

Scenariusze redukcji zatrudnienia i wsparcia pracowników w sektorze węgla brunatnego

przypadek GK ZE PAK



instrat

Instrat Working Paper 01/2021

Michał Hetmański

Damian Iwanowski

Daniel Kiewra

Scenariusze redukcji zatrudnienia i wsparcia pracowników w sektorze węgla brunatnego

przypadek GK ZE PAK



Instrat Working Paper 01/2021

Michał Hetmański
Damian Iwanowski
Daniel Kiewra

Warszawa, 2021

Instrat Working Paper 01/2021:
Scenariusze redukcji zatrudnienia i wsparcia pracowników
w sektorze węgla brunatnego – przypadek GK ZE PAK

Dziękujemy za cenne komentarze i sugestie Marcie Anczewskiej, Kalinie Kowalskiej, Konstantemu Ramotowskiemu, Oskarowi Kulikowi i Monice Sadkowskiej (WWF Polska).

Wszelkie błędy są nasze. Stosuje się zwyczajowe ostrzeżenia.

Propozycja cytowania:

Hetmański M., Iwanowski D., Kiewra D. (2021). Scenariusze redukcji zatrudnienia i wsparcia pracowników w sektorze węgla brunatnego – przypadek GK ZE PAK. Instrat Working Paper 01/2021. Opracowanie Fundacji Instrat dla Fundacji WWF Polska.

Raport został opracowany dla Fundacji WWF Polska i stanowi jej własność. Utwór jest dostępny na wolnej licencji zezwalającej na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych). W każdym przypadku prosimy o podanie źródła i wydawcy.

Raport został opracowany w ramach projektu „Regiony i gminy na rzecz sprawiedliwej transformacji” jako pierwsza z trzech części publikacji w ramach Europejskiej Inicjatywy Klimatycznej (EUKI) Niemieckiego Federalnego Ministerstwa Środowiska, Ochrony Przyrody i Bezpieczeństwa

Publikacje komplementarne do tego raportu:

- Fundacja WWF Polska (2021). M. Hetmański, D. Kiewra, D. Iwanowski, P. Czyżak. *Sprawiedliwa transformacja w Wielkopolsce Wschodniej – diagnoza i wytyczne*
- Instrat Working Paper 01/2021: Transformacja energetyczna a miejsca pracy – scenariusze dla Wielkopolski Wschodniej.

Autorzy: Michał Hetmański, Damian Iwanowski, Daniel Kiewra.

Współpraca: Łukasz Sabat

Ilustracja na okładce: Anna Olczak

Skład: Anna Olczak

Licencja: Creative Commons – CC BY-NC-ND

Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne

– Bez utworów zależnych

Tekst: Fundacja WWF Polska.



Reaktorów Atomowych (BMU). Nadrzędnym celem Europejskiej Inicjatywy Klimatycznej jest wspieranie współpracy w ramach Unii Europejskiej (UE) na rzecz ochrony klimatu i ograniczenia emisji gazów cieplarnianych. Opinie przedstawione w tym raporcie są wyłączną odpowiedzialnością autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Federalnego Ministerstwa Środowiska, Ochrony Przyrody i Bezpieczeństwa Reaktorów Atomowych (BMU).

Supported by:



Instrat – Fundacja Inicjatyw Strategicznych
ul. Oleandrów 7/16
00-629 Warszawa
www.instrat.pl

Spis treści

Główne wnioski i liczby _____	5
Wprowadzenie _____	7
1. Rynek pracy w Wielkopolsce Wschodniej _____	8
2. Scenariusze transformacji i zatrudnienia w ZE PAK w perspektywie do 2025 i do 2030 roku _____	16
2.1. Strategia ZE PAK z października 2020 r. ____	16
2.2. Zatrudnienie w GK ZE PAK _____	19
2.3. Tempo redukcji zatrudnienia – analiza scenariuszowa _____	27
3. Rekomendacje w zakresie wsparcia pracowników ZE PAK w procesie transformacji rynku pracy _____	31

Skróty i objaśnienia

ARR Konin	Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Koninie
BDL	Bank Danych Lokalnych GUS
FST	Fundusz Sprawiedliwej Transformacji
GUS	Główny Urząd Statystyczny
GHG	Greenhouse Gas Emissions, gazy cieplarniane
IOB	Instytucje otoczenia biznesu
JST	Jednostka Samorządu Terytorialnego
KE	Komisja Europejska
KWB Adamów	PAK Kopalnia Węgla Brunatnego Adamów S.A. w likwidacji
KWB Konin	PAK Kopalnia Węgla Brunatnego Konin S.A.
UMWW	Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego
WW	Wielkopolska Wschodnia
ZE PAK	Grupa Kapitałowa Zespołu Elektrowni Pątnów – Adamów – Konin S.A.

Główne wnioski i liczby z raportu

- W październiku 2020 r. ZE PAK opublikował nową strategię zmieniającą diametralnie kierunki rozwoju koncernu, w której zadeklarował stopniowe zamykanie istniejących odkrywek węgla brunatnego, porzucenie budowy nowych i zamknięcie elektrowni węglowych do 2030 r. Określona jasno data odejścia od węgla jest spójna z zobowiązaniami UE i Polski powziętymi w Porozumieniu paryskim.
- Dalsze tempo redukcji zatrudnienia w GK ZE PAK w wyniku ograniczania działalności kopalni i elektrowni węgla brunatnego będzie szybsze niż tempo naturalnego przechodzenia pracowników na emeryturę. Do zakończenia działalności opartej na eksploatacji węgla, czyli najpóźniej do roku 2030 r., uprawnienia emerytalne nabędzie zaledwie 55% pracowników koncernu. W związku z tym przed spółką i władzami podregionu stoi wyzwanie, jak zapewnić finansowanie i wdrożenie programów podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników koncernu.
- Transformacja w Wielkopolsce Wschodniej przebiega już od prawie 10 lat – zatrudnienie w Grupie ZE PAK spadło na przestrzeni ostatniej dekady o ponad 60%, średniorocznie to ok. 520 osób odchodzących z pracy. Jedynie część redukcji zatrudnienia odbywa się na drodze nabycia uprawnień emerytalnych (ok. 1/3) lub zakończenia umów czasowych, zaś większość osób odchodzi w wyniku wypowiedzenia umowy.
- Zwiększona ambicja klimatyczna i przyjęcie unijnego celu redukcji emisji GHG55 może przyspieszyć dekarbonizację Wielkopolski Wschodniej ponad poziom przyjęty w Strategii ZE PAK z października 2020 r. Przeprowadzona analiza scenariuszowa wskazuje, że zapotrzebowanie na pracę w Grupie może spaść do poziomu ok. 1700 pracowników w scenariuszu bazowym (realizacji strategii) lub ok. 800–900 osób w scenariuszu alternatywnym (zakładającym szybsze odejście od węgla).
- Skutki zwiększonej redukcji zatrudnienia w scenariuszu alternatywnym mogą być bardziej dotkliwe dla pracowników i regionu w ciągu najbliższych pięciu lat, niż do tej pory. Przyspieszona transformacja będzie nie tylko bardziej skoncentrowana przestrzennie, ale też dotyczyć będzie powiatu konińskiego i M. Konina, gdzie poziom bazowy stopy bezrobocia jest ok. dwukrotnie wyższy niż w całym województwie czy powiecie tureckim, gdzie transformacja zmierza ku końcowi.

- Średnioroczne tempo redukcji zatrudnienia w ciągu ostatniej dekady wynosiło ok. 520 osób i może się utrzymać na tym poziomie w przypadku realizacji scenariusza referencyjnego lub przyspieszyć o blisko 30% w scenariuszu alternatywnym.
- Przyspieszenie transformacji będzie stanowić istotne wyzwanie dla pracowników i jednostek samorządu terytorialnego. Rekomenduje się wsparcie pracowników w podnoszeniu i zmianie kwalifikacji zarówno poprzez standardowe programy stosowane przez publiczne służby zatrudnienia, jak i prywatne instytucje rynku pracy oraz silnie ugruntowane w regionie podmioty ekonomii społecznej.

o 60%

na przestrzeni lat 2011-2020 **spadła** liczba zatrudnionych w GK ZE PAK – do poziomu 4 tys. osób

ok.2-krotnie

wyższa jest stopa bezrobocia w powiecie konińskim niż w całym województwie lub sąsiednim powiecie tureckim

ok. 2/3

pracowników GK ZE PAK mieszka na terenie pięciu gmin: M. Konin, M. Turek, Kazimierz Biskupi, Kleczew i Ślesin, co świadczy o istotnym skoncentrowaniu przestrzennym wyzwań społecznych

55%

pracowników Grupy Kapitałowej ZE PAK **nabędzie uprawnienia emerytalne** do 2030 roku – stwarza to konieczność wsparcia pozostałych 45% zatrudnionych, czyli ok. 1,8 tys. osób

prawie 30%

szybsze może być średnioroczne tempo redukcji zatrudnienia w Grupie ZE PAK w przypadku realizacji scenariusza alternatywnego

Wprowadzenie

Niniejsza publikacja jest rozwinięciem diagnozy oraz rekomendacji z raportu “Sprawiedliwa transformacja w Wielkopolsce Wschodniej – diagnoza i wytyczne” (dalej: **raport główny**) opracowanego przez Fundację InStrat na rzecz Fundacji WWF Polska. Sformułowane w raporcie w rozdziale 1.4. (Oddziaływanie GK ZE PAK na region) oraz rekomendacjach wnioski są pogłębione w niniejszej publikacji celem określenia zapotrzebowania na programy wsparcia dla pracowników koncernu oraz konsekwencji dla finansów jednostek samorządu terytorialnego z regionu oddziaływania kopalni GK ZE PAK (KWB Konin i KWB Adamów).

Kluczowym założeniem do szeregu niniejszych obliczeń jest zakończenie eksploatacji złóż węgla brunatnego w regionie Wielkopolski Wschodniej najpóźniej do końca 2030 r. Cel ten został zapisany w nowej strategii Grupy Kapitałowej ZE PAK z października 2020 r. oraz w ujęty w Koncepcji Sprawiedliwej Transformacji opracowanej przez Agencję Rozwoju Regionalnego S.A. Koninie¹. Biorąc jednak pod uwagę dynamicznie rosnące ceny uprawnień do emisji CO₂ odnotowywane w ciągu ostatniego roku oraz fakt, iż od początku 2025 roku żadna elektrownia węglowa Grupy ZE PAK nie będzie otrzymywać wsparcia z rynku mocy, formułujemy założenie, że dekarbonizacja koncernu dokona się w ciągu najbliższych pięciu, a nie dziesięciu lat.

Publikacja składa się z następujących części: w rozdziale pierwszym przypominamy kluczowe dane statystyczne dot. charakterystyki rynku pracy w Wielkopolsce Wschodniej. W rozdziale drugim opisujemy strukturę zatrudnienia w Grupie ZE PAK w odniesieniu do charakterystyki regionu i nowo ogłoszonej Strategii koncernu. Ponadto formułujemy dwa scenariusze transformacji ZE PAK – **bazowy** zakładający implementację strategii z października 2020 r. czyli zakończenie eksploatacji węgla brunatnego do ok. 2030 r. oraz **alternatywny** uwzględniający możliwość zakończenia działalności koncernu opartej o węgiel o ok. 5 lat wcześniej, czyli do ok. 2025 roku. W rozdziale trzecim, ostatnim formułujemy rekomendacje w zakresie polityki wsparcia pracowników koncernu w kontekście określonych scenariuszy transformacji oraz instrumentów wsparcia.

1 ZE PAK, Zielone kierunki strategii ZE PAK SA, <https://www.zepak.com.pl/pl/o-firmie/biuro-prasowe/aktualnosci/11610-zielone-kierunki-strategii-ze-pak-sa.html>, październik 2020. ARR Konin, Koncepcja Sprawiedliwej Transformacji Wielkopolski Wschodniej, <http://arrtransformacja.org.pl/publikacje>, luty 2021.

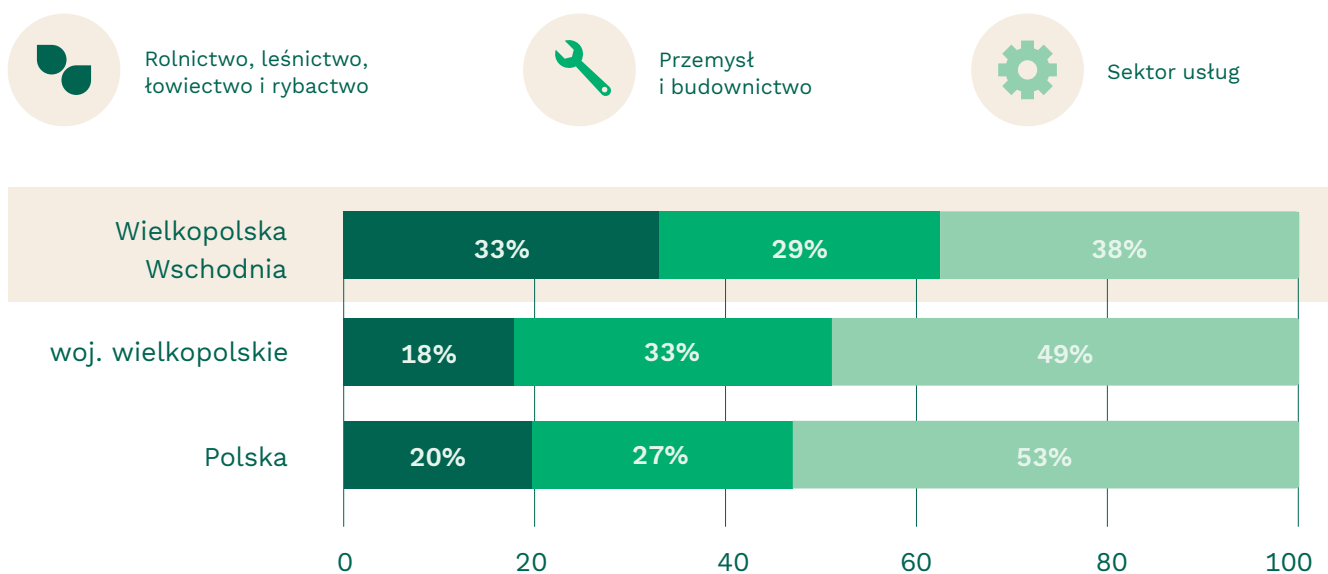
1. Rynek pracy w Wielkopolsce Wschodniej

Struktura zatrudnienia Wielkopolski Wschodniej charakteryzuje się wysokim udziałem sektora rolniczego (pracował w nim co trzeci mieszkaniec terytorium, czyli dwukrotnie więcej ludzi niż w pozostałej części województwa) oraz niskim udziałem pracowników przedsiębiorstw usługowych.

Duży odsetek pracujących w sektorze rolniczym wynika z wspomnianego już zapóźnienia gospodarczego. Wielkopolski Wschodniej względem reszty województwa. Ponadto uwarunkowania przyrodnicze nie należą do korzystnych w regionie: to m.in. względnie słabe gleby i nieduże zasoby wodne. Problem stanowi też coraz bardziej dostrzegany, z uwagi na swoją uciążliwość, problem suszy rolniczej. Uniemożliwia to określenie rolnictwa jako perspektywicznego sektora regionu.

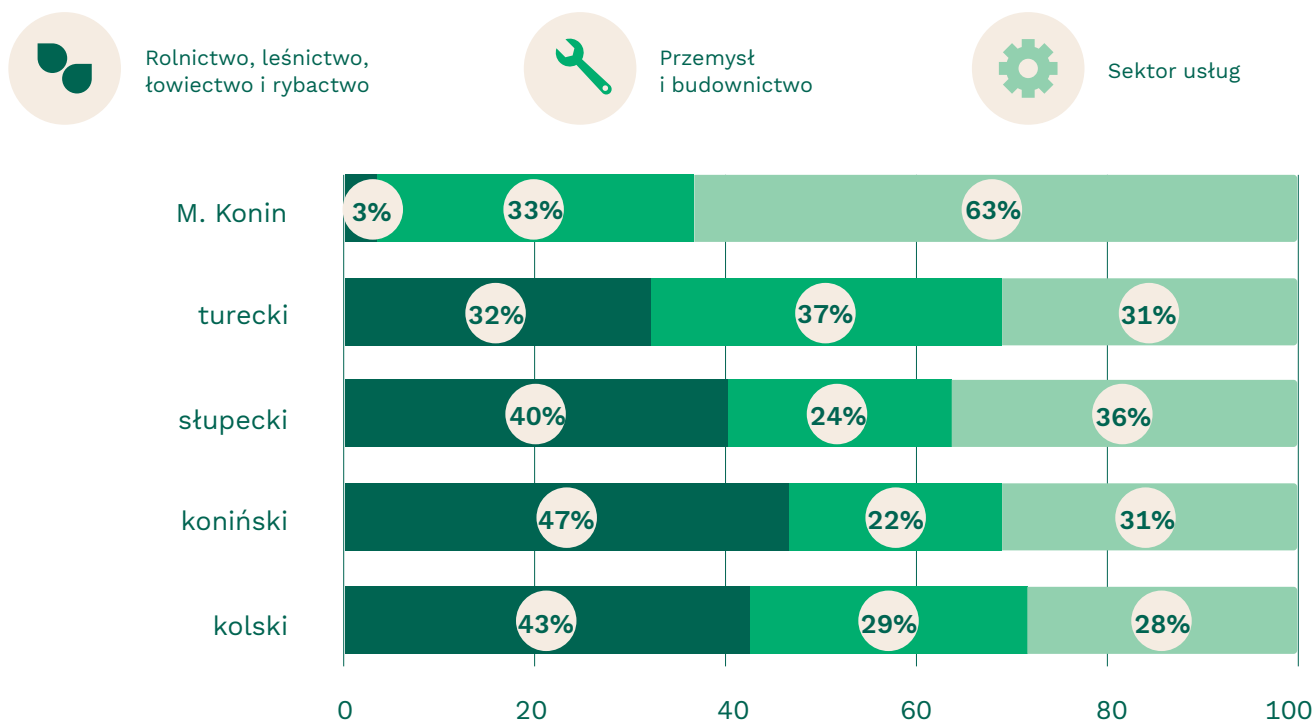
Podregion koniński odstaje od reszty województwa pod względem stopy bezrobocia – przewyższa ona prawie dwukrotnie średnią dla całego województwa, które od lat charakteryzuje się najniższym wynikiem w Polsce. W skali podregionu najwyższa stopa bezrobocia występowała w powiecie konińskim – 9,4%, zaś najniższa w powiatach tureckim i kolskim (ok 4,5%).

Wykres 1. Pracujący według grup rodzajów działalności, 2019.



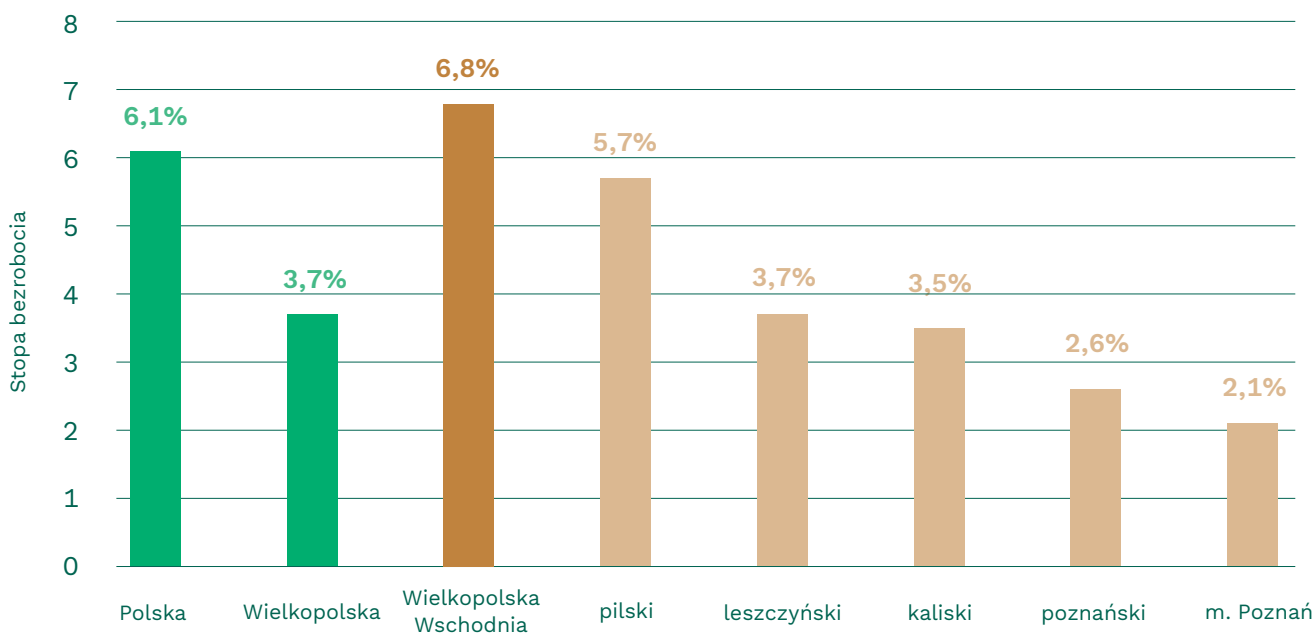
Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych GUS BDL.

Wykres 2. Pracujący według grup rodzajów działalności w powiatach Wielkopolski Wschodniej, 2019.



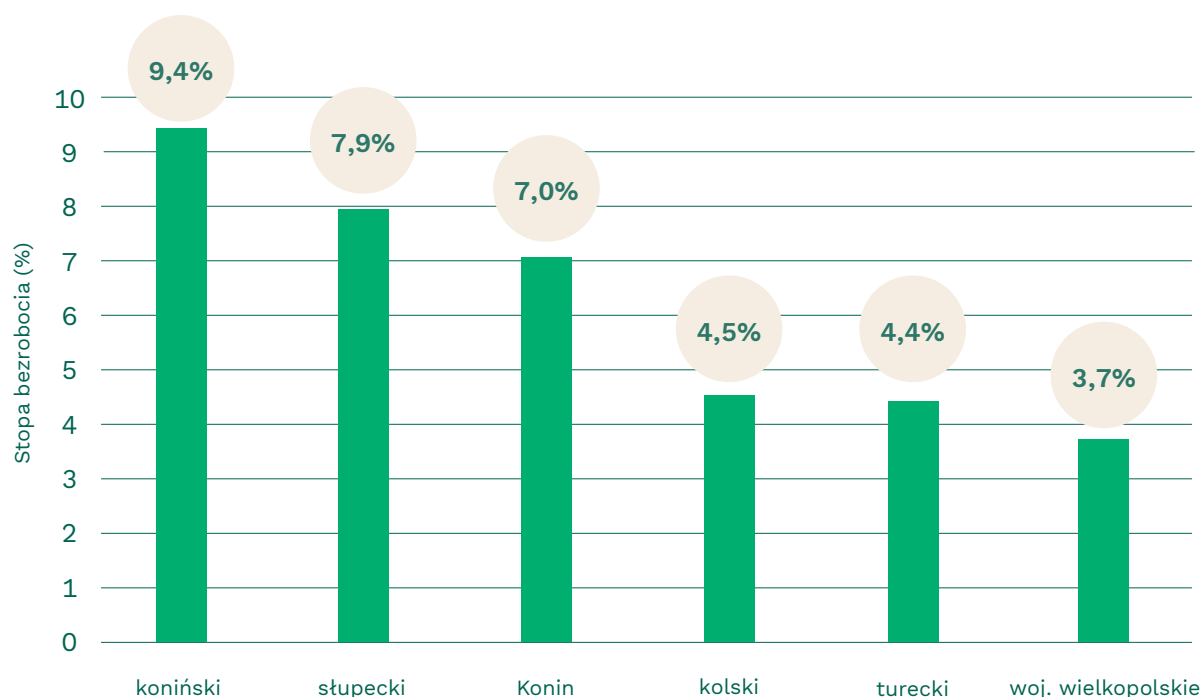
Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych GUS BDL. Etykiety wskazują pozycję wśród 35 powiatów woj. wlkp.

Wykres 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego (%) w końcu listopada 2020 r. w podregionach województwa wielkopolskiego i Wielkopolsce Wschodniej.



Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych WUP Poznań.

Wykres 4. Stopa bezrobocia rejestrowanego (%) w końcu listopada 2020 r. w powiatach Wielkopolski Wschodniej na tle województwa.



Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych WUP Poznań.

W szczególnie niekorzystnej sytuacji pozostają osoby młode. W strukturze bezrobocia według wieku udział bezrobotnych od 18 do 34 roku życia wynosił 46,1% na koniec 2018 r., natomiast udział starszych grup wiekowych (od 55 do 64 roku życia) to 13,1%. Wysoki odsetek bezrobotnych wśród osób młodych powoduje, że poszukują oni pracy poza regionem.² Migracja szczególnie nasiloną jest w przypadku Konina i dotyczy głównie ludzi z małymi dziećmi i w trakcie podejmowania decyzji o założeniu lub powiększeniu rodziny (ponad 20% opuszczających miasto Konin to dzieci do 14 roku życia) oraz studentów. Wśród najczęstszych kierunków migracji pracowniczych można wskazać Poznań oraz Warszawę.

Istotnym zjawiskiem obrazującym zmianę struktury zatrudnienia w czasie jest zmiana liczby osób pracujących w danym sektorze w poszczególnych powiatach – zjawisko to obrazuje poniższy wykres.

Mimo stopniowego zamykania działalności KWB Adamów oraz Elektrowni Adamów i tym samym redukcji zatrudnienia, liczba osób pracujących w powiatach, na których terenie funkcjonowała ta część kompleksu (powiaty turecki i kolski), nie spadła, a istotnie wzrosła między 2010 a 2019 r. Z kolei na terenie m. Konin (powiat grodzki), gdzie jest zatrudniona istotna

² GUS, Bezrobotni zarejestrowani wg wieku i płci, 2019.

Wykres 5. Zmiana zatrudnienia w poszczególnych sektorach gospodarki w powiatach Wielkopolski Wschodniej, 2010-2019.



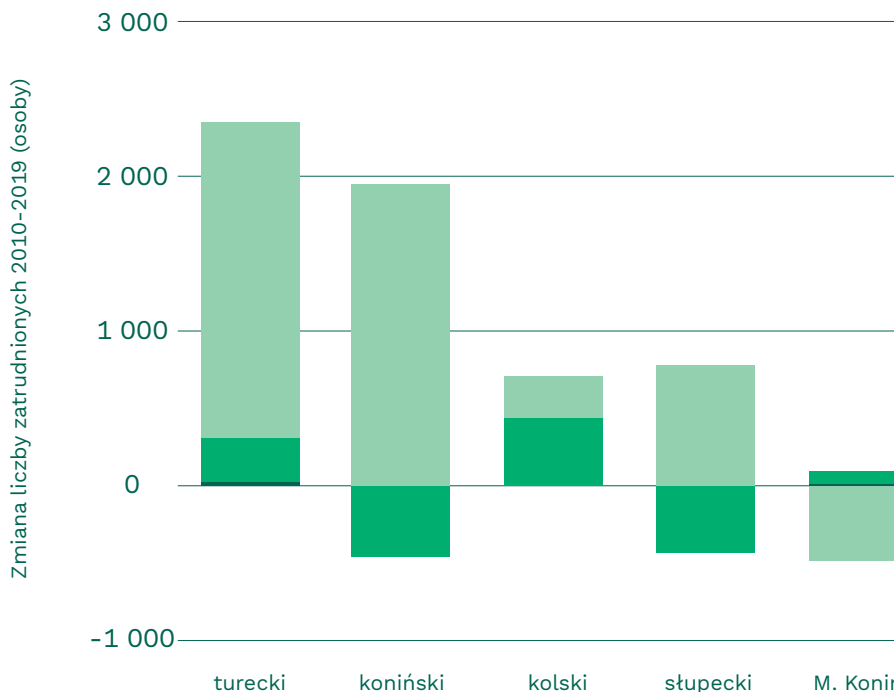
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo



Przemysł i budownictwo



Sektor usług



Źródło: opracowanie własne Instraat na podstawie danych BDL GUS.

część pracowników konińskiej części kompleksu, zatrudnienie w przemyśle spadło, mimo że redukcja zatrudnienia wcale nie dotyczyła tej części pracowników GK ZE PAK w pierwszej kolejności.

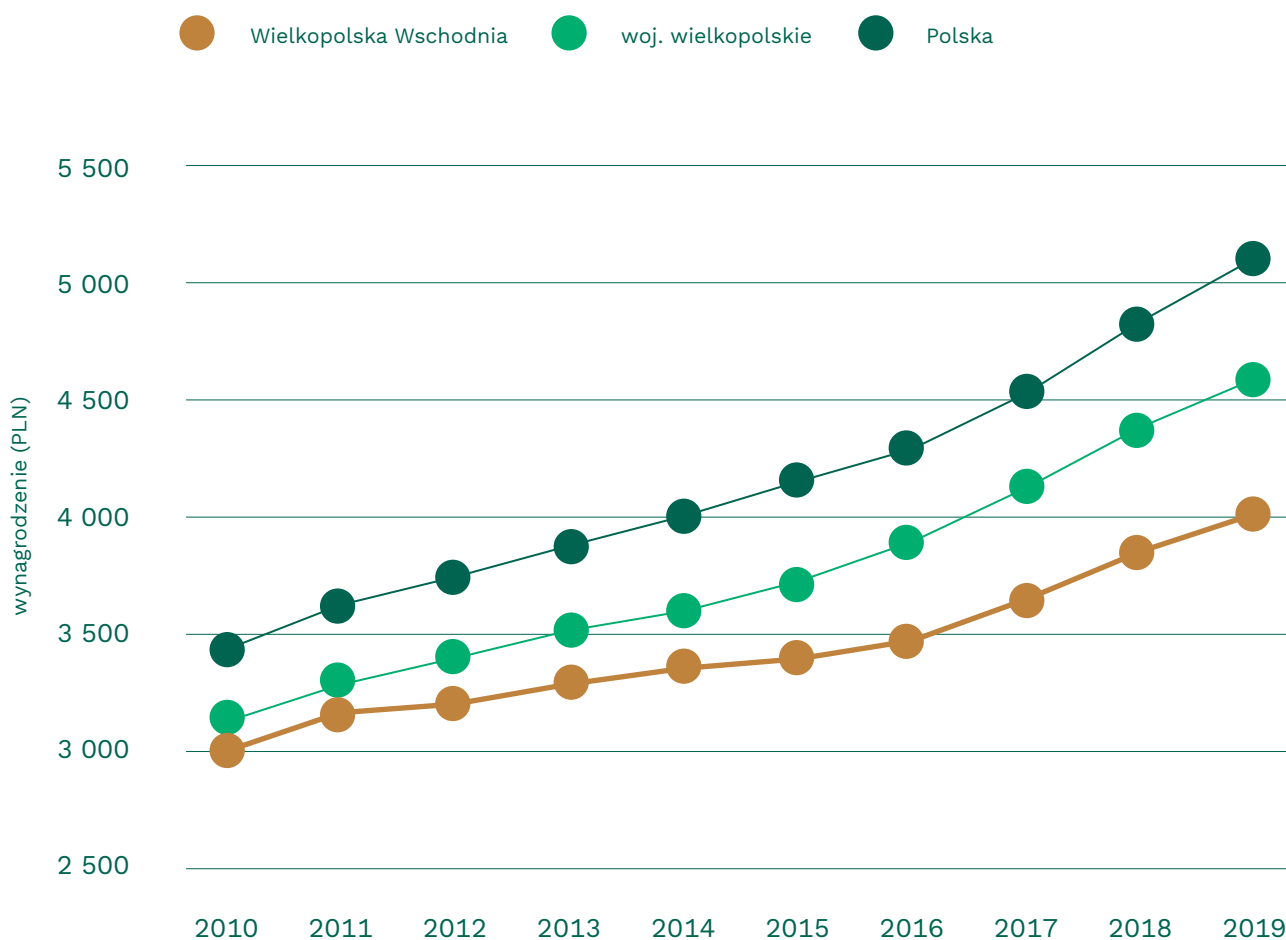
Na terenie powiatu konińskiego (ziemskiego) liczba zatrudnionych netto wzrosła w ciągu ostatniej dekady. W powiecie słupeckim spadek zatrudnienia w przemyśle i budownictwie zrekompensowano miejscami pracy w usługach, a w Koninie nastąpiła odwrotna sytuacja. Spadek zatrudnienia w usługach zrekompensowały miejsca pracy w przemyśle i budownictwie.

Jak wynika z wywiadów pogłębionych z interesariuszami z Wielkopolski Wschodniej, istotna część pracowników KWB Adamów i Elektrowni Adamów znalazła bez większego problemu zatrudnienie u innych pracodawców regionu, m.in. w rozwijającym się w okolicach miasta Turek transporcie i spedycji, korzystającym z dostępności autostrady A2. Brak dostępnych danych nie pozwala na weryfikację tej hipotezy, ale wstępnie można ocenić, że z przyrostu ok. 2 tys. miejsc pracy w powiecie tureckim w sektorze usług istotna część pracowników mogła znaleźć nowego pracodawcę w branży transportowo-spedycyjnej i logistycznej (TSL). Tezę tę potwierdzają m.in.

przedstawiciele regionalnych instytucji rynku pracy, którzy zaobserwowali w danych przyrost liczby prowadzonych jednoosobowych działalności gospodarczych, głównie w obszarze usług transportowych w powiatach kolskim i tureckim.

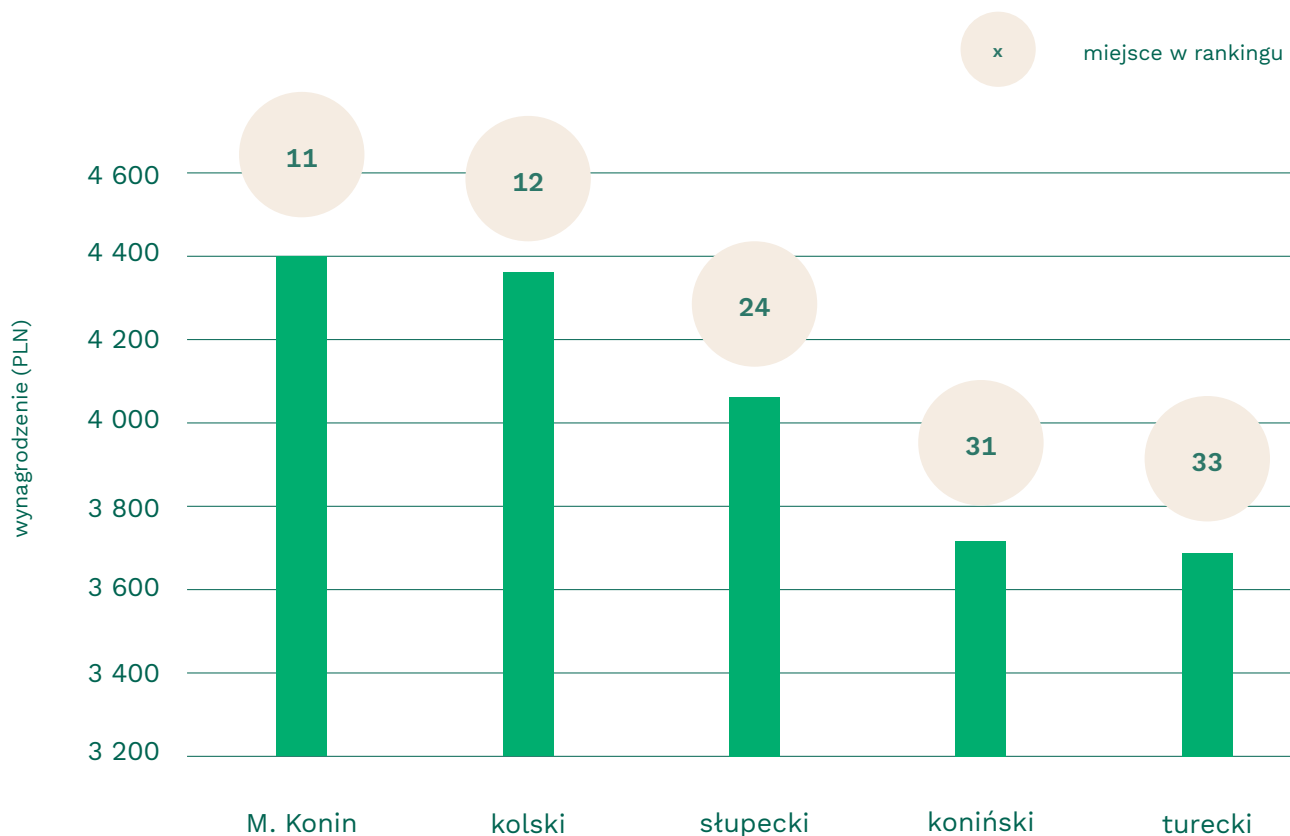
Sektor wydobywczy i energetyczny oferują od lat wynagrodzenia istotnie wyższe od średniej w Wielkopolsce Wschodniej. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w regionie Wielkopolski Wschodniej (bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób) w 2019 r. kształtowało się na poziomie 4,2 tys. PLN i w porównaniu do wynagrodzeń na poziomie kraju czy województwa było niższe odpowiednio ok. 20% i ok. 11%. Różnice te utrzymują się na zbliżonych poziomach od 2012 r., kiedy to w powiecie kolskim jako jedynym w regionie poziom wynagrodzeń spadł o 1,1% w stosunku do poprzedniego roku – najprawdopodobniej w wyniku spadku zatrudnienia – o 12,1% (największy spadek w regionie Wielkopolski Wschodniej w 2012 r.). Najniższe przeciętne wynagrodzenie niezmiennie od lat odnotowują powiaty koniński i turecki.

Wykres 6. Przeciętne wynagrodzenie brutto w Wielkopolsce Wschodniej na tle województwa i kraju, 2010–2019.



Źródło: opracowanie własne InStrat na podstawie danych GUS BDL.

Wykres 7. Przeciętne wynagrodzenie brutto w powiatach Wielkopolski Wschodniej, 2019.



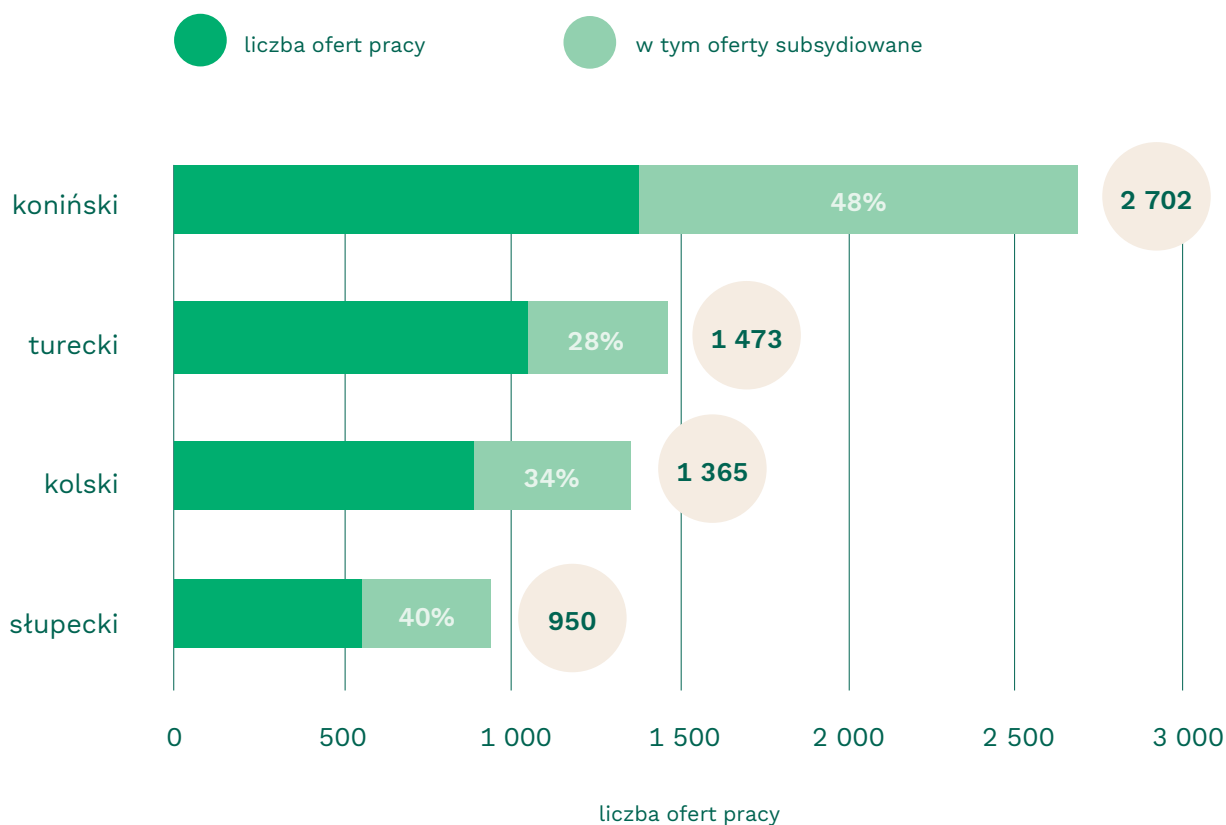
Źródło: opracowanie własne InStrat na podstawie danych GUS BDL. Etykiety wskazują pozycję wśród 35 powiatów woj. wlkp.

W Powiatowych Urzędach Pracy na terenie Wielkopolski Wschodniej zarejestrowane było w 2019 r. blisko 6,5 tys. ofert pracy, z czego ponad 40% dotyczyło miasta Konin oraz powiatu konińskiego. Średnio co trzecia oferta pracy była subsydiowana, z największym udziałem blisko połowy w przypadku ofert dotyczących miasta Konin oraz powiatu konińskiego. Subsidia stosuje się najczęściej do ofert pracy o niskim wymaganym wykształceniu oraz umiejętnościach, stąd też ich duży udział stanowi jeden z symptomów wskazujących na niską jakość oferowanych wakatów.

Analiza danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu (WUP) z Barometru zawodów (ogólnopolskiego badania) wskazuje, że oprócz charakterystycznych zawodów poszukiwanych we wszystkich urzędach pracy, takich jak kierowca samochodu dostawczego, sprzedawca czy pomocniczy robotnik budowlany, w poszczególnych powiatach pojawia się zapotrzebowanie na pracowników o specjalizacji zgodnej z profilem działalności największych przedsiębiorstw. Na przykład w powiecie kolskim zidentyfikowano zapotrzebowanie na zawody związane z obecną tam branżą meblarską (tapicer meblowy) oraz szklarską (operator urządzeń do formowania szkła).

Należy jednak wziąć pod uwagę istotne ograniczenia, jakie na trwałe wpisane są w charakterystykę tego źródła danych. Odnosi się ono jedynie do krótkoterminowej prognozy zapotrzebowania na kompetencje i określone zawody i nie odzwierciedla długoterminowego trendu, który może wskazywać na silny wzrost popytu na np. zestaw umiejętności przydatny w realizacji prac związanych z poprawą efektywności energetycznej, łańcuchem dostaw OZE i sektora elektromobilności. Ponadto, zgłaszane do PUP oferty pracy i zapotrzebowanie stanowi niereprezentatywny wycinek rynku pracy – tym samym Barometr zawodów może nie doszacowywać zapotrzebowania na np. wysokie kompetencje, oparte m.in. o wykształcenie wyższe.³

Wykres 8. Liczba ofert pracy zarejestrowanych w PUP w podregionach województwa wielkopolskiego oraz udział ofert pracy subsydiowanej w ogóle ogłoszeń, 2019.



Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych WUP Poznań. Dane za powiat koniński (ziemski) oraz m. Konin (powiat grodzki) są pokazane zbiorczo jako „powiat koniński”. Wartość na końcu słupka po prawej stronie przedstawia liczbę wszystkich ofert, zaś wartość procentowa w ramach słupka przedstawia udział ofert subsydiowanych wśród wszystkich ofert.

³ P. Maleszyk, Trafność identyfikacji zawodów nadwyżkowych i deficytowych w „Barometrze zawodów”, „Rynek pracy” 2017, Nr 1, s. 53-64.

Tabela 1. Najczęściej poszukiwane zawody w powiatach Wielkopolski Wschodniej, 2019.

słupecki	kolski	turecki	koniński	
10				Betoniarz zbrojarz
10				Brukarz
7	25	59	15	Kierowca samochodu dostawczego
		15		Magazynier
	30			Mechanik-monter maszyn i urządzeń
				Monter konstrukcji stalowych
		14	35	Monter rusztowań
	15			Murarz
	15			Operator masz. i urz. do prod. łożysk tocznych
			20	Operator masz. i urz. przemysłu spożywc.
	26			Operator maszyn do formy. szkła płaskiego
10				Pakowacz ręczny
10	20		47	Pomocniczy robotnik budowlany
			35	Pomocniczy robotnik drogowy
			200	Pomocniczy robotnik polowy
13		95		Pozostałe prace proste gdzie indziej nies.
		112		Pozostałe prace proste w przemyśle
7				Pozostali magazynierzy i pokrewni
		13		Pozostali pracownicy obsługi biurowej
	20			Pozostałe szwaczki, hafciarki i pokrewni
9				Robotnik gospodarczy
		15		Robotnik magazynowy
			28	Sportowacz surowców wtórych
11	20	21	31	Sprzedawca
		16		Szwaczka maszynowa
	21			Tapicer meblowy

Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych WUP Poznań (Barometr zawodów). Dane za powiat koniński (ziemski) oraz M. Konin (grodzki) są pokazane zbiorczo jako "powiat koniński". Pokazano dane za pierwsze półrocze 2019 roku.

Rosnące bezrobocie w Koninie powoduje odpływ mieszkańców do innych powiatów Wielkopolski Wschodniej. Znajdują oni zatrudnienie w sektorze usługowym w powiatach tureckim oraz konińskim. Powiększająca się różnica w wynagrodzeniach może jednak w przyszłości skłonić mieszkańców regionu do migracji zewnętrznych, szczególnie jeśli lokalni przedsiębiorcy nie zaczną tworzyć miejsc pracy wymagających wyższych kwalifikacji i oferujących lepsze wynagrodzenie.

2. Scenariusze transformacji i zatrudnienia w ZE PAK w perspektywie do 2025 i do 2030 roku

Założeniem do konstrukcji scenariuszy redukcji zatrudnienia jest ogłoszona w październiku 2020 r. nowa strategia Grupy Kapitałowej ZE PAK “Zielone kierunki strategii” (dalej: *Strategia*)⁴. Przed jej publikacją, nie było jasno określonych dat zakończenia wydobywania w poszczególnych odkrywkach i zamknięcia elektrowni, a nawet istniały oficjalne plany wydobywania węgla brunatnego w tzw. złożach perspektywicznych (planowane odkrywki Ości-słowo i Dęby Szlacheckie) nawet do 2036 roku. Utrudniało to przez długi czas planowanie transformacji energetycznej regionu i było przesłanką do nieudzielenia regionowi wsparcia z Funduszu Sprawiedliwej Transformacji.⁵ Nowa Strategia zakłada zakończenie eksploatacji węgla brunatnego do 2030 roku, co stanowi realizację ustaleń Porozumienia paryskiego, którego Polska jako członek Unii Europejskiej jest sygnatariuszem.⁶

W niniejszym rozdziale podsumowujemy kluczowe ustalenia Strategii ZE PAK i określamy jak jej realizacja przełoży się na stan zatrudnienia w spółce w scenariuszu **bazowym**. W szczególności pokazujemy jak w scenariuszu **alternatywnym zakończenie działalności opartej o wydobywanie i spalanie węgla kończy się na przestrzeni 2024–2025 roku z przyczyn ekonomicznych**, kiedy to wygasa ostatni kontrakt na rynku mocy. Przesłanką do wyboru tego horyzontu czasowego jest wygaśnięcie kontraktu rynku mocy dla Elektrowni Pątnów II, który uzyskał ZE PAK w ramach aukcji rynku mocy operacyjnych przez Polskie Sieci Elektroenergetyczne. W scenariuszu alternatywnym odejście od węgla kończy się wcześniej niż w scenariuszu bazowym o ok. 5 lat – Strategia zakłada utrzymanie rentowności pozostałej elektrowni węglowej pomimo braku wsparcia z rynku mocy od początku 2025 roku.

2.1. Strategia ZE PAK z października 2020 r.

Z końcem 2020 roku spółka KWB Adamów została postawiona w stan likwidacji, zaś w lutym 2021 roku została wydobyta w niej ostatnia tona węgla

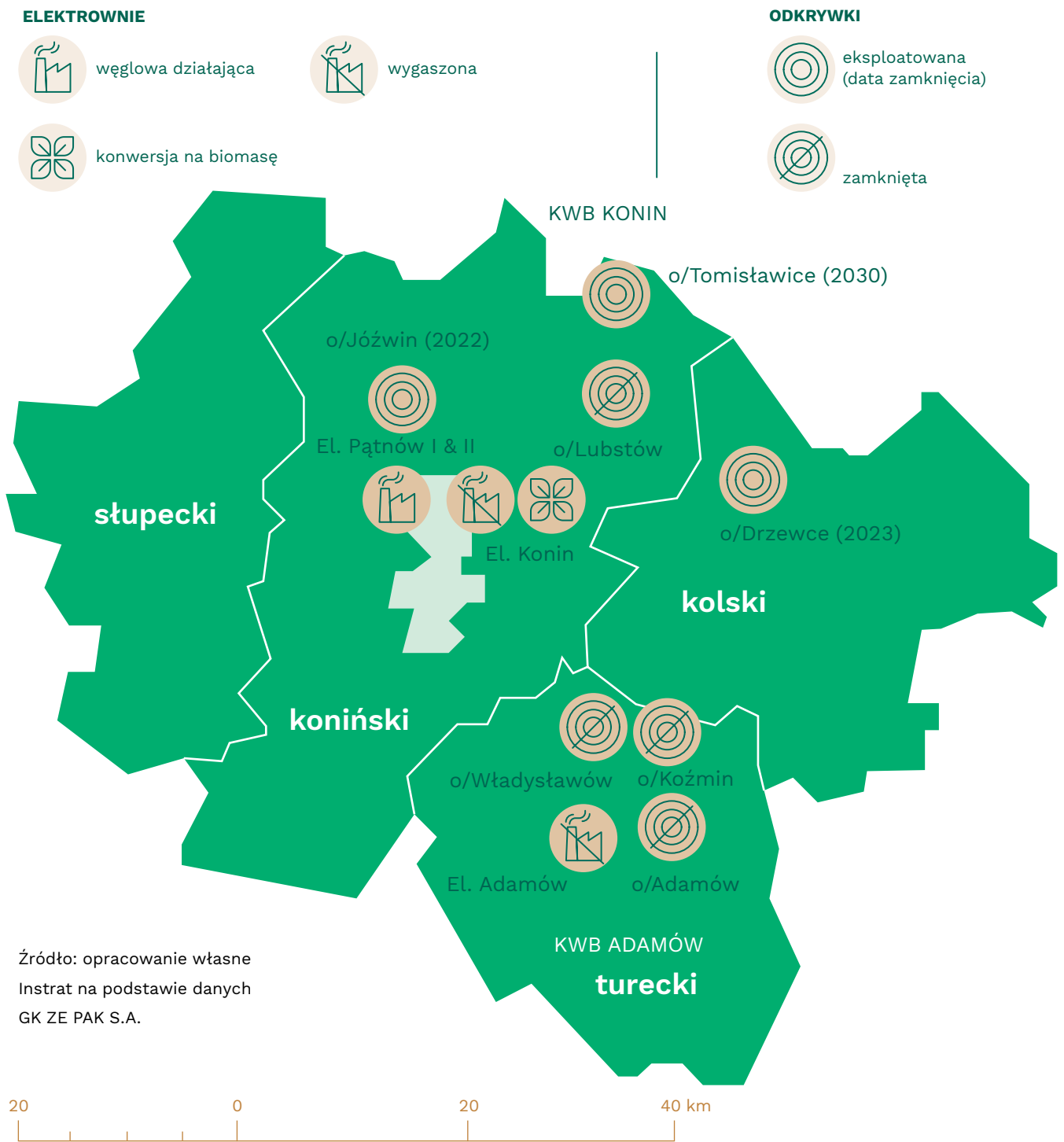
4 ZE PAK, Zielone kierunki strategii ZE PAK SA, <https://www.zepak.com.pl/pl/o-firmie/biuro-prasowe/aktualnosci/11610-zielone-kierunki-strategii-ze-pak-sa.html>, październik 2020.

5 Komisja Europejska, Country Report Poland 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1584543810241&uri=CELEX%3A52020SC0520>, luty 2020.

6 Czyżak P., Hetmański M., 2030. Analiza dot. granicznego roku odejścia od węgla w energetyce w Europie i Polsce. In: *Strat Policy Paper 01/2020*, 2020.

brunatnego. Tym samym, zakończony został transport drogowy węgla z KWB Adamów przez zamkniętą odkrywkę Lubstów (część KWB Konin), z której przez KWB Konin trafił do Elektrowni Pątnów I oraz Elektrowni Pątnów II od końca 2017 roku.⁷ Aktualny stan infrastruktury wydobywczej i wytwórczej GK ZE PAK został przedstawiony na poniższym rysunku oraz wykresach.

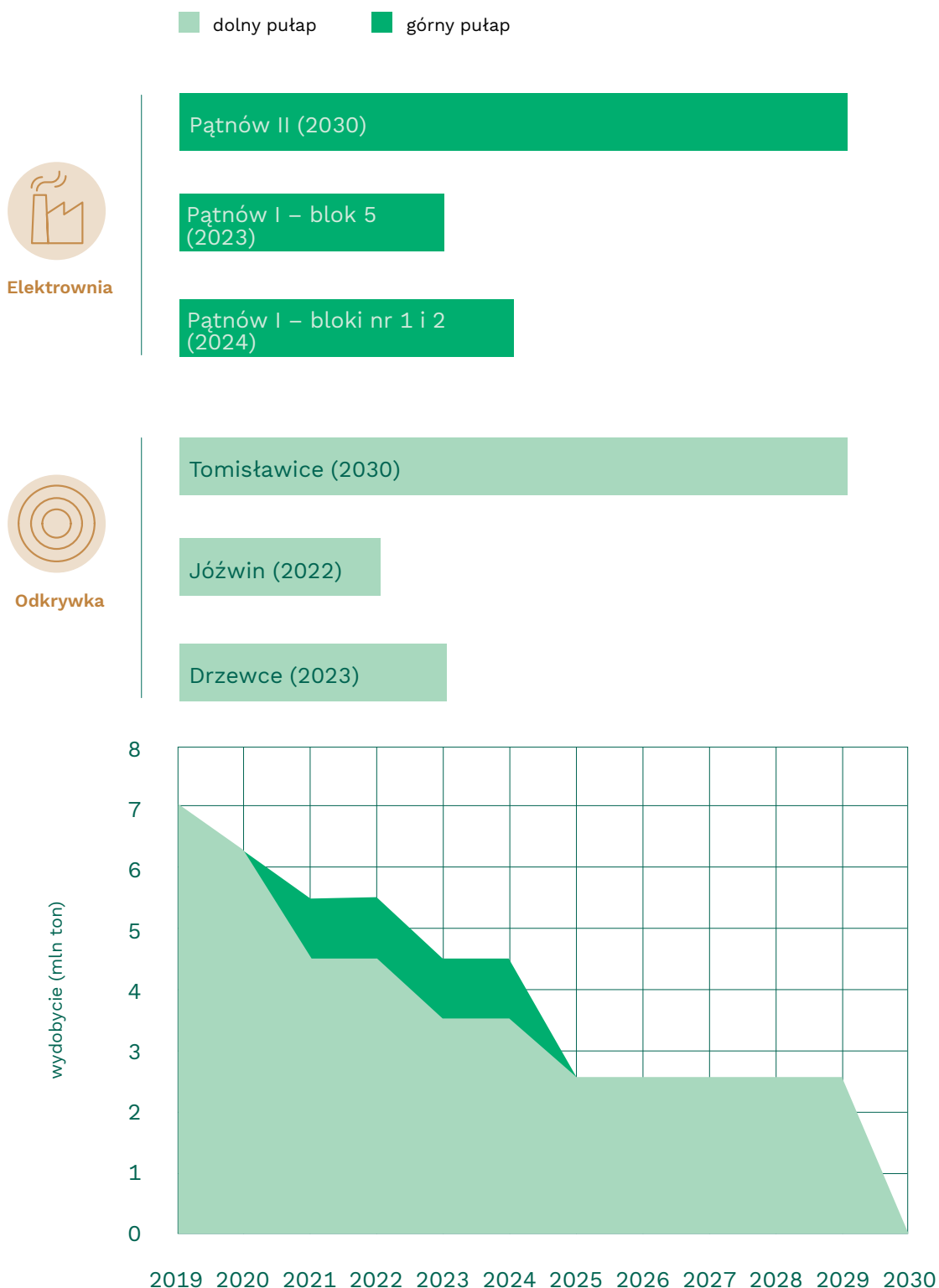
Rysunek 1. Kopalnie i elektrownie węgla brunatnego GK ZE PAK w Wielkopolsce Wschodniej, 2021



Źródło: opracowanie własne
Instrat na podstawie danych
GK ZE PAK S.A.

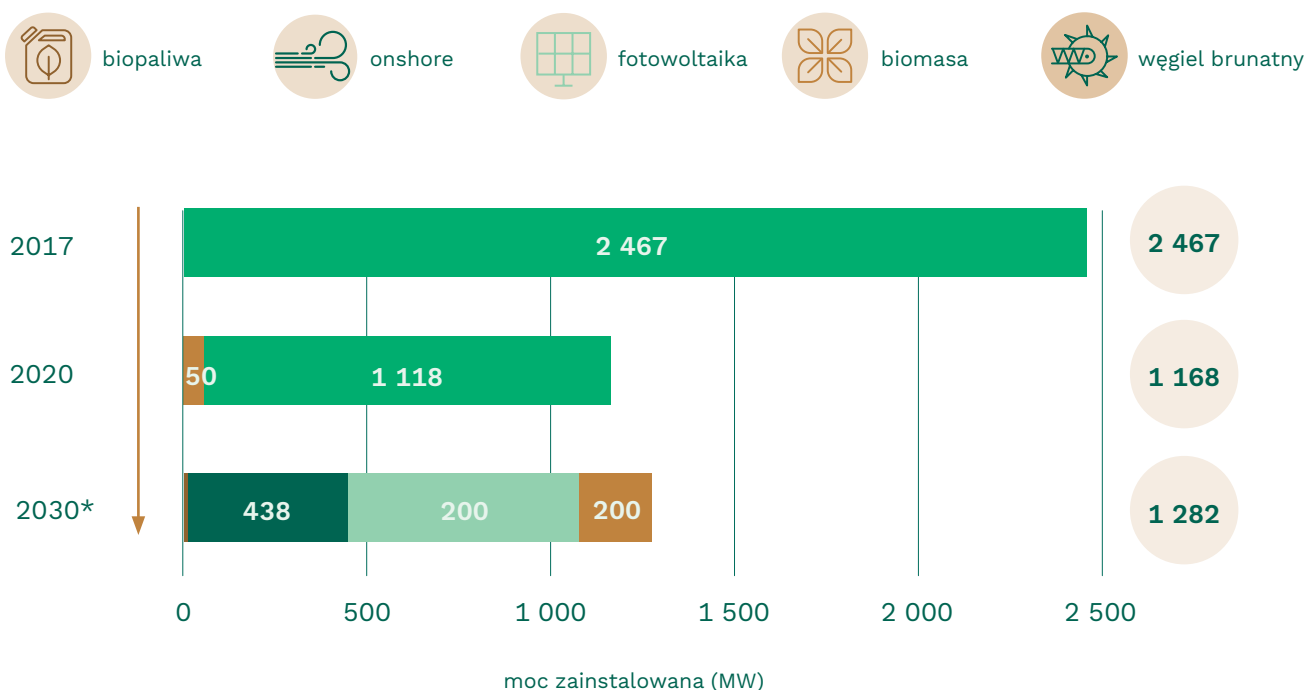
⁷ WysokieNapiecie.pl, Koniec kopalni Adamów. Co w jej miejsce?, <https://wysokienapiecie.pl/35843-koniec-kopalni-adamow-co-w-jej-miejsce>, luty 2021.

Wykres 9. Scenariusz wyłączeń kopalni i elektrowni węglowych GK ZE PAK oraz redukcji wydobycia węgla brunatnego w ramach KWB Konin od 2021 roku wg nowej Strategii koncernu (mln ton).



Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych ZE PAK. Daty w nawiasach przy nazwach odkrywek przedstawiają daty zamknięcia. Dane za rok 2019 na podstawie sprawozdań finansowych ZE PAK. Dane za 2020 jako średnia między 2019 a 2021 r. Dane od 2021 r. według strategii koncernu.

Wykres 10. Struktura mocy zainstalowanej ZE PAK w przeszłości, obecnie i w 2030 r. według nowej Strategii ZE PAK (MW).



Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych ZE PAK oraz energy.instrat.pl na podstawie Europe Beyond Coal.

* Założenia ZE PAK zaprezentowane w Strategii z października 2020 r. Dane za 2017 rok uwzględniają Elektrownię Adamów.

Plan na transformację koncernu zakłada osiągnięcie do 2030 r. wartości mocy zainstalowanej równej 1,3 GW w OZE (w tym biomasie), czyli wartości bliskiej dzisiejszej sumie mocy zainstalowanej w źródłach opartych o węgiel.

2.2. Zatrudnienie w GK ZE PAK

W wyniku trwającej od 2012 r. restrukturyzacji firmy liczba pracowników regularnie spada o ok. 520 osób rocznie, zaś płace rosną w niższym tempie niż na regionalnym i krajowym rynku pracy. W ciągu ostatnich 9 lat zatrudnienie w ZE PAK spadło aż o 60%. Redukcja liczby zatrudnionych wynosi od 2011 roku średnio ok. 520 osób, z czego ok. 1/3 tych przypadków to naturalny proces odejść na emeryturę. Zjawisko to obrazuje poniższy zestaw wykresów.

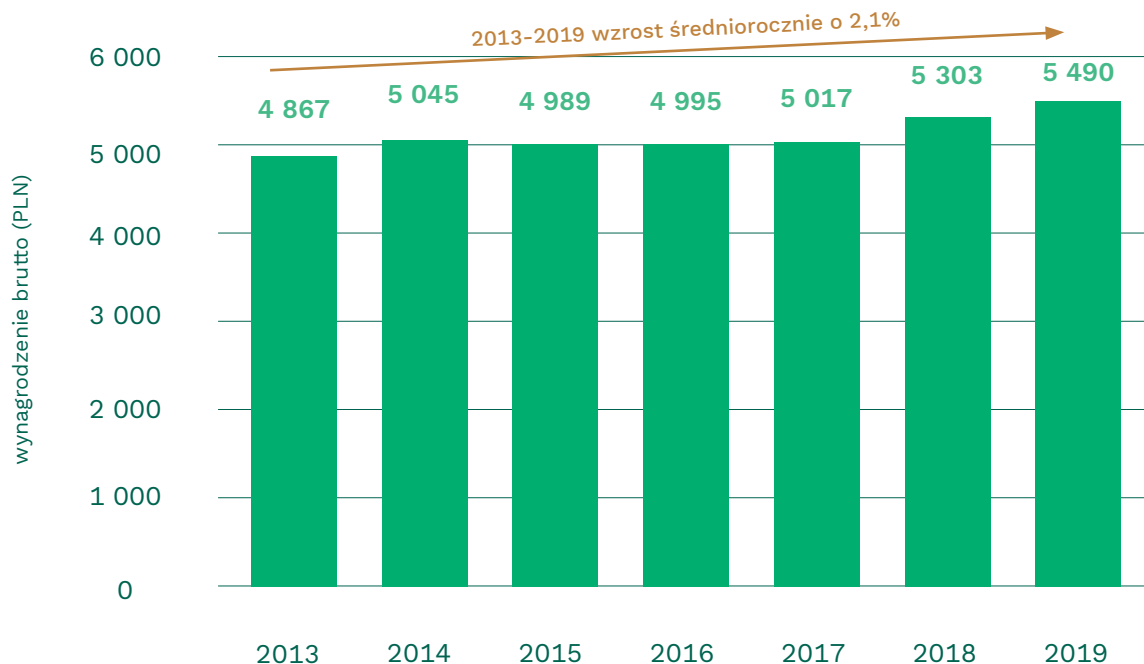
Wykres 11. Zatrudnienie w ZE PAK (tys. osób) i netto zmiana stanu zatrudnienia r.r (osoby) w latach 2011-2020.



Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych ZE PAK.

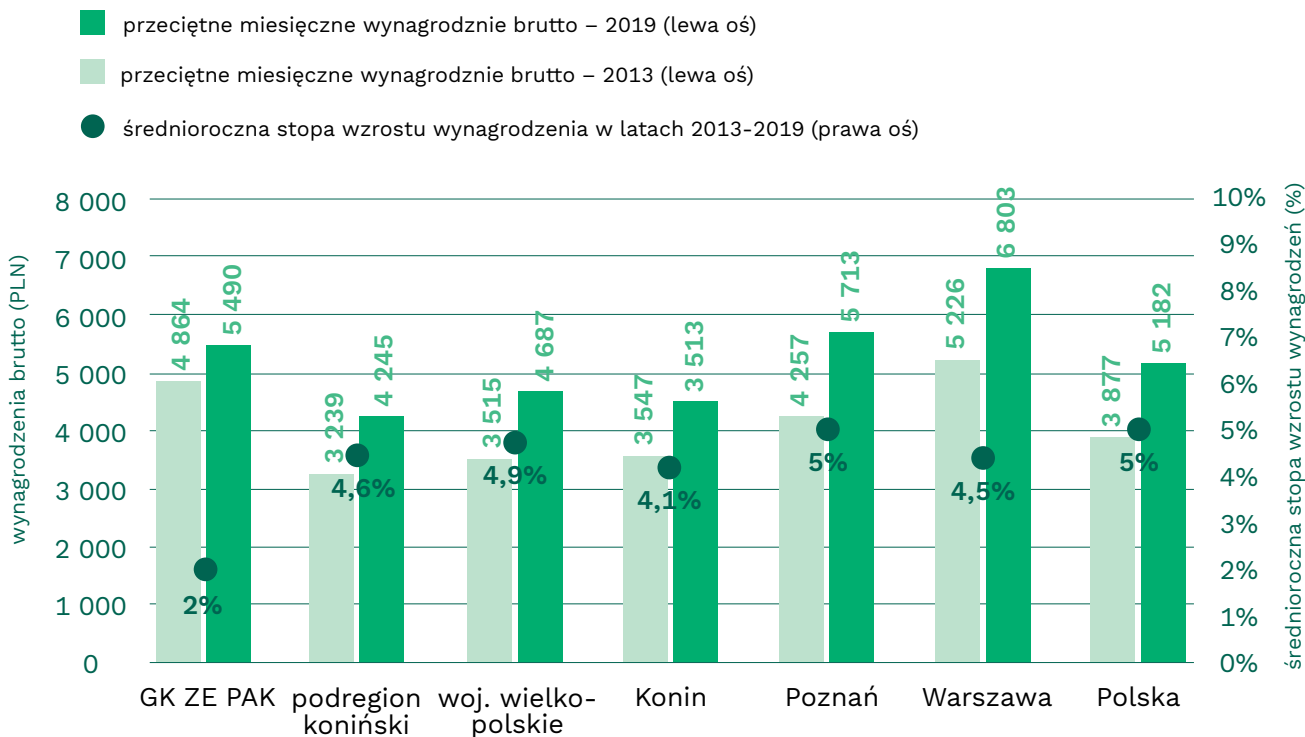
Przeciętne wynagrodzenie brutto w Grupie ZE PAK w okresie między 2013 a 2019 r. wzrosło z ponad 4,8 tys. PLN do 5,5 tys. PLN i przekraczało regionalne i krajowe przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw. Jak wynika z powyższych wykresów, różnica między wynagrodzeniem osiąganym u tego pracodawcy a tym na lokalnym rynku pracy jest istotna. Zarobki w ZE PAK są ok. 30% wyższe od przeciętnej w podregionie konińskim czy województwie wielkopolskim. Dla porównania wynoszą one prawie tyle samo w stolicy województwa i kraju, gdzie przeciętne wynagrodzenie to +/-8% wartości zarobków osiąganym przez pracowników ZE PAK. Różnica ta jest trwała w czasie i od lat przyczynia się do niskiej mobilności pracowników koncernu.

Wykres 12. Przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników GK ZE PAK w latach 2013-2019.



Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych ZE PAK.

Wykres 13. Przeciętne wynagrodzenie pracowników GK ZE PAK na tle wybranych regionów i miast w latach 2013 i 2019.



Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych BDL GUS oraz ZE PAK.

Motywację do poszukiwania pracy poza strukturami ZE PAK zwiększa niski od lat wzrost płac w ramach firmy (indeksowanie o inflację ok. 2,1%), który, jak wynika z wywiadów pogłębianych z przedstawicielami regionu, jest odbierany jako jeden z czynników przemawiających za odchodzeniem z firmy. Z czasem relatywna różnica w płacach między regionem a GK ZE PAK zmalała m.in. przez wolniejszy wzrost płac w ramach grupy.

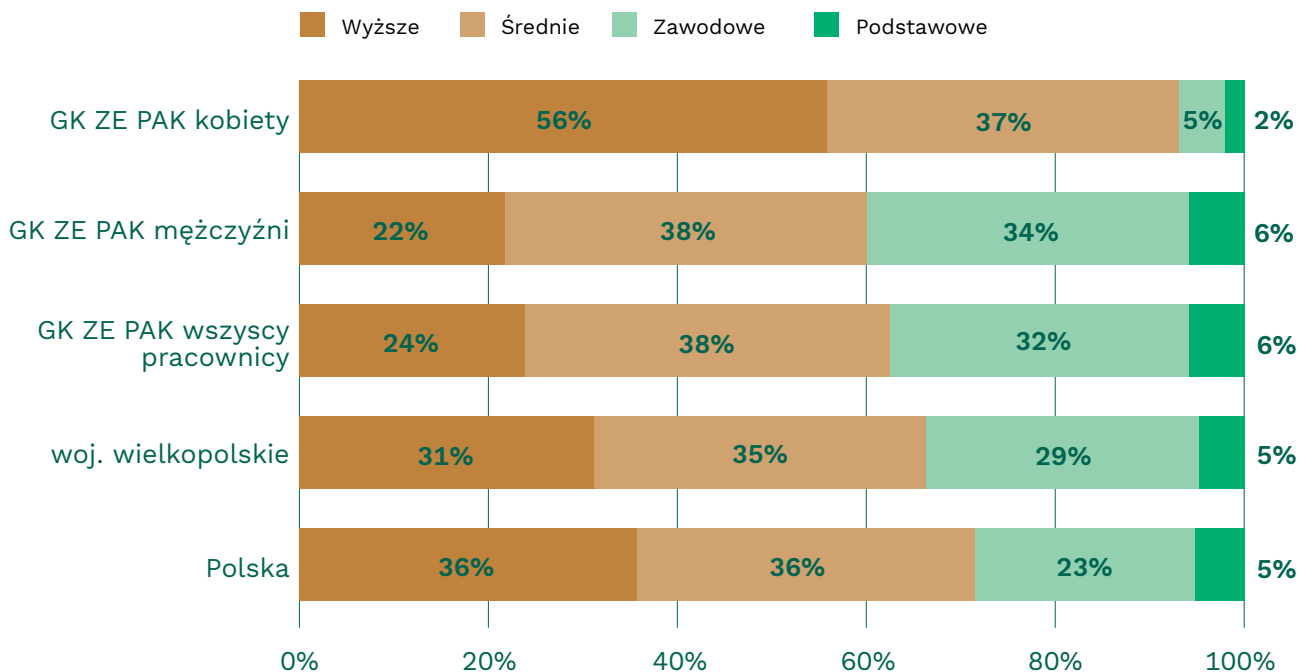
Grupa pracowników GK ZE PAK wyróżnia się również od całego podregionu pod kątem struktury wiekowej oraz wykształcenia. Udział osób z wykształceniem podstawowym i zawodowym w 2019 r. stanowił w grupie blisko 38%, czyli więcej niż w województwie wielkopolskim oraz reszcie kraju o odpowiednio 4 i 10 p.p.

Jak wynika z porównania danych ZE PAK i GUS, odsetek osób z wykształceniem wyższym w GK ZE PAK wynosi 24% i jest na tle województwa i kraju niższy o odpowiednio 7 i 12 p.p. Istnieje również istotna różnica między strukturą wieku kobiet i mężczyzn w ramach tego przedsiębiorstwa – mężczyźni powyżej 50 roku życia stanowią co prawda aż 35% całej grupy mężczyzn, ale udział kobiet w tym wieku jest istotnie wyższy i wynosi 54%.

Sytuacja kobiet. Kobiety stanowią mniej niż 10% osób zatrudnionych w grupie, charakteryzują się co prawda podobną strukturą wykształcenia, ale istotnie wyższym udziałem pracowników starszych (powyżej 50. roku życia). Ponad połowa kobiet zatrudnionych w ZE PAK jest powyżej 50. roku życia, to o prawie 20 p.p. więcej niż w grupie mężczyzn. Odsetek kobiet z wykształceniem wyższym jest 2,5 razy wyższy niż wśród mężczyzn (i powiązane z tym stanowiska pracy) i ok. 7-krotnie niższy w przypadku wykształcenia zawodowego. Udział osób z wykształceniem średnim jest dla obu płci podobny.

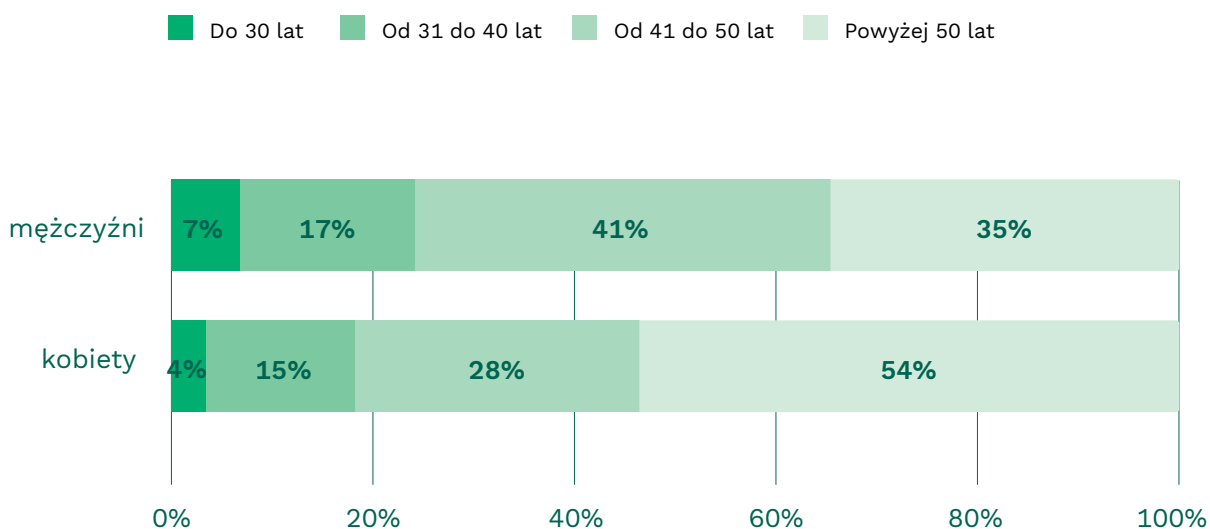
Polityka publiczna powinna zatem w szczególności podejść do tego problemu – kobiety w wieku przedemerytalnym w szczególności mogą mieć problemy ze znalezieniem pracy i tym samym powiększyć istotną już grupę nieaktywnych zawodowo kobiet. Taka struktura jest charakterystyczna dla regionów silnie uprzemysłowionych, w szczególności zdominowanych przez duże przedsiębiorstwa o jednolitej działalności biznesowej. Poniższe wykresy obrazują to zjawisko.

Wykres 14. Struktura wykształcenia pracowników ZE PAK na tle aktywnych zawodowo w woj. wielkopolskim i Polsce w 2019 roku.



Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych BDL GUS (BAEL) oraz ZE PAK.

Wykres 15. Struktura wiekowa pracowników ZE PAK w 2019 roku.



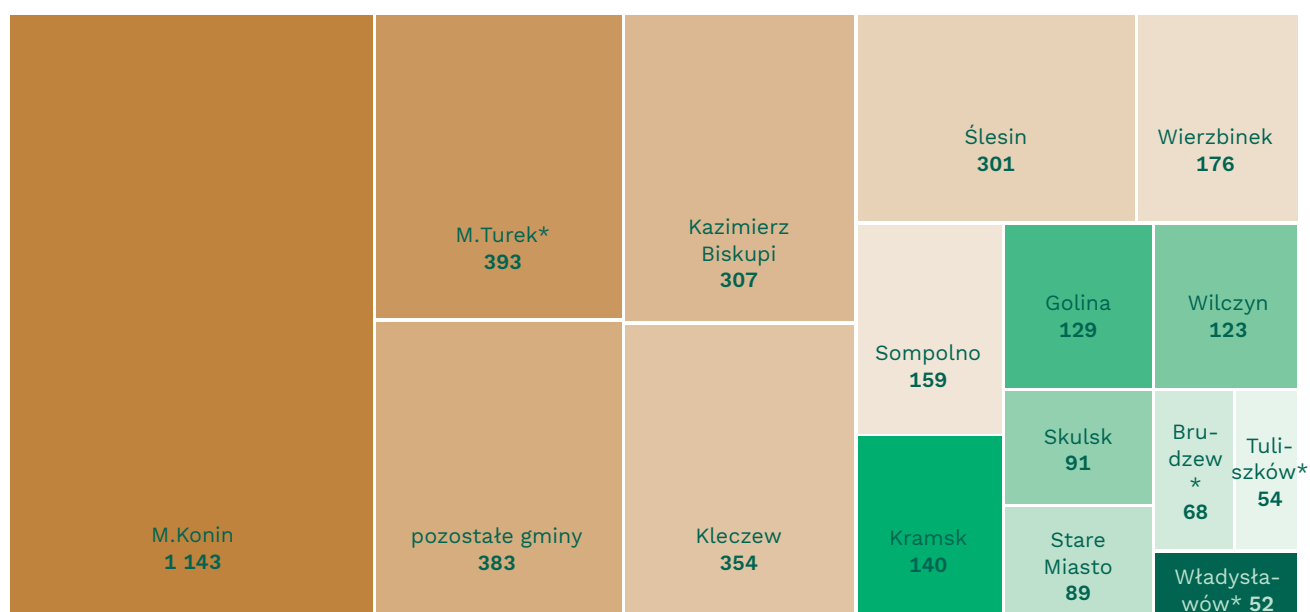
Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych ZE PAK.
Wartości procentowe określają udział w całości danej grupy (płci).

Poniżej zaprezentowane informacje zawierają wnioski z analizy zanonimizowanych jednostkowych danych pracowniczych ZE PAK, według stanu na koniec listopada 2020 r. N = 4025 osób. Wszelkie błędy są nasze.

Miejsce zamieszkania i zatrudnienia. Na podstawie danych GK ZE PAK można określić, że 96% pracowników koncernu ma miejsce zamieszkania na terenie trzech powiatów Wielkopolski Wschodniej: M. Konin, konińskiego i tureckiego. Pozostałe 4% pracowników zamieszkuje przeważnie powiaty słupecki i kolski, gdzie m.in. historycznie również istniała eksploatacja odkrywek i tym samym obecne w nich było zatrudnienie.

Patrząc na poziom gminy, najwięcej pracowników GK ZE PAK zatrudnionych jest w następujących gminach: M. Konin (1143 osoby – 28,4% całej populacji pracowników GK ZE PAK), Turek (393 osoby – 9,8%) oraz Kazimierz Biskupi (370 osób – 9,2%), Kleczew (354 osoby – 8,8%) i Ślesin (301 osób – 7,5%). W tych pięciu gminach zamieszkuje prawie 2/3 pracowników GK ZE PAK, zaś w kolejnych pięciu (Wierzbinek, Sompolno, Kramsk, Golina, Wilczyn) kolejne 18% pracowników. Pozostali pracownicy mieszkają przede wszystkim na terenie pozostałych gmin Wielkopolski Wschodniej. Mniej niż 2% pracowników mieszka na terenie gmin poza tym regionem. Nawet w największych ośrodkach metropolitalnych kraju (Warszawa, Poznań, Łódź) mieszka maksymalnie kilka-kilkanaście pracowników GK ZE PAK. Poniższy wykres obrazuje rozłożenie przestrzenne miejsca zamieszkania pracowników ZE PAK w 15 największych gminach Wielkopolski Wschodniej, gdzie mieszka ok. 90% pracowników Grupy.

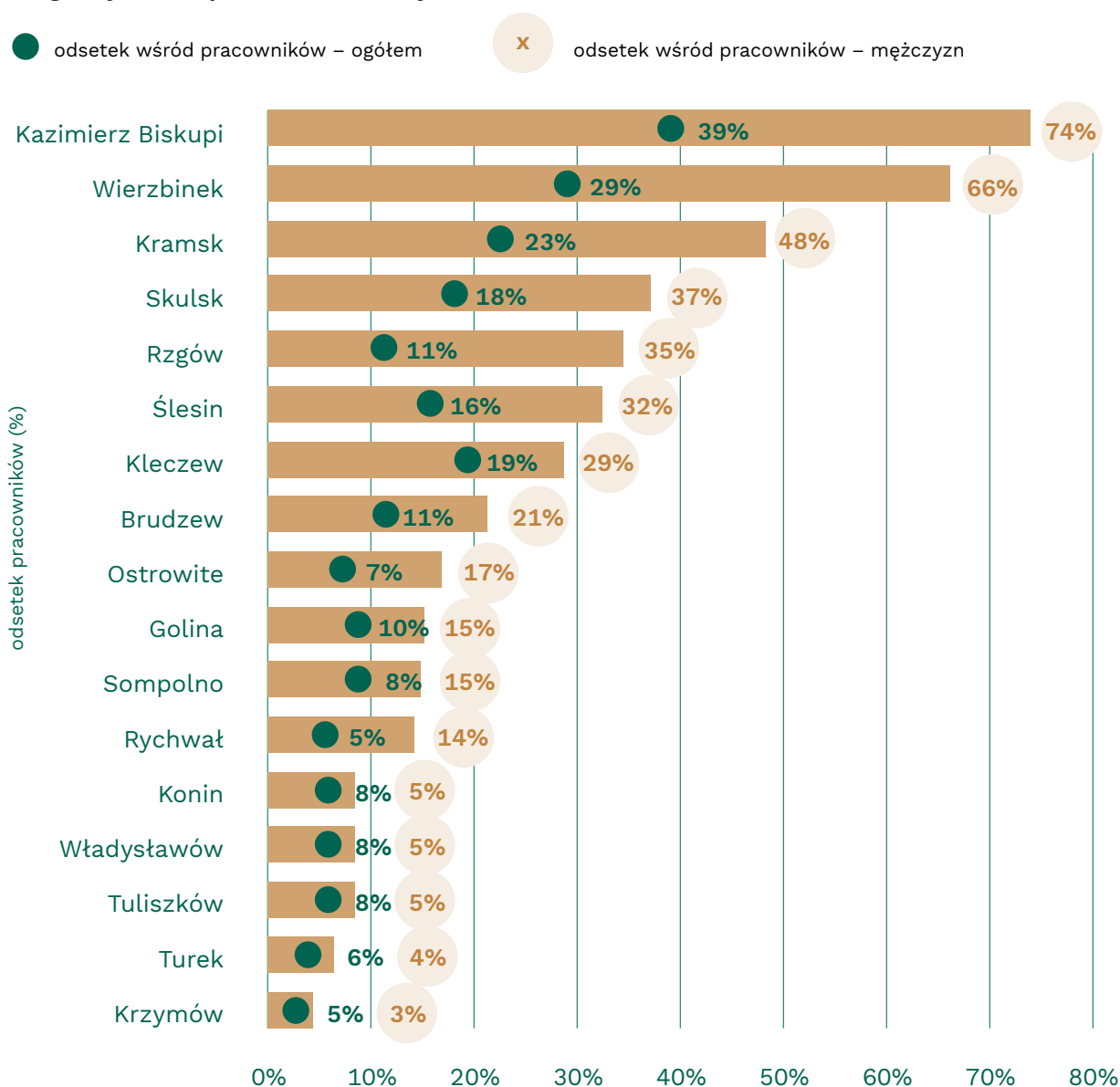
Wykres 14. Struktura wykształcenia pracowników ZE PAK na tle aktywnych zawodowo w woj. wielkopolskim i Polsce w 2019 roku.



Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych ZE PAK. N = 4025 osób. Dane o zatrudnieniu w koncernie wg stanu na koniec listopada 2020 r. Gwiazdka przy nazwie gminy oznacza przynależność do powiatu tureckiego, pozostałe gminy są częścią powiatu konińskiego (z wyjątkiem oddzielnego powiatu grodzkie – M. Konin).

Pracownicy ZE PAK stanowią w przypadku mniejszych gmin Wielkopolski Wschodniej przede wszystkim liczny odsetek populacji pracujących (zatrudnionych, zamieszkałych na terenie danej gminy; patrz wyjaśnienie pod wykresem). Odsetek ten jest szczególnie wysoki w gminach Kazimierz Biskupi (prawie 40%), Wilczyn czy Wierzbiniek (ok. 30%). Po uwzględnieniu jednak faktu, że pracownicy grupy ZE PAK stanowią w 91% mężczyźni, odsetek ten w odniesieniu jedynie do mężczyzn pracujących jest prawie dwukrotnie wyższy i wynosi odpowiednio prawie 75%, 66% i 48%. Innymi słowy, około połowa mężczyzn zamieszkałych na terenie danej gminy to pracownicy ZE PAK – świadczy to o dominującej pozycji tego koncernu jako lokalnego pracodawcy. Zjawisko to zobrazowano na poniższym wykresie.

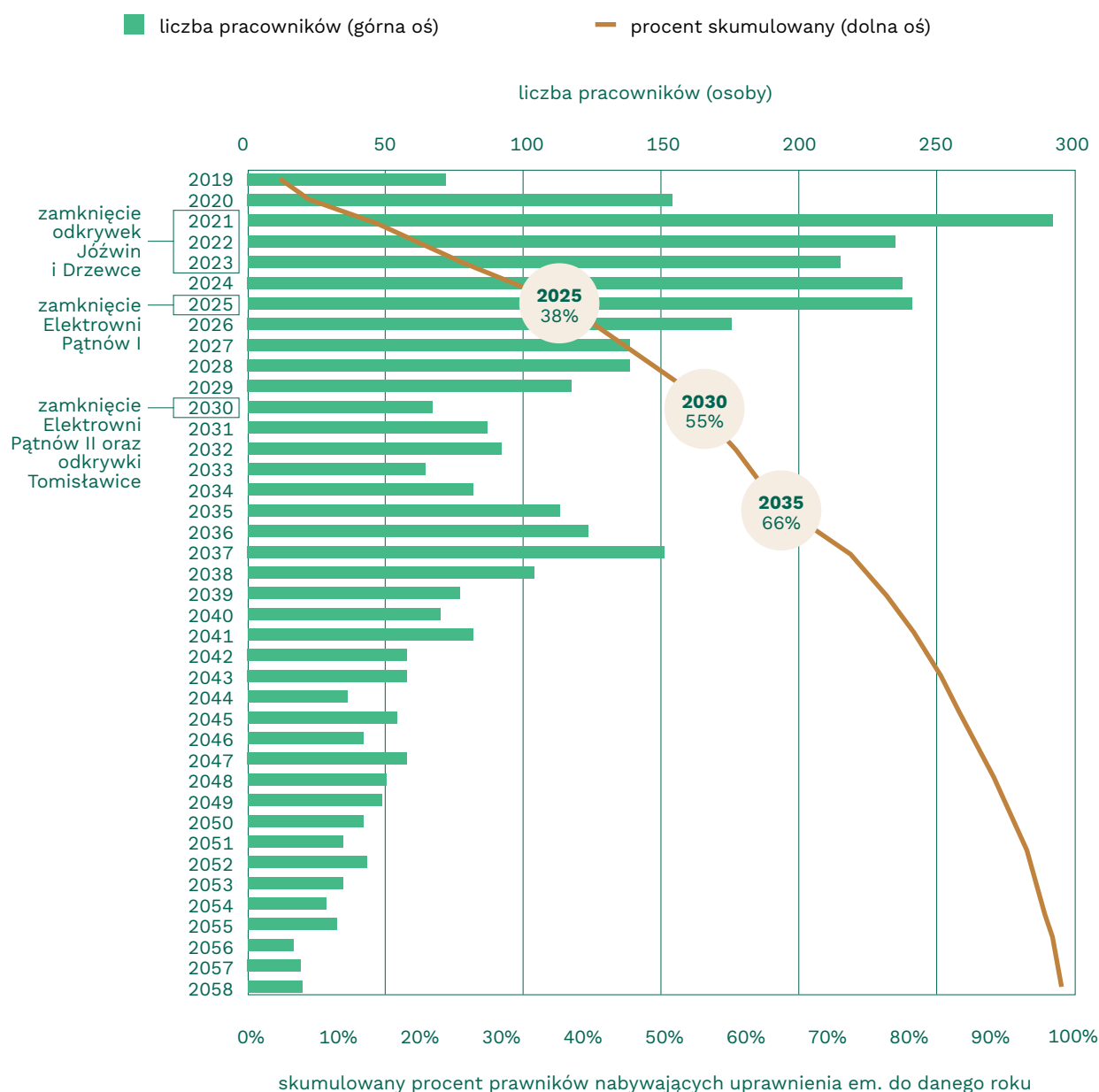
Wykres 17. Udział pracowników ZE PAK w ludności pracującej (zatrudnionych), w podziale na gminy Wielkopolski Wschodniej, 2019.



Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych ZE PAK oraz BDL GUS. N = 4025 osób. Dane o zatrudnieniu w koncernie wg stanu na koniec listopada 2020 r., dane GUS wg stanu na koniec 2019 r. Liczba zatrudnionych w poszczególnych gminach obejmuje podmioty zatrudniające więcej niż 9 pracowników – tym samym odsetek ten może być zawyżony. Wśród powyższych gmin większość jest częścią powiatu konińskiego z wyjątkiem: powiat turecki – Władystawów, Tulizzków, Turek; powiat słupecki – Ostrowite.

Na podstawie dostępnych danych jesteśmy w stanie oszacować, kiedy dana grupa pracowników według obecnego stanu zatrudnienia nabędzie uprawnienia emerytalne na przestrzeni najbliższych lat dalszej działalności koncernu. Określenie tej wartości jest kluczowe dla stwierdzenia, jaka część pracowników ZE PAK straci pracę w wyniku przymusowej, wywołanej czynnikami ekonomicznymi restrukturyzacji, a jaka część odejdzie w wyniku nabycia uprawnień emerytalnych. Interpretacja tej wartości jest szczególnie istotna w kontekście nowej strategii ZE PAK zakładającej zamknięcie do połowy lat dwudziestych odkrywek Józwin i Drzewce oraz Elektrowni Pątnów I, a do 2030 r. Elektrowni Pątnów II i odkrywki Tomiśławice.

Wykres 18. Nabycie uprawnień emerytalnych przez pracowników ZE PAK – liczba pracowników w poszczególnych latach (górną oś) oraz narastająco odsetek pracowników (dolną oś).



Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych ZE PAK. N = 4025 osób. Dane o zatrudnieniu w koncernie wg stanu na koniec listopada 2020 r.

Jak wynika z pogłębionej analizy danych pracowniczych, do roku 2025 uprawnienia emerytalne nabędzie 1,5 tys. pracowników koncernu (wg obecnego stanu zatrudnienia), czyli 38% wszystkich pracowników. Do 2030 roku w naturalny sposób uprawnienia nabędzie łącznie 55% pracowników. Wartość tę można przy pewnym uproszczeniu zinterpretować następująco – w skali najbliższego dziesięciolecia mniej niż połowa pracowników z obecnego stanu zatrudnienia zostanie zwolniona przed nabyciem uprawnień emerytalnych.

Jednak po uwzględnieniu (1) szybszego tempa zamykania odkrywek i elektrowni w ciągu najbliższych pięciu lat w wyniku zamknięcia KWB Adamów, odkrywek Józwin i Drzewce oraz całej elektrowni Pątnów I, oraz (2) doboru pracowników do zwolnień na podstawie kryteriów innych niż tylko nabyte uprawnienia emerytalne, wniosek ten wymaga doprecyzowania. Co więcej, istotna część pracowników nabywających uprawnienia emerytalne nie korzysta z nich, głównie z dwóch powodów: (1) świadectwo pracy górniczej wystawione przez pracodawcę dla pracowników kopalni nie jest respektowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych przy ubieganiu się o emeryturę górniczą, (2) część pracowników nie chce kończyć aktywności zawodowej i nadal poszukuje zatrudnienia.

Dalsza analiza danych pracowniczych pozwala na konkluzję, że dotychczasowe tempo redukcji zatrudnienia (średnio 150 pracowników kwartalnie lub mniej uwzględniając zmianę netto, czyli przyjscia do pracy) zostanie utrzymane i po 2025 roku, dalsza ewentualna eksploatacja Elektrowni Pątnów II będzie wymagać istotnie mniejszej liczby pracowników (więcej w kolejnej części opracowania). Zgodnie z planami spółki ogłoszonymi w Strategii, część pracowników, którzy będą otrzymywać wypowiedzenie z pracy w elektrowniach i KWB Konin dostanie ofertę pracy w instalacji i utrzymaniu farm fotowoltaicznych. Tempo tworzenia miejsc pracy w i popyt na pracę w nowym łańcuchu wartości dookoła OZE mogą być jednak niewystarczające aby pokryć nadpodaż pracowników.

2.3. Tempo redukcji zatrudnienia – analiza scenariuszowa

Na potrzeby określenia tempa redukcji zatrudnienia w ZE PAK definiujemy dwa scenariusze:

1. bazowy – w którym realizowana jest Strategia według założeń z października 2020 r., czyli do 2024 roku zamykana jest etapami Elektrownia Pątnów I oraz odkrywki Józwin do 2022 roku i Drzewce do 2023 roku, zaś do 2029/2030 roku zamykane są Elektrownia Pątnów II oraz ostatnia odkrywka Tomisławice

2. alternatywny – w którym zakładane jest przyspieszenie zamknięcia Elektrowni Pątnów II oraz Tomisławice względem scenariusza bazowego – zakończenie całej działalności wydobycia i spalania węgla odbywa się z przyczyn ekonomicznych już końcem 2024 roku, kiedy wygasa ostatni kontrakt na rynku mocy.

Podstawą do skonstruowania alternatywnego scenariusza jest przyjęcie GHG 55 – nowego celu redukcji emisji o 55% do 2030 r. (w stosunku do 1990 r.) z końcem 2020 r. oraz wzrost cen uprawnień do emisji CO₂ do poziomu sięgającego 40 EUR/t z początkiem 2021 r.¹ Mimo, iż nowo uchwalona Strategia ZE PAK jest i tak bardziej ambitna niż poprzednie plany spółki (eksploatacja nowych odkrywek do końca lat '30 XXI wieku), to w **świelcie rosnącej ambicji polityki klimatycznej i braku możliwości wprowadzenia subsydiów dla energetyki węglowej (kontynuacji rynku mocy), oceniamy możliwość realizacji Strategii ZE PAK po 2024 r. za trudno wykonalną.** Dlatego pokazujemy, jak bardziej prawdopodobny scenariusz wpłynie na tempo redukcji zatrudnienia w koncernie.

Jak wskazano na wykresie 9, Strategia ZE PAK zakłada przedział wartości (górną i dolną pułap) dla wydobycia i zużycia węgla oraz ok. trzykrotny spadek z poziomu obecnych ok. 7 mln ton rocznie do ok. 2,5 mln ton rocznie w lat 2020-2025. W drugiej połowie dekady, zakłada się utrzymanie tej wartości na tym poziomie do czasu zamknięcia Elektrowni Pątnów II oraz odkrywki Tomisławice.

Poniżej na wykresie 19 pokazujemy różnicę między scenariuszem bazowym (dla uproszczenia przybrano jedynie wartość górnej pułapy) oraz alternatywnym dla wydobycia i zużycia węgla brunatnego w ZE PAK. Obok na wykresie 20 pokazujemy, jak to tempo redukcji zużycia może przełożyć się na przyspieszoną redukcję zatrudnienia. Aby dokonać transformacji wartości wydobycia na zatrudnienie (w całej Grupie) używamy wskaźnika relacji wydobytego w kopalni i spalonego w elektrowni węgla do liczby pracowników w całym koncernie. Zakładamy, że wskaźnik ten utrzyma utrzyma się na przestrzeni najbliższych lat (szybkowej) działalności koncernu – w 2019 r. wyniósł on ok. 690 pracowników koncernu na 1 mln ton wydobytego i zużytego węgla brunatnego.² Na kolejnych wykresach zaprezentowano jak tempo ograniczania dotychczasowej działalności może przełożyć się na stan zatrudnienia w koncernie.

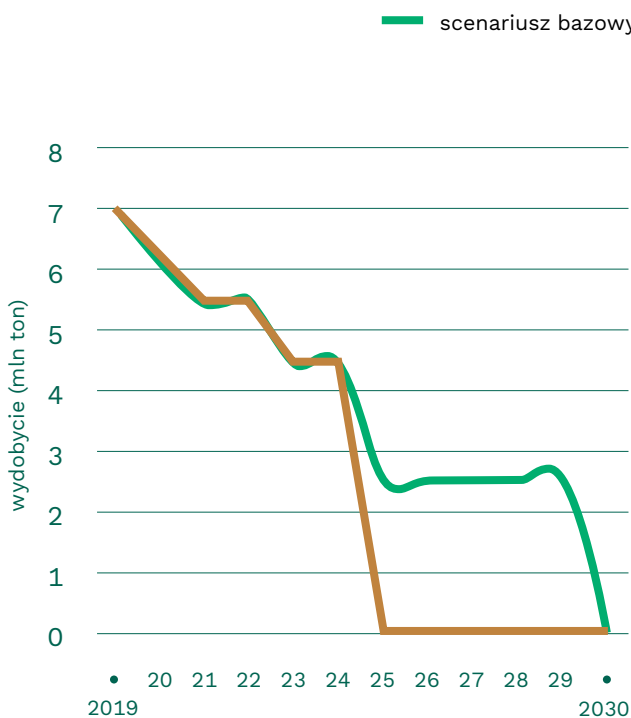
Co istotne, w obu scenariuszach zakładamy, że zatrudnienie po zamknięciu działalności związanej z węglem nie spada do zera – aktywne pozostają nadal Elektrownia Konin spalająca biomasę na cele m.in. produkcji ciepła dla

¹ Komisja Europejska, EU Climate Action, https://ec.europa.eu/clima/policies/eu-climate-action/2030_ctp_en, 2021. Dane za: energy.instrat.pl, http://energy.instrat.pl/co2_prices.

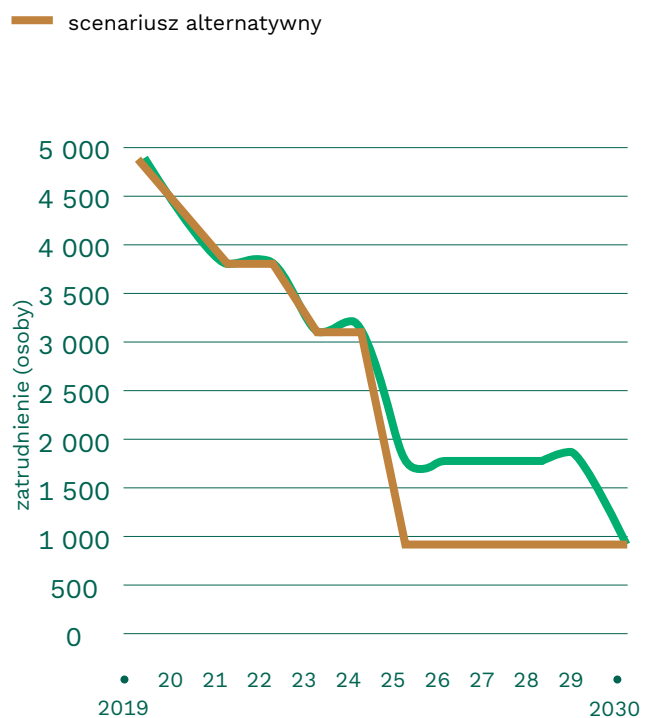
² Dla uproszczenia, przyjmujemy jedną wartość na przestrzeni kolejnych lat, ale jesteśmy świadomi ograniczeń obranego podejścia "od góry do dołu" (top-down). W przypadku podejścia "od dołu do góry" (bottom-up) należałoby dostosować wskaźnik tak, aby odzwierciedlał nieliniowy charakter krzywej kosztowej (wysoki udział kosztów stałych) w rachunku ekonomicznym kopalni i elektrowni. Zakładamy jednak, że dalsze zamykanie kolejnych odkrywek i bloków również zmniejszy koszty stałe operacji (redukcje zatrudnienia w odkrywkach Józwin i Drzewce).

miasta Konin oraz spółka PAK Serwis, która otrzymuje ok. połowę obecnych przychodów poza Grupą. Arbitralnie przyjmujemy, że zapotrzebowanie na pracę w pozostałej działalności będzie dwukrotnie niższe niż w scenariuszu bazowym w latach 2025-2030 (czyli ok. 800-900 pracowników).

Wykres 19. Projekcja wydobycia i zużycia węgla brunatnego w ZE PAK (mln ton) – różnica między scenariuszem bazowym oraz alternatywnym, 2019-2030.



Wykres 20. Projekcja zatrudnienia w ZE PAK (tys. osób) – różnica między scenariuszem bazowym oraz alternatywnym, 2019-2030.



Źródło: opracowanie własne Instrat na podstawie danych ZE PAK.

Z przeprowadzonych obliczeń na podstawie danych ze Strategii ZE PAK wynika, że zapotrzebowanie na pracę w koncernie utrzyma się na poziomie ponad 1700 osób po 2024/2025 roku w przypadku scenariusza bazowego oraz dwukrotnie mniej czyli ok. 800-900 osób w scenariuszu alternatywnym. W obu scenariuszach po 2029/2030 roku zatrudnienie powinno wynieść ok. 800-900 osób w związku z zakończeniem działalności opartej o węgiel.

Realizacja scenariusza bazowego oznacza średnioroczną redukcję zatrudnienia w tempie średniorocznie ok. 520 osób, co stanowi utrzymanie tempa obserwowanego w latach 2012-2020 (patrz wykres 11). Jednak w ciągu ostatniej dekady spadek ten dotyczył obu części koncernu i Zagłębia Konińsko-Turowskiego, czyli części związanej z Elektrowniami Pątnów I, Konin,

Pątnów II i KWB Konin (powiat koniński i M. Konin) oraz części związanej z Elektrownią Adamów i KWB Adamów (powiat turecki). Wskazujemy, że transformacja w najbliższych latach może być bardziej dotkliwa z trzech powodów:

- 1. redukcja zatrudnienia w ciągu ostatniej dekady dotyczyła obu części koncernu i była rozłożona zarówno w czasie, jak i na większym terenie (powiatów konińskiego, M. Konin i tureckiego); część pracowników związanych z działalnością Elektrowni Adamów i KWB Adamów otrzymała możliwość przejścia do pozostałych działających zakładów (KWB Konin i elektrownie w Koninie), zaś kontynuacja operacji KWB Adamów po zamknięciu Elektrowni Adamów (2018-2021) umożliwiła amortyzację tego szoku**
- 2. wskaźnik bezrobocia w powiecie tureckim mimo przeprowadzonej transformacji jest na wyjątkowo niskim poziomie bliskim średniej dla województwa lub nawet Poznania (ok. 4%), zaś w powiecie konińskim wynosi blisko dwukrotnie więcej (patrz wykres 4); poziom bazowy, z którego część koncernu związana z Koninem rozpoczyna transformację jest innymi słowy gorszy niż ten, na którym część związana z Adamowem ją zakończyła**
- 3. realizacja scenariusza alternatywnego oznacza przyspieszenie tempa redukcji zatrudnienia z historycznych oraz wyestymowanych ok. 520 pracowników rocznie do poziomu ok. 660 pracowników rocznie; innymi słowy realizacja scenariusza bazowego oznaczałaby kontynuację dotychczasowego trendu zwolnień w Grupie versus przyspieszenie transformacji o prawie 30% w scenariuszu alternatywnym.**

Podsumowując, przeprowadzona analiza scenariuszowa wskazuje, że realizacja Strategii ZE PAK ogłoszonej w październiku 2020 r. oznacza utrzymanie tempa redukcji zatrudnienia odnotowanego dotychczas w Grupie, ale koncentracja przestrzenna tego procesu na terenie z gorszym poziomem bazowym stanowić będzie istotne wyzwanie dla instytucji rynku pracy, jednostek samorządu terytorialnego oraz pracodawcy. Co więcej, przyspieszenie dekarbonizacji wskutek przyjęcia celu GHG55 oznaczać będzie przyspieszenie średniorocznego tempa redukcji zatrudnienia o prawie 30% w ciągu najbliższych pięciu lat.

3. Rekomendacje w zakresie wsparcia pracowników ZE PAK w procesie transformacji rynku pracy

- Publiczne służby zatrudnienia (PUP w Koninie, PUP w Turku, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu) oraz Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Koninie powinny zadbać o przygotowanie regionalnego programu zmiany i podnoszenia kwalifikacji dla pracowników kompleksu ZE PAK. Oferta szkoleń oraz wsparcia dla pracowników koncernu powinna odpowiadać regionalnym specjalizacjom wynikającym ze strategii województwa wielkopolskiego, ale oraz każdorazowo uwzględniać zdobyte wykształcenie oraz kompetencje pracowników i ich indywidualne preferencje.
- **Rekomendujemy zastosowanie komplementarnych instrumentów w zakresie transformacji rynku pracy oraz zmiany zatrudnienia.** Ze względu na skalę planowanej redukcji zatrudnienia, konieczne będzie zastosowanie hybrydowego modelu opartego o działalność publicznych służb zatrudnienia oraz programów prowadzonych przez sektor prywatny (firmy outplacementowe) oraz spółdzielczy (podmioty ekonomii społecznej i solidarnej).
- Wieloletnia i ugruntowana infrastruktura podmiotów ekonomii społecznej (spółdzielni socjalnych) w Wielkopolsce Wschodniej stanowi solidną bazę do wykorzystania ich infrastruktury oraz możliwości w zakresie aktywizacji osób wrażliwych w procesie transformacji.
- **Miarą i wskaźnikiem sukcesu w programach wspierania pracowników w zmianie miejsca pracy powinno być nie przeszkolenie danego pracownika lub stworzenie nowego miejsca pracy, ale skuteczne zatrudnienie pracownika i utrzymanie zatrudnienia na danym stanowisku przez dany okres czasu (np. 3 i 12 miesięcy).**
- **Konieczne jest uregulowanie statusu emerytur górników pracujących w górnictwie węgla brunatnego, którzy cieszą się mniej uprzywilejowaną pozycją w porównaniu do pracowników sektora górnictwa węgla kamiennego.** Dla amortyzacji skutków społecznych związanych z odchodzeniem na emeryturę najstarszych pracowników (powyżej 50 roku życia) z kompleksu ZE PAK, konieczne będzie uregulowanie statusu emerytur górników pracujących w górnictwie węgla brunatnego. Skuteczne rozwiązanie tego problemu pomoże złagodzić skutki transformacji dla budżetów gospodarstw domowych i jednostek samorządu terytorialnego.

