

Raport z badań
dialogu
społecznego
wśród
pracodawców
i pracowników

Małgorzata Kośmicka



Czerwiec 2012



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Spis treści.....	1
1. Wstęp.....	4
2. Metodologia Badania	4
3. Wyniki badania	6
3.1. Zależy mi na tym, żeby w organizacji istniał dialog pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą, odpowiedzi pracodawców	7
3.2. Wiem, czym jest dialog na poziomie regionalnym, odpowiedzi pracodawców i pracowników	9
3.3. Wiem, czym jest dialog na poziomie lokalnym, odpowiedzi pracowników	12
3.4. Znam podstawy prawne dotyczące praw pracodawcy i pracownika, odpowiedzi pracodawców	13
3.5. Znam podstawy prawne dotyczące praw pracodawcy i pracownika, odpowiedzi pracowników	13
3.6. Zależy mi na tym, aby pracownicy znali swoje prawa, odpowiedzi pracodawców... ..	15
3.7. W firmie istnieją struktury pozwalające na zawieranie układów zbiorowych pracy na poszczególnych szczeblach (odpowiedzi pracodawców o pracowników).....	15
3.8. Pozytywnie oceniam aktywność struktur (odpowiedzi pracowników i pracodawców)	17
3.9. Związek Zawodowy/ Rada Pracownicza dobrze reprezentuje interesy pracowników (odpowiedzi pracowników)	19
3.10. Związek Zawodowy jest partnerem do rozmowy (odpowiedzi pracodawców)	20
3.11. Znam organizacje pracodawców funkcjonujące w województwie zachodniopomorskim (odpowiedzi pracowników i pracodawców).....	21
3.12. Znam związki zawodowe funkcjonujące w województwie zachodniopomorskim (odpowiedzi pracodawców i pracowników).....	23
3.13. Pozytywnie oceniam aktywność organizacji pracodawców w województwie zachodniopomorskim (odpowiedzi pracodawców i pracowników).....	24
3.14. Pozytywnie oceniam aktywność związków zawodowych funkcjonujących w województwie zachodniopomorskim (odpowiedzi pracodawców).....	25
3.15. Znam przypadki, w których członkowie związków zawodowych odczuwali negatywne skutki przynależności (odpowiedzi pracowników)	26



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.16.	Prawa formalne przyznane pracownikom są w firmie respektowane (odpowiedzi pracowników).....	27
3.17.	W mojej firmie zdarzały się przypadki postępowania sądowego w obronie praw pracowniczych (odpowiedzi pracowników)	28
3.18.	Uważam, że pracownicy powinni mieć wiedzę na temat prawa pracy, ekonomii, dialogu społecznego (odpowiedzi pracodawców)	29
3.19.	W mojej firmie pracodawca dba o to, by pracownicy mieli wiedzę na temat prawa pracy, ekonomii, dialogu społecznego (odpowiedzi pracowników).....	30
3.20.	Przepływ informacji w firmie jest moim zdaniem sprawny – odpowiedzi pracodawców i pracowników	30
3.21.	Uważam, że informacje, które kadra kierownicza przekazuje pracownikom są wyczerpujące – odpowiedzi pracodawców	32
3.22.	Uważam, że informacje, które otrzymuję od moich przełożonych i współpracowników przekazywane są w sposób właściwy – odpowiedzi pracowników	32
3.23.	Kadra kierownicza we właściwy sposób (forma, kanał przekazu) przekazuje informacje pracownikom - odpowiedzi pracodawców	33
3.24.	W mojej firmie funkcjonują standardy prowadzenia spotkań z pracownikami – odpowiedzi pracodawców i pracowników	34
3.25.	Uważam, że spotkania w firmie są prowadzone konstruktywnie – odpowiedzi pracodawców	36
3.26.	Zdarza się, że informacje docierają do mnie nieoficjalnie, w wersji przekształconej lub zafałszowanej – odpowiedzi pracowników	36
3.27.	Mam zaufanie do swoich pracowników – odpowiedzi pracodawców	37
3.28.	Mam zaufanie do swoich przełożonych – odpowiedzi pracowników	38
3.29.	Relacje między kadrą zarządzającą a pracownikami są dobre – odpowiedzi pracodawców i pracowników	39
3.30.	W firmie są konflikty na linii pracodawca – pracownicy – odpowiedzi pracodawców i pracowników	41
3.31.	Firma dba o rozwój pracowników – odpowiedzi pracowników	42
3.32.	Cele firmy są komunikowane pracownikom – odpowiedzi pracodawców i pracowników	43
4.	Podsumowanie	45
	Spis ilustracji	46



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załączniki	49
Załącznik nr 1 Ankieta badania dialogu wśród pracodawców.....	49
Załącznik nr 2 Ankieta badania dialogu wśród pracowników	51
Załącznik nr 3 Wywiad standaryzowany.....	53



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

1. Wstęp

Podstawowym celem przeprowadzonych badań była diagnoza jakości dialogu społecznego na poziomie lokalnym w województwie zachodniopomorskim.

Strona | 4

Badanie służyło pogłębieniu danych zebranych w czasie spotkań zespołu roboczego i ich zweryfikowanie. Wyniki badania miały służyć również weryfikacji mapy problemów opracowanych w trakcie wywiadów z członkami zespołu roboczego (wzór wywiadu stanowi załącznik nr 3).

Dialog społeczny stanowi ważny element funkcjonowania społeczeństw Europy i umożliwia pracodawcom, pracownikom i ich przedstawicielom oraz, w ramach struktur trójstronnych, również organom publicznym, prowadzenie dyskusji i negocjacji, które kształtują politykę społeczną i stosunki pracy.

Treść Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej podkreśla, że zaangażowanie partnerów społecznych, przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności systemów krajowych, stanowi ważny element struktury zarządzania Unią Europejską i krajami członkowskimi.

2. Metodologia Badania

Przeprowadzono badania ankietowe na próbie 300 pracowników sektora mśp (28% stanowili pracownicy firm małych, 42% firm średnich i 30% pracownicy dużych przedsiębiorstw). Ankietę (załącznik nr 2) wysłano za pomocą Internetu oraz w formie papierowej drogą faksową uzyskując zwrot z badań na poziomie 27%.

Na ankietę odpowiedziało spośród pracowników 33 kobiety (41%) i 47 mężczyzn (59%). Razem 80 pracowników.

Za pomocą kwestionariusza (załącznik nr 1) przeprowadzono wywiady bezpośrednie i telefoniczne z 41 właścicielami i przedstawicielami kadry zarządzającej przedsiębiorstw sektora mśp (20% przedstawiciele firm małych, 65% firm, średnich i 15 % firm dużych).

Wywiady przeprowadzono z 15 kobietami (37%) i 26 mężczyznami (63%). Taki dobór odzwierciedla procentowy udział płci na stanowiskach menedżerskich. Wg danych GUS kobiety stanowią około 1/3 osób na stanowiskach menedżerskich.

Zastosowano dobór celowy, aby nie pominąć firm o znaczącej pozycji na tym rynku. Inne proporcje w udziale firm w badaniu pracowników i przedsiębiorców zostały podyktowane proporcją zatrudnienia w firmach dużych, średnich i małych.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Hipotezy badawcze określono na podstawie problemów wskazanych przez grupę roboczą (odbiorców i użytkowników – członków związków zawodowych, organizacji pracodawców i pracowników przedsiębiorstw) oraz opinii eksperta zewnętrznego dr hab. Rafała Towalskiego zajmującego się aktywnie problematyką dialogu społecznego.

Przy budowie ankiety stosowano metodologię wg Pilcha, ankieta była wypełniana samodzielnie przez badanych a zadawane pytania były zestandaryzowane.

Przy budowie ankiety dla pracodawców wzorowano się na metodologii tworzenia ankiet według Krzysztofa Konarzewskiego. Opracowany kwestionariusz był podstawą do przeprowadzenia wywiadów i stanowił ustaloną, wystandaryzowaną listę pytań kierowanych do osób badanych.

Ze względu na sposób prowadzenia ankiety dla pracowników były ogólnie dostępne (wiszące na stronie projektu), forma mailowa i telefoniczna.

Kwestionariusz dla pracodawców zawierał 20 pytań. Ankieta dla pracowników zawierała 23 pytania. Podstawowe pytania dotyczyły jakości dialogu społecznego i komunikacji w przedsiębiorstwach.

Układ sił między pracodawcami i pracownikami w środowisku pracy jest niesymetryczny. Aby poznać lepiej punkty widzenia pracowników przyjęto formę zapewniającą większą anonimowość (ankieta anonimowa).

Ankieta dla pracowników uzupełniono o dodatkowe pytania. Część pytań była zadawana w podobnej formie i dotyczyła dokładnie tych samych kwestii w celu poznania czy perspektywy pracowników i pracodawców są podobne czy się różnią i w jakich kwestiach.

Konstruując ankietę dla pracowników uzupełnioną ją o dodatkowe pytania, których nie zadawano pracodawcom.

Zastosowano pytania zamknięte alternatywne i dysjunktywne. Aby zweryfikować odpowiedzi w ankietach umieszczono również pytania kontrolne służące do weryfikowania odpowiedzi udzielanych przez respondentów w celu sprawdzenia ich prawdziwości i wykluczenia odpowiedzi niezgodnych z prawdą. Są to pytania zbieżne z treścią innych pytań.

Pytania dysjunktywne wymagały wyboru tylko 1 odpowiedzi spośród 5 odpowiedzi.

Zastosowano skalę:

1. gdy Pani/Pan zdecydowanie nie zgadza się lub gdy to stwierdzenie jest całkowicie nietrafne;
2. gdy Pani/Pan nie zgadza się lub gdy to stwierdzenie jest raczej nietrafne;
3. gdy Pani/Pan nie ma zdania i nie może się zdecydować;
4. gdy Pani/Pan zgadza się lub gdy to stwierdzenie jest raczej trafne;
5. gdy Pani/Pan zdecydowanie zgadza się lub gdy to stwierdzenie jest całkowicie trafne.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przy części pytań, dodano pytania otwarte mające za zadanie częściowo zweryfikowanie trafności samooceny wiedzy respondentów badania, częściowo pozyskanie dodatkowych informacji w zakresie problemów istotnych dla tematyki dialogu społecznego.

Pytania alternatywne zakładały możliwość alternatywnych odpowiedzi „tak” lub „nie”.

Zebrane informacje mają charakter jakościowy.

Odpowiedzi na pytania opracowano również w formie graficznej i zamieszczono w raporcie.

Badania ankietowe służyło w dalszej części diagnozy dialogu społecznego do skonfrontowania ich z wynikami uzyskanymi w drodze bezpośredniego wywiadu ustrukturuwanego członków zespołu roboczego. Wywiad przeprowadzono z 11 członkami zespołu roboczego reprezentującymi 3 strony dialogu społecznego:

1. Związki zawodowe (4 osoby)
2. Organizacje pracodawców (2 osoby)
3. Pracowników przedsiębiorstw (5 osób)

3. Wyniki badania

Wyniki badań pracodawców wskazują na duże zainteresowanie dialogiem społecznym na poziomie przedsiębiorstwa.

Pracownicy oceniają swoją wiedzę na temat dialogu społecznego i jest bardzo małą, tylko 33% z nich uważa, że wie, czym jest dialog społeczny na poziomie regionalnym.

Wskazują również na duże różnice w postrzeganiu kwestii dialogu społecznego, komunikacji w firmie, dbania o rozwój pracowników i relacje w pracy między pracodawcami a pracownikami.

Pracodawcy wykazują znacznie większy poziom zadowolenia, z jakości komunikacji, zarządzania pracownikami i dialogu społecznego niż oceniają to pracownicy. Taka różnica wskazuje na to, że jakość dialogu społecznego nie jest zadawalająca i kwestie z nim związane na poziomie lokalnym (taki był badany) wymagają zmian i opracowania narzędzi im służących.

Z drugiej strony pracodawcy są zainteresowani dialogiem i sytuacją pracowników. Deklarują, że chcą, aby w ich przedsiębiorstwach dialog społeczny funkcjonował. Stanowi to dobry grunt po uświadomieniu, że problem istnieje do wprowadzania zmian mającym na celu poprawę jakości dialogu społecznego.

Poniżej przedstawione zostaną odpowiedzi na postawione w trakcie badania pytania.



Człowiek – najlepsza inwestycja

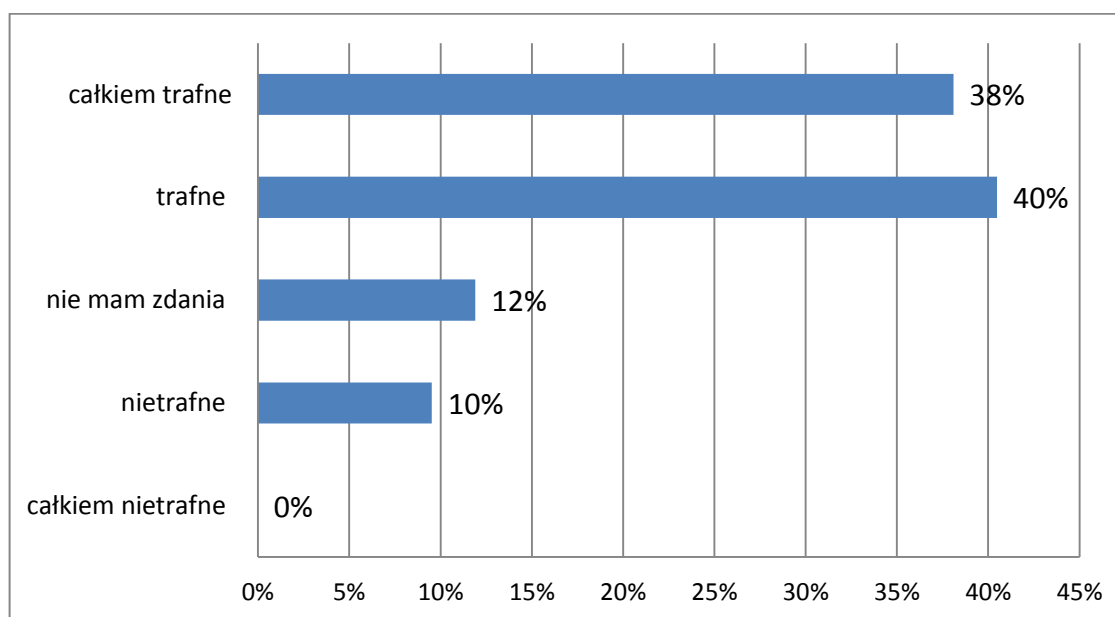
Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.1. Zależy mi na tym, żeby w organizacji istniał dialog pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą, odpowiedzi pracodawców

Aż 78% respondentów odpowiedziało, że zależy im na tym, żeby w ich organizacji istniał dialog pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą, a tylko 10%, że nie są nim zainteresowani (odpowiedź nietrafnie).

Strona | 7

Rysunek 1 Zależy mi, żeby w organizacji istniał dialog pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą – odpowiedzi pracodawców



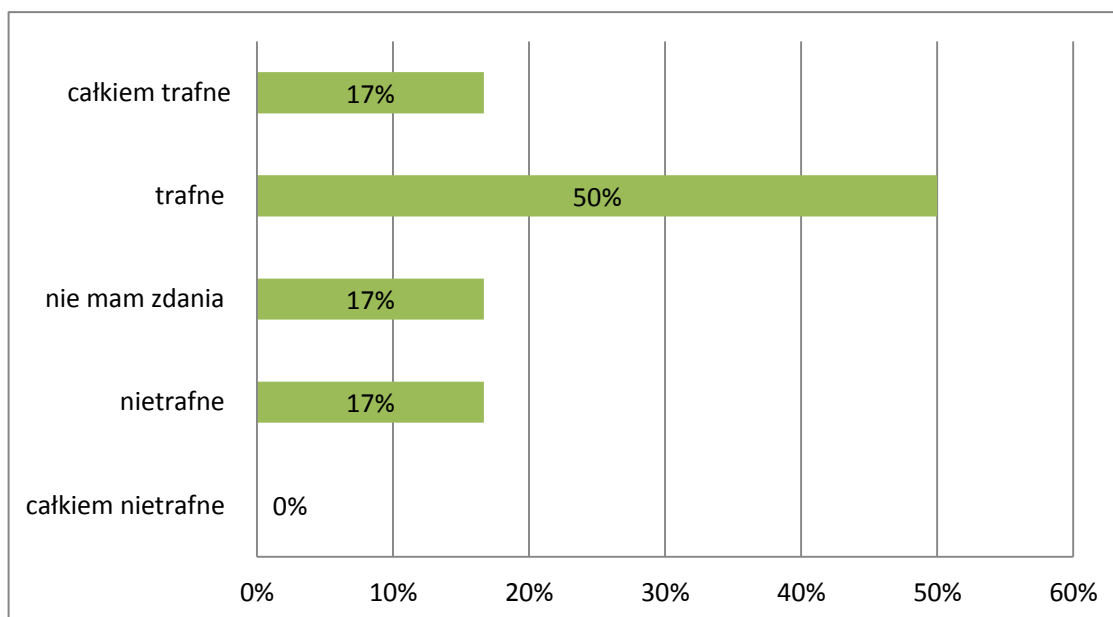
Przy w firmach dużych zainteresowanie tym, że istniał dialog jest nieco mniejsze niż dla wszystkich firm – 57%, a ocena że to stwierdzenie jest nietrafne z kolei wyższa niż dla całej grupy pracodawców – 17%.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

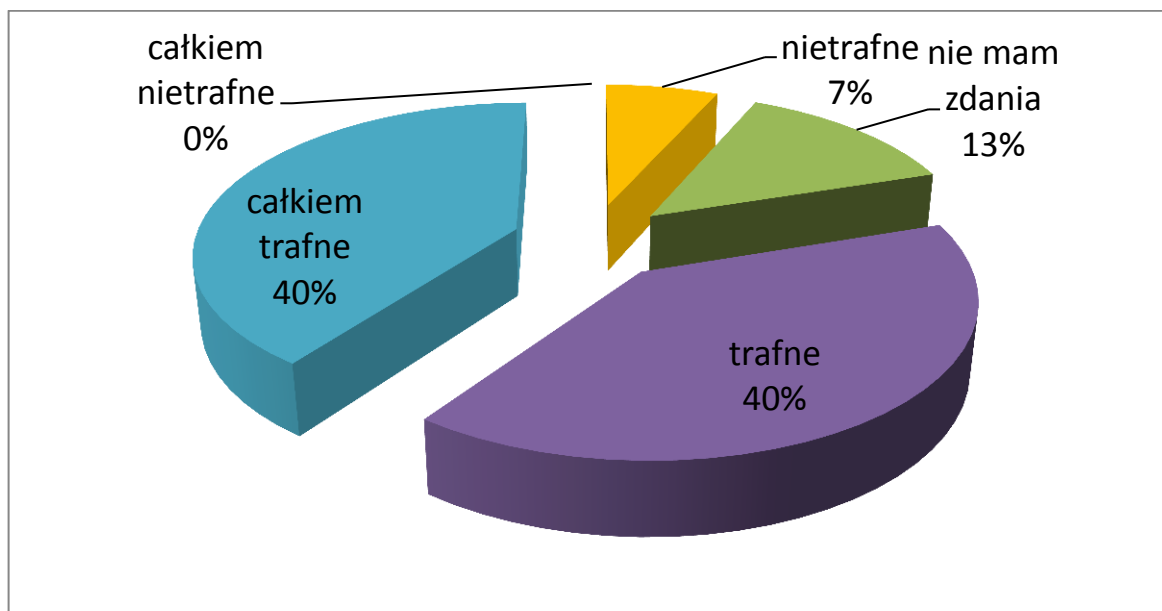
Rysunek 2 Zależy mi na tym, żeby w organizacji istniał dialog między pracownikami a kadrą zarządzającą (odpowiedzi pracodawców z firm dużych)



Strona | 8

Różnice w odpowiedziach na to pytanie ze względu na płeć są niewielkie, 80% kobiet wskazuje, że zależy im, aby dialog istniał, 77% mężczyzn odpowiada tak samo na to pytanie.

Rysunek 3 Zależy mi na tym, żeby w organizacji istniał dialog między pracownikami a kadrą zarządzającą (odpowiedzi pracodawców - kobiet)

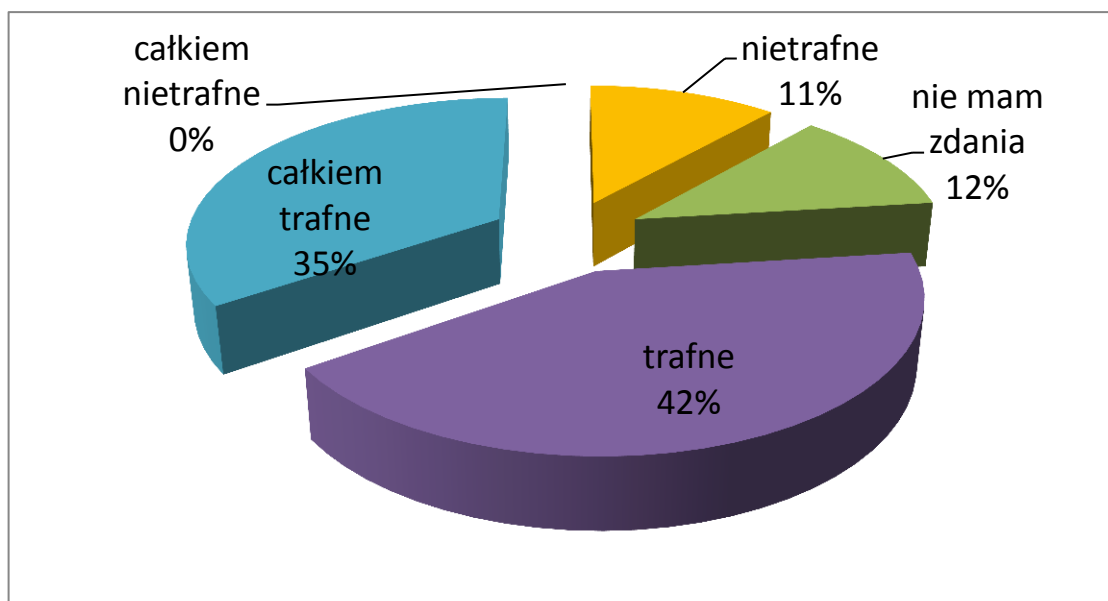




Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 4 Rysunek 2 Zależy mi na tym, żeby w organizacji istniał dialog między pracownikami a kadrą zarządzającą (odpowiedzi pracodawców - mężczyzn)

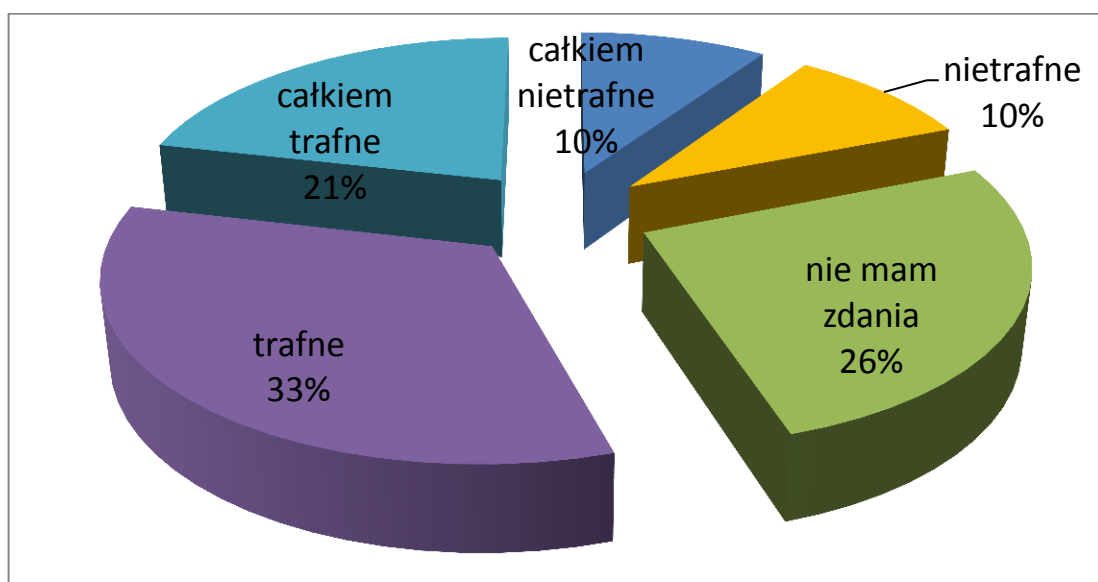


Strona | 9

3.2. *Wiem, czym jest dialog na poziomie regionalnym, odpowiedzi pracodawców i pracowników*

Pracodawcy deklarują zaledwie, w 54%, że wiedzą, czym jest dialog społeczny na poziomie regionalnym.

Rysunek 5 Wiem, czym jest dialog na poziomie regionalnym odpowiedzi pracodawców



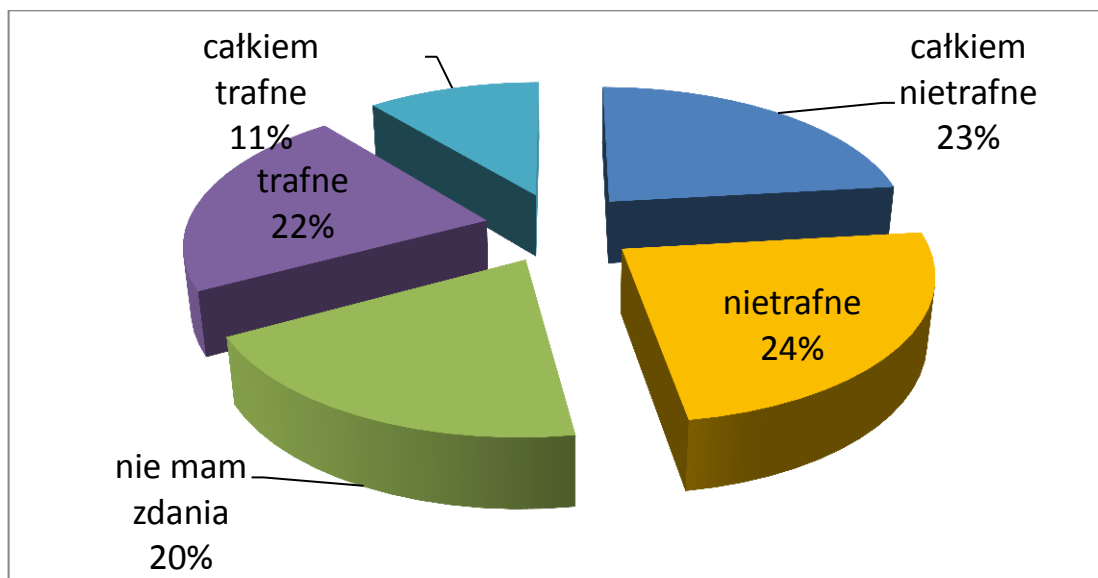


Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jeszcze mniej niż pracodawców pracowników wie, czym jest dialog społeczny na poziomie regionalnym – tylko 33%.

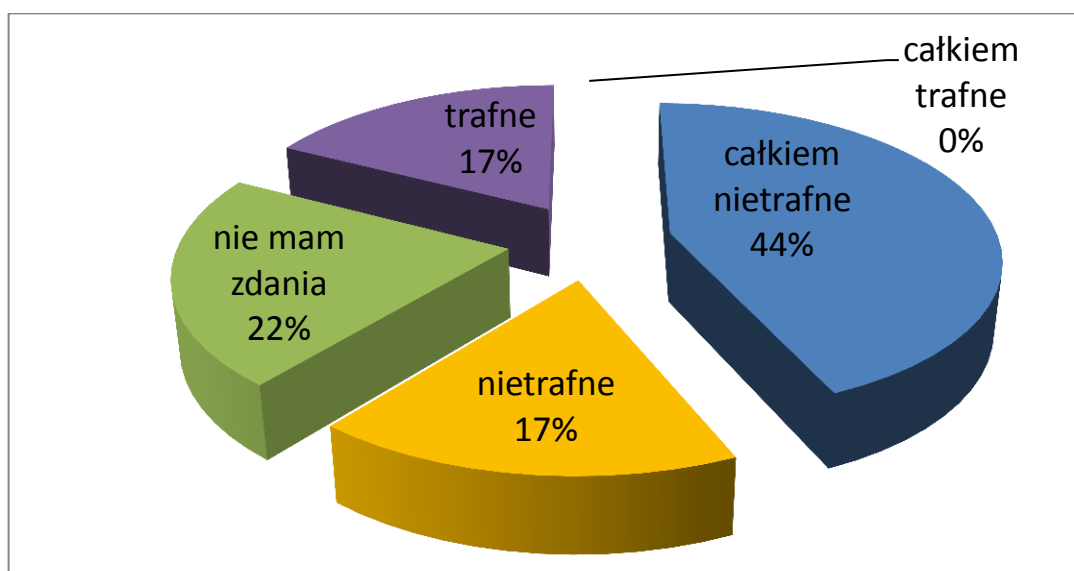
Rysunek 6 Wiem, czym jest dialog na poziomie regionalnym odpowiedzi pracowników



Strona | 10

Biorąc pod uwagę pracowników przedsiębiorstw ze względu na ich wielkość najgorzej sytuacja wygląda w firmach dużych – tylko 17 % pracowników firm dużych wie, czym jest dialog na poziomie regionalnym.

Rysunek 7 Wiem, czym jest dialog na poziomie regionalnym odpowiedzi pracodawców firm dużych





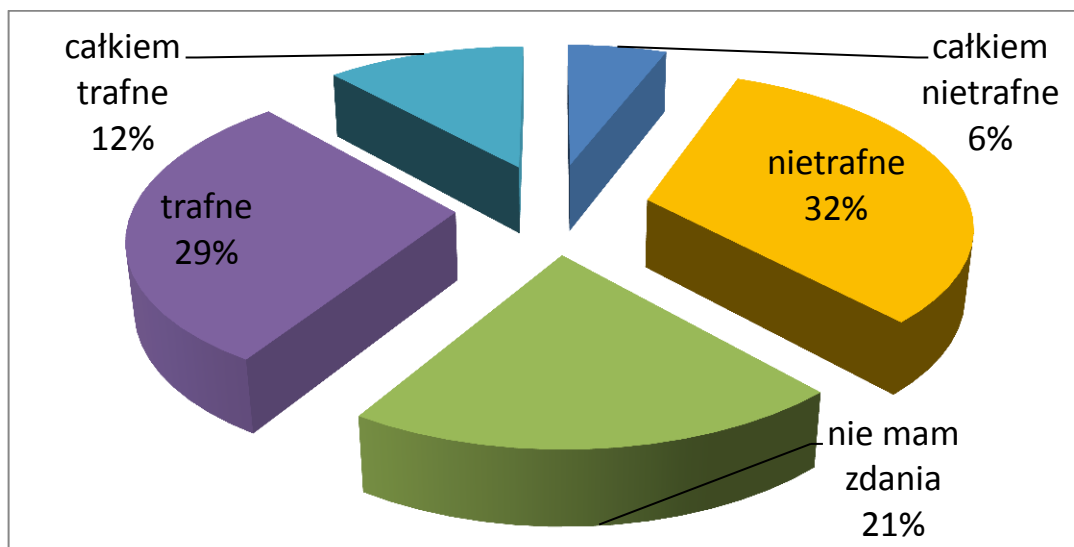
Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

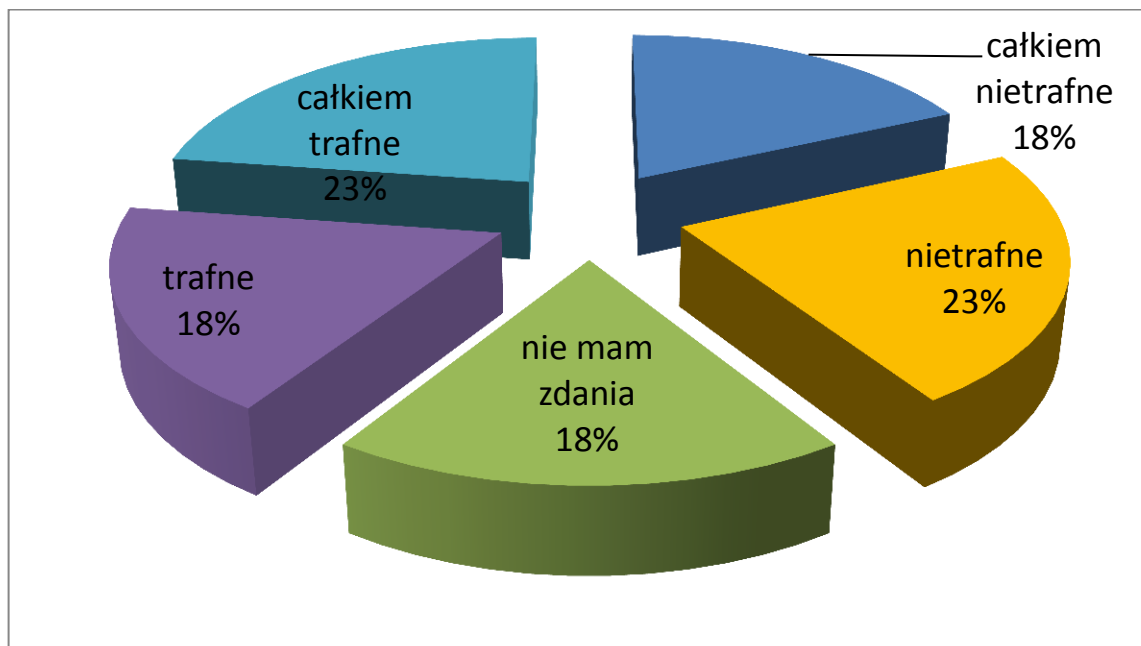
Wiedza ta jest bardziej rozpowszechniona w firmach średnich (41%) i małych (41%), co wydaje się być niezgodnie z przewidywaniami, że to pracownicy firm dużych mają większą wiedzę na temat dialogu społecznego. Wynik taki może również wskazywać, że osoby deklarujące, że wiedzą, czym jest dialog na poziomie regionalnym w firmach średnich i dużych wykazują zbyt duże zaufanie w swoją wiedzę.

Strona | 11

Rysunek 8 Wiem, czym jest dialog społeczny na poziomie regionalnym, odpowiedzi pracowników firm średnich



Rysunek 9 Wiem, czym jest dialog na poziomie regionalnym odpowiedzi firm małych





Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

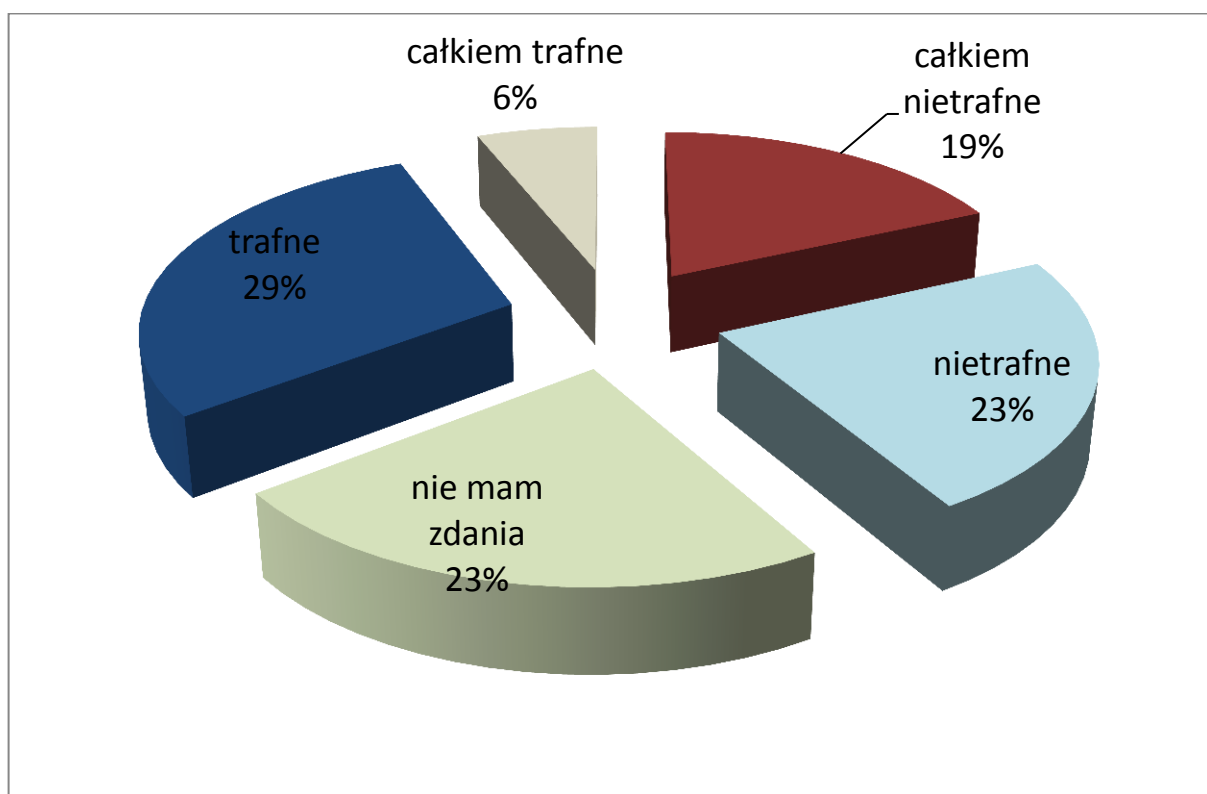
Mężczyźni i kobiety deklarują w podobnym stopniu znajomość zagadnienia dialogu społecznego (33% kobiet 33%, 32% mężczyzn).

3.3. *Wiem, czym jest dialog na poziomie lokalnym, odpowiedzi pracowników*

Deklarowana wiedza pracowników na temat dialogu społecznego na poziomie lokalnym jest znacznie wyższa (35%) niż na poziomie regionalnym (17%).

Strona | 12

Rysunek 10 *Wiem, czym jest dialog społeczny na poziomie lokalnym odpowiedzi pracowników*



W zależności od wielkości firmy pracownicy oceniają, że wiedzą, czym jest dialog społeczny na poziomie regionalnym w firmach dużych w 30%, w średnich w 38%, w małych w 41%. W zależności od płci respondentów 37% badanych kobiet ocenia, że wie, czym jest dialog społeczny na poziomie lokalnym, na to samo pytanie odpowiada pozytywnie 35% mężczyzn.



Człowiek – najlepsza inwestycja

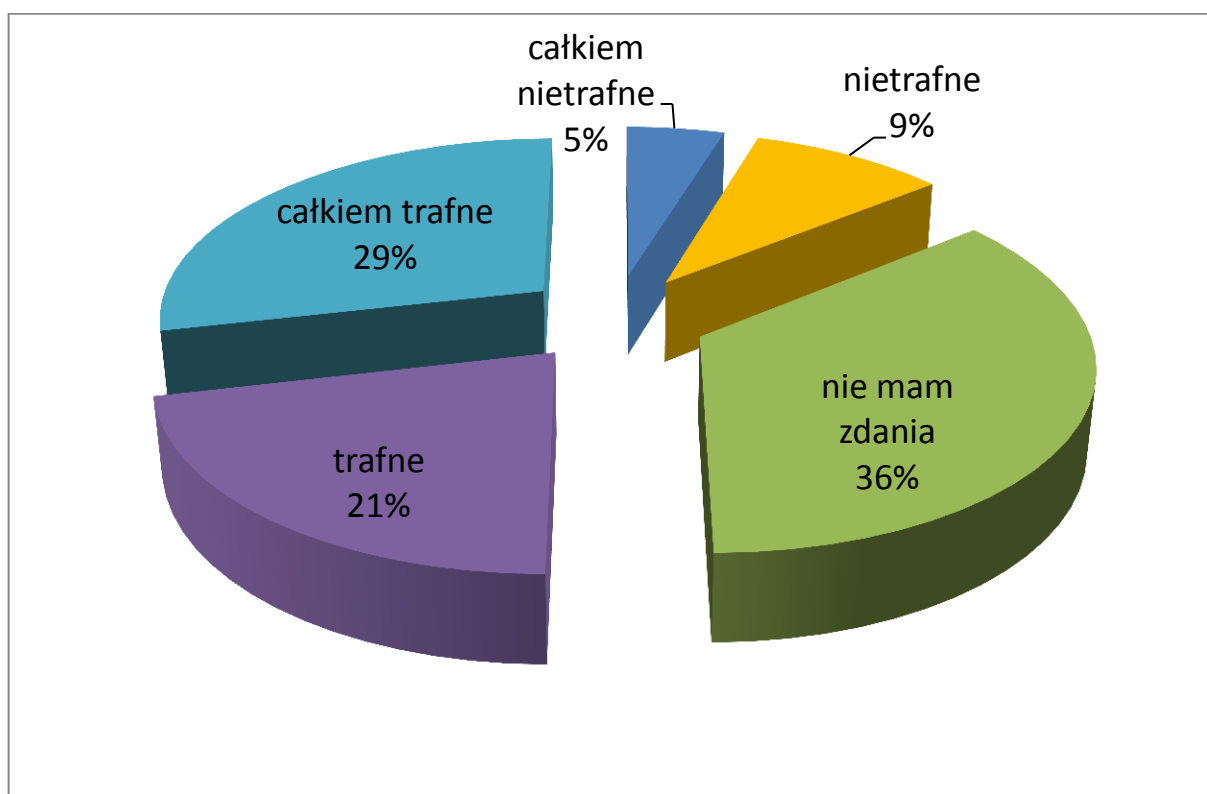
Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.4. Znam podstawy prawne dotyczące praw pracodawcy i pracownika, odpowiedzi pracodawców

Tylko 50% pracodawców deklaruje, że zna podstawy prawne dotyczące praw pracodawcy i pracownika. Taka informacja wskazuje na konieczność szerszej edukacji w zakresie praw pracownika i pracodawcy.

Strona | 13

Rysunek 11 Znam podstawy prawne dotyczące praw pracodawcy i pracownika, odpowiedzi pracodawców



Stopień znajomości praw pracodawców i pracowników jest podobny do siebie bez względu na płeć (53 % kobiet i 50% mężczyzn). Największą znajomość praw pracownika i pracodawcy deklarują pracodawcy z firm małych (67%).

3.5. Znam podstawy prawne dotyczące praw pracodawcy i pracownika, odpowiedzi pracowników

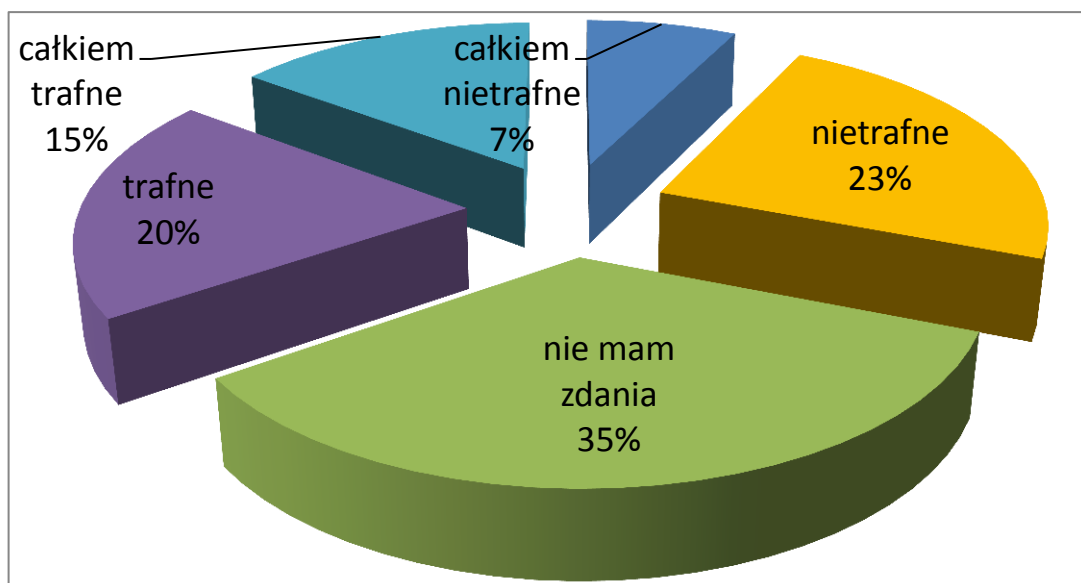
Znajomość praw pracownika i pracodawcy jest jeszcze mniejsza wśród pracowników. Tylko 35% badanych pracowników stwierdza, że zna tematykę praw pracodawcy i pracownika. Stanowi to niewiele ponad 1/3 wszystkich badanych pracowników.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 12 Znam podstawy prawne dotyczące praw pracodawcy i pracownika odpowiedzi pracowników

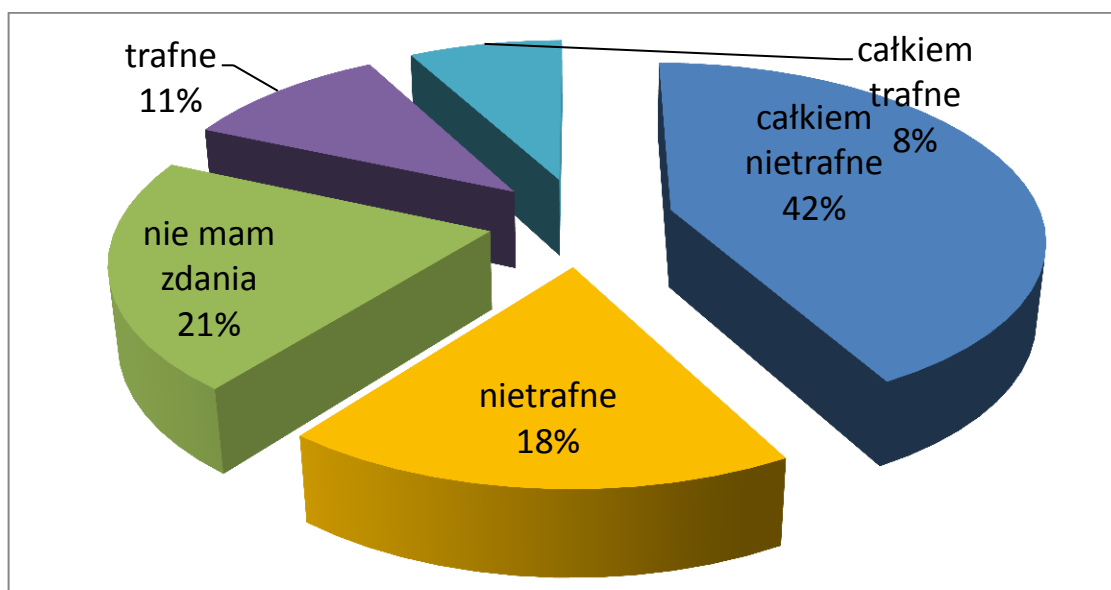


Strona | 14

Przy czym tylko 19 % respondentów z firm dużych czują się dobrze w tematyce praw pracowników i pracodawców.

Płeć nie wpływa w sposób istotny na znajomość tematyki praw pracodawców i pracowników – 33% kobiet stwierdza, że zna temat praw pracowniczych, tego samego zdania jest 35% mężczyzn.

Rysunek 13 Znam podstawy prawne dotyczące praw pracodawcy i pracownika odpowiedzi pracowników firm dużych





Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

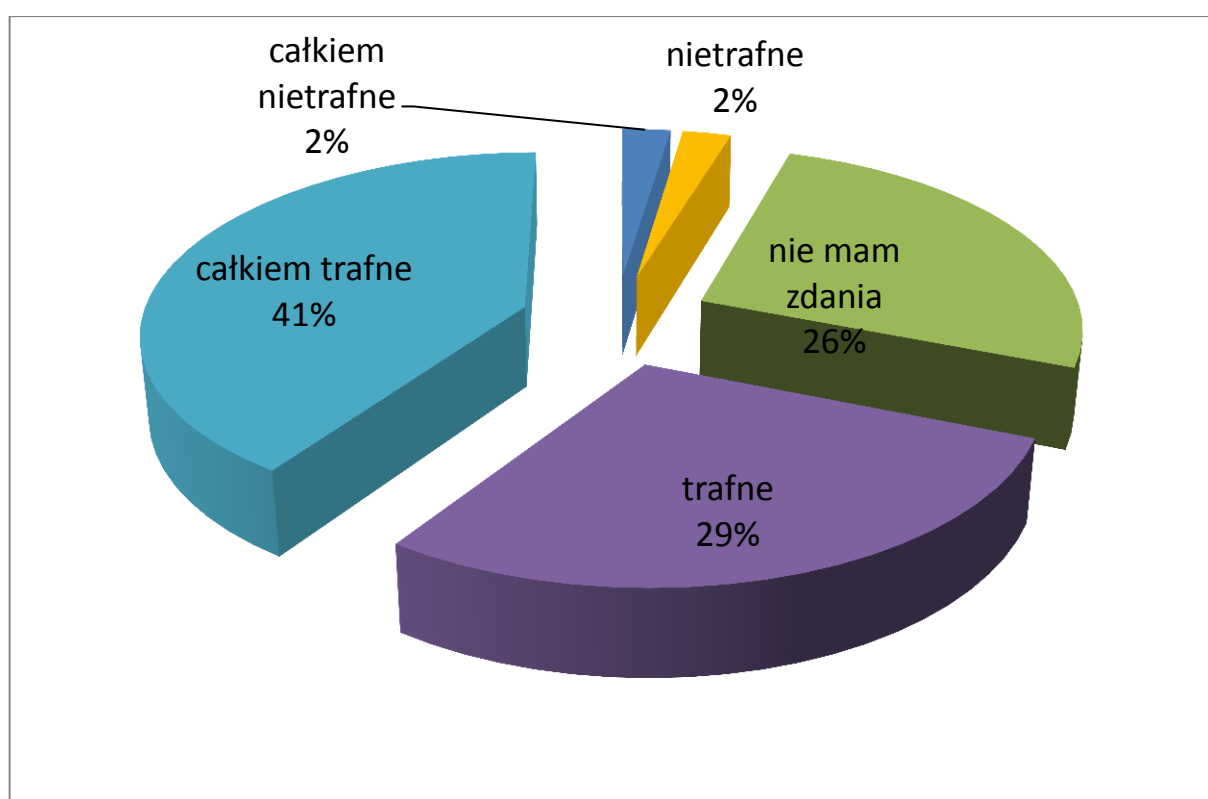
3.6. Zależy mi na tym, aby pracownicy znali swoje prawa, odpowiedzi pracodawców

Aż 70% pracodawców deklaruje, że zależy im, aby pracownicy znali swoje prawa. Szczególnie jest to widoczne wśród respondentów z firm dużych – aż 84% oraz z małych 83% pracodawców. Mniej, jednak nadal powyżej połowa respondentów z firm średnich chciałaby, aby pracownicy znali swoje prawa - 60% z firm średnich.

Strona | 15

Odpowiedzi są natomiast wyrównane, jeśli weźmiemy pod uwagę płeć respondentów - 67% kobietom zależy, aby pracownicy znali swoje prawa, tego samego zdania jest 69% mężczyzn.

Rysunek 14 Zależy mi na tym, aby pracownicy znali swoje prawa



3.7. W firmie istnieją struktury pozwalające na zawieranie układów zbiorowych pracy na poszczególnych szczeblach (odpowiedzi pracodawców o pracowników)

Aż 71 % respondentów z grupy pracodawców uważa, że w firmie nie istnieją struktury pozwalające na zawieranie zbiorowych układów pracy. Tego samego zdania jest 73% kobiet i 69 % mężczyzn.



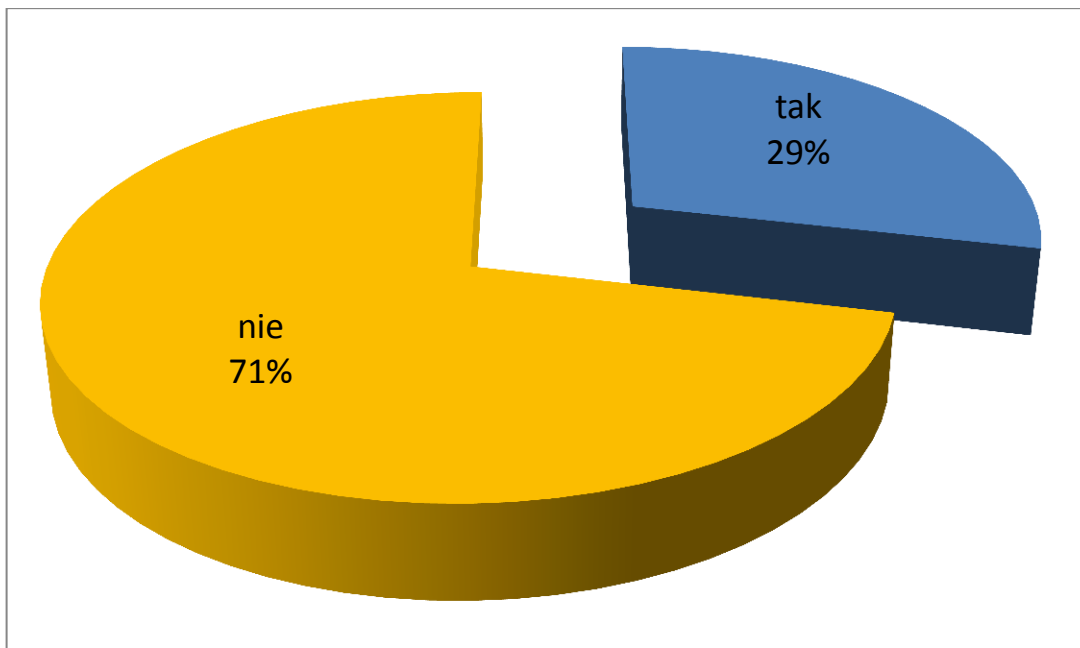
Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

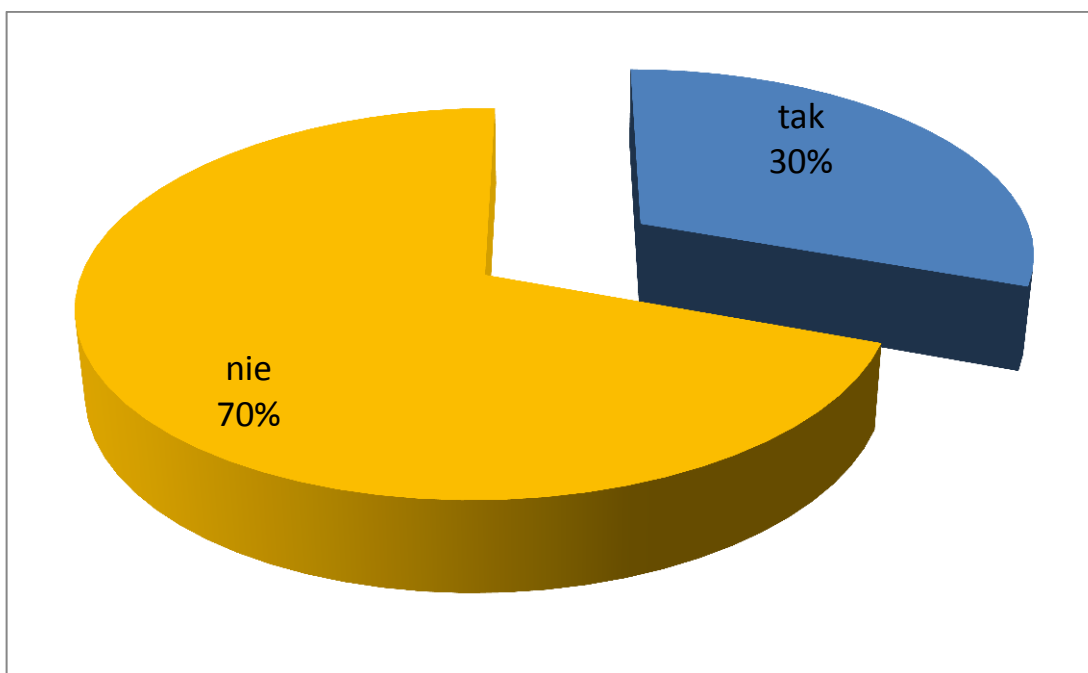
Wyniki ankiety pracowników są na podobnym poziomie tj., 70% pracowników stwierdza, że nie istnieją w ich przedsiębiorstwach struktury pozwalające na zawieranie układów zbiorowych pracy.

Rysunek 15 W firmie istnieją struktury pozwalające na zawieranie układów zbiorowych pracy
odpowiedzi pracodawców

Strona | 16



Rysunek 16 W firmie istnieją struktury pozwalające na zawieranie układów zbiorowych pracy
odpowiedzi pracowników





Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W odpowiedzi na to pytanie widoczne jest zróżnicowanie między pracownikami firm dużych i średnich (odpowiednio 62% i 65 % pracowników uważa, że nie ma struktur pozwalających na zawieranie układów zbiorowych) a firm małych (82% jest tego zdania)

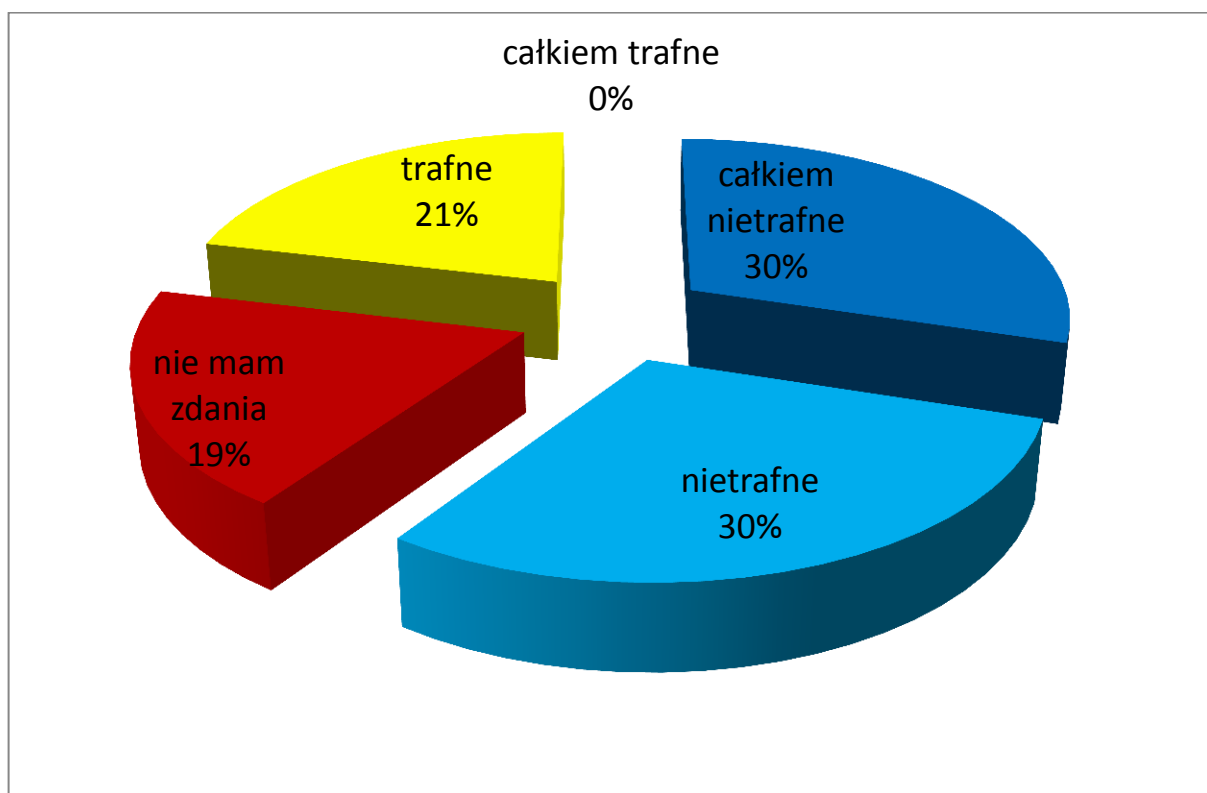
3.8. Pozytywnie oceniam aktywność struktur (odpowiedzi pracowników i pracodawców)

Strona | 17

Pracownicy jedynie w 21 % oceniają pozytywnie aktywność struktur pozwalających na zawieranie układów zbiorowych. Większość z nich (aż 60%) ma negatywną ocenę dotyczącą układów zbiorowych.

W firmach dużych 23% ocenia pozytywnie działalność struktur, w średnich 21%, w małych 22%. Nie widać zróżnicowania ze względu na wielkość firmy.

Rysunek 17 Pozytywnie oceniam aktywność struktur odpowiedzi pracowników



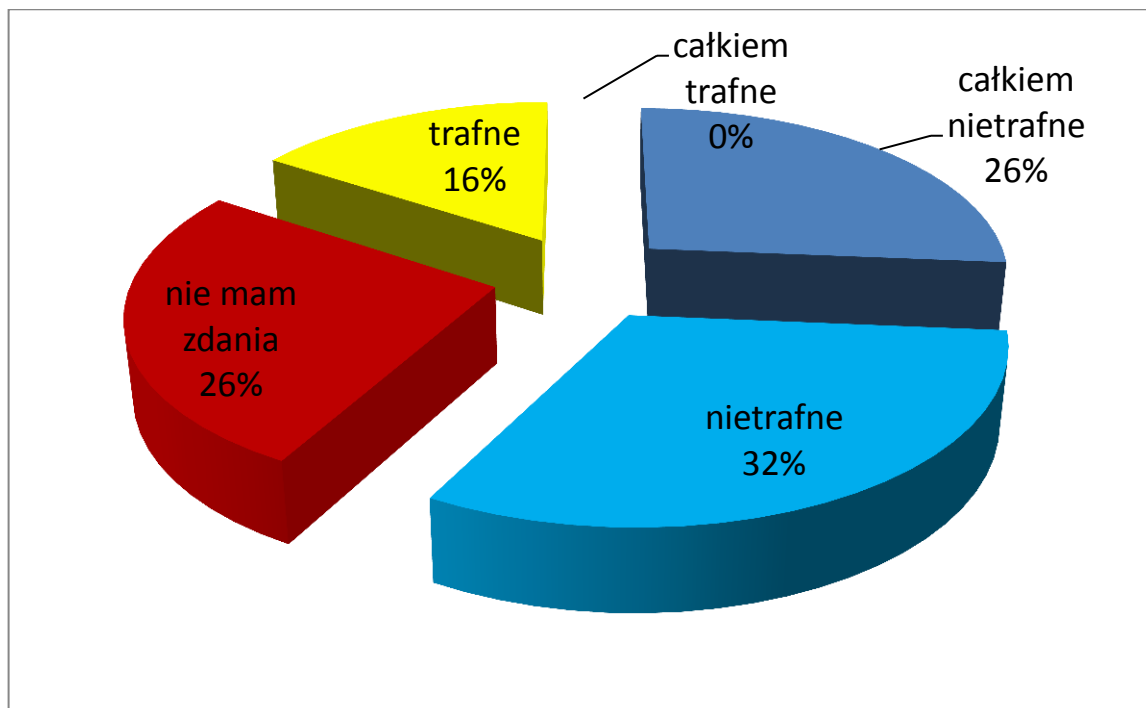
Natomiast widoczne jest zróżnicowanie ze względu na płeć. Tylko 16 % kobiet pozytywnie określa aktywność struktur, natomiast pozytywną ocenę podało 25% badanych mężczyzn.



Człowiek – najlepsza inwestycja

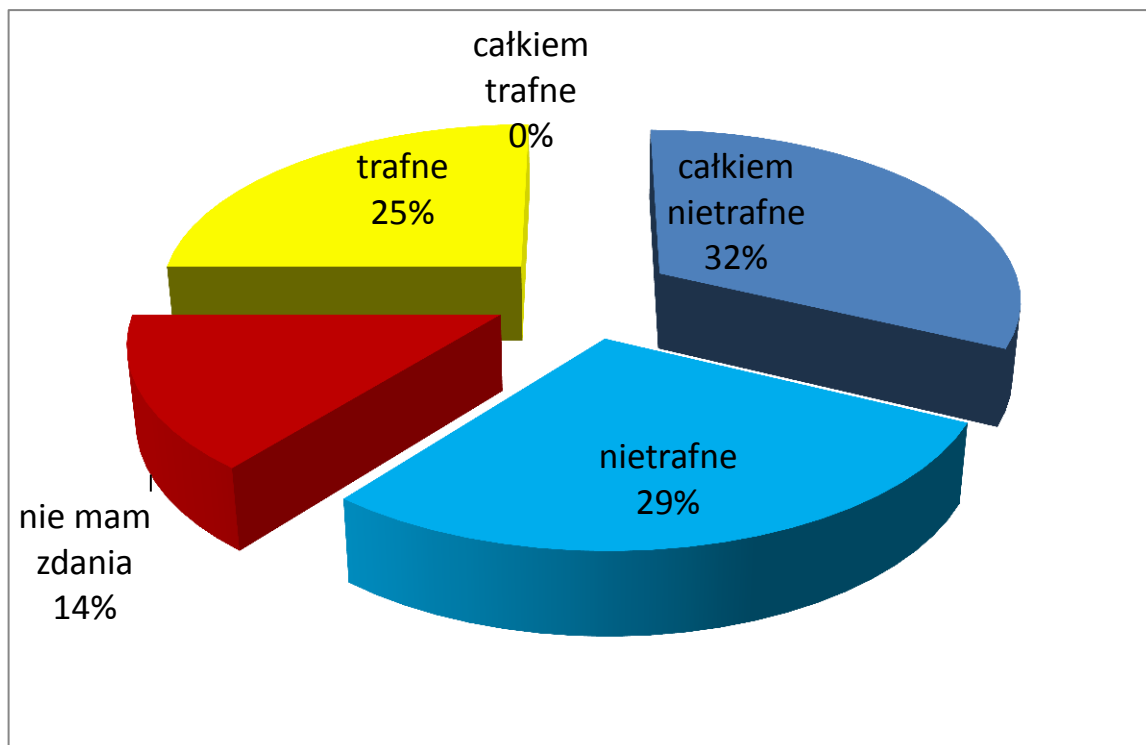
Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 18 Pozytywnie oceniam aktywność struktur odpowiedzi pracowników (kobiet)



Strona | 18

Rysunek 19 Pozytywnie oceniam aktywność struktur odpowiedzi pracowników (mężczyzn)





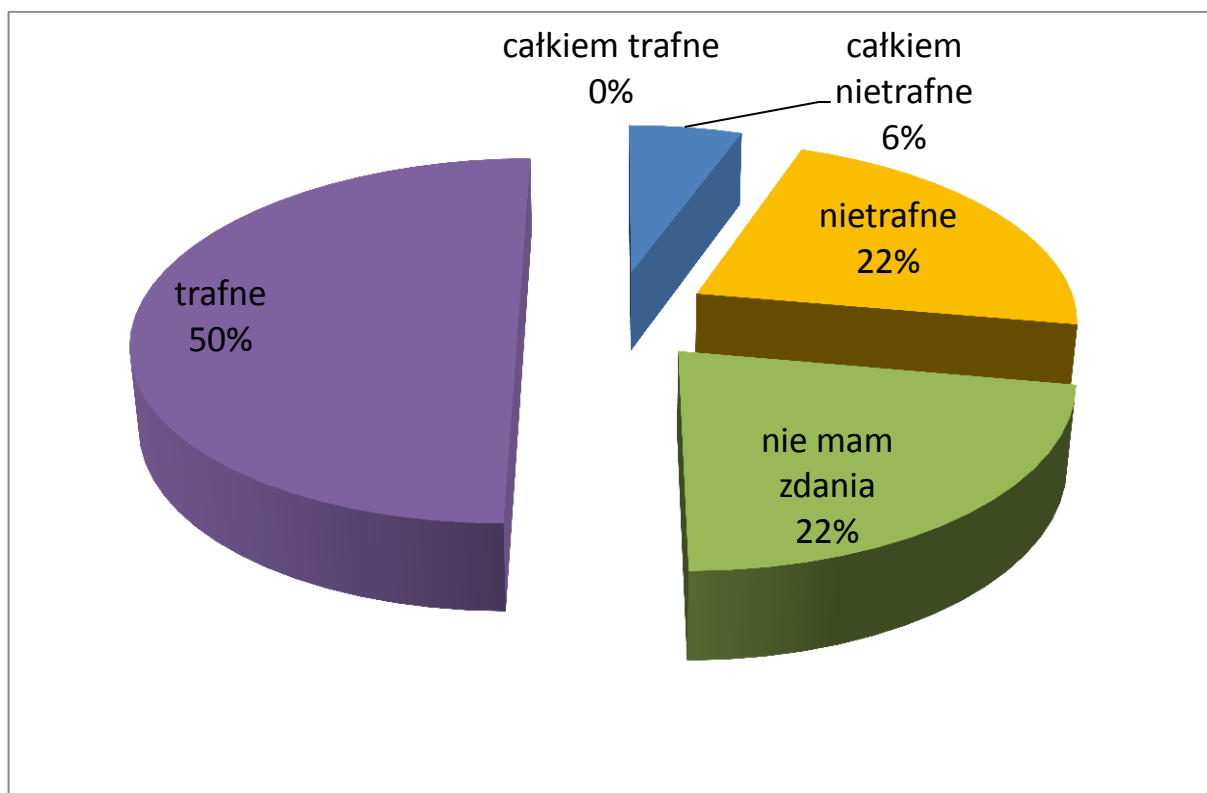
Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zupełnie inne zdanie na ten temat mają pracodawcy, aż 50% pozytywnie ocenia aktywność struktur, a tylko 28% negatywnie. Wyniki odpowiedzi na to pytanie są bardzo zbliżone bez względu na wielkość przedsiębiorstwa. Zróżnicowane są natomiast odpowiedzi kobiet i mężczyzn. 75% kobiet pozytywnie ocenia aktywność struktur, podczas gdy tego samego zdania jest tylko 43% mężczyzn.

Rysunek 20 Pozytywnie oceniam aktywność struktur odpowiedzi pracodawców

Strona | 19



3.9. Związek Zawodowy/ Rada Pracownicza dobrze reprezentuje interesy pracowników (odpowiedzi pracowników)

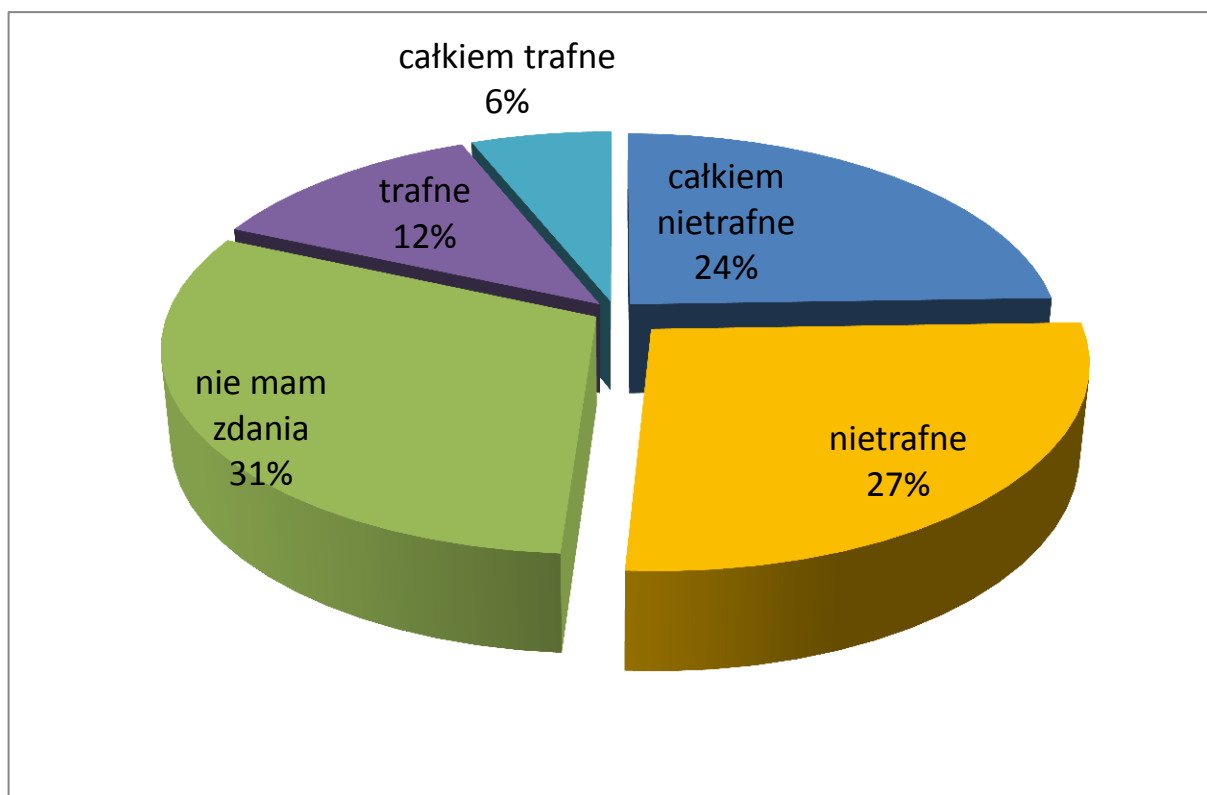
Tylko 18% pracowników jest zdania, że Związek Zawodowy/ Rada Pracownicza dobrze reprezentuje ich interesy. Odpowiedzi na to pytanie są zróżnicowane w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni badani pracownicy. 23 % pracowników firm dużych uważa, że Związek Zawodowy/ Rada Pracownicza dobrze reprezentuje ich interesy, natomiast w firmach średnich tego samego zdania jest tylko 13%, z kolei w firmach małych aż 30%. Takie zróżnicowanie w odpowiedziach może wynikać z tego, że w firmach małych praktycznie nie działają związki zawodowe, a pracownicy w nich zatrudnieni nie mają doświadczenia z dialogu społecznego i idealizują skuteczność reprezentowania interesów pracowników przez związki zawodowe.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 21 Związek Zawodowy/ Rada Pracownicza dobrze reprezentuje interesy pracowników (odpowiedzi pracowników)



3.10. Związek Zawodowy jest partnerem do rozmowy (odpowiedzi pracodawców)

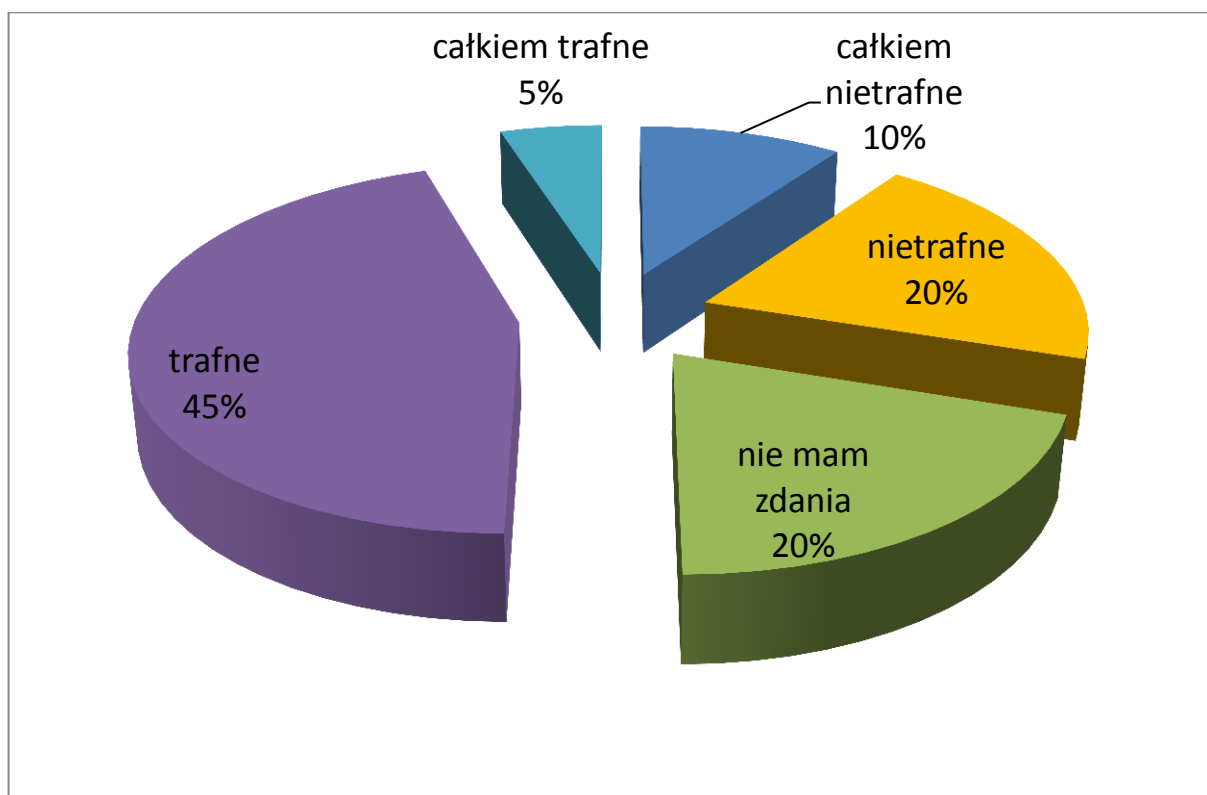
50% pracodawców uważa, że Związek Zawodowy jest partnerem do rozmowy. Odpowiedź na to pytanie pozostaje na poziomie 50% bez względu na wielkość przedsiębiorstwa. Na zróżnicowane odpowiedzi na pytania ma wpływ płeć respondentów. Tylko 38% mężczyzn pracodawców jest zdania, że Związek Zawodowy jest partnerem do rozmowy, podczas gdy tego samego zdania jest aż 84% kobiet pracodawców. Tak duże zróżnicowanie w odpowiedzi na to pytanie może wynikać z opisanego w literaturze stylu zarządzania męskiego i kobiecego. Kobiety częściej preferują zarządzanie w sposób konsultacyjny, mężczyźni częściej preferują styl autorytarny. Dla 84% badanych kobiet konsultacje i rozmowa ze Związkami Zawodowymi jest oczywistym rozwiązaniem, przyczynę tego można upatrywać w tym, że chętnie konsultują swoje decyzje z pracownikami bez względu na to, czy reprezentują związki zawodowe czy nie.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 22 Związek Zawodowy jest partnerem do rozmowy odpowiedzi pracodawców



Strona | 21

3.11. Znam organizacje pracodawców funkcjonujące w województwie zachodniopomorskim (odpowiedzi pracowników i pracodawców)

Tylko 15% pracowników zna organizacje pracodawców funkcjonujące w regionie. Tak mała znajomość organizacji pracodawców może wskazywać na słabą promocję ich działalności, informacje o nich nie docierają do pracowników z powodu słabej aktywności lub zbyt małego nacisku na promocję swojej organizacji i jej działań.

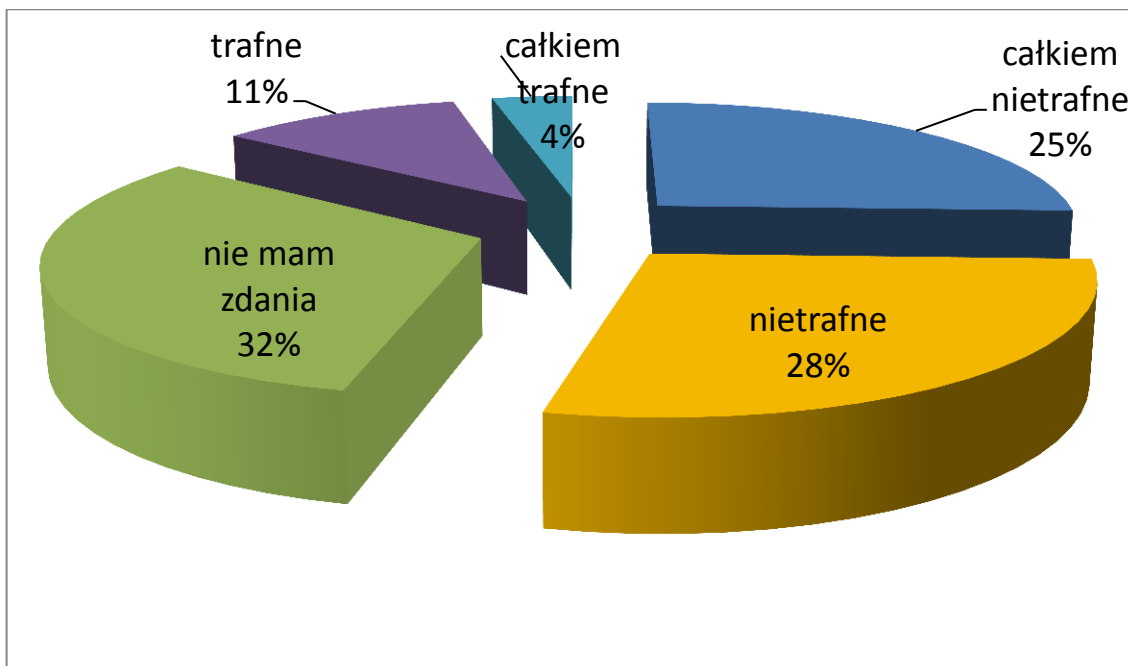
Widoczne jest bardzo duże zróżnicowanie w znajomości organizacji pracodawców w zależności od wielkości przedsiębiorstwa, w którym jest zatrudniony pracownik. Tylko 8 % pracowników firm dużych zna organizacje pracodawców działające w regionie, podczas gdy taką znajomość deklaruje 15 % firm średnich i 23% małych.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

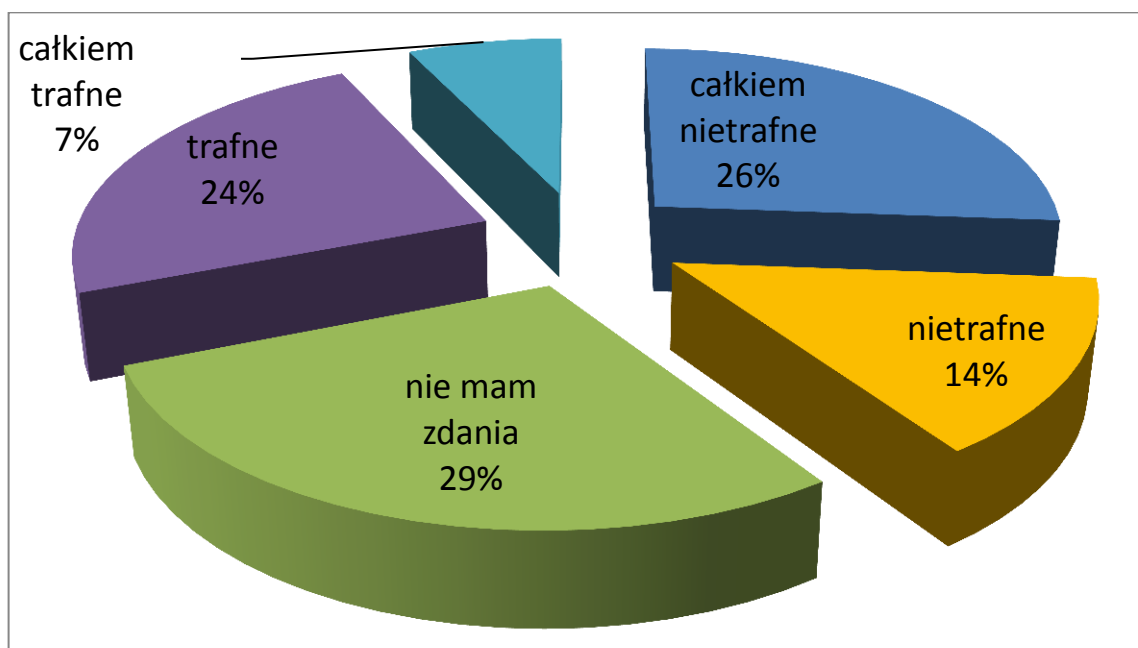
Rysunek 23 Znam organizacje pracodawców funkcjonujące w regionie odpowiedzi pracowników



Strona | 22

Znacznie większą znajomość organizacji pracodawców deklarują sami pracodawcy, jest ona jednak nadal na bardzo niskim poziomie (31 %). 37% pracodawców z firm średnich deklaruje taką znajomość, 33% z firm dużych, natomiast tylko 17% z firm małych.

Rysunek 24 Znam organizacje pracodawców funkcjonujące w regionie odpowiedzi pracodawców





Człowiek – najlepsza inwestycja

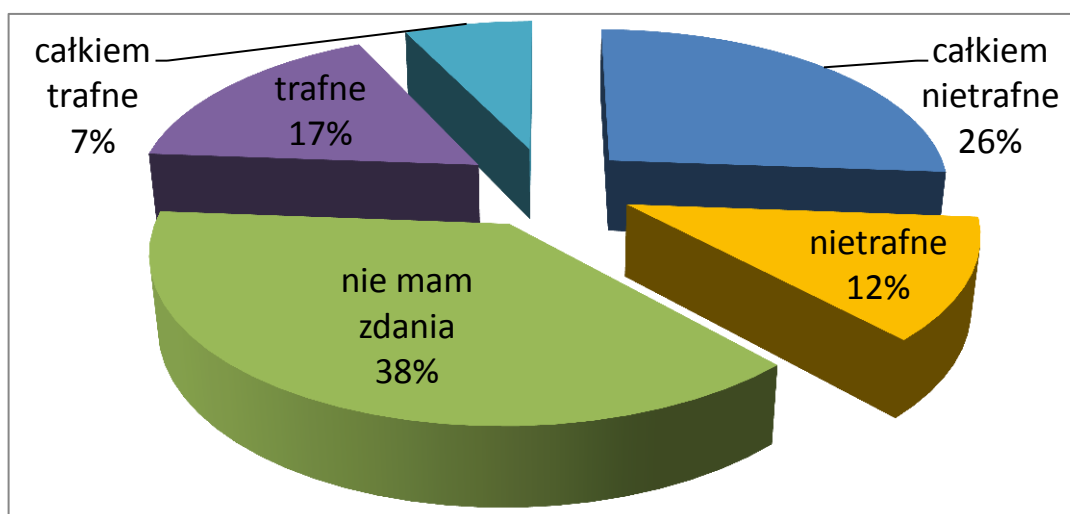
Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.12. Znam związki zawodowe funkcjonujące w województwie zachodniopomorskim (odpowiedzi pracodawców i pracowników)

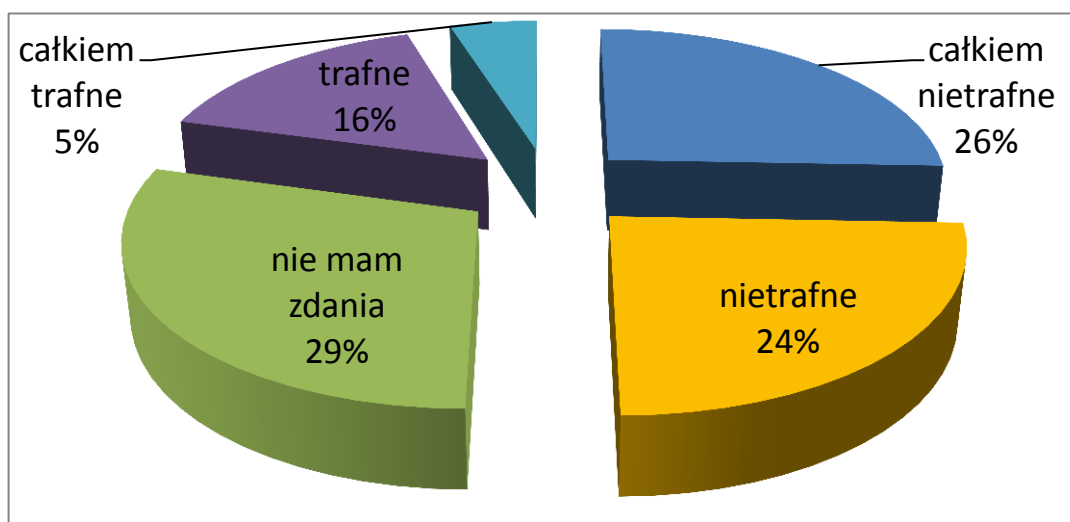
Tylko 24% pracodawców zna związki zawodowe funkcjonujące w województwie zachodniopomorskim. Niewiele od tego wyniku odbiegają odpowiedzi pracowników na to pytanie – 21% pracowników deklaruje, że zna związki zawodowe funkcjonujące w województwie zachodniopomorskim.

Strona | 23

Rysunek 25 Znam związki zawodowe funkcjonujące w województwie zachodniopomorskim odpowiedzi pracodawców



Rysunek 26 Znam związki zawodowe funkcjonujące w województwie zachodniopomorskim odpowiedzi pracowników





Człowiek – najlepsza inwestycja

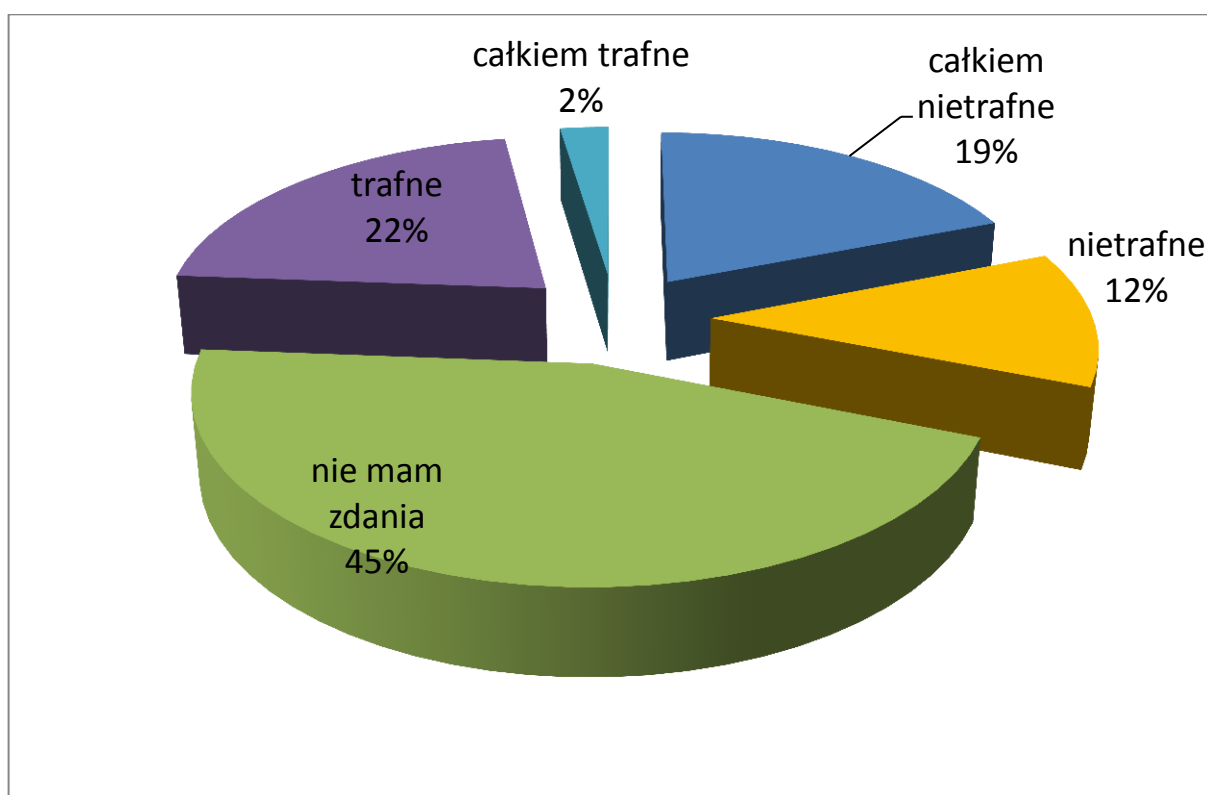
Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.13. Pozytywnie oceniam aktywność organizacji pracodawców w województwie zachodniopomorskim (odpowiedzi pracodawców i pracowników)

Tylko 24% pracodawców pozytywnie ocenia aktywność organizacji pracodawców. Tego zdania jest różnicując odpowiedź ze względu na płeć 23% mężczyzn i 27% kobiet. Zdecydowanie większe jest zróżnicowanie odpowiedzi biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa, 34% przedstawicieli pracodawców z firm małych, 30 % z firm średnich ocenia pozytywnie aktywność organizacji pracodawców, natomiast 0% pracodawców z firm dużych pozytywnie ocenia aktywność organizacji pracodawców a aż 50% pracodawców z firm dużych uznaje to stwierdzenie za nietrafne.

Strona | 24

Rysunek 27 Pozytywnie oceniam aktywność organizacji pracodawców w województwie zachodniopomorskim odpowiedzi pracodawców



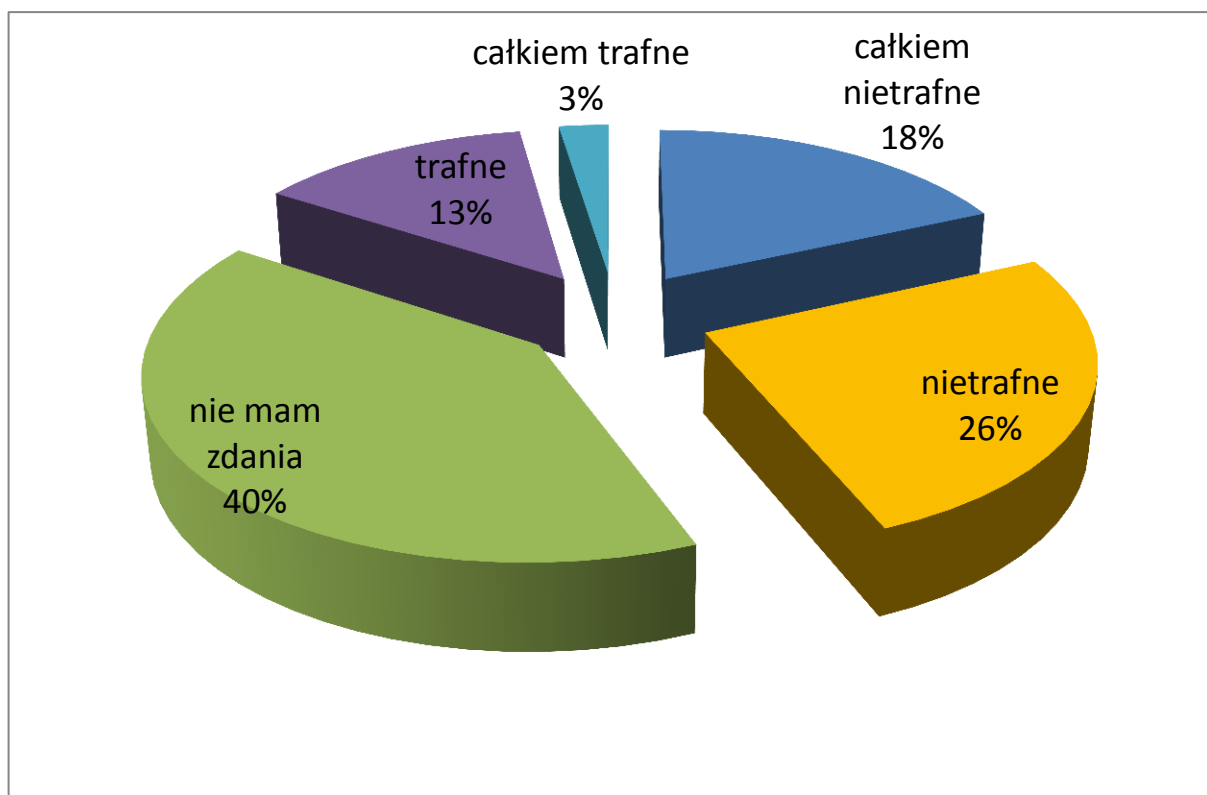
Jeszcze mniej niż pracodawców, bo tylko 16 % pracowników pozytywnie ocenia aktywność organizacji pracodawców. Duże zróżnicowanie w odpowiedzi na to pytanie jest między kobietami (12%) a mężczyznami (18%). Jeszcze większe biorąc pod uwagę wielkość firmy, tylko 8 % pracowników z firm dużych ocenia pozytywnie aktywność organizacji pracodawców, z kolei z firm średnich 21 %, a z firm małych 19 % pracowników.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 28 Pozytywnie oceniam aktywność organizacji pracodawców w województwie zachodniopomorskim odpowiedzi pracowników



Strona | 25

3.14. Pozytywnie oceniam aktywność związków zawodowych funkcjonujących w województwie zachodniopomorskim (odpowiedzi pracodawców)

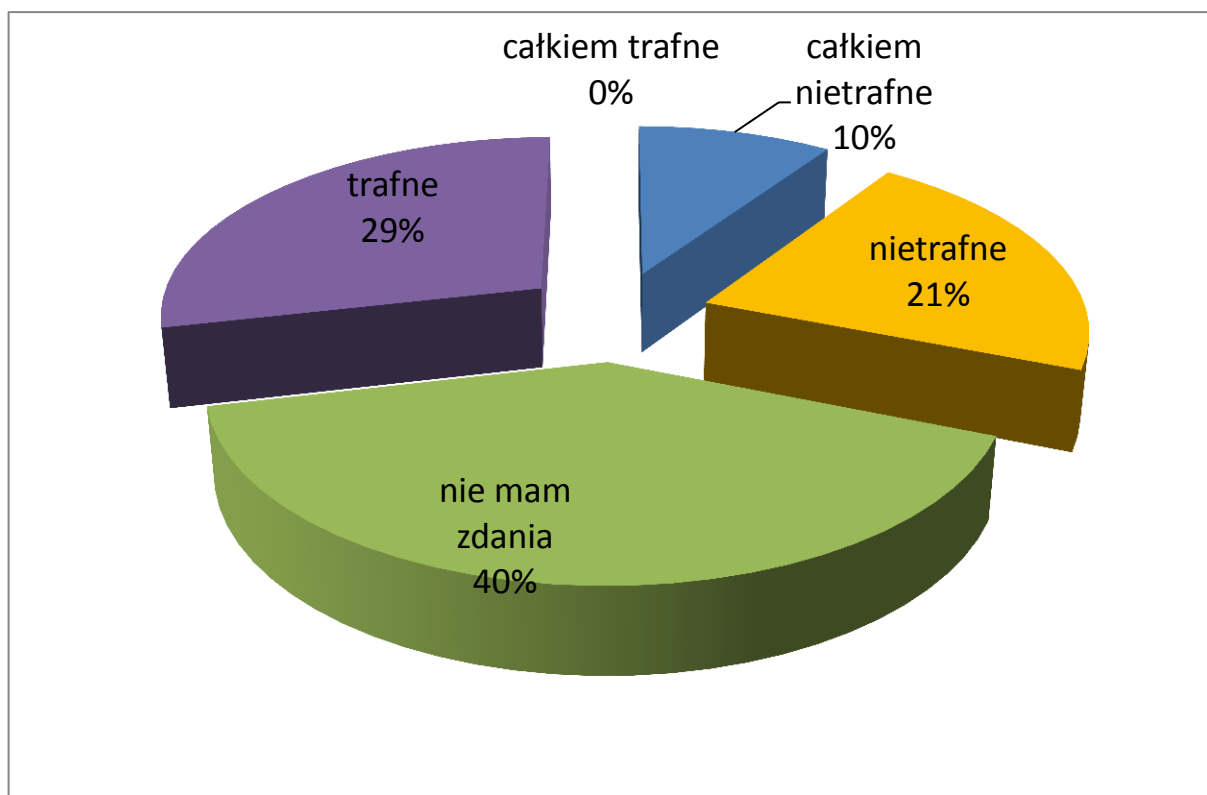
Pozytywna ocena aktywności związków zawodowych przez pracodawców (29%) jest równie niska jak ocena aktywności organizacji pracodawców (24%). Pozytywną ocenę (trafnie i całkiem trafnie) zaznaczyło 33% badanych kobiet i 27% badanych mężczyzn.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 29 Pozytywnie oceniam aktywność związków zawodowych funkcjonujących w województwie zachodniopomorskim odpowiedzi pracodawców



Strona | 26

3.15. Znam przypadki, w których członkowie związków zawodowych odczuwali negatywne skutki przynależności (odpowiedzi pracowników)

Tylko 14% pracowników zna przypadki, w których członkowie związków zawodowych odczuwali negatywne skutki przynależności do nich. Nie ma zróżnicowania odpowiedzi ze względu na płeć.

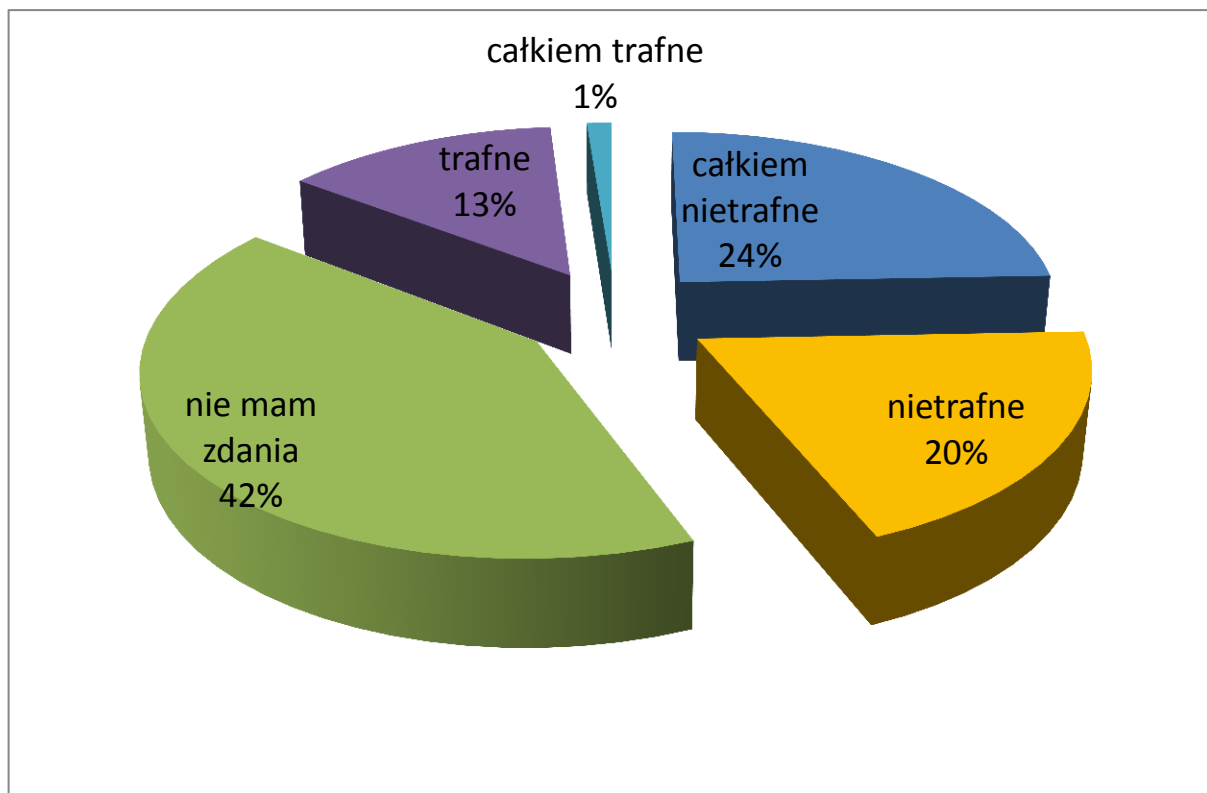
Najmniej osób, które znają takie przypadki jest w firmach małych (9% badanych), najwięcej w firmach dużych (17%).



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 30 Znam przypadki, w których członkowie związków zawodowych odczuwali negatywne skutki przynależności do nich - odpowiedzi pracowników



Strona | 27

3.16. Prawa formalne przyznane pracownikom są w firmie respektowane (odpowiedzi pracowników)

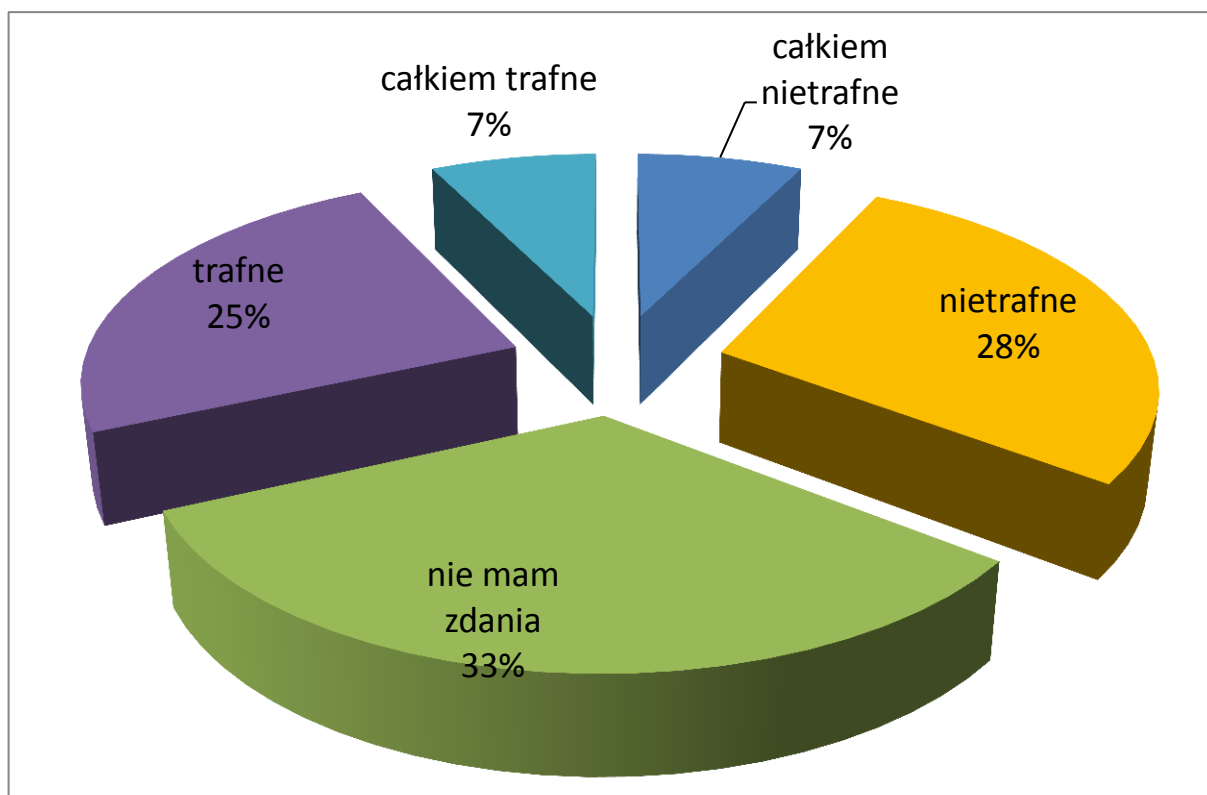
32 % badanych pracowników jest zdania, że prawa formalne przyznane pracownikom są w ich firmach respektowane, natomiast 35% jest przeciwnego zdania. Bardzo duże zróżnicowanie opinii w tej kwestii jest między kobietami a mężczyznami. Tylko 25% kobiet uważa, że prawa pracowników są respektowane, tego samego zdania jest 37% mężczyzn. Również duże zróżnicowanie w odpowiedziach jest ze względu na wielkość firmy, w jakiej są zatrudnieni pracownicy. 27% pracowników zatrudnionych w firmach małych stwierdza, że prawa pracowników są respektowane. Znaczenie więcej, bo 41% pracowników firm średnich potwierdza, że w ich firmach prawa pracowników są respektowane. W firmach dużych tego zdania jest tylko 21 % badanych pracowników.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 31 Prawa formalne przyznane pracownikom są w firmie respektowane odpowiedzi pracowników



Strona | 28

3.17. W mojej firmie zdarzały się przypadki postępowania sądowego w obronie praw pracowniczych (odpowiedzi pracowników)

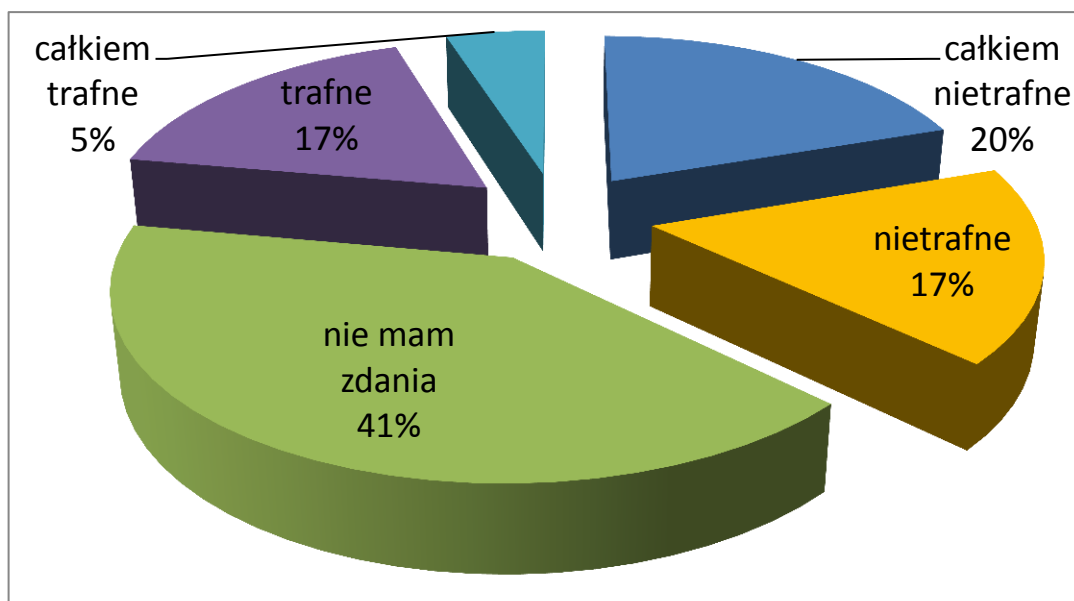
22% pracowników podało, że w ich firmach zdarzały się przypadki postępowania sądowego w obronie praw pracowniczych. Jeśli rozpatrujemy odpowiedź ze względu na płeć, okazuje się, że tylko 15% kobiet deklaruje, że w ich firmach zdarzały się przypadki postępowania sądowego w obronie praw pracowniczych. Więcej takich odpowiedzi udzielili mężczyźni – 27%. Wielkość firmy, w której zatrudnieni są pracownicy nie wpływa na odpowiedź na to pytanie.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 32 W mojej firmie zdarzały się przypadki postępowania sądowego w obronie praw pracowniczych - odpowiedzi pracowników

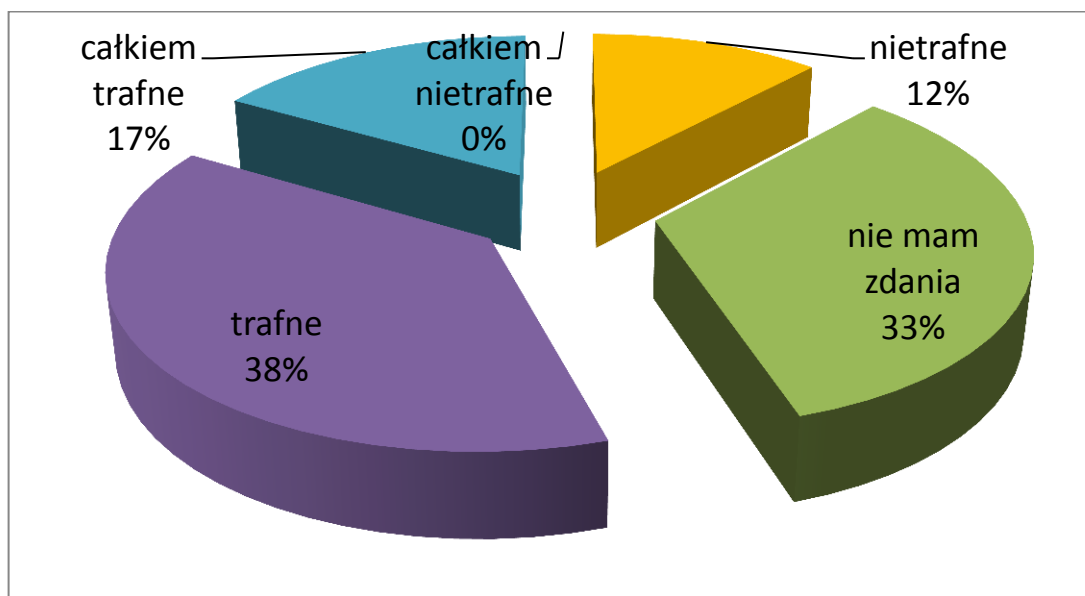


Strona | 29

3.18. Uważam, że pracownicy powinni mieć wiedzę na temat prawa pracy, ekonomii, dialogu społecznego (odpowiedzi pracodawców)

Aż 55% pracodawców uważa, że pracownicy powinni mieć wiedzę na temat prawa pracy, ekonomii i dialogu społecznego. Tylko 12% jest przeciwnego zdania.

Rysunek 33 Uważam, że pracownicy powinni mieć wiedzę na temat prawa pracy, ekonomii, dialogu społecznego - odpowiedzi pracodawców





Człowiek – najlepsza inwestycja

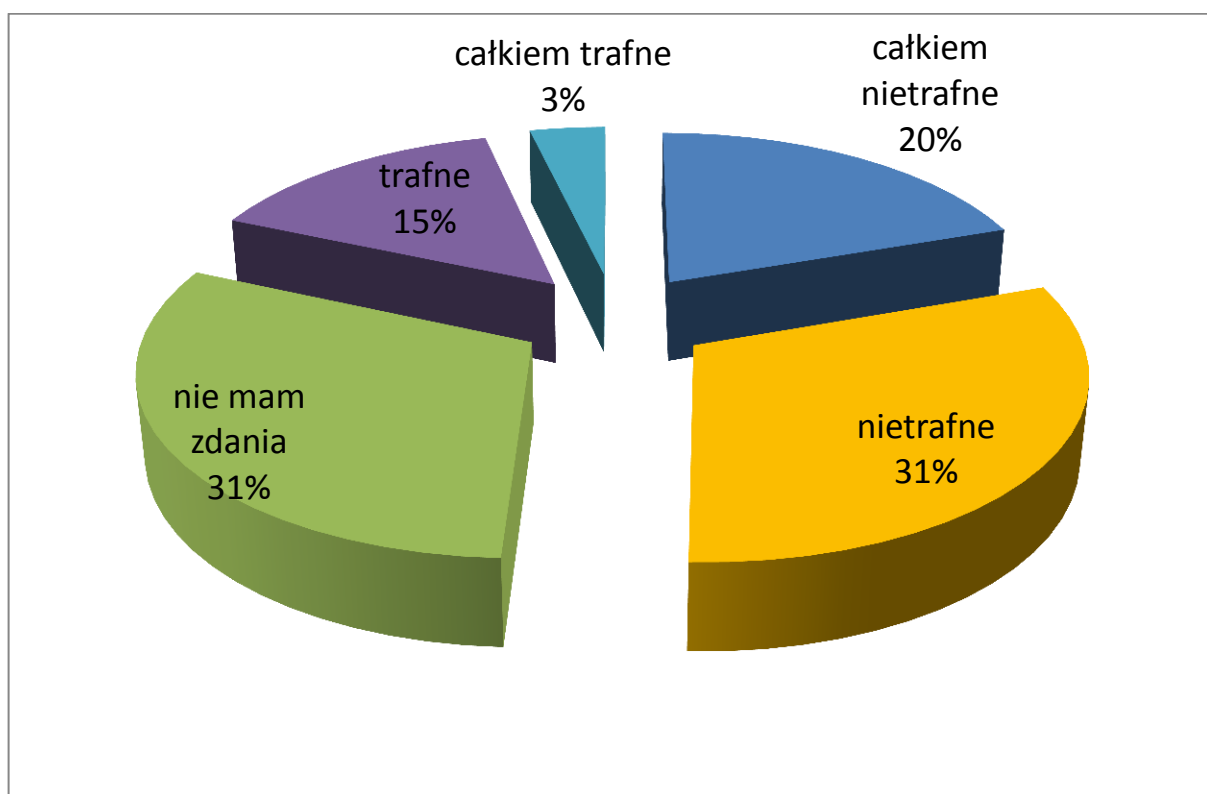
Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.19. W mojej firmie pracodawca dba o to, by pracownicy mieli wiedzę na temat prawa pracy, ekonomii, dialogu społecznego (odpowiedzi pracowników)

Podczas gdy aż 55% pracodawców ocenia pozytywnie stwierdzenie, że pracownicy powinni mieć wiedzę na temat prawa pracy, ekonomii i dialogu społecznego, tylko 18% pracowników potwierdza, że ich pracodawca dba o to, by mieli taką wiedzę. 24% kobiet jest tego zdania i tylko 15% mężczyzn.

Strona | 30

Rysunek 34 W mojej firmie pracodawca dba o to, by pracownicy mieli wiedzę na temat prawa pracy, ekonomii, dialogu społecznego - odpowiedzi pracowników



3.20. Przepływ informacji w firmie jest moim zdaniem sprawny – odpowiedzi pracodawców i pracowników

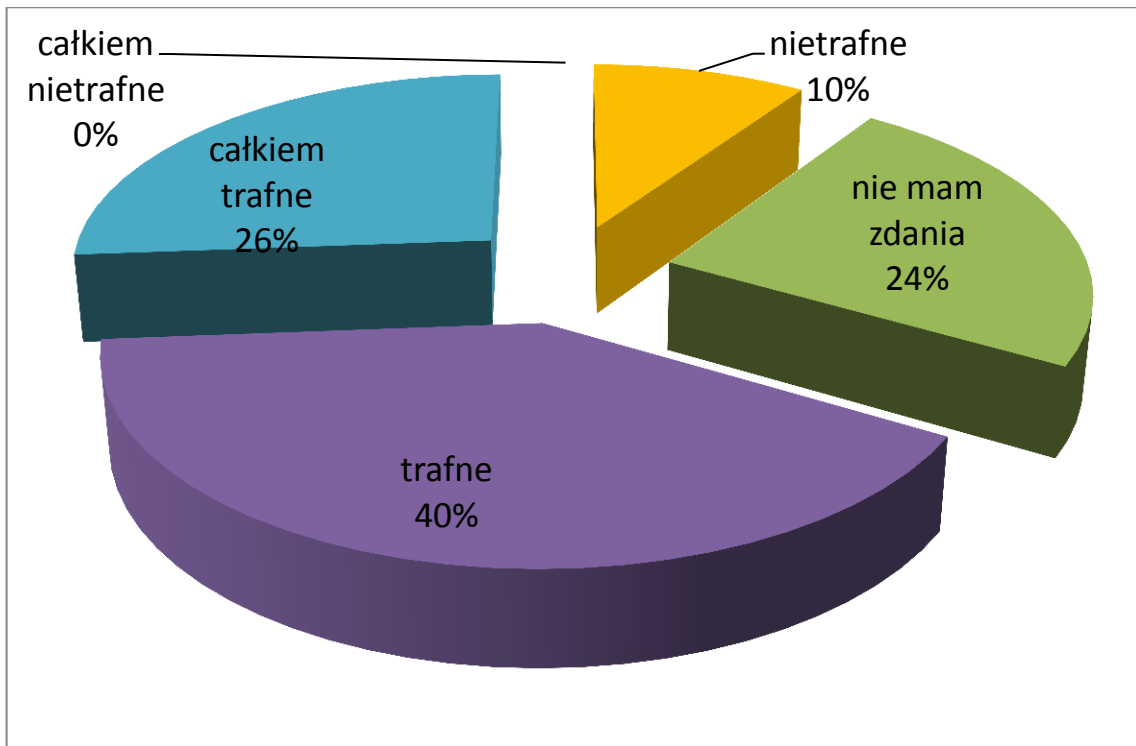
66% pracodawców ocenia, że w ich firmach przepływ informacji jest sprawny, a tylko 10% uważa, że to stwierdzenie jest nietrafne. Tego zdania jest 67% mężczyzn i 69% kobiet. Podczas gdy tylko 31% pracowników uważa, że w ich firmach przepływ informacji jest sprawny. Płeć nie wpływa na ocenę przepływu informacji. Wpływ natomiast ma wielkość przedsiębiorstwa, w których zatrudnione były osoby badane. Tylko 17% pracowników firm dużych uznało, że w ich firmach jest sprawny przepływ informacji, w firmach średnich tego samego zdania jest 44% pracowników, natomiast w firmach małych 27% pracowników.



Człowiek – najlepsza inwestycja

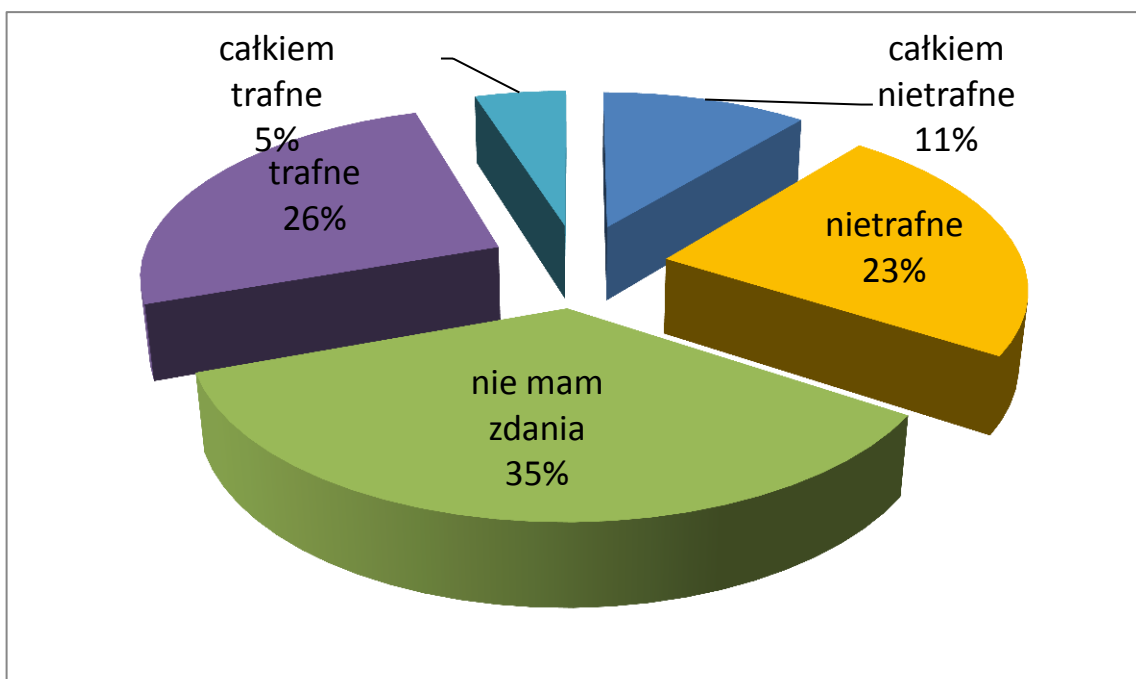
Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 35 Przepływ informacji w firmie jest moim zdaniem sprawny - odpowiedzi pracodawców



Strona | 31

Rysunek 36 Przepływ informacji w firmie jest moim zdaniem sprawny - odpowiedzi pracowników





Człowiek – najlepsza inwestycja

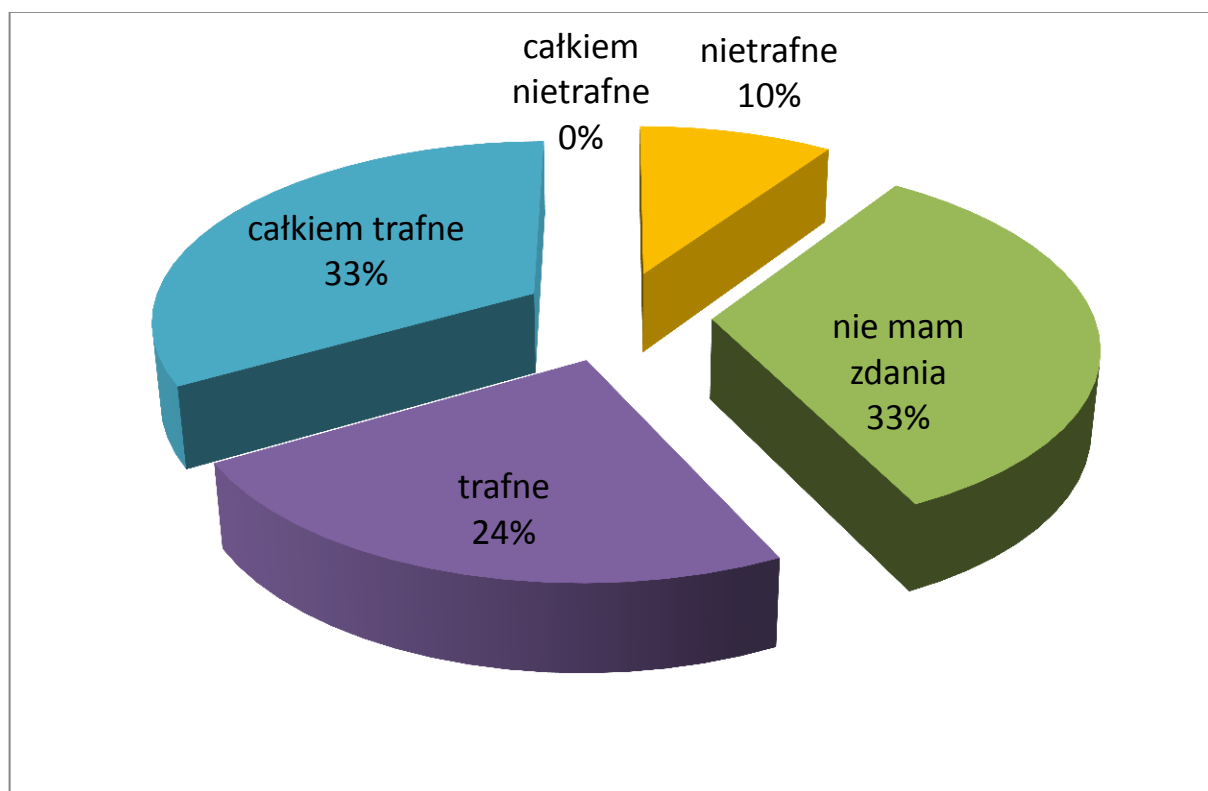
Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.21. *Uważam, że informacje, które kadra kierownicza przekazuje pracownikom są wyczerpujące – odpowiedzi pracodawców*

Aż 57% przedstawicieli pracodawców uważa, że kadra kierownicza przekazuje pracownikom wyczerpujące informacje. 60% kobiet i 54% mężczyzn jest tego zdania. Tylko 10% pracodawców nie zgadza się ze stwierdzeniem, że informacje, które kadra kierownicza przekazuje pracownikom są wyczerpujące.

Strona | 32

Rysunek 37 *Uważam, że informacje, które kadra kierownicza przekazuje pracownikom są wyczerpujące - odpowiedzi pracodawców*



Zupełnie inaczej na to samo pytanie odpowiadają pracownicy.

3.22. *Uważam, że informacje, które otrzymuję od moich przełożonych i współpracowników przekazywane są w sposób właściwy – odpowiedzi pracowników*

Tylko 32 % pracowników uważa, że informacje, które otrzymują od swoich przełożonych przekazywane są w sposób właściwy. Natomiast 29% oceniło, że informacje te nie są przekazywane w sposób właściwy.

Płeć nie wpływa w sposób istotny na odpowiedź na to pytanie.



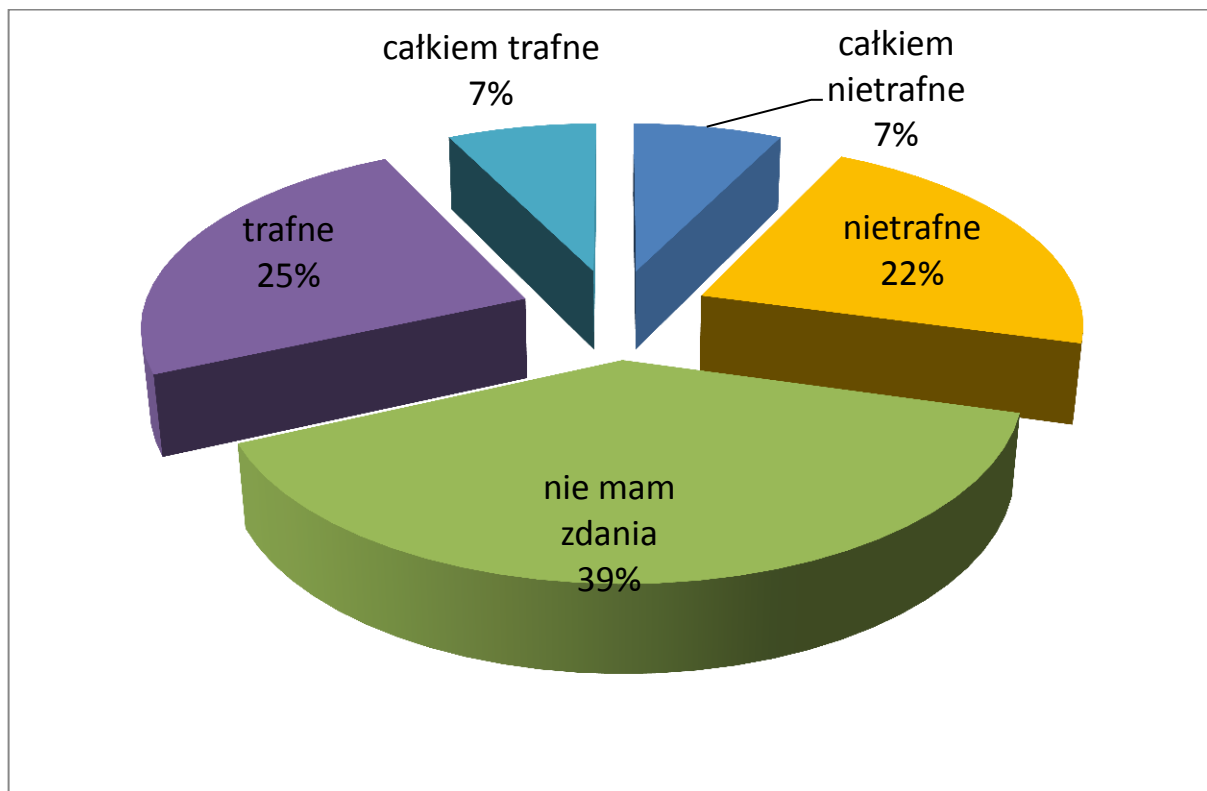
Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zróznicowane odpowiedzi padły w przedsiębiorstwach różnej wielkości. 23% pracowników firm małych jest zdania, że informacje, które otrzymują od przełożonych i współpracowników przekazywane są w sposób właściwy, w firmach średnich tego zdania jest znacznie więcej osób (44%), w firmach dużych najmniej osób odpowiedziało twierdząco na to pytanie - tylko 17%.

Rysunek 38 Uważam, że informacje, które otrzymuję od moich przełożonych i współpracowników są przekazywane w sposób właściwy - odpowiedzi pracowników

Strona | 33



3.23. Kadra kierownicza we właściwy sposób (forma, kanał przekazu) przekazuje informacje pracownikom - odpowiedzi pracodawców

W odpowiedzi na to pytanie widać rozbieżność w ocenie między pracodawcami a pracownikami.

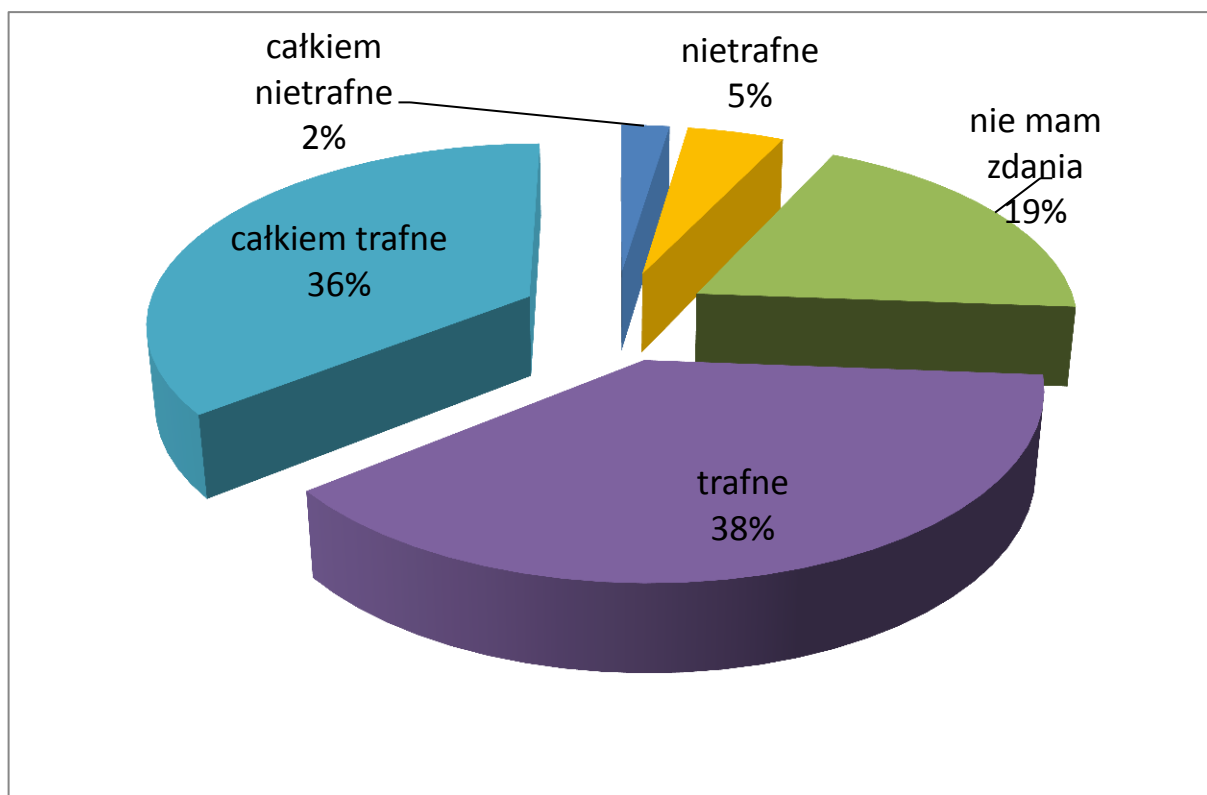
74% badanych pracodawców jest zdania, że kadra kierownicza we właściwy sposób przekazuje informacje swoim pracownikom. Przypomnijmy, że 32% pracodawców jest zdania, że kadra kierownicza przekazuje informacje w sposób właściwy. Tylko 7% badanych pracowników uznało, że odpowiedź na to pytanie jest „nietrafnie” lub „całkiem nietrafnie”. Z kolei wśród pracodawców takich odpowiedzi było 29%. Różnica w odpowiedziach wskazuje na brak świadomości wśród pracodawców, jak ich komunikaty są odbierane przez pracowników.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 39 Kadra kierownicza we właściwy sposób (forma, kanał przekazu) przekazuje informacje pracownikom - odpowiedzi pracodawców



Strona | 34

3.24. W mojej firmie funkcjonują standardy prowadzenia spotkań z pracownikami – odpowiedzi pracodawców i pracowników

48% badanych pracodawców stwierdza, że w ich firmach istnieją standardy prowadzenia spotkań z pracownikami. 53% kobiet jest tego zdania i 42% mężczyzn. Tylko 14% respondentów nie zgadza się z tym stwierdzeniem.

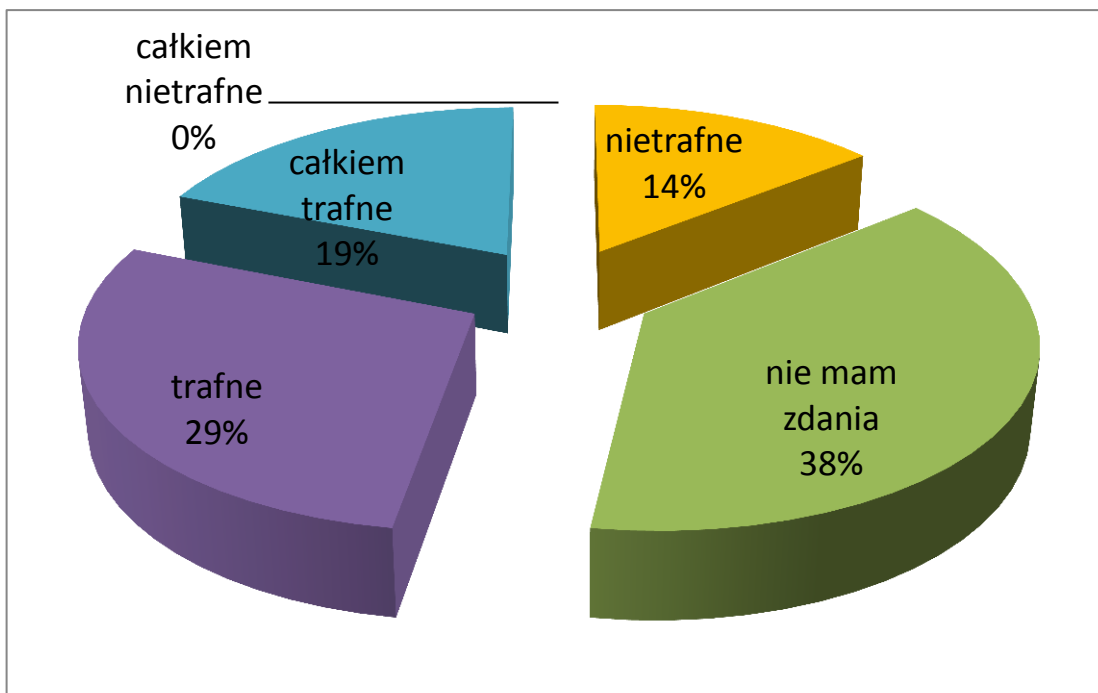
To samo pytanie zadano pracownikom. Tylko 33% pracowników odpowiedziało twierdząco na nie, 38% uważa, że w ich firmach nie funkcjonują standardy prowadzenia spotkań.



Człowiek – najlepsza inwestycja

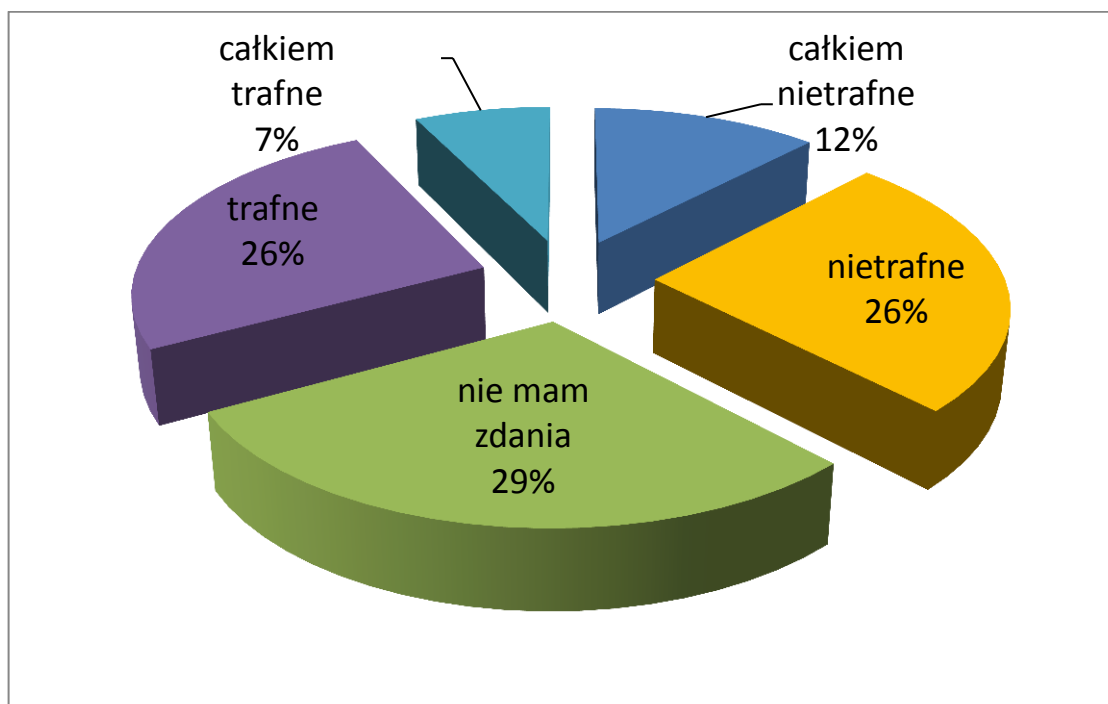
Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 40 W mojej firmie funkcjonują standardy prowadzenia spotkań z pracownikami - odpowiedzi pracodawców



Strona | 35

Rysunek 41 W mojej firmie funkcjonują standardy prowadzenia spotkań z pracownikami - odpowiedzi pracowników





Człowiek – najlepsza inwestycja

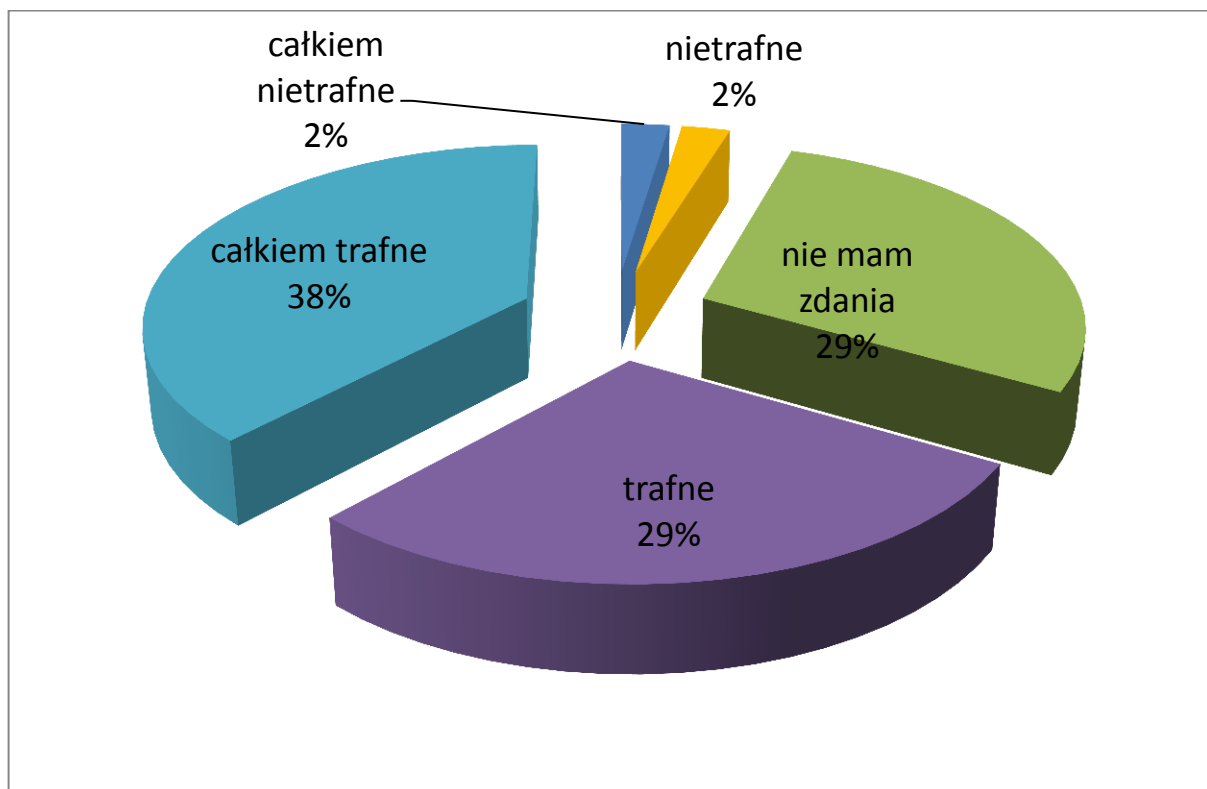
Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3.25. Uważam, że spotkania w firmie są prowadzone konstruktywnie – odpowiedzi pracodawców

Aż 67% pracodawców uważa, że spotkania w ich firmach są prowadzone konstruktywnie, tylko 4% jest przeciwnego zdania.

Strona | 36

Rysunek 42 Uważam, że spotkania w firmie są prowadzone konstruktywnie - odpowiedzi pracodawców



3.26. Zdarza się, że informacje docierają do mnie nieoficjalnie, w wersji przekształconej lub zafałszowanej – odpowiedzi pracowników

Blisko 1/3 pracowników (31%) stwierdza, że informacje docierają do mnie nieoficjalnie, w wersji przekształconej lub zafałszowanej. Nieco mniej kobiet (27%) niż mężczyzn (32%) jest tego zdania.

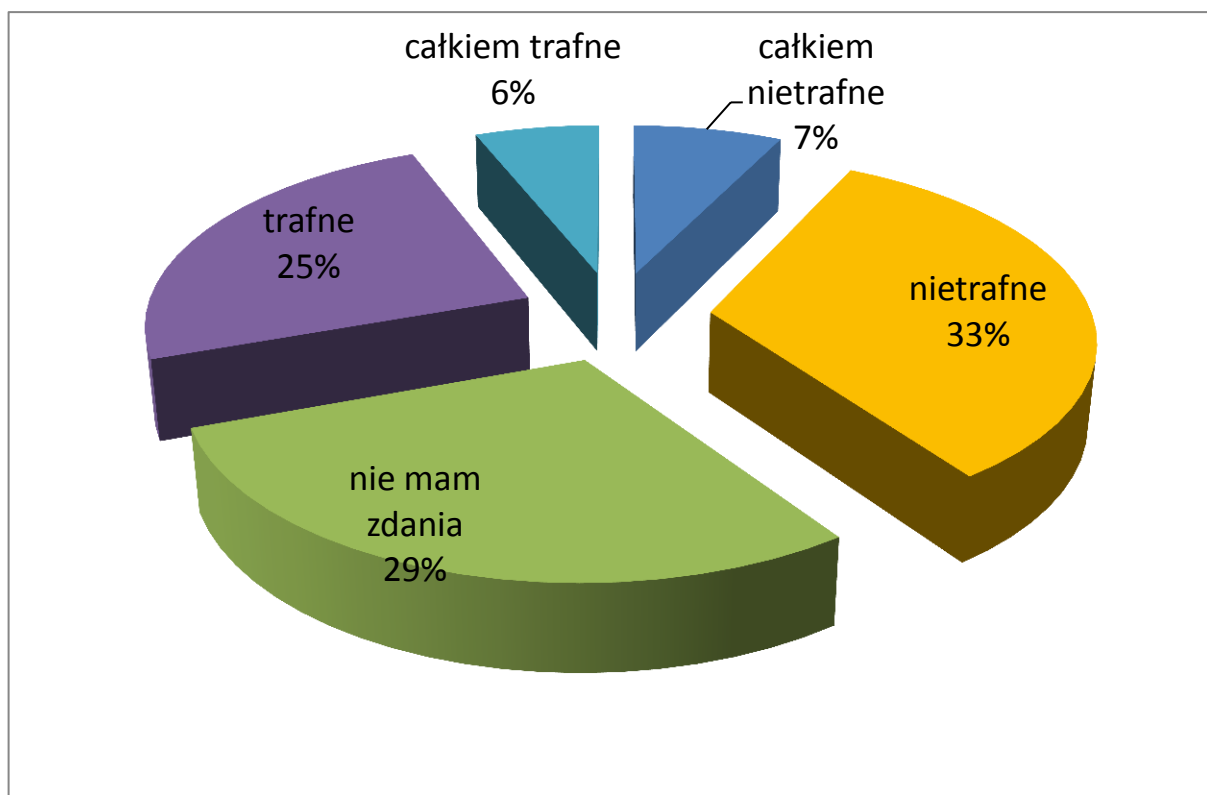
Więcej, bo 40% nie zgadza się z tym stwierdzeniem. Tego zdania jest 52% kobiet i 33% mężczyzn.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 43 Zdarza się, że informacje docierają do mnie nieoficjalnie, w wersji przekształconej lub zafałszowanej - odpowiedzi pracowników



3.27. Mam zaufanie do swoich pracowników – odpowiedzi pracodawców

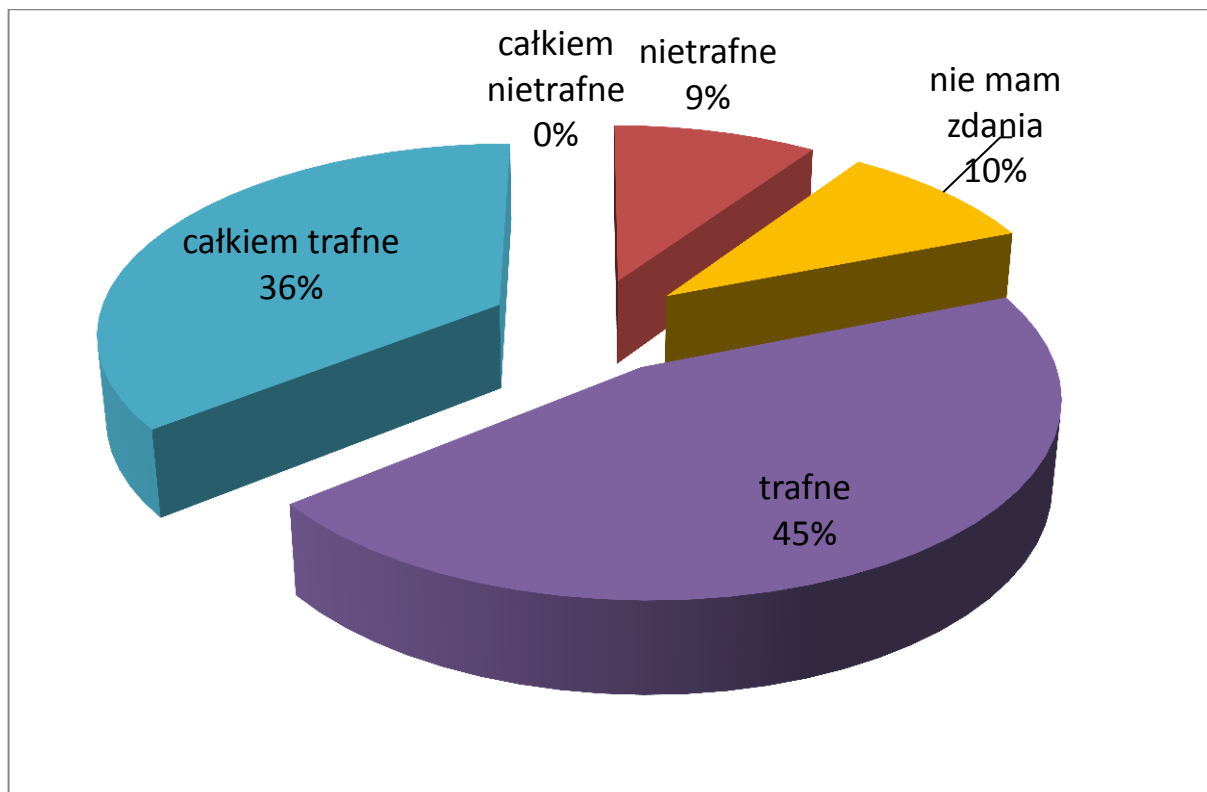
Aż 81 % badanych pracodawców deklaruje, że ma zaufanie do swoich pracowników. Tylko 9% z nich nie zgadza się z tym stwierdzeniem. Tego zdania jest 89% mężczyzn i 73% kobiet. Większe zróżnicowanie w odpowiedzi na to pytanie jest między pracownikami firm różnej wielkości – 83% pracodawców z firm małych ma zaufanie do swoich pracowników, 89% z firm średnich i 50% z firm dużych. Na znacznie niższy wskaźnik pozytywnej odpowiedzi w firmach dużych ma wpływa prawdopodobnie to, że przy dużej liczbie zatrudnionych pracowników kadra zarządzająca ma mniej informacji o swoich podwładnych i tym samym mniejsze do nich zaufanie.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 44 Mam zaufanie do swoich pracowników - odpowiedzi pracodawców



Strona | 38

3.28. Mam zaufanie do swoich przełożonych – odpowiedzi pracowników

Znaczenie mniej podwładnych ma zaufanie do swoich przełożonych. Tylko 39% z badanych pracowników odpowiedziało pozytywnie na to pytanie. 33% badanych oceniło to stwierdzenie, jako nietrafne lub całkiem nietrafne. Najmniejszym zaufaniem swoich przełożonych darzą pracownicy firm dużych (13%), nieco większym firm małych (27%) i największym firm dużych (47%).

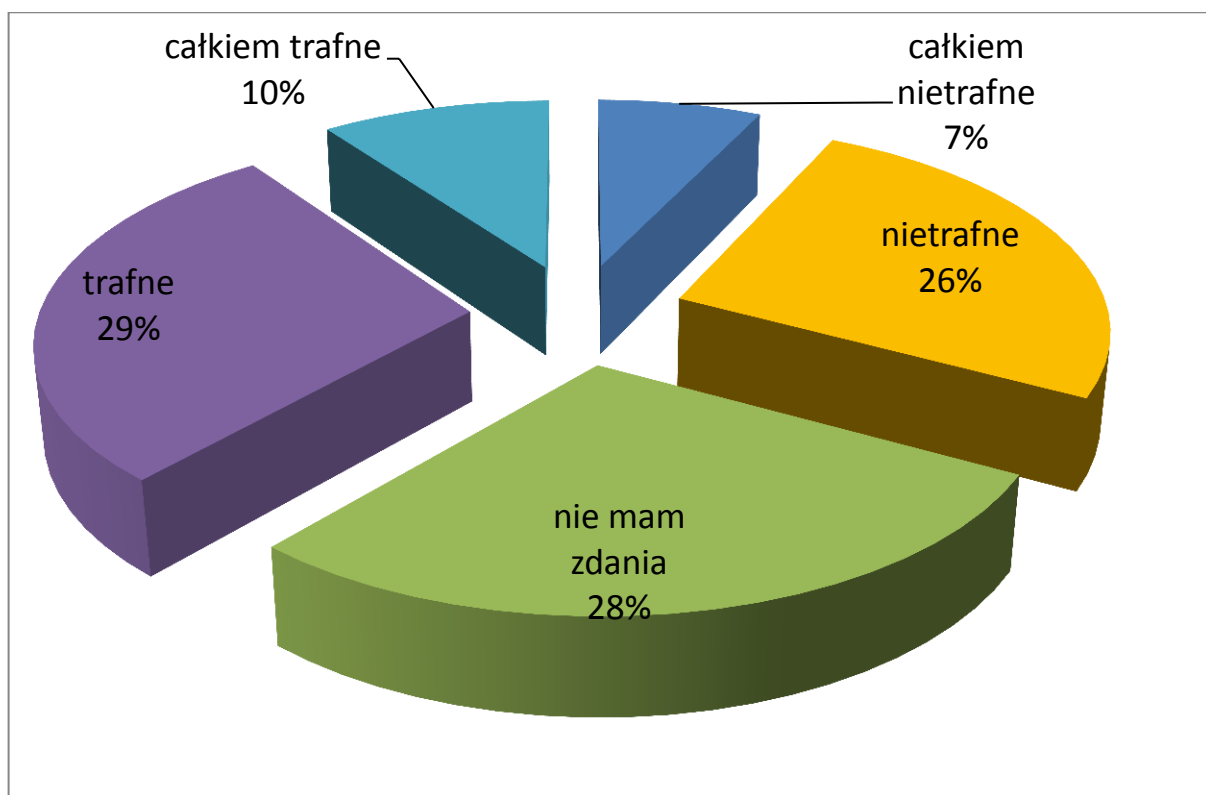
Wzajemne zaufanie do siebie przełożonych i pracowników różni się diametralnie, zdecydowanie większe zaufanie do pracowników mają przełożeni niż pracownicy w stosunku do przełożonych. Największa rozbieżność widoczna jest w przedsiębiorstwach dużych.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 45 Mam zaufanie do swoich przełożonych - odpowiedzi pracowników



Strona | 39

3.29. Relacje między kadrą zarządzającą a pracownikami są dobre – odpowiedzi pracodawców i pracowników

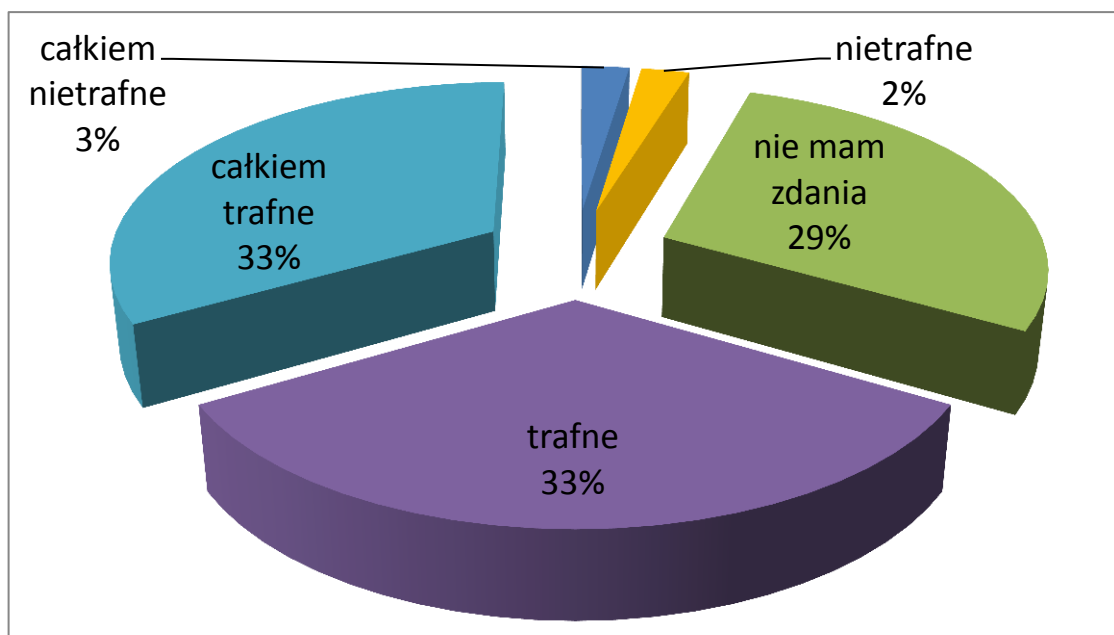
66% badanych pracodawców uważa, że relacje między kadrą zarządzającą a pracownikami są dobre. Tego zdania jest 73% kobiet i 62% mężczyzn. Tego samego zdania jest tylko 32 % badanych pracowników. Tylko 30% kobiet i 34% mężczyzn. Tylko 12 % pracowników firm dużych ocenia relacje z pracodawcami, jako dobre. W firmach średnich ta ocena jest wyższa – 38%, w firmach dużych najwyższa 46%.



Człowiek – najlepsza inwestycja

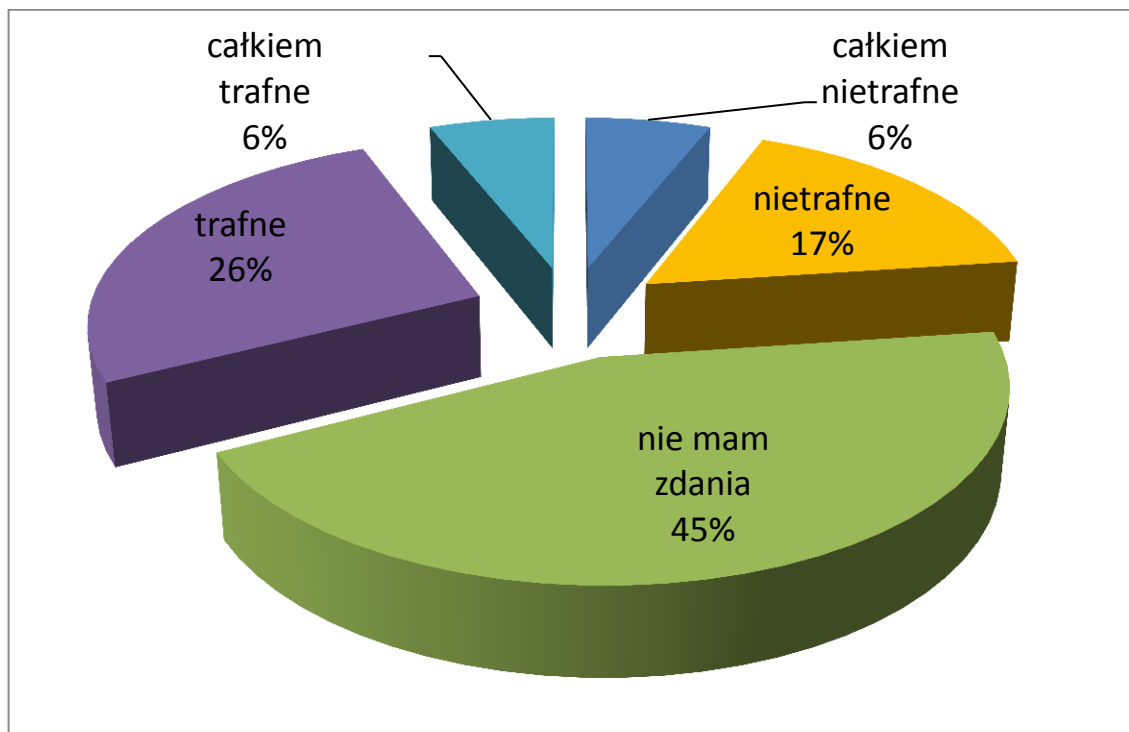
Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 46 Relacje między kadrą zarządzającą a pracownikami są dobre - odpowiedzi pracodawców



Strona | 40

Rysunek 47 Relacje pomiędzy pracownikami a pracodawcą i kadrą zarządzającą są dobre - odpowiedzi pracowników





Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

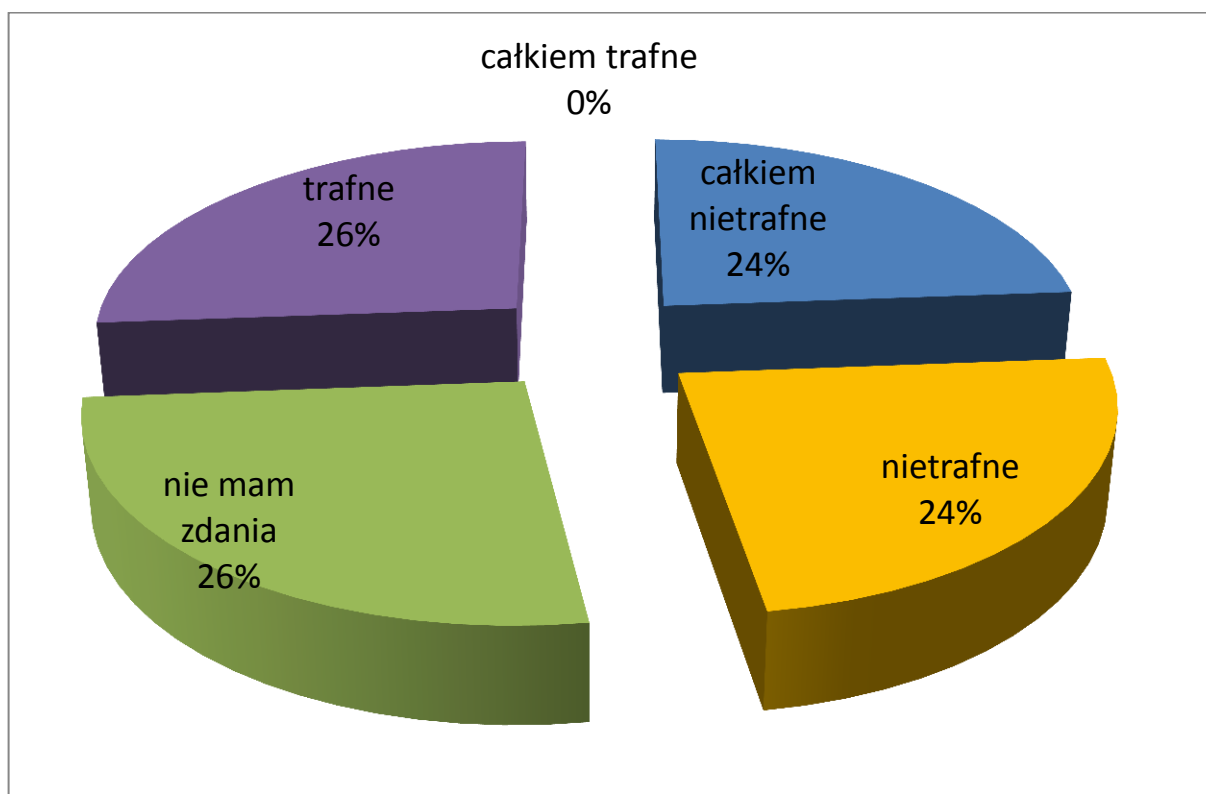
3.30. W firmie są konflikty na linii pracodawca – pracownicy – odpowiedzi pracodawców i pracowników

48% badanych pracodawców uznaje, że w ich firmach nie ma konfliktów na linii pracodawca – pracownik. Tylko 26% uważa stwierdzenie, że są konflikty między pracodawcami a pracownikami za trafne. Tego zdania jest 33% kobiet i 23% mężczyzn. 33% pracodawców z firm małych deklaruje, że są konflikty między pracodawcami a pracownikami, 30% z firm średnich i tylko 17% z firm dużych.

Strona | 41

Odpowiedzi pracowników na to pytanie są zbieżne z odpowiedziami pracodawców. 46% z nich uważa, że w ich firmach nie ma konfliktów na linii pracodawca – pracownik. Tylko 29% uważa, że konflikty między pracodawcami a pracownikami są. Tego zdania jest 24% badanych kobiet i 31% badanych mężczyzn.

Rysunek 48 W firmie są konflikty na linii pracodawca - pracownicy - odpowiedzi pracodawców

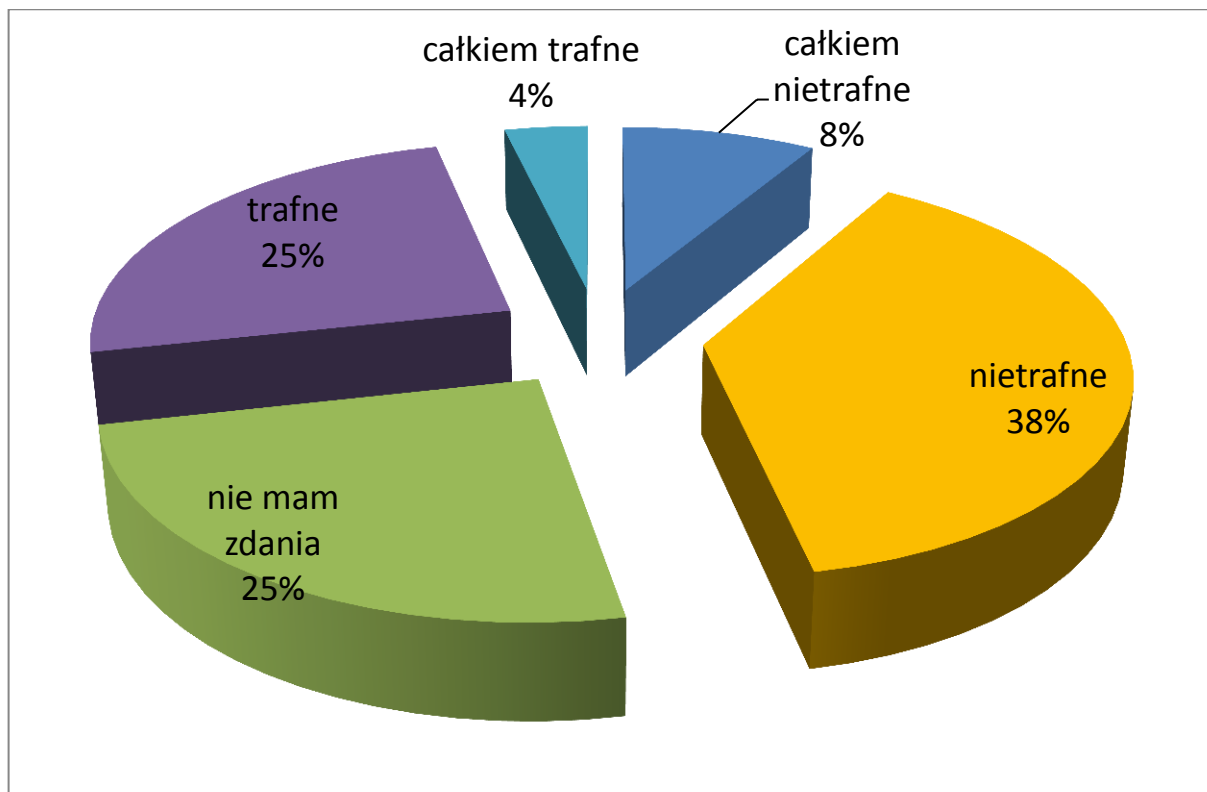




Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 49 W firmie są konflikty na linii pracodawca - pracownicy - odpowiedzi pracowników



Strona | 42

3.31. Firma dba o rozwój pracowników – odpowiedzi pracowników

32% badanych pracowników uważa, że ich firma dba o rozwój pracowników, Tego zdania jest 36% kobiet i 28% mężczyzn. 25% pracowników firm dużych uważa, że firma dba o ich rozwój, 44% średnich i tylko 18% firm małych.

Przeciwnego zdania jest 39% respondentów, podobne odpowiedzi są wśród kobiet i mężczyzn. Aż 50% pracowników firm dużych deklaruje, że firmy nie dbają o rozwój pracowników, 18% pracowników firm średnich i 64% pracowników firm małych.

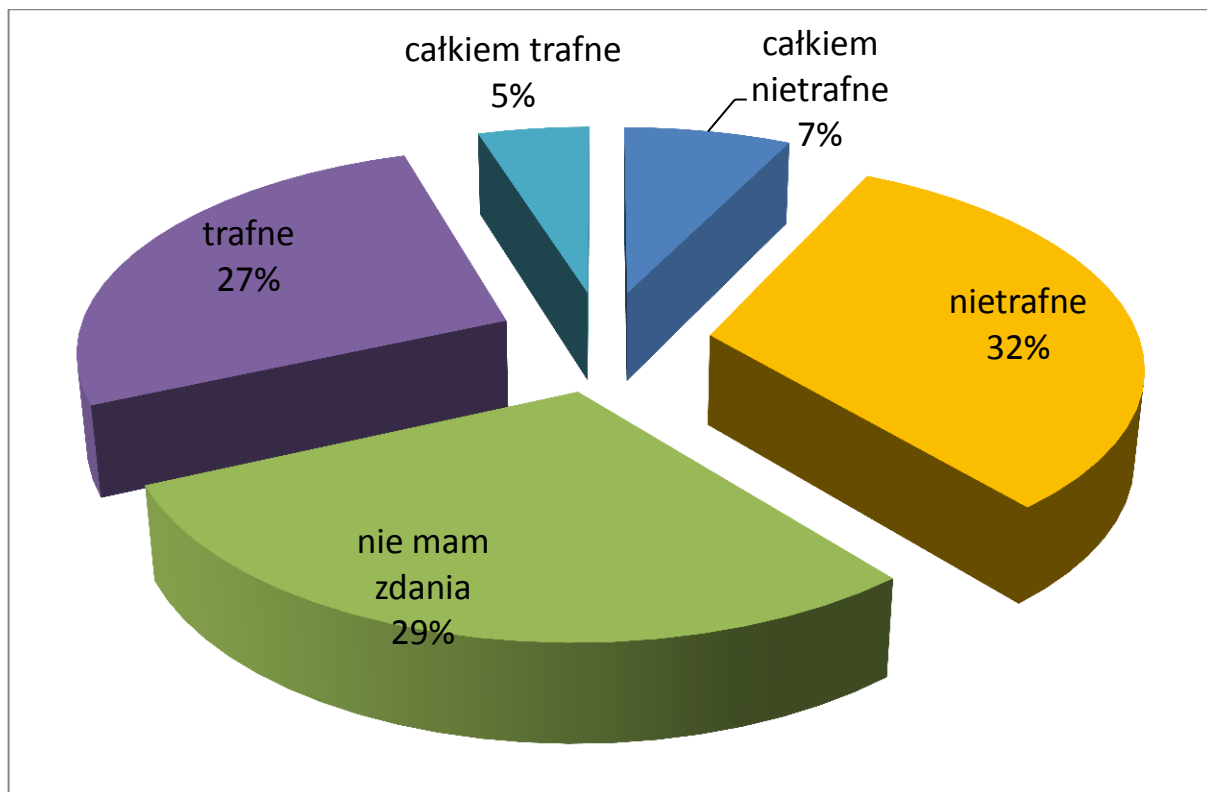
Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że w najmniej korzystnej sytuacji, jeśli chodzi o nakłady na rozwój są pracownicy firm małych, następnie dużych. Najwięcej uwagi do tego punktu przykładają w firmach średnich.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 50 Firma dba o rozwój pracowników - odpowiedzi pracowników



3.32. Cele firmy są komunikowane pracownikom – odpowiedzi pracodawców i pracowników

64% pracodawców jest zdania (69% mężczyzn i 53% kobiet), że cele są komunikowane pracownikom, tylko 5% (7% kobiet i 4% mężczyzn) z nich jest przeciwnego zdania.

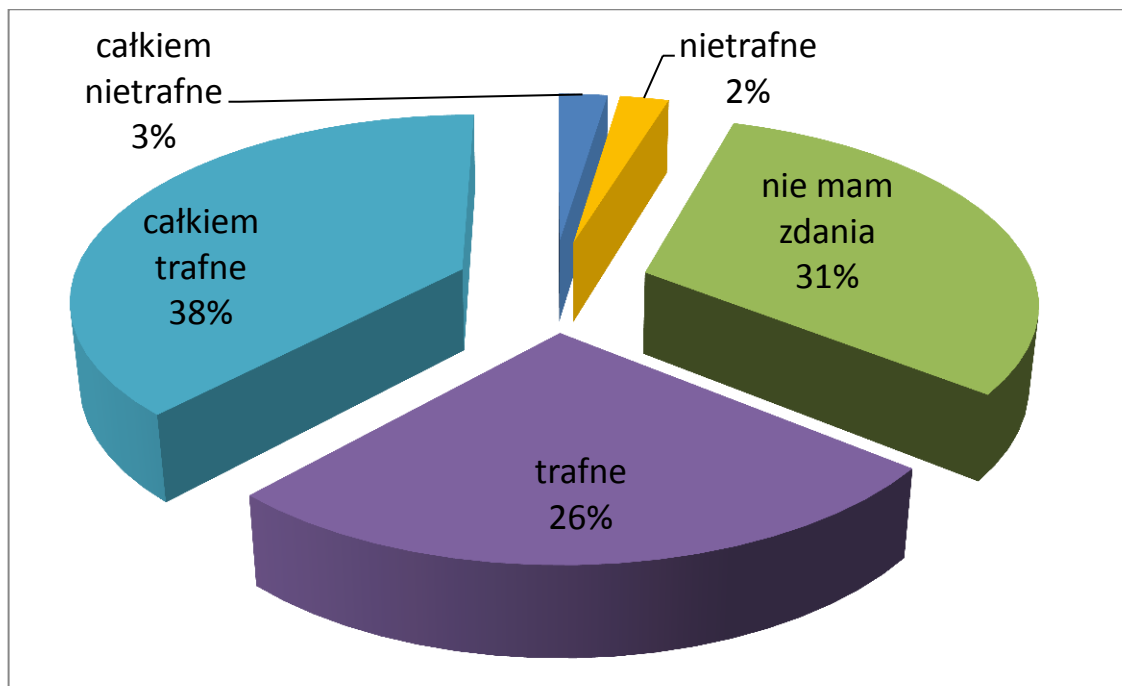
Niższe pozytywne wskazania na to pytanie są wśród badanych pracowników – 40% z nich uważa, że cele firmy są komunikowane pracownikom. Duże zróżnicowanie na to pytanie jest ze względu na płeć osób na nie odpowiadających. 49% mężczyzn uważa, że cele firmy są komunikowane pracownikom i tylko 27% kobiet. Tego zdania jest 46% pracowników firm dużych, 41% firm średnich i 27% firm małych.



Człowiek – najlepsza inwestycja

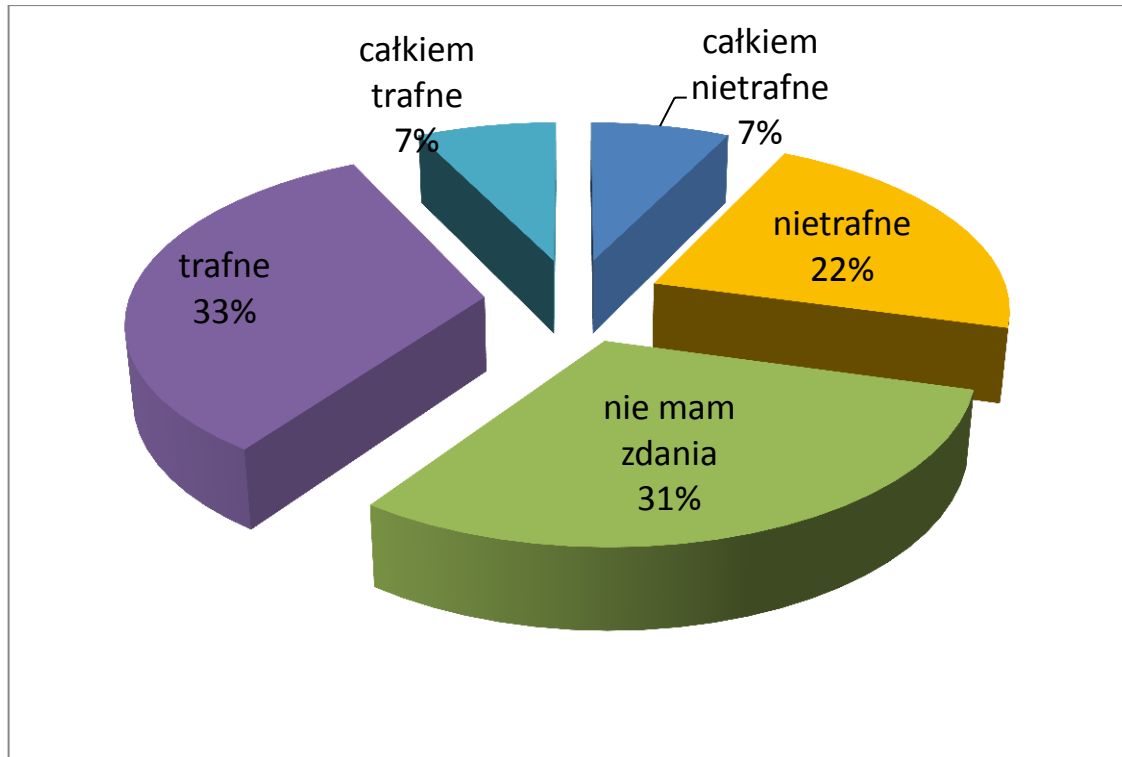
Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 51 Cele firmy są komunikowane pracownikom - odpowiedzi pracodawców



Strona | 44

Rysunek 52 Cele firmy są komunikowane pracownikom - odpowiedzi pracowników





Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. Podsumowanie

Wyniki badania wskazują na różne postrzeganie kwestii dialogu społecznego i komunikacyjnych w firmach w zależności od perspektywy i interesów osób odpowiadających na pytania. W wielu z nich jest znaczna rozbieżność między odpowiedziami pracodawców i pracowników.

Strona | 45

Oceny pracowników są z reguły bardziej krytyczne niż oceny pracodawców. Może to wskazywać na to, że pracodawcy nie dostrzegają pewnych problemów, nie mają dostępu do informacji, nie poszukują aktywnie informacji na temat reakcji pracowników na ich działania, a pracownicy często wolą przemilczeć pewne sprawy niż się narażać. Taka sytuacja może rodzić przekonanie wśród pracodawców, że ich relacje z pracownikami i stosunki w pracy są bardzo dobre, podczas gdy pracownicy nie są tego zdania.

Z badań wynika, że dialog społeczny w przedsiębiorstwach jest na niskim poziomie i aby poprawić jego jakość potrzebne są nakłady pracy ze strony pracodawców i aktywny w nim udział pracowników.



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis ilustracji

Rysunek 1 Zależy mi, żeby w organizacji istniał dialog pomiędzy pracownikami a kadrami zarządzającą – odpowiedzi pracodawców.....	7
Rysunek 2 Zależy mi na tym, żeby w organizacji istniał dialog między pracownikami a kadrami zarządzającą (odpowiedzi pracodawców z firm dużych).....	8
Rysunek 3 Zależy mi na tym, żeby w organizacji istniał dialog między pracownikami a kadrami zarządzającą (odpowiedzi pracodawców - kobiet).....	8
Rysunek 4 Rysunek 2 Zależy mi na tym, żeby w organizacji istniał dialog między pracownikami a kadrami zarządzającą (odpowiedzi pracodawców - mężczyzn)	9
Rysunek 5 Wiem, czym jest dialog na poziomie regionalnym odpowiedzi pracodawców	9
Rysunek 6 Wiem, czym jest dialog na poziomie regionalnym odpowiedzi pracowników	10
Rysunek 7 Wiem, czym jest dialog na poziomie regionalnym odpowiedzi pracodawców firm dużych	10
Rysunek 8 Wiem, czym jest dialog społeczny na poziomie regionalnym, odpowiedzi pracowników firm średnich	11
Rysunek 9 Wiem, czym jest dialog na poziomie regionalnym odpowiedzi firm małych.....	11
Rysunek 10 Wiem, czym jest dialog społeczny na poziomie lokalnym odpowiedzi pracowników	12
Rysunek 11 Znam podstawy prawne dotyczące praw pracodawcy i pracownika, odpowiedzi pracodawców	13
Rysunek 12 Znam podstawy prawne dotyczące praw pracodawcy i pracownika odpowiedzi pracowników	14
Rysunek 13 Znam podstawy prawne dotyczące praw pracodawcy i pracownika odpowiedzi pracowników firm dużych	14
Rysunek 14 Zależy mi na tym, aby pracownicy znali swoje prawa.....	15
Rysunek 15 W firmie istnieją struktury pozwalające na zawieranie układów zbiorowych pracy odpowiedzi pracodawców.....	16
Rysunek 16 W firmie istnieją struktury pozwalające na zawieranie układów zbiorowych pracy odpowiedzi pracowników	16
Rysunek 17 Pozytywnie oceniam aktywność struktur odpowiedzi pracowników	17
Rysunek 18 Pozytywnie oceniam aktywność struktur odpowiedzi pracowników (kobiet)	18
Rysunek 19 Pozytywnie oceniam aktywność struktur odpowiedzi pracowników (mężczyzn)	18
Rysunek 20 Pozytywnie oceniam aktywność struktur odpowiedzi pracodawców	19
Rysunek 21 Związek Zawodowy/ Rada Pracownicza dobrze reprezentuje interesy pracowników (odpowiedzi pracowników)	20
Rysunek 22 Związek Zawodowy jest partnerem do rozmowy odpowiedzi pracodawców	21
Rysunek 23 Znam organizacje pracodawców funkcjonujące w regionie odpowiedzi pracowników	22
Rysunek 24 Znam organizacje pracodawców funkcjonujące w regionie odpowiedzi pracodawców ...	22
Rysunek 25 Znam związki zawodowe funkcjonujące w województwie zachodniopomorskim odpowiedzi pracodawców.....	23



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 26 Znam związki zawodowe funkcjonujące w województwie zachodniopomorskim	
odpowiedzi pracowników	23
Rysunek 27 Pozytywnie oceniam aktywność organizacji pracodawców w województwie zachodniopomorskim	
odpowiedzi pracodawców	24
Rysunek 28 Pozytywnie oceniam aktywność organizacji pracodawców w województwie zachodniopomorskim	
odpowiedzi pracowników	25
Rysunek 29 Pozytywnie oceniam aktywność związków zawodowych funkcjonujących w województwie zachodniopomorskim	
odpowiedzi pracodawców	26
Rysunek 30 Znam przypadki, w których członkowie związków zawodowych odczuwali negatywne skutki przynależności do nich -	
odpowiedzi pracowników	27
Rysunek 31 Prawa formalne przyznane pracownikom są w firmie respektowane	
odpowiedzi pracowników	28
Rysunek 32 W mojej firmie zdarzały się przypadki postępowania sądowego w obronie praw pracowniczych -	
odpowiedzi pracowników	29
Rysunek 33 Uważam, że pracownicy powinni mieć wiedzę na temat prawa pracy, ekonomii, dialogu społecznego -	
odpowiedzi pracodawców	29
Rysunek 34 W mojej firmie pracodawca dba o to, by pracownicy mieli wiedzę na temat prawa pracy, ekonomii, dialogu społecznego -	
odpowiedzi pracowników	30
Rysunek 35 Przepływ informacji w firmie jest moim zdaniem sprawny -	
odpowiedzi pracodawców	31
Rysunek 36 Przepływ informacji w firmie jest moim zdaniem sprawny -	
odpowiedzi pracowników	31
Rysunek 37 Uważam, że informacje, które kadra kierownicza przekazuje pracownikom są wyczerpujące -	
odpowiedzi pracodawców	32
Rysunek 38 Uważam, że informacje, które otrzymuję od moich przełożonych i współpracowników są przekazywane w sposób właściwy -	
odpowiedzi pracowników	33
Rysunek 39 Kadra kierownicza we właściwy sposób (forma, kanał przekazu) przekazuje informacje pracownikom -	
odpowiedzi pracodawców	34
Rysunek 40 W mojej firmie funkcjonują standardy prowadzenia spotkań z pracownikami -	
odpowiedzi pracodawców	35
Rysunek 41 W mojej firmie funkcjonują standardy prowadzenia spotkań z pracownikami -	
odpowiedzi pracowników	35
Rysunek 42 Uważam, że spotkania w firmie są prowadzone konstruktywnie -	
odpowiedzi pracodawców	36
Rysunek 43 Zdarza się, że informacje docierają do mnie nieoficjalnie, w wersji przekształconej lub zafałszowanej -	
odpowiedzi pracowników	37
Rysunek 44 Mam zaufanie do swoich pracowników -	
odpowiedzi pracodawców	38
Rysunek 45 Mam zaufanie do swoich przełożonych -	
odpowiedzi pracowników	39
Rysunek 46 Relacje między kadrą zarządzającą a pracownikami są dobre -	
odpowiedzi pracodawców	40
Rysunek 47 Relacje pomiędzy pracownikami a pracodawcą i kadrą zarządzającą są dobre -	
odpowiedzi pracowników	40



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rysunek 48 W firmie są konflikty na linii pracodawca - pracownicy - odpowiedzi pracodawców	41
Rysunek 49 W firmie są konflikty na linii pracodawca - pracownicy - odpowiedzi pracowników	42
Rysunek 50 Firma dba o rozwój pracowników - odpowiedzi pracowników	43
Rysunek 51 Cele firmy są komunikowane pracownikom - odpowiedzi pracodawców	44
Rysunek 52 Cele firmy są komunikowane pracownikom - odpowiedzi pracowników	44



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załączniki

Załącznik nr 1 Ankieta badania dialogu wśród pracodawców

Ankieta

INSTRUKCJA: Proszę o uważne przeczytanie tej instrukcji, zanim zacznie Pani/Pan pisać. Ankieta składa się z 20 stwierdzeń i dotyczy dialogu w relacji Pracodawca – Pracownik. Przy każdym zdaniu proszę zaznaczyć odpowiedź, która najtrafniej wyraża Pani/Pana opinię.

Strona | 49

Proszę zakreślić:

- 1, gdy Pani/Pan zdecydowanie nie zgadza się lub gdy to stwierdzenie jest całkowicie nietrafne;
- 2, gdy Pani/Pan nie zgadza się lub gdy to stwierdzenie jest raczej nietrafne;
- 3, gdy Pani/Pan nie ma zdania i nie może się zdecydować;
- 4, gdy Pani/Pan zgadza się lub gdy to stwierdzenie jest raczej trafne;
- 5, gdy Pani/Pan zdecydowanie zgadza się lub gdy to stwierdzenie jest całkowicie trafne.

Proszę zakreślić tylko jedną odpowiedź przy każdym stwierdzeniu.

Pod pytaniami zamkniętymi znajduje się kilka pytań otwartych, które dotyczą pytań ze znakiem *, w których prosimy o pisemną odpowiedź.

1	Zależy mi na tym, żeby w organizacji istniał dialog pomiędzy pracownikami a kadrą zarządzającą*	1 2 3 4 5
2	Wiem, czym jest dialog społeczny na poziomie regionalnym	1 2 3 4 5
3	Znam podstawy prawne dotyczące praw pracodawcy i pracownika	1 2 3 4 5
4	Zależy mi na tym, aby pracownicy znali swoje prawa	1 2 3 4 5
5	W firmie istnieją struktury pozwalające na zawieranie układów zbiorowych pracy na poszczególnych szczeblach (związki zawodowe, rady pracownicze)	TAK/NIE
6	Pozytywnie oceniam ich aktywność (jeśli dotyczy)	1 2 3 4 5
7	Związek zawodowy/rada pracownicza jest w firmie partnerem do rozmowy (jeśli dotyczy)	1 2 3 4 5
8	Znam organizacje pracodawców funkcjonujące w województwie Zachodniopomorskim*	1 2 3 4 5
9	Znam związki zawodowe funkcjonujące w województwie Zachodniopomorskim*	1 2 3 4 5
10	Pozytywnie oceniam aktywność organizacji pracodawców funkcjonujących w województwie Zachodniopomorskim	1 2 3 4 5
10	Pozytywnie oceniam aktywność związków zawodowych funkcjonujących w województwie Zachodniopomorskim	1 2 3 4 5
11	Uważam, że pracownicy powinni mieć wiedzę na temat prawa pracy, ekonomii, dialogu społecznego	1 2 3 4 5
12	Przepływ informacji w firmie jest moim zdaniem sprawny	1 2 3 4 5
13	Uważam, że informacje, które kadra kierownicza przekazuje pracownikom są wyczerpujące	1 2 3 4 5
14	Kadra kierownicza we właściwy sposób (forma, kanał przekazu) przekazuje informacje pracownikom	1 2 3 4 5



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

15	W mojej firmie funkcjonują standardy prowadzenia spotkań z pracownikami	1 2 3 4 5
16	Uważam, że spotkania prowadzone w firmie są konstruktywne	1 2 3 4 5
17	Mam zaufanie do swoich pracowników	1 2 3 4 5
18	Relacje pomiędzy kadrą zarządzającą a pracownikami są dobre	1 2 3 4 5
19	W firmie występują konflikty na linii pracodawca – pracownicy*	1 2 3 4 5
20	Cele firmy są komunikowane pracownikom	1 2 3 4 5

Strona | 50

1* W organizacji podejmowane są następujące działania i inicjatywy na rzecz rozwoju dialogu w relacji pracownik – pracodawca (proszę wymienić działania i narzędzia):

8* Proszę wymienić organizacje pracodawców funkcjonujące w województwie zachodniopomorskim:

9* Proszę wymienić związki zawodowe funkcjonujące w województwie zachodniopomorskim

19* Jakiego rodzaju konflikty na linii pracodawca – pracownicy zauważa Pani/Pan w swojej pracy

Proszę napisać, jakie bariery w dialogu w relacji pracodawca – pracownik dostrzega Pani/Pan w swojej organizacji (**jeśli dotyczy**):



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik nr 2 Ankieta badania dialogu wśród pracowników

Ankieta

INSTRUKCJA: Proszę o uważne przeczytanie tej instrukcji, zanim zacznie Pani/Pan pisać. Ankieta składa się z 22 stwierdzeń i dotyczy dialogu w relacji Pracodawca – Pracownik w Pani/Pana miejscu pracy. Przy każdym zdaniu proszę zaznaczyć odpowiedź, która najtrafniej wyraża Pani/Pana opinię.

Strona | 51

Proszę zakreślić:

- 1, gdy Pani/Pan zdecydowanie nie zgadza się lub gdy to stwierdzenie jest całkowicie nie trafne;
- 2, gdy Pani/Pan nie zgadza się lub gdy to stwierdzenie jest raczej nie trafne;
- 3, gdy Pani/Pan nie ma zdania i nie może się zdecydować;
- 4, gdy Pani/Pan zgadza się lub gdy to stwierdzenie jest raczej trafne;
- 5, gdy Pani/Pan zdecydowanie zgadza się lub gdy to stwierdzenie jest całkowicie trafne.

Proszę zakreślić tylko jedną odpowiedź przy każdym stwierdzeniu.

W jednym z pytań prosimy o odpowiedź TAK/NIE.

Pod pytaniami zamkniętymi znajduje się kilka pytań otwartych, które dotyczą pytań ze znakiem *, w których prosimy o pisemną odpowiedź.

1	Wiem, czym jest dialog społeczny na poziomie lokalnym - firmowym (w Pani/Pana organizacji)	1 2 3 4 5
2	Wiem, czym jest dialog społeczny na poziomie regionalnym	1 2 3 4 5
3	Znam podstawy prawne dotyczące praw pracowniczych	1 2 3 4 5
4	W mojej firmie istnieją struktury pozwalające na zawieranie układów zbiorowych pracy na poszczególnych szczeblach (związki zawodowe, rady pracownicze)	TAK/NIE
5	Pozytywnie oceniam ich aktywność (jeśli dotyczy)	1 2 3 4 5
6	Związek zawodowy/rada pracownicza dobrze reprezentuje interesy pracowników (jeśli dotyczy)	1 2 3 4 5
7	Znam organizacje pracodawców funkcjonujące w województwie Zachodniopomorskim*	1 2 3 4 5
8	Znam związki zawodowe funkcjonujące w województwie Zachodniopomorskim*	1 2 3 4 5
9	Pozytywnie oceniam aktywność organizacji pracodawców funkcjonujące w województwie Zachodniopomorskim	1 2 3 4 5
10	Prawa formalnie przyznane pracownikom są w firmie respektowane	1 2 3 4 5
11	Znam przypadki, w których członkowie związków zawodowych odczuwali negatywne skutki tej przynależności	1 2 3 4 5
12	W mojej firmie zdarzały się przypadki postępowania sądowego w obronie praw pracowniczych	1 2 3 4 5
13	W mojej firmie pracodawca dba o to, by pracownicy mieli wiedzę na temat prawa pracy, ekonomii, dialogu społecznego	1 2 3 4 5
14	Przepływ informacji w firmie jest moim zdaniem sprawny	1 2 3 4 5



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

15	Informacje, które otrzymuję od moich przełożonych i współpracowników są przekazywane w sposób właściwy	1 2 3 4 5
16	Zdarza się, że informacje docierają do mnie nieoficjalnie, w wersji przekształconej, lub zafałszowanej	1 2 3 4 5
17	W mojej firmie funkcjonują standardy prowadzenia spotkań z pracownikami	1 2 3 4 5
18	Spotkania, które odbywają się w firmie są konstruktywne	1 2 3 4 5
19	Mam zaufanie do swoich przełożonych	1 2 3 4 5
20	Relacje pomiędzy pracownikami a pracodawcą i kadrą zarządzającą są dobre	1 2 3 4 5
21	W firmie występują konflikty na linii pracodawca – pracownicy*	1 2 3 4 5
22	Firma dba o rozwój pracowników	1 2 3 4 5
23	Cele firmy są komunikowane pracownikom	1 2 3 4 5

Strona | 52

7* Proszę wymienić organizacje pracodawców funkcjonujące w województwie zachodniopomorskim:

8* Proszę wymienić związki zawodowe funkcjonujące w województwie zachodniopomorskim

20* Jakiego rodzaju konflikty na linii pracodawca – pracownicy zauważa Pani/Pan w swojej pracy

Proszę napisać, jakie bariery w dialogu w relacji pracodawca – pracownik dostrzega Pani/Pan w swojej organizacji (**jeśli dotyczy**):



Człowiek – najlepsza inwestycja

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik nr 3 Wywiad standaryzowany

1. Czym jest dialog społeczny w rozumieniu ZR, OP i pracowników?
2. Czy organizacje/firmy, które Państwo reprezentują próbują nawiązywać dialog w relacji pracownik – związki zawodowe – organizacje pracodawców?
3. Jeśli tak, jakie są jego przejawy?
4. Jakie problemy w obszarze dialogu zauważacie Państwo w swoim otoczeniu? (rozpisać)
5. Jakie są Państwa zdaniem ich przyczyny (rozpisać)
6. Co powinno się zmienić?
7. Jak pracownicy oceniają aktywność związków zawodowych?
8. Jak pracownicy oceniają aktywność organizacji pracodawców
9. Jak organizacje pracodawców oceniają aktywność związków zawodowych
10. Jak związki zawodowe oceniają aktywność organizacji pracodawców
11. Co powinno się zmienić?

Strona | 53