na pokrycie kosztów związanych z finansowaniem np. odpraw dla odchodzących z górnictwa, co umożliwi, aby w umowie społecznej dla sektora energetycznego znalazło się wsparcie dla pracowników sektora węgla brunatnego.¹¹ Wystąpienia GK ZE PAK spotkały się z dużym uzna-

¹⁰ Pod listem podpisały się wszystkie (11) organizacje związkowe działających w GK ZE PAK.

¹¹ Co zostało uwzględnione w zmienionych przez KE Wytycznych w sprawie pomocy państwa na ochronę środowiska i cele związane z energią w latach 2014–2020, z dn. 21.12.2021 br.

nieniem wśród przedstawicieli KE jako optymalne podejście do sprawliwej transformacji a sam projekt oraz współpraca pracodawcy i związków zawodowych uznano za modelowy przykład dla innych regionów.

KE zobowiązała się także do głębszego przeanalizowania przez służby gabinetu wiceprzewodniczącego F. Timmermansa sprawy braku skorzystania w WW ze środków REACT EU, które mogłyby być bardzo realnymi pieniędzmi do zaprogramowania w regionie dla górników¹² w miejsce braku FST. Te pieniądze trafiły do Polski i do innych krajów UE na złagodzenie skutków spowodowanych pandemią wirusa SARS-CoV-2. To dość duże kwoty, które również otrzyma samorząd województwa w ramach dodatkowych środków dla RPO 2014–2020. W ramach pierwszej, zatwierdzonej przez KE transzy, Wielkopolsce przyznano 28,5 mln euro, które przeznaczone zostały na wzmocnienie środków związanych ze zdrowiem oraz na wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw.¹³ Druga i ostatnia transza w wysokości ok. 268 mln euro zostanie rozdysponowana pomiędzy programy regionalne, Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko (POiŚ) oraz Program Operacyjny Polska Cyfrowa (PO PC).

Dotychczas pieniądze nie trafiły do górników, mimo że samorząd województwa uzyskał formalną zgodę od Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudniania na wykorzystania środków REACT EU dla poszkodowanych utratą pracy w związku z transformacją GK ZE PAK.¹⁴ W zamian samorząd województwa zaoferował wsparcie w postaci zorganizowanego we wrześniu ub. r. konkursu w ramach EFS RPO 2014–2020 na outplacement dla minimum 248 pracowników sektora wydobywczo-energetycznego w Wielkopolsce Wschodniej. Trudno ocenić na ile będzie to skuteczna pomoc, biorąc pod uwagę specyfikę działań outplacement, która funkcjonuje w programach obecnej perspektywy finansowej UE. Jednocześnie różni się ona od planowanego do uruchomienia od stycznia 2022 r. wspomnianego pilotażu projektu dla 100 osób, który ZE PAK SA finansuje samodzielnie z uwagi na brak FST.

¹² Zwrot w artykule stosowany jest umownie do określenia grupy docelowej wsparcia, która obejmuje zarówno sektor produkcji węgla, ale i energii z tego paliwa i pozostałych pracowników GK ZE PAK powiązanych z tą działalnością.

¹³ <https://samorzad.pap.pl/kategoria/aktualnosci/50-mln-euro-z-react-eu-dla-trzech-polskich-regionow>.

¹⁴ Pismo do M. Woźniaka, Marszałka Województwa Wielkopolskiego od G. Calacean, Szefa Wydziału Polska, Czechy, Słowacja w Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Komisja Europejska z dn.28 maja 2021 r.

Tabela 2. Najważniejsze cechy Konkursu WRPO w ramach Działania 6.5
 Doskonalenie kompetencji osób pracujących i wsparcie procesów adaptacyjnych,
 przeprowadzonego od 18 do 31 października 2021 r.

Dla kogo?	Dla co najmniej 248 pracowników zagrożonych zwolnieniem z pracy oraz osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy objętych wsparciem w programie
Formuła wsparcia	Projekt konkursowy – beneficjent wybierany spośród aplikujących do konkursu uprawnionych podmiotów
Cel	Realizacja wskaźnika „Liczba osób, które po opuszczeniu osoby programu podjęły prace lub kontynuowały zatrudnienie” – min. 50%. Brak mechanizmu nagradzania za osiągnięcie wysokiego wskaźnika (nie jest to podejście nastawione na wysoki rezultat).
Formy wsparcia	<ul style="list-style-type: none"> • poradnictwo psychologiczne, pośrednictwo pracy, • szkolenia, kursy, • studia podyplomowe, • staże, praktyki zawodowe, • dodatek relokacyjny lub sfinansowanie kosztu dojazdu do miejsca zatrudnienia; • wsparcie finansowe na założenie własnej działalności gospodarczej w formie bezzwrotnej dotacji połączone z pomostowym wsparciem finansowym oraz wsparciem w postaci indywidualnych usług doradczych o charakterze specjalistycznym.
Budżet	3,9 mln zł – dofinansowanie UE i z budżetu państwa. Minimalny wkład własny – 5% kosztów projektu.
Limity związane z kwalifikowalnością wydatków	Ograniczenia preferujące niską cenę, nieuwzględniające kryterium wysokiej jakości usługi: <ul style="list-style-type: none"> • limit kosztów kwalifikowanych za pracę doradcy ds. zatrudnienia – 4,5 tys. zł brutto/miesiąc lub 120 zł/godz.), • limit kosztów kwalifikowanych za pracę psychologa – 4,5 tys. zł brutto/miesiąc lub 120 zł/godz.).
Metody rozliczeń projektu	Rozliczenia na podstawie faktur poświadczających wszystkie koszty ponoszone w ramach projektu. Nie zostały zastosowane uproszczone metody rozliczania projektów pozwalające na zastosowanie podejścia opartego o rezultaty (dopuszczone Wytycznymi Ministra Inwestycji i Rozwoju w zakresie kwalifikowalności EFS (rozdział 6.6),

jeśli opracowana jest metodyka stawki jednostkowej ¹⁵ . Została zastosowana stawka jednostkowa na samozatrudnienie (założenie własnej działalności gospodarczej) w kwocie 23 050 zł.

Opracowanie własne

Biorąc pod uwagę gigantyczny wzrost cen uprawnień do emisji CO₂ w ostatnim czasie to optymalnym rozwiązaniem – o ile jest to możliwe – byłoby przekierowanie z powrotem do ZE PAK SA pieniędzy zapłaconych za uprawnienia przez spółkę i przeznaczenie ich na sfinansowanie projektu. Pewne jest, że ZE PAK SA podejmie próbę i zwróci się o to do Komisji Europejskiej, licząc na wypracowanie rozwiązania, które pozwoliłoby z tych pieniędzy szybko skorzystać.

Rekomendacje ZE PAK SA do dalszych prac nad projektem wypracowanym wspólnie ze związkami zawodowymi GK ZE PAK

Docelowo można zakładać, że wreszcie pojawią się środki FST. W tym kontekście niemniej ważne będą zasady, na jakich te środki trafią do pracowników GK ZE PAK. ARR w Koninie wpisała do projektu programu regionalnego dla Wielkopolski na lata 2021–2027 nazwę projektu pracowniczego ZE PAK, co jest obietnicą realizacji tego wsparcia w formule pozakonkursowej.¹⁶ To daje pewną gwarancję. Właśnie o gwarancję wsparcia się rozchodzi.

Nie można przeprowadzić sprawiedliwej transformacji bez zabezpieczenia w pierwszej kolejności pracowników odchodzących ze schyłkowego sektora. Zielona transformacja jako przemiana mająca wprowadzić nowy porządek, kiedy nie będzie już węgla, technologii produkujących

¹⁵ Wytyczne w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014–2020 (MiiR/2014–2020/12(5)) – CZĘŚCIOWO ZAWIESZONE.

¹⁶ Aneks 3: Wykaz planowanych operacji o znaczeniu strategicznym wraz z harmonogramem (art. 22 ust. 3 rozporządzenia w sprawie wspólnych przepisów) do projektu programu Fundusze Europejskie dla Wielkopolski na lata 2021–2027 przekazanego do negocjacji z KE, str.283 (https://wrpo.wielkopolskie.pl/system/file_resources/attachments/000/018/498/original/Projekt_programu_Fundusze_Europejskie_dla_Wielkopolski_na_lata_2021-2027_.pdf?1632983002).

energię z tego paliwa, firm kooperujących w tej gospodarce, zmieni zdecydowanie rzeczywistość podregionu konińskiego. Zanim jednak nastaną czasy wodoru, nowych rynków gospodarczych włączonych w łańcuchy wartości związane z elektromobliwością, czystą energią czy spółdzielni energetycznych zmierzanie się ze zmianą będzie szczególnie dotkliwe dla społeczności, która nie jest do zmian przyzwyczajona i nie jest na nie gotowa.

Wstępne wyniki badania preferencji przeprowadzonego przez zespół Banku Światowego z pracownikami Grupy ZE PAK w październiku 2021 r.¹⁷ ujawniły, że dla większości pracowników GK ZE PAK była jedynym pracodawcą przez całe życie zawodowe i niewielu pracowników jest przygotowanych do zmiany pracy. Dominuje niechęć do zmiany miejsca zamieszkania, niechęć do zmiany pracy i przekonanie, że najbezpieczniej będzie uzyskać prawo do emerytury. Wyniki wskazują, że pracownicy zagrożeni utratą pracy to głównie mężczyźni, którzy mieszkają głównie w małych miastach, mają stosunkowo długi staż pracy, są pracownikami zorientowanymi na produkcję oraz mają wysokie zarobki. Jeden na czterech pracowników Grupy ZE PAK objętych badaniem twierdzi, że wynagrodzenie z zatrudnienia w Grupie ZE PAK jest jedynym źródłem dochodu w jego rodzinie.

Oprócz miejsc pracy bezpośrednio związanych z węglem, wiele miejsc pracy w regionie jest związanych z sektorem górniczym pośrednio, poprzez powiązane z nim łańcuchy dostaw oraz szerzej pojęty popyt na usługi w społeczności (restauracje, żywność, rozrywka itp.). Łańcuch dostaw Grupy ZE PAK obejmuje czynniki produkcji, takie jak: maszyny i urządzenia przetwórcze, a także towary i usługi związane z wykorzystaniem węgla, jak np. transport do elektrowni węglowych i innych punktów końcowych. Zamknięcie kopalni zmniejsza popyt na te towary i usługi

¹⁷ Możliwości wsparcia dla pracowników w procesie odchodzenia od węgla w Wielkopolsce Wschodniej – materiał roboczy przygotowany przez zespół ekspertów Banku Światowego (Maddalenę Honorati przy współudziale Anny Banaszczyk, Tomasza Gajderowicza i Céline Ferré. Luc Christiansen, Elizabeth Ruppert Bulmer, Rachel Bernice Perks, Lucian Bucur Pop, Manuel Salazar, Javier Sanchez i Filip Kochan) przekazany ZE PAK 22 grudnia 2021 r. w ramach współpracy nad wsparciem doradczym dla Wielkopolski Wschodniej, realizowanym przez Bank Światowy (BŚ), we współpracy z Dyрекcją Generalną ds. Energii Komisji Europejskiej, w ramach projektu pomocy technicznej (TA) pn. „Wspieranie polskich regionów węglowych w okresie transformacji”.

w całym łańcuchu dostaw, powodując pośrednio utratę miejsc pracy. Oczekuje się również, że zamknięcie kopalń spowoduje utratę miejsc pracy w przedsiębiorstwach produkujących dobra konsumowane przez pracowników kopalń i ich rodziny. Jak szacują eksperci Banku Światowego na każde zlikwidowane miejsce pracy w górnictwie przypadają 2,2 miejsca pracy zlikwidowane z powodu handlu zarówno wewnątrzregionalnego, jak i międzyregionalnego.¹⁸

W powyższym kontekście gwarancja zabezpieczenia tych ludzi jako głównych poszkodowanych zieloną transformacją powinna być celem nadrzędnym aspiracji Wielkopolski Wschodniej w osiągnięciu ambitnych celów transformacyjnych określonych w TPST z perspektywą do 2030 r. Fakty te dowodzą jak bardzo potrzebne i pilne jest zbudowanie zaufania opartego o współpracę pomiędzy graczami, od których będzie zależało powodzenie projektu zainicjowanego przez związki zawodowe. To priorytetowe zadanie dla koordynatorów sprawiedliwej transformacji w Wielkopolsce Wschodniej.

Bez potraktowania problemu człowieka na pierwszym planie, wypracowania zaufania i zagwarantowania realnej pomocy, odpowiadającej na oddolnie komunikowane potrzeby nie uda się przeprowadzić sprawiedliwej transformacji z ludzką twarzą. Włączenie do procesu Banku Światowego z doradztwem w zakresie przygotowania szczegółowego zakresu rzeczowego i rozwiązań wdrożeniowych projektu może okazać się bardzo dobrym kierunkiem, za co warto pochwalić ARR. To jednocześnie sprawdzian dla wszystkich decydentów czy rzeczywiście uwzględnią oddolne potrzeby i konsekwentnie będą stać za interesami kilkutyśięczonej społeczności konwencjonalnego sektora paliwowo-energetycznego w podregionie czy pójdą „na skróty” mnożąc ilość partnerów w projekcie, procedury, kwestie rozliczeniowe, a wreszcie ustalając budżet projektu i ile z niego trafi realnie na zadania dla ludzi z GK ZE PAK służące tworzeniu nowych miejsc pracy.

Warto podkreślić, że wciąż brak jest szczegółowych zasad wdrożeniowych i rozliczeniowych dla FST, na które możemy wspólnie mieć wpływ m.in. dzięki temu, że zespół BŚ realizując pomoc w Koninie jest zakontraktowany przez Komisję Europejską. Współpraca nad dopracowaniem projektu zgłoszonego przez ZE PAK pod opieką BŚ to szansa na pionierskie i praktyczne podejście do sprawiedliwej transformacji

¹⁸ Jw.

z ludzką twarzą, które może ukształtować przyjazne i elastyczne zasady FST dla podregionu. Warto skorzystać z tej szansy i wpływać na służby KE, zwłaszcza Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia, która jest wiodącą w zakresie projektowania reguł dla FST w zakresie outplacementu. Dla Zarządu ZE PAK SA realizacja projektu „Podnoszenie i zmiana kwalifikacji oraz aktywizacja zawodowa pracowników GK ZE PAK zorientowana na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy” jest najwyższym priorytetem, co potwierdzają wszystkie dotychczasowe inicjatywy zrealizowane w ciągu ostatnich lat jak Centrum Szkoleniowe OZE, współpraca z gminami: Kazimierz Biskupi i Rychwał oraz pilotaż outplacement z Jobs First.

W październiku 2021 roku podpisana została umowa zgodnie z którą, GK ZE PAK rozpoczęła we współpracy z Jobs First pilotażowy projekt outplacementowy. Celem projektu jest konkretny i mierzalny wynik w postaci zatrudnienia. Każda osoba biorąca udział w programie pracuje z dedykowanym jej doradcą ds. zatrudnienia. Realizacja pilotażowego projektu rozpocznie się w 2022 roku.

GK ZE PAK nawiązała współpracę z gminami: Kazimierz Biskupi oraz Rychwał. Celem jest zapewnienie trwałego zatrudnienia. GK ZE PAK zobowiązała się dofinansować zatrudnienie jej byłych pracowników przez czas określony w umowie w zamian za zatrudnienia przez co najmniej 24 miesiące. Dla wielkości oferowanego dofinansowania punktem odniesienia jest wsparcie finansowe udzielane przez powiatowe urzędy pracy.

Miejmy nadzieję, że te przykłady praktycznego podejścia i płynące z nich wnioski zostaną dostrzeżone przez wszystkich decydentów – od poziomu subregionu, województwa, po szczebel KE i uwzględnione w docelowym kształcie przedmiotowego projektu, bo od tych szczegółów zależy czy faktycznie odniesie on zamierzony skutek. Szczegółowe oczekiwania odzwierciedla dziesięć zasad, wypracowanych w wyniku aktywnego udziału przedstawicieli ZE PAK w procesie programowania FST dla odchodzących z sektora wydobywczego i energetyki konwencjonalnej w subregionie konińskim:

1. Pracownicy GK ZE PAK tracący pracę w wyniku transformacji energetycznej grupy muszą otrzymać wsparcie ze środków publicznych, mające na celu pomoc w znalezieniu nowej, stabilnej i godnej pracy.
2. Aby transformacja była sprawiedliwą w wymiarze społecznym musi zapewnić gwarantowaną ścieżkę wsparcia w postaci programu dla odchodzących z sektora wydobywczego i energetyki

konwencjonalnej, zapewniającego przeniesienie ludzi do nowych zawodów sprawnie i bez konieczności zasilania przez pracowników rejestru bezrobotnych.

3. Gwarancją spełnienia wyżej wymienionych warunków powinien być program zawierający indywidualne podejście i skierowany do tracących zatrudnienie w GK ZE PAK, włączając tych, którzy pracę stracili od 2018 r. wraz z zamknięciem Elektrowni „Adamów”.
4. Program dla odchodzących górników i energetyków musi akcentować elastyczność dla pracowników w wyborze własnej ścieżki nowego zatrudnienia (100 tys. zł. na pracownika na sfinansowanie jednej z kilku opcji), zadbać o atrakcyjne zachęty dla nowego pracodawcy sprzyjające stworzeniu i utrzymaniu trwałości nowego miejsca (wykorzystanie wyżej wymienionych środków na dopłatę do wynagrodzenia, zdobycie kwalifikacji na nowym stanowisku pracy i jego wyposażenie w niezbędne środki trwałe) lub umożliwić samozatrudnienie (wykorzystanie wyżej wymienionych środków na założenie działalności gospodarczej jednoosobowo lub ich wielokrotności wspólnie przez grupę pracowników).
5. Społecznie akceptowalny i sprawiedliwy program pracowniczy wymaga partnerskiego udziału jego pomysłodawców (związki zawodowe GK ZE PAK i zarząd ZE PAK SA) w przygotowaniu szczegółowego zakresu wsparcia, zasad wdrażania programu i jego późniejszą realizację.
6. Rola publicznych służb zatrudnienia w zarządzaniu programem prozatrudnieniowym musi być ograniczona do sprawnej koordynacji realizacji projektu (agencja wiodąca np. WUP, odpowiedzialna głównie za zarządzanie ogólne i monitoring rzeczowo-finansowy).
7. Odpowiedzialność za proaktywne działania na rzecz pracowników powinna być powierzona pracodawcy (GK ZE PAK jako partner projektu), zlecającemu zadania outplacement wyspecjalizowanym i sprawdzonym wykonawcom (prywatne agencje outplacement), których wybór nie podlega kryterium najniższej ceny a najwyższej jakości, a działalność jest odbiurokratyzowana (uproszczony mechanizm rozliczeń kosztów publicznych) i zapewnia najwyższą skuteczność (podejście nastawione na rezultaty).
8. Dopełnieniem i wzbogaceniem programu może być ścieżka powoływania nowych zielonych spółdzielni socjalnych (Stowarzyszenie na Rzecz Spółdzielni Socjalnych jako drugi partner projektu), która

powinna też umożliwiać zakładanie nowej działalności gospodarczej przez pracowników GK ZE PAK.

9. Rola samorządów gminnych powinna dotyczyć współpracy we wdrażaniu działań outplacement (wykorzystanie metod pilotażowo testowanych obecnie w gminach: Kazimierz Biskupi i Rychwał) i w powoływaniu spółdzielni socjalnych jako odbiorców wsparcia.
10. Nad realizacją celów programu powinien czuwać komitet sterujący, złożony z wyżej wymienionych oraz innych zainteresowanych podmiotów publicznych i niepublicznych, jako ciało opiniotawczo-doradcze i zapewniające transparentność realizacji programu.

Materia funduszy europejskich, w której się poruszamy nie jest przyjazna z powodu zawłości związanych z systemem wdrażania, mnogością procedur, rozliczaniem projektów. Dodatkowym obciążeniem jest unijna pomoc publiczna, które wyłącza – co do zasady – możliwość udzielania wsparcia ze środków publicznych dla przedsiębiorstw, aby nie naruszyć konkurencji wśród podmiotów wspólnotowej gospodarki. Natomiast nie zmienia to faktu, że w skomplikowanej rzeczywistości można uzgodnić rozwiązania, które pozwalają zrealizować cel, do którego dążymy, jednocześnie będąc w zgodzie z wymogami pomocy publicznej, w zakresie kwalifikowalności wydatków, wykazania zdolności instytucjonalnej i całością warunków i nałożonych obciążeń administracyjnych.

Formułą, która najlepiej sprawdza się w sytuacjach, w których władze publiczne zarządzające funduszami UE chcą udowodnić intencję realizacji konkretnych działań jest projekt pozakonkursowy. Może być on stosowany m.in., gdy działania te są złożone, wymagają zaangażowania wielu podmiotów do projektu, ale z kolei taki projekt może być prowadzony wyłącznie przez instytucję z sektora publicznego. Plusem takiego podejścia jest natomiast możliwość zastosowania mechanizmów niestandardowych, innych niż stosowane w trybie konkursowym.

Podejście konkursowe nierzadko, mimo dobrych intencji projektujących to wsparcie, nie pozwala osiągnąć zamierzonych celów. W projekcie pozakonkursowym podział na role dostosowany jest do zdolności instytucjonalnej partnerów, a koszty projektu na zadania w nim określone, które ustalone są z góry. Dotyczy to także kosztów pośrednich, które pokrywają zadania związane z obsługą administracyjną, zarządzaniem, raportowaniem i rozliczaniem projektu. Wszystkie te kwestie regulowane są umową partnerską pomiędzy stronami przed zawarciem umowy

o dofinansowanie z właściwą instytucją pośredniczącą w zarządzaniu funduszami UE.

Biorąc powyższe pod uwagę nie jest możliwe, aby ZE PAK SA czy związki zawodowe pełniły rolę beneficjenta projektu. Spośród instytucji publicznych, które mogłyby pełnić taką funkcję, z doświadczeniem w realizacji projektów unijnych można wymienić Agencję Rozwoju Regionalnego w Koninie, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu lub terenowy oddział w Koninie lub któryś z powiatowych urzędów pracy na terenie podregionu konińskiego. Natomiast nie ma przeciwwskazań, aby ZE PAK jako partner był odpowiedzialny za obsługę działań outplacementowych, wykorzystując i rozwijając bazę kompetencji swoich pracowników, za synchronizację etapów redukcji zatrudnienia z tworzonymi poza i przez spółkę nowymi miejscami pracy, ich wyposażeniem oraz dostosowaniem kadr do nowego profilu zatrudnienia. ZE PAK SA, poza ew. wkładem finansowym na potrzeby współfinansowania projektu, dysponuje również zasobami niepieniężnymi w postaci terenów pod inwestycje czy przestrzeń w budynkach, która mogłaby zostać wykorzystana do lokalizacji biura obsługi projektu (punktu kontaktowego dla uczestników – odbiorców wsparcia).

Ponadto, ZE PAK SA jako partner mógłby brać udział w projektowaniu szczegółowego zakresu i metod wsparcia, wykorzystując doświadczenia z wcześniej wspomnianych inicjatyw pro pracowniczych. Kluczowym założeniem projektu z perspektywy pracodawcy i związków zawodowych jest spersonalizowane wsparcie pracownika poprzez przeprowadzenie go najbardziej optymalną dla niego ścieżką znalezienia nowego zatrudnienia. Znaczenie ma też możliwość skorzystania z wyboru jednej z kilku dostępnych ścieżek.

1. Program outplacement

Komponent polegający na indywidualnym wsparciu w znalezieniu nowego miejsca pracy. Zakłada możliwość realizacji szeregu działań takich jak: przekwalifikowanie, nabycie nowych kompetencji, doradztwo ds. zatrudnienia, mentoring, coaching, działania motywujące i eliminujące barierę aktywnego poszukiwania pracy przez pracowników ZE PAK.

Celem działań byłoby odkłamanie mitów dotyczących podjęcia zatrudnienia i oczekiwań nowych pracodawców. Jak również wspólne z daną osobą aktywne szukanie pracy w sposób dający większe szanse na podjęcie zatrudnienia niż standardowe wysyłanie CV w odpowiedzi na ogłoszenia funkcjonujące na rynku. Chodzi o wsparcie psychologiczne w trudnym

i traumatycznym procesie zmiany pracy. Tak, żeby dana osoba wiedziała, że jest ktoś do kogo może zadzwonić, spotkać się i zadać osobiście nurtujące pytania. Program systematycznie rozwijając umiejętności uczestnika ma doprowadzić go do nowego zatrudnienia. Pracownicy GK ZE PAK oczekują od usługi outplacementowej traktowania jej odbiorcy czyli człowieka w centrum uwagi.

W tym komponencie można by otrzymać nie tylko doradztwo, ale i ew. szkolenia w nowym miejscu pracy i wyposażenie stanowiska pracy. Optymalnym rozwiązaniem byłoby zapewnienie ciągłości po zakończeniu pilotażu dla 100 osób przez Jobs First i powierzenie temu wykonawcy na czas trwania projektu działań związanych z przeprowadzeniem outplacementu dla pozostałych pracowników GK ZE PAK. Wsparcie ze środków publicznych powinno być nastawione na rezultat i uzależnione od skutecznego znalezienia nowej pracy przez uczestnika programu. Jednak, aby zrealizować takie podejście konieczne byłoby zastosowania tzw. metodyki stawki jednostkowej na potrzeby rozliczania kosztów wyżej wymienionych zadań i podejście nastawione na cel. Taka metodyka funkcjonuje obecnie w ramach programów dofinansowanych funduszami strukturalnymi i będzie wymagana w perspektywie 2021–2027 dla działań w ramach EFS dot. aktywizacji bezrobotnych¹⁹. W kontekście działań outplacementowych jej zastosowanie zależy jednak od woli Urzędu Marszałkowskiego Woj. Wielkopolskiego (i późniejszej akceptacji przez KE), o której przygotowanie na potrzeby tego projektu zabiega ZE PAK.

2. Wsparcie dla pracowników zainteresowanych pracą w nowych branżach w ZE PAK

ZE PAK SA jest potencjalnym pracodawcą zainteresowanym wykwalifikowanymi kadrami na potrzeby nowej działalności – takie jak np. inwestycje produkcyjne wymienione w TPST WW (pompy ciepła, elektrolizery, ew. inny projekt, który zostanie zaproponowany w miejsce fabryki autobusów przeniesionej do Świdnika). W tych projektach planowane jest ujęcie centrum szkoleniowych, które przewidują doposażenie miejsc pracy oraz wykształcenie kompetencji nowych kadr. Te działania, mimo

¹⁹ https://www.power.gov.pl/media/99815/16_Metodyka_wyliczenia_stawek_jednostkowych_aktywizacji_zawodowej_osob_mlodych_niepracujacych_oraz_stawek_jednostkowych_wsparcia_osob_mlodych_pracujacych_w_ramach_Programu_Operacyjnego_Wiedza_Edukacja_Rozwoj_2014_2020.pdf.

że sfinansowane w ramach projektów inwestycyjnych (nie jako komponent projektu „pracowniczego”), mogłyby z powodzeniem znaleźć się ofercie nowych miejsc pracy. Wymagać będą również odpowiedniego skoordynowania z redukcjami zatrudnienia oraz przygotowania zainteresowanych pracowników i ich przekwalifikowania.

3. Wsparcie na założenie działalności gospodarczej

Komponent polegający na inkubacji nowych mikro i małych firm. Z uwagi na wysokie ryzyko niedotrzymania trwałości (pracownicy GK ZE PAK to głównie osoby, dla których ZE PAK jest jedynym pracodawcą w dotychczasowej karierze zawodowej) istotnym elementem inkubacji powinna być stała opieka nad utrzymaniem prowadzenia działalności, w tym wysoki udział kosztów służących sfinansowaniu wsparcia w zarządzaniu firmą, oraz szereg kosztów możliwych do ujęcia w tym wsparciu: usługi prawne, księgowe, nabywania kompetencji itd. Z uwagi na specyfikę wsparcie dla poszczególnych osób powinno być zaplanowane indywidualnie oraz powinno realnie służyć jako pomoc, bieżąca motywacja i prowadzenie „za rękę” aby zachować trwałość nowego miejsca pracy. W odróżnieniu od rozwiązań stosowanych w ramach EFS 2014–2020, które oferuje na założenie własnej działalności kwoty rzędu 23 tys. zł (może ten model sprawdza się wśród ludzi młodych po studiach, którzy próbują swoich sił w przedsiębiorczości), aby mogło się sprawdzić w tym projekcie musi wynosić co najmniej 100 tys. zł.

4. Założenie zielonej spółdzielni socjalnej

W tym komponentcie możliwe byłoby zainwestowanie przez grupę osób wielokrotności kwoty przypisanej na jednego uczestnika, aby stworzyć efekt zachęty do rozwoju wspólnych inicjatyw. Wśród zgłoszonych przez ARR w Koninie do objęcia wsparciem projektów do realizacji z FST jest projekt zielonych spółdzielni socjalnych, zgłoszony przez Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych. Podmiot ten obecnie realizuje m.in. projekt dla subregionu konińskiego, polegający na wzroście zatrudnienia w przedsiębiorstwach ekonomii społecznej (PES). Wydaje się, że zintegrowanie inicjatywy związków zawodowych z projektem Stowarzyszenia mogłoby uzupełnić możliwe do wyboru ścieżki nowego zatrudnienia dla pracowników GK ZE PAK a jednocześnie rozwinąć dobrze przyjęty w Wielkopolsce model spółdzielni socjalnych.

Tabela 3. Podnoszenie i zmiana kwalifikacji oraz aktywizacja zawodowa pracowników GK ZE PAK zorientowana na utworzenie i utrzymanie miejsc pracy – perspektywa Zarządu ZE PAK SA i związków zawodowych w kontekście prac przygotowawczych prowadzonych przez Bank Światowy

Najważniejsze cechy	
Dla kogo?	2200 uczestników – byłych i obecnych pracowników GK ZE PAK, licząc od 2018 r.
Cel i priorytet wsparcia	<ul style="list-style-type: none"> • Przypisanie do Terytorialnego Planu Sprawiedliwej Transformacji Wielkopolski Wschodniej • Utworzenie i utrzymanie nowych miejsc pracy dla zwalnianych pracowników GK ZE PAK • Zapewnienie poczucia bezpieczeństwa ekonomicznego oraz realnych perspektyw na znalezienie alternatywnego zatrudnienia
Formy wsparcia	<ul style="list-style-type: none"> • Doradztwo indywidualne, wsparcie w znalezieniu pracy w ZE PAK SA i poza firmą • Podnoszenie i zmiana kwalifikacji • Wsparcie relokacji
Budżet	Od 220 do 330 mln zł
Podmiot prowadzący	Zarząd ZE PAK SA i związki zawodowe GK ZE PAK
Źródło finansowania	Do czasu pojawienia się środków FST na projekt docelowy pilne uruchomienie finansowania ze środków publicznych (np. środki REACT EU, inne) jako finansowanie pomostowe przeznaczone na zastąpienie miejsc pracy likwidowanych w KWB Konin i PAK Górnictwo z powodu zamykania odkrywek „Józwin” i „Drzewce” (2022 r.)

Rekomendacja dla docelowego projektu do realizacji z Funduszu Sprawiedliwej Transformacji	
Dla kogo?	2200 uczestników – byłych i obecnych pracowników GK ZE PAK, licząc od 2018 r.
Formuła realizacji	Projekt pozakonkursowy
Beneficjent i partnerzy projektu	Beneficjent: instytucja publiczna wybrana spośród WUP, PUP i ARR (obsługa monitoringowo-księgową). Partnerzy: ZE PAK SA (obsługujący outplacement), Jobs First (wykonawca outplacement), Stowarzyszenie na Rzecz Spółdzielni Socjalnych (obsługa zielonych spółdzielni, zakładanie nowej działalności gospodarczej). Związki zawodowe jako formalna

	reprezentacja wszystkich pracowników GK ZE PAK i punkt kontaktowy dla projektu
Termin realizacji	Do końca perspektywy 2021–2027
Schema wsparcia	<p>Spersonalizowane wsparcie optymalnie dopasowane do profilu pracownika (kompetencji, preferencji). Ok. 100 tys. zł na jednego pracownika na sfinansowanie jednej z kilku możliwych ścieżek znalezienia nowego zatrudnienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • program outplacement, • wsparcie dla pracowników zainteresowanych pracą w nowych branżach w ZE PAK, • wsparcie na założenie działalności gospodarczej, • założenie zielonej spółdzielni socjalnej.
Metody rozliczeń projektu	<p>Podejście nastawione na rezultat – wypłata za osiągnięcie wskaźników.</p> <p>Metodyka stawki jednostkowej (uproszczone rozliczenia kosztów projektu).</p>

Podsumowując, dla ZE PAK SA celem jest skuteczne działanie, aby uniknąć nieefektywnych „kursów pisania CV” oraz szkoleń z wybranej kompetencji. Mając na uwadze naszych pracowników dążymy do projektu nakierowanego na indywidualne podejście do każdego pracownika tak, żeby skutecznie przeprowadzić go przez proces jednej z najtrudniejszych zmian w jego życiu. W ślad za głosem naszych związków zawodowych „podstawą skutecznego przeprowadzenia procesu restrukturyzacji regionu Wielkopolski Wschodniej jest zapewnienie poczucia bezpieczeństwa ekonomicznego oraz realnych perspektyw na znalezienie alternatywnego zatrudnienia. Łatwiej przeprowadzić transformację, jeżeli pracownicy zobaczą na stole tu i teraz konkretne oferty nowych miejsc pracy a nie prezentacje obiecujące dziesiątki czy setki nowych zielonych miejsc pracy w przyszłości.

Niestety ambitne deklaracje, nie przełożyły się dotychczas na konkretne wsparcie. Obiecany Fundusz Sprawiedliwej Transformacji pozostaje obecnie kolejną pulą unijnych grantów, która dotyczy przyszłości, podczas gdy proces transformacji trwa.”²⁰

²⁰ Podsumowanie uwag ze wspólnego stanowiska ZE PAK SA oraz związków zawodowych GK ZE PAK do rekomendacji Banku Światowego „Możliwości wsparcia dla pracowników w procesie odchodzenia od węgla w Wielkopolsce Wschodniej”, przekazane 10 stycznia 2022 r.