

PRACA I SPRAWIEDLIWOŚĆ SPOŁECZNA

# KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W OGÓLNOPOLSKIM POROZUMIENIU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Sytuacja, opinie oraz potrzeby  
członkiń i członków OPZZ

**dr hab. Julia Kubisa prof. UW**  
**dr Justyna Zielińska**  
**Warszawa, 2022 r.**



Kobiety i mężczyźni napotykają podobne problemy w miejscu pracy – niskie zarobki, zbyt szybkie tempo pracy i stres oraz trudności z awansem. Kobiety oceniają gorzej swoją sytuację niż mężczyźni – trudniej im się utrzymać z otrzymywanego wynagrodzenia, gorzej oceniają równość płci w miejscu pracy, która według mężczyzn nie jest postrzegana jako problem.



Kluczowym problemem dla badanych jest dyskryminacja i gorsze traktowanie ze względu na przynależność do związku zawodowego.



Pandemia okazała się gorszym doświadczeniem dla kobiet niż dla mężczyzn, pogarszając ich życie zawodowe i sytuację rodzinną oraz zdrowie psychiczne i fizyczne. Mężczyźni częściej zwracali uwagę na negatywny wpływ pandemii na sytuację finansową rodziny.

PRACA I SPRAWIEDLIWOŚĆ SPOŁECZNA

# KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W OGÓLNOPOLSKIM POROZUMIENIU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Sytuacja, opinie oraz potrzeby  
członkiń i członków OPZZ



# SPIS TREŚCI

<b>KLUCZOWE USTALENIA</b>	3
Środowisko pracy i doświadczenia naruszeń	3
Doświadczenia związane z pandemią	3
Kobiety i mężczyźni na rynku pracy	3
Opinie i oczekiwania wobec związków zawodowych	3
<b>CZ.I WSTĘP</b>	5
1. Wprowadzenie	5
2. Wprowadzenie do badania	6
3. Charakterystyka badanych	6
Tabela 1. Płeć	6
Tabela 2. Wiek	7
Tabela 3. Miejsce zamieszkania	7
Tabela 4. Branża	8
Tabela 5. Wielkość zakładu pracy	8
Tabela 6. Ocena sytuacji materialnej	9
<b>CZ.II OMÓWIENIE WYNIKÓW</b>	10
4. Środowisko pracy	10
4.1 Ocena miejsca pracy	10
4.2 Wynagrodzenia w opinii badanych	11
4.3 Równość w miejscu pracy, rodzicielstwo	14
4.4 Dyskryminacja, molestowanie, molestowanie seksualne, mobbing	15
4.5 Wnioski	18
5. Pandemia koronawirusa	20
5.1 Wpływ pandemii na życie zawodowe członkiń i członków OPZZ	20
5.2 Wpływ pandemii na życie osobiste członkiń i członków OPZZ	21
5.3 Wpływ pandemii na działalność związków zawodowych	22
5.4 Wnioski	24
6. Kobiety i mężczyźni w społeczeństwie	25
6.1 Ocena sytuacji własnej na rynku pracy	25
6.2 Ocena programu „Rodzina 500 plus”	26
6.3 Wnioski	26
7. Kobiety i mężczyźni w OPZZ	27
7.1 Ocena związków zawodowych	27
7.2 Oczekiwania wobec związków zawodowych	28
7.3 Wnioski	30
<b>CZ.III REKOMENDACJE</b>	31
Płeć i miejsce pracy	31
Wpływ pandemii	31
Rozwiązania wewnętrzne na poziomie centrali OPZZ i branż	31
Bibliografia	33

# KLUCZOWE USTALENIA

## Środowisko pracy i doświadczenia naruszeń

- Problemy w miejscu pracy są zasadniczo wspólne – niskie zarobki, zbyt szybkie tempo pracy i stres oraz trudności z awansem.
- Kobiety oceniają gorzej swoją sytuację niż mężczyźni – trudniej im się utrzymać z otrzymywanego wynagrodzenia, zauważalnie gorzej oceniają równość płci w miejscu pracy, która według mężczyzn nie jest postrzegana jako problem.
- Kobiety są bardziej zdecydowane w ocenach na temat tego, czy praca pozwala, bądź nie pozwala na zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym, co wynikać może z ich codziennych doświadczeń, szczególnie w zakresie łączenia pracy z życiem rodzinnym.
- Mężczyźni są czasem zniechęceni do brania urlopu rodzicielskiego bądź wychowawczego.
- Zdaniem większości badanych niewiele jest trudności w realizacji uprawnień wynikających z rodzicielstwa. Zdarzają się problemy z uzyskaniem zwolnienia na chore dziecko oraz z powodu zamknięcia placówki opieki.
- Kluczowe problemy z dyskryminacją wśród współpracowników i przełożonych: nieprzyjemne komentarze dotyczące wieku i wyglądu, lepsze traktowanie mężczyzn.
- Dyskryminacja i gorsze traktowanie ze względu na przynależność do związku zawodowego – jeden z najpoważniejszych problemów.
- Najczęściej wskazywane typy molestowania seksualnego: komentarze, żarty z podtekstem seksualnym, komentowanie cielesności i wyglądu. Kilka wskazań dotyczących wymuszeń kontaktów seksualnych.
- Najczęściej wskazywane typy zachowań mobbingujących i przemocowych: wyraźnie gorsze traktowanie niż innych pracowników, groźby zwolnień, zlecanie cięższych zadań, krzyk i wyzwiska.

## Doświadczenia związane z pandemią

- Wpływ pandemii na życie członkiń i członków OPZZ oceniany jako negatywny.
- Pandemia okazała się gorszym doświadczeniem dla kobiet niż dla mężczyzn, pogarszając ich życie zawodowe i sytuację rodzinną oraz zdrowie psychiczne i fizyczne.
- Mężczyźni częściej zwracali uwagę na negatywny wpływ pandemii na sytuację finansową rodziny.

- Pandemia pogorszyła różnorodne aspekty jakości miejsc pracy – od sposobu wykonywania pracy, przez poczucie bezpieczeństwa pracy, do szans na rozwój zawodowy.
- Pandemia ograniczyła działalność związków – ale nie pogorszyła kontaktów z przewodniczącymi, co oznacza, że ich aktywność była zapewne większa i jest to dostrzegane przez badanych.
- Badane i badani zauważają, że związki starały się dbać o ich interesy w czasie pandemii.

## Kobiety i mężczyźni na rynku pracy

- Kobiety oceniają swoją pozycję na rynku pracy gorzej niż mężczyźni: częściej obawiają się utraty pracy i rzadziej uważają, że łatwo mogłyby znaleźć pracę.
- Kobiety częściej planują podjęcie pracy zarobkowej na emeryturze – co może mieć związek z niskimi emeryturami.
- Ocena świadczenia „Rodzina 500+” różni badanych nie ze względu na płeć, tylko ze względu na doświadczenie pobierania tego świadczenia – pozytywnie oceniają je osoby pobierające, negatywnie – osoby niepobierające.
- Dla związków zawodowych może to oznaczać konieczność częstszych dyskusji na temat różnych rozwiązań z zakresu polityki rodzinnej.

## Opinie i oczekiwania wobec związków zawodowych

- Ogólnie bardzo dobra i dobra ocena działalności związków zawodowych.
- Najważniejsze wyzwania dla związków zawodowych to: walka o wzrost płac, powiększanie bazy członkowskiej, poprawa warunków pracy.
- Kwestie kobiece są stosunkowo wysoko na liście wskazanych działań.
- Badane i badani przychylnie patrzą na angażowanie się związków zawodowych w szersze sprawy społeczne.
- Najwięcej wskazań na temat powyższych priorytetów znalazło się w oświacie i nauce, przemyśle i częściowo w usługach publicznych. Warto zauważyć, że pierwsza i trzecia to sfeminizowane branże.
- Badane i badani chcieliby się szkolić zarówno z uprawnień z zakresu Kodeksu pracy, jak i uzyskiwać specjalistyczną pomoc w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi – to druga co do popularności

odpowiedź, co oznacza, że problem zdecydowanie nie jest marginalny.

- Badane kobiety szeroko rozumieją możliwości angażowania się w sprawy kobiet przez OPZZ, w tym Komisję Kobiet. Stawiają na **rozwiązania miękkie**: zalecają aktywności na rzecz przeciwdziałania przemocy w rodzinie i dyskryminacji kobiet. Ważnym elementem jest wspieranie kobiet w staraniach o przywództwo związkowe. Z kolei rozwiązania sztywne, jak system kwotowy, cieszą się nieco mniejszym poparciem.

# CZ.I WSTĘP

## 1. Wprowadzenie

Tematyka równości płci jest jednym z ważniejszych współcześnie wątków w działalności związków zawodowych. Aktywność zawodowa kobiet, różnice płac związane z płcią, obowiązki opiekuńcze i łączenie pracy z życiem prywatnym, w tym rodzinnym, konieczność przyjrzenia się nowym możliwościom rekrutacji i organizacji nowych członków i członkiń, którzy mają nowe oczekiwania, także związane z równością płci – to tematy stale przewijające się w działalności związkowej. Podejście *gender mainstreaming*, rozumiane jako umiejętność i praktyczne włączanie tematyki równości płci w większość podejmowanych działań, może być stosowane także w działalności związkowej. Wrażliwość na wpływ płci na doświadczenia osób pracujących jest kluczowa dla zrozumienia współczesnej złożoności problemów na rynku pracy. Stałe postulaty związkowe, takie jak poprawa warunków pracy i wzrost wynagrodzeń, również „mają płęć”. Zjawiska segregacji zawodowej ze względu na płęć – poziomej (horyzontalnej) czyli innego rozmieszczenia kobiet i mężczyzn w poszczególnych branżach oraz pionowej (wertikalnej) czyli „stłoczenia” kobiet na niższych stanowiskach i przewadze mężczyzn na stanowiskach kierowniczych, są utrzymującą się cechą rynków pracy – i mogą stanowić ważny punkt odniesienia w działalności związkowej, ponieważ interesy i oczekiwania osób w różnych branżach i na różnych stanowiskach będą wiązać się z płcią. Zarobki również „mają płęć” – znane jest zjawisko *gender pay gap*, czyli luki płacowej ze względu na płęć, której zbadanie ujawnia, że kobiety zarabiają mniej na podobnych stanowiskach lub wykonując pracę podobnej wartości. Kobiety i mężczyźni mogą mieć też różne szanse w możliwościach rozwoju zawodowego, uzyskiwaniu awansów. Przynajmniej częściowo odpowiada za to kwestia łączenia pracy z życiem prywatnym, a dokładniej rodzinnym – kobietom znacznie częściej przypisuje się odpowiedzialność za obowiązki rodzicielskie i opiekuńcze, przez co pracują na tzw. „dwóch etatach”, a w pracy postrzegane są jako mniej zaangażowane – mimo częstokroć podejmowanych przez nie wysiłków. Natomiast w przypadku mężczyzn chętniej postrzega się ich jako osoby skoncentrowane wyłącznie na pracy, przez co umyka im zaangażowanie rodzicielskie, chęć spędzania czasu z rodziną.

Dla związków zawodowych ważne jest również to, co dzieje się w miejscu pracy – standardy współpracy, to jak pracownicy i pracownice zwracają się do siebie, jak układają się ich kontakty z przełożonymi. To przestrzeń, w której dochodzić może do dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu. Doświadczenie tego rodzaju naruszeń może mieć wielowymiarowy, długotrwały i przede wszystkim negatywny wpływ na osoby pracujące – nie tylko te, które stały się bezpośrednio pokrzywdzone, ale także te będące świadkami.

Spójnie toksyczne, wrogie środowisko pracy to również ważne wyzwanie dla związków zawodowych jak znaczące pogarszanie fizycznych warunków pracy.

Wreszcie, związki zawodowe to również organizacje, w których ludzie pracują, w których są wewnętrzne hierarchie, a zatem możliwości rozwoju i bariery, które także mogą mieć wymiar płciowy. Warto, by organizacje związkowe przyglądały się swoim działaniom także „od wewnątrz” i wprowadzały rozwiązania i standardy wspierające równość płci oraz przeciwdziałające dyskryminacji.

Działania Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (EKZZ) mogą być tu przykładem – w tym domaganie się większego udziału kobiet na stanowiskach decyzyjnych, które w opinii EKZZ zwiększa demokratyzację miejsc pracy, a także prace nad wyrównaniem płac za pracę na takich samych stanowiskach i pracę tej samej wartości.

Pandemia COVID-19 była poważnym wyzwaniem dla związków zawodowych – tematy takie jak możliwość wzrostu bezrobocia, zagrożenia sanitarne w miejscu pracy, pogorszenie warunków pracy wprowadzane w regulacjach prawnych przy okazji walki z pandemią – to kwestie, które mobilizowały organizacje związkowe. Trzeba podkreślić, że wpływ pandemii na świat pracy miał również wymiar płci. Jak wskazuje Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO), zagrożenie ubóstwem wśród kobiet i dziewcząt wzrosło znacząco w wyniku pandemii, sektory sfeminizowane były znacząco bardziej narażone na różnego rodzaju ryzyka – czy to utraty pracy (turystyka, handel), czy narażenia zdrowia i życia w sektorze ochrony zdrowia, czy znaczącej intensyfikacji pracy narzuconej przez pracodawców bez większego wsparcia – jak w sektorze edukacji. Nie bez przyczyny okres ten nazywano „shcession” (Andrews 2020) ponieważ kobiety ponosiły znaczący ciężar tego rodzaju zmian. Zwiększenie obowiązków opiekuńczych w wyniku zamknięcia placówek opieki, narzucone łączenie pracy zdalnej ze zdalną edukacją dzieci – czyli nakładanie się na siebie etatów zawodowych i prywatnych, oraz wielkie obciążenie pracą i stresem w sektorach sfeminizowanych, takich jak edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, a także utraty pracy w równie sfeminizowanym sektorze usług, to warunki, z jakimi mierzyły się kobiety od 2020 roku. Zamknięcie w domach spowodowane przejściem na pracę zdalną lub zawieszeniem działalności zakładów pracy znacząco zwiększyło zagrożenie przemocą domową, także przemocą ze względu na płęć – a uzyskanie pomocy stało się utrudnione. Jednocześnie, zagrożenie pogorszeniem warunków pracy, powrotem do polityki „zaciskania pasa” i możliwości wprowadzenia zapisów

niekorzystnych dla pracujących są wspólnym problemem kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Dlatego też zbadanie doświadczeń i opinii kobiet i mężczyzn zrzeszonych w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych daje możliwość inspiracji do wypracowania nowych kierunków w działalności związkowej, wprowadzenia tematyki równościowej do programu, a w dłuższej perspektywie – utrwalenie tego sposobu komunikacji z członkiniami i członkami związków zawodowych.

## 2. Wprowadzenie do badania

Na przełomie 2021 i 2022 roku przeprowadzono badanie wśród członkiń i członków Ogólnokrajowego Porozumienia Związków Zawodowych – OPZZ. Celem badania było poznanie sytuacji i problemów, jakich doświadczają na co dzień pracownicy i pracownice w swoich miejscach pracy, a także opinii i oczekiwań dotyczących OPZZ. Szczególnie ważnym aspektem zrealizowanego badania było przyjrzenie się, na ile OPZZ jest związkiem zawodowym przyjaznym kobietom i jak może lepiej odpowiadać na ich potrzeby. W szczególności istotne było by w badaniu udział wzięły zarówno kobiety jak i mężczyźni, tak aby nie zawężać tematyki równości i oczekiwań z nią związanych do jednej płci.

Niniejszy projekt jest nową edycją badania zainicjowanego przez Komisję Kobiet OPZZ w 2011 roku i powtórzonego w 2020 roku. W obecnej, rozszerzonej edycji badania uwzględniamy nowe kwestie, zwłaszcza doświadczenia związane z pandemią COVID-19 i spowodowanych przez nią problemów oraz wyzwania.

Badanie miało charakter ilościowy, co oznacza, że było ono realizowane za pomocą ankiety online (Webankiety), wypełnianej drogą elektroniczną. Realizacja badania miała miejsce w dniach 8.12.2021-24.01.2022. W analizie wykorzystano wszystkie w całości wypełnione ankiety – łącznie 522 sztuk.

Ankieta składa się z czterech bloków tematycznych, w sumie zawiera 29 pytań (oraz tzw. pytania metryczkowe). Pierwszy blok pytań zatytułowany „Środowisko pracy”

dotyczy takich kwestii jak ocena własnego miejsca pracy, wskazanie obszarów problematycznych związanych z organizacją pracy, a także doświadczenia dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego i przemocy. Respondentki i respondenci byli także pytani o ich doświadczenia z zakresu przestrzegania przez pracodawcę i przełożonych uprawnień rodzicielskich pracowników.

Drugi blok pytań zatytułowany „Pandemia koronawirusa” dotyczy doświadczeń i wpływu pandemii na różne sfery życia badanych. Szczególnie interesowało nas czy i jak pandemia zmieniła życie zawodowe pracownic i pracowników i w jakich aspektach, na przykład, w kwestiach związanych z możliwością utrzymania miejsca pracy, czasem pracy, sposobem wykonywania pracy, bezpieczeństwem czy relacjami z przełożonymi i współpracownikami. Ważne było także poznanie obaw pracowników i pracownic dotyczących przyszłości ich zakładów pracy i zmian w obrębie jakości pracy, a także ocenę wpływu pandemii na sytuację finansową ich gospodarstw domowych, życie osobiste i rodzinne, zdrowie i kondycję fizyczną i psychiczną oraz na działalność związku zawodowego, do którego należą.

Trzeci blok pytań „Kobiety i mężczyźni w społeczeństwie” obejmuje opinie badanych odnośnie ich sytuacji i pozycji na rynku pracy oraz oceny rządowych programów związanych ze wsparciem dla rodzin i wsparciem socjalnym.

Ostatni blok pytań „Kobiety i mężczyźni w OPZZ” poświęcony jest ocenie działalności OPZZ i organizacji członkowskich, wskazaniu potrzeb oraz oczekiwań co do zmian w dotychczasowym działaniu OPZZ.

## 3. Charakterystyka badanych

Na początku scharakteryzujemy próbę, czyli opiszemy osoby, które partycypowały w badaniu pod kątem ich cech społeczno-demograficznych.

Większość osób, która wzięła udział w badaniu stanowiły kobiety – ponad 60% próby. Mężczyźni stanowili ponad 37%. W próbie znalazły się też dwie osoby, które określiły swoją płeć jako inna, a osiem osób odmówiło odpowiedzi na pytanie o swoją płeć.

Tabela 1.

### Płeć

Płeć	Liczebność	Procent
Kobieta	318	60,9
Mężczyzna	194	37,2
Inna	2	0,4
Odmowa odpowiedzi	8	1,5
Ogółem	522	100,0

Respondentki i respondenci są na ogół w wieku średnim (46-59 lat i 31-45 lat), a następnie w wieku 60 lat

i więcej. Najrzadziej reprezentowaną w badaniu grupą są osoby młode, tj. w wieku do 30 lat.

**Tabela 2.**  
**Wiek**

Wiek	Liczebność	Procent
do 30 lat	27	5,2
31-45 lat	182	34,9
46-59 lat	235	45
60 lat i więcej	78	14,9
Ogółem	522	100

Najczęściej zamieszkiwane przez badanych są miasta o średniej wielkości (tj. od 50 tysięcy do 500 tysięcy). Jedna czwarta zamieszkuje małe miasta (tj. do 50 tysięcy

mieszkańców), ponad jedna piąta duże (powyżej 500 tysięcy mieszkańców), a mieszkańcy wsi stanowią niespełna jedną piątą ankietowanych.

**Tabela 3.**  
**Miejsce zamieszkania**

Miejsce zamieszkania	Liczebność	Procent
Wieś	101	19,3
Miasto do 50 tys.	130	24,9
Miasto od 50 tys. do 150 tys.	83	15,9
Miasto od 150 tys. do 500 tys.	85	16,3
Miasto powyżej 500 tys.	116	22,2
Odmowa odpowiedzi	7	1,3
Ogółem	522	100,0

Jeśli przyrzeć się aspektom związanym z uzwiązkowaniem, to najczęściej reprezentowanym stażem związkowym jest długi staż – powyżej 20 lat (u prawie jednej trzeciej badanych) oraz staż w przedziale 6-15 lat (prawie 1/3 badanych). Z kolei stosunkowo najrzadziej respondentki i respondenci posiadają krótki staż związkowy (tj. krócej niż rok oraz w przedziale 1-2 lata) – jest

to ponad 12% badanych. Najczęściej reprezentowaną branżą, gdzie pracują badani jest oświata i nauka (nie-mal 32%), usługi publiczne (ponad 17%) oraz transport (prawie 16%). Najrzadziej ankietę wypełniały osoby z branż takich jak handel, usługi, kultura i sztuka oraz budownictwo i przemysł drzewny, a udział w każdej z tych branż wyniósł co najwyżej 5%.



**Tabela 4.**  
**Branża; Do jakiej branży należy Twój związek zawodowy:**

Branża	Liczebność	Procent
Górnictwo i energetyka	55	10,5
Przemysł	65	12,5
Oświata i nauka	166	31,8
Usługi publiczne	92	17,6
Transport	82	15,7
Budownictwo i przemysł drzewny	13	2,5
Handel, usługi, kultura i sztuka	26	5,0
Odmowa odpowiedzi	23	4,4
Ogółem	522	100,0

Przyglądając się miejscom pracy badanych warto zaznaczyć, że ponad połowa z nich jest zatrudniona w dużych zakładach pracy, tj. liczących ponad 249 pracowników, a następnie prawie jedna trzecia pracuje w zakładach średniej wielkości – od 50 do 249 pracowników.

Najrządziej badani pracują w małych zakładach pracy, zwłaszcza w tzw. mikroprzedsiębiorstwach (czyli w przedsiębiorstwach liczących 1-9 pracowników), które są relatywnie najłabiej uzwiązkowionymi miejscami pracy w Polsce.

**Tabela 5.**  
**Wielkość zakładu pracy**

Wielkość zakładu pracy	Liczebność	Procent
1-9 pracowników	4	0,8
10-49 pracowników	64	12,3
50-249 pracowników	162	31,0
Powyżej 249 pracowników	269	51,5
Odmowa odpowiedzi	5	1,0
Nie wiem\trudno powiedzieć	18	3,4
Ogółem	522	100,0

Niemal trzy czwarte badanych (73%) jest zatrudniona w swoim obecnym miejscu pracy co najmniej 10 lat, a prawie połowę respondentek i respondentów (48%) stanowią osoby zatrudnione więcej niż 20 lat. Najrządziej reprezentowaną kategorią wśród respondentów stanowią osoby zatrudnione do dwóch lat (3%). Zdecydowana większość osób jest zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony (92%).

Na koniec członkinie i członkowie zostali poproszeni o ocenę swojej sytuacji materialnej, która przedstawia ich subiektywną opinię. Większość badanych (61%) ocenia swoje położenie materialne przeciętnie. Z kolei jedna czwarta ocenia je dobrze, a tylko 2,5% bardzo dobrze. Warto podkreślić, że co dziesiąta osoba, która wzięła udział w badaniu określa swoją sytuację materialną jako złą bądź też bardzo złą. Są to łącznie 52 osoby.

**Tabela 6.**  
**Ocena sytuacji materialnej**

Ocena własnej sytuacji materialnej	Liczebność	Procent ważnych
Bardzo dobrze	13	2,5
Dobrze	133	25,5
Przeciętnie	318	60,9
Źle	41	7,9
Bardzo źle	11	2,1
Odmowa odpowiedzi	6	1,1
Ogółem	522	100,0

Podsumowując, wśród osób, które wzięły udział w badaniu przeważają kobiety w średnim wieku, na ogół mające długi staż pracy w jednym zakładzie, który jest duży, tj. zatrudnia ponad 249 pracowników. Generalnie

badani mają podpisaną umowę na czas nieokreślony, a także długi staż przynależności do związku zawodowego. Najczęściej oceniają swoją sytuację materialną jako przeciętną.

## CZ.II OMÓWIENIE WYNIKÓW

### 4. Środowisko pracy

W pierwszym bloku pytań przyglądaliśmy się doświadczeniom związanym z miejscem pracy. Interesowały nas kwestie dotyczące oceny przyjazności miejsca pracy, możliwości awansu i różnych podstawowych aspektów związanych z warunkami pracy, doświadczenia różnych rodzajów dyskryminacji, w tym płacowej, doświadczenia mobbingu i molestowania seksualnego oraz doświadczenia z zakresu uprawnień rodzicielskich dla pracujących rodziców.

#### 4.1 Ocena miejsca pracy

Na pytanie czy obecne miejsce pracy jest miejscem przyjaznym, w którym się dobrze czujesz, zdecydowana większość odpowiedziała pozytywnie – przy czym mężczyźni chętniej tak określają swoje miejsce pracy (70%) niż kobiety (67%). Blisko 60% badanych kobiet i mężczyzn ocenia, że nie ma problemu braku pewności zatrudnienia w obecnym miejscu pracy, co zasadniczo oznacza, że badani i badane cieszą się stabilnym zatrudnieniem. Można dodać, że 70% kobiet i 75% mężczyzn jest zadowolonych z umowy, na jakiej są zatrudnieni, czyli umowy o pracę na czas nieokreślony. Co więcej, w miejscach pracy, gdzie pracują badani, przestrzega się Kodeksu pracy – uważa tak 74% kobiet i 78% mężczyzn, przeciwnego zdania jest odpowiednio 18% kobiet i 14% mężczyzn. Pracodawcy w opinii badanych dbają również o BHP – przekonanych jest o tym 65% badanych kobiet i 74% mężczyzn, przeciwnego zdania jest 25% kobiet i 20% mężczyzn. Badani pracują zwykle w pomieszczeniach dostosowanych do rodzaju wykonywanej pracy – uważa tak 77% kobiet i 83% mężczyzn, choć 19% kobiet i 12% mężczyzn jest przeciwnego zdania.

Miejsca pracy oceniane są pozytywnie pod względem atmosfery: zdaniem niemal dwóch trzecich kobiet i mężczyzn panuje tam miła i życzliwa atmosfera. Podobny wynik dotyczy oceny, że w miejscu pracy czują się bezpiecznie. Według badanych pracodawcy zapewniają bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników – uważa tak prawie dwie trzecie osób, z kolei jedna czwarta badanych się z tym nie zgadza.

Respondentki i respondenci są podzieleni w ocenie kompetencji przełożonych – zdaniem połowy kobiet i mężczyzn przełożeni to osoby, które wiedzą jak zarządzać pracą. Nie zgadza się z tym 35% kobiet i 40% mężczyzn. Badani pracują również w miejscach, gdzie pracodawcy ułatwiają podnoszenie kwalifikacji zawodowych – jest tak zdaniem 55% kobiet i 58% mężczyzn osób, choć zdaniem 32% kobiet i mężczyzn pracodawca nie daje takich możliwości.

Zapytani o nadmierną kontrolę w pracy, członkinie i członkowie OPZZ częściej utrzymują, że nie mają do czynienia z podobnym zjawiskiem – uważa tak połowa z nich. O tym, że jest się nadmiernie kontrolowanym w pracy przez przełożonych lub pracodawcę, przekonanych jest jedna trzecia kobiet i prawie tyle samo mężczyzn.

Kryteria awansu są jasne w przypadku miejsc pracy dla 40% badanych kobiet i 30% mężczyzn, z kolei 40% kobiet i 50% mężczyzn uważa, że nie są jasne. O tym, że w ich miejscu pracy trudno jest awansować, przekonanych jest 61% kobiet i 69% mężczyzn, z kolei odwrotnie uważa 18% kobiet i 15% mężczyzn.

Poczucie wpływu na wykonywaną pracę deklaruje 63% kobiet i 67% mężczyzn, a jedna czwarta kobiet i mężczyzn nie ma takiego poczucia.

W bloku pytań dotyczących warunków pracy zapytano respondentki i respondentów o tempo pracy.

Zbyt szybkie tempo pracy jest zauważalnym doświadczeniem wśród kobiet i mężczyzn – można przypuszczać, że doświadczenie pracy w dobie pandemii podwyższyło procent wskazań. Najwięcej wskazań odnosi się do zbyt szybkiego tempa pracy, które zdarza się czasami (32%K, 38%M). Natomiast aż 44% kobiet i 34% mężczyzn wskazało, że w ich miejscach pracy bardzo często lub często tempo pracy jest zbyt szybkie.

Podobnie jest w przypadku pytania o poziom stresu. Doświadczenia kobiet i mężczyzn są porównywalne – wskazują, że zbyt wysoki poziom stresu zdarza się czasem (42%K, 39%M), blisko 40% kobiet i mężczyzn wskazuje, że ze zbyt wysokim poziomem stresu ma do czynienia bardzo często lub często. Co istotne, tylko bardzo niewielka grupa badanych w ogóle nie ma styczności ze zbyt wysokim poziomem stresu. Nic dziwnego zatem, że w pytaniach otwartych badane i badani wskazywali, że potrzebują szkoleń na temat radzenia sobie ze stresem.

Osobne miejsce należy poświęcić kwestii oceny wynagrodzeń. Badane i badanych zapytano o kilka kwestii związanych z zarobkami – odpowiedniość płacy do pracy, doświadczenie zaniżonego wynagrodzenia, możliwość utrzymania się z pensji oraz nierówność płac za tę samą pracę lub pracę tej samej wartości.

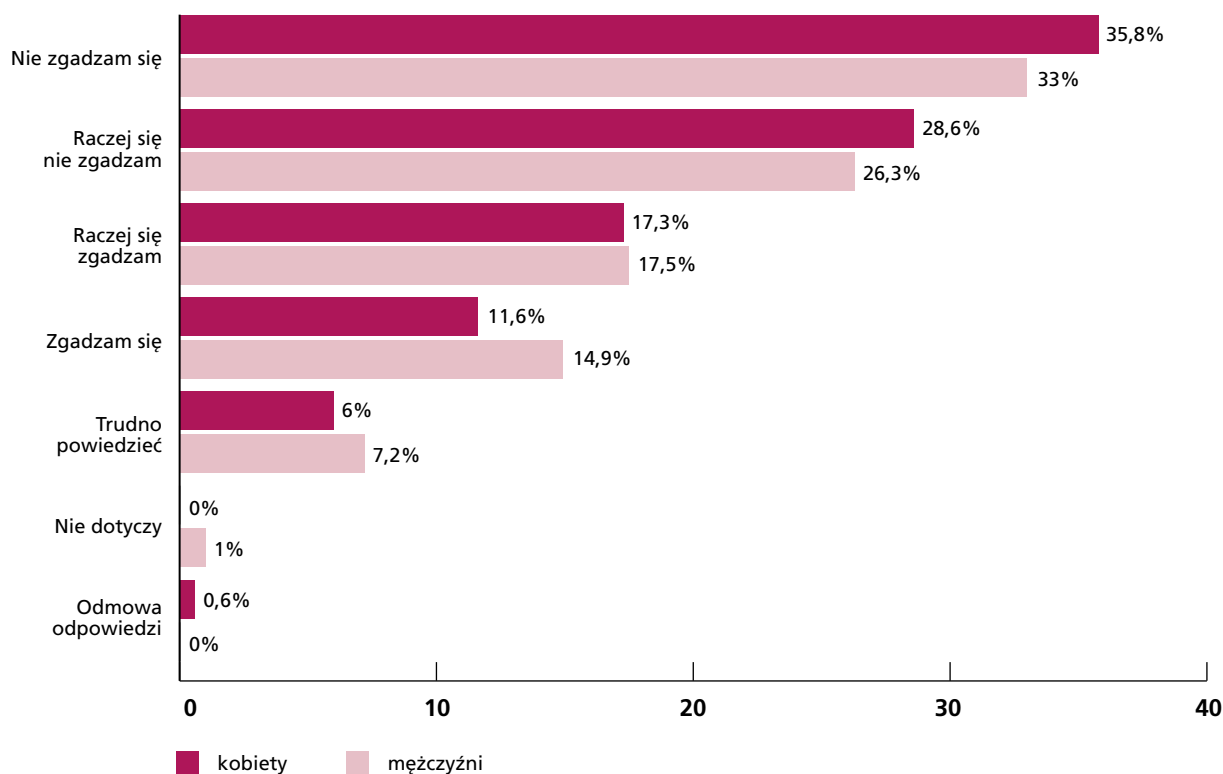
## 4.2 Wynagrodzenia w opinii badanych

W przypadku pytania *w moim miejscu pracy jestem wynagradzana/y odpowiednio do stanowiska, na którym jestem zatrudniona/y* odnotowujemy znaczącą przewagę

wskazań, że zarobki nie są adekwatne do zajmowanego stanowiska. W tym przypadku kobiety nieznacznie częściej są przekonane, że ich zarobki są nieadekwatne do stanowiska.

Wykres 1.

Pytanie 2a. *W moim miejscu pracy jestem wynagradzana/y odpowiednio do stanowiska, na którym jestem zatrudniona/y.*

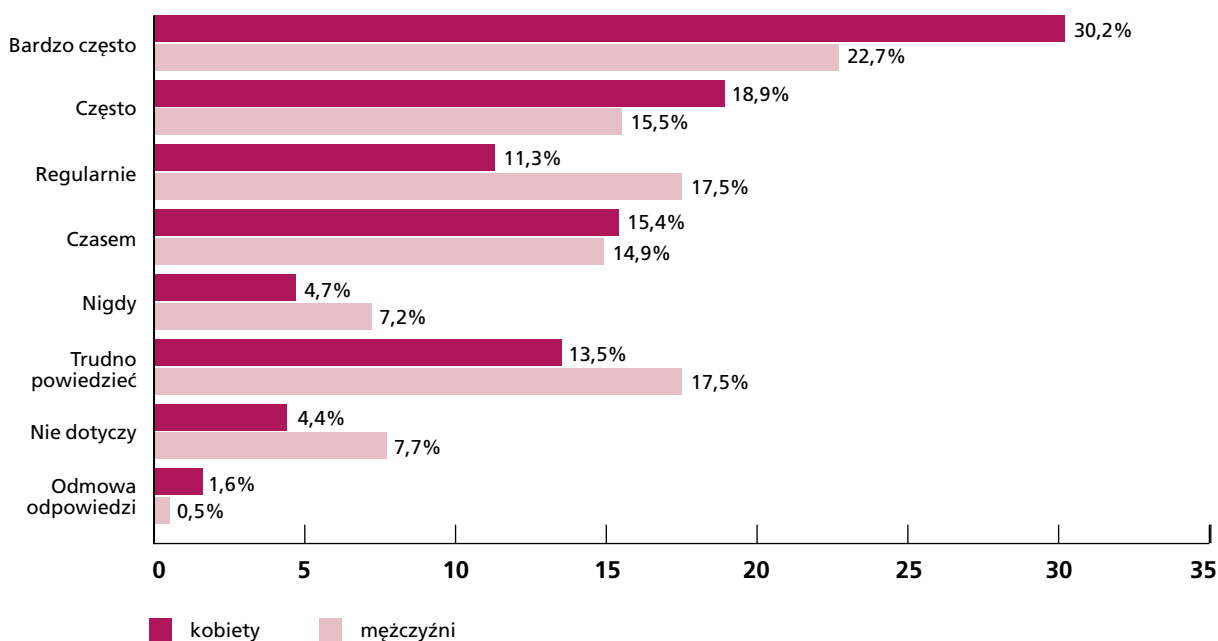


Z kolei na pytanie czy w ciągu ostatnich pięciu lat osoby badane doświadczyły *zbyt niskiej płacy w porównaniu do wykonywanych zadań lubli zajmowanego stanowiska* różnice płci są już bardziej widoczne. Prawie połowa kobiet **często** doświadczyła/ była świadkiem zbyt niskich płac w stosunku do wymogów – w tym jedna trzecia

bardzo często. Opinie mężczyzn są bardziej podzielone. Częściej niż kobiety wskazywali oni, że było to zjawisko występujące regularnie lub czasem. Istotne jest, że pod względem częstości tego doświadczenia najmniej wskazań uzyskała odpowiedź **nigdy**. Zauważalna grupa mężczyzn nie ma zdania (17,5%).

Wykres 2.

**Pytanie 3c. Czy w ciągu ostatnich pięciu lat doświadczyłaś/eś (lub byłaś/eś świadkiem): zbyt niskiej płacy w porównaniu do wykonywanych zadań lub/i zajmowanego stanowiska?**

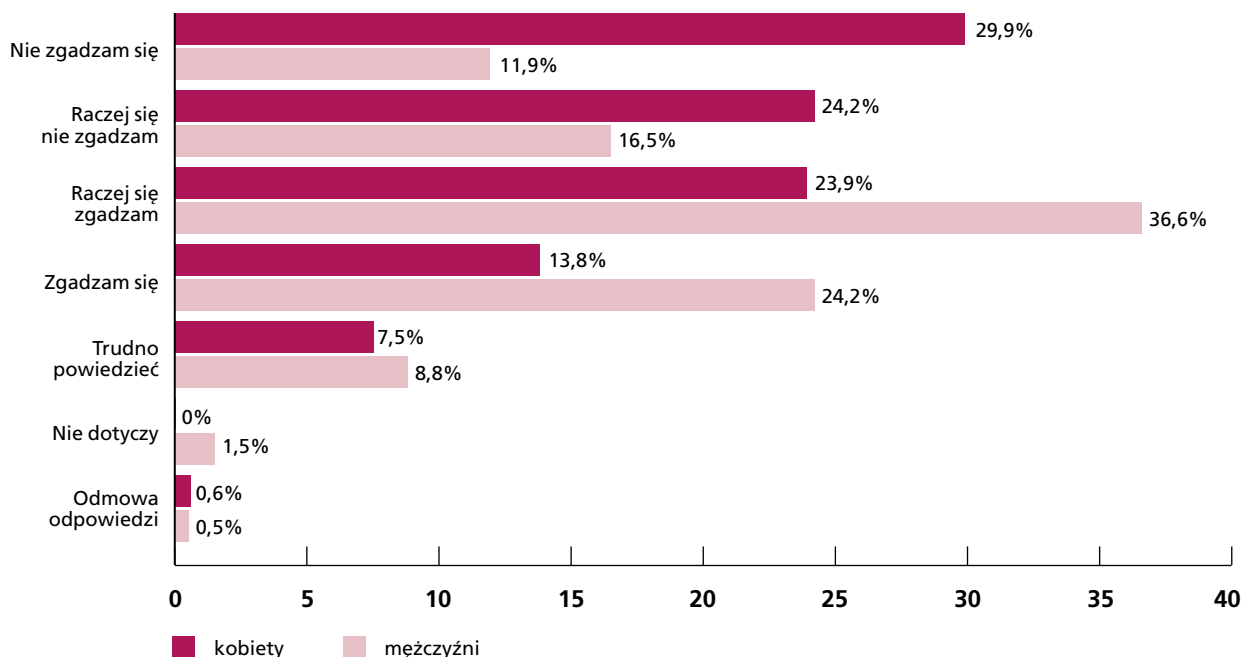


I wreszcie, pytanie, na które odpowiedź najbardziej różnicowała płeć – czy wynagrodzenie, które otrzymują, pozwala na utrzymanie się. Ponad połowa kobiet uważa,

że wynagrodzenie, które otrzymują, nie pozwala na utrzymanie się. Z kolei mężczyźni zdecydowanie lepiej oceniają swoją sytuację – 60% uważa, że mogą się utrzymać z pensji.

Wykres 3.

**Pytanie 2f. Moje wynagrodzenie pozwala mi na utrzymanie się.**

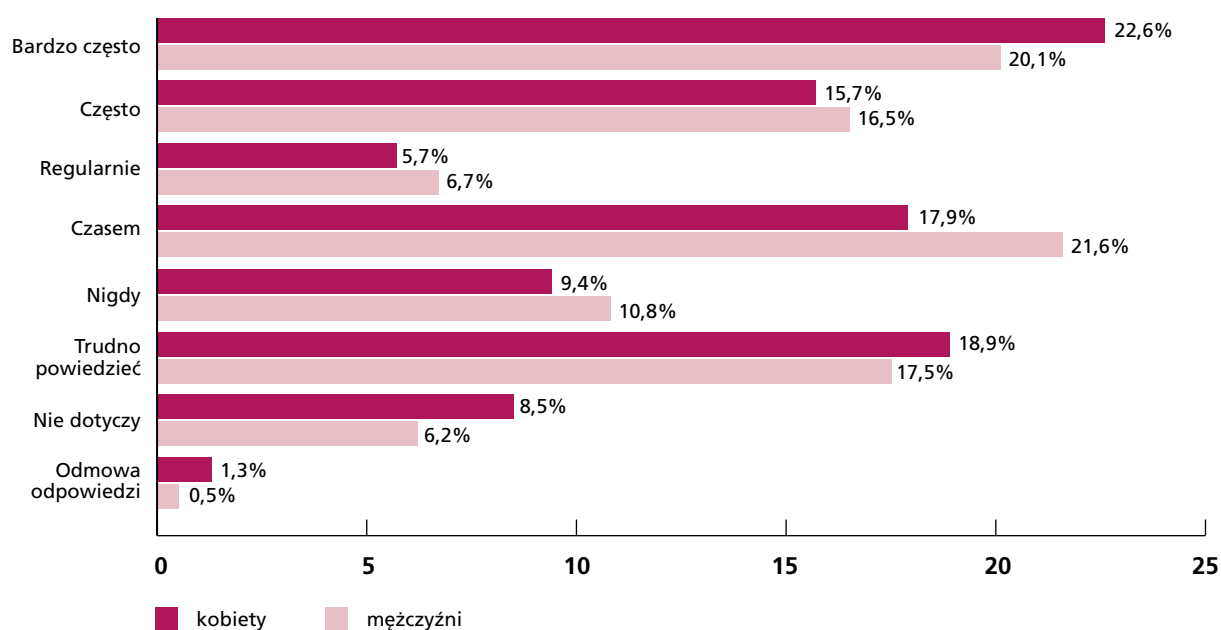


Odpowiedzi na pytanie o nierówne płace dla pracowników wykonujących tę samą pracę lub pracę o jednakowej wartości pokazują, że doświadczenia są dość

zróżnicowane, choć zjawisko zauważane jest zarówno przez kobiety jak i mężczyzn.

Wykres 4.

**Pytanie 3d. Czy doświadczyłeś/aś lub byłeś/aś świadkiem w ciągu ostatnich 5 lat: nierówne płace dla pracowników wykonujących tę samą pracę lub pracę o jednakowej wartości?**



Ważnym jednak w tym wypadku wydaje się wskazanie przez blisko jedną piątą badanych odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

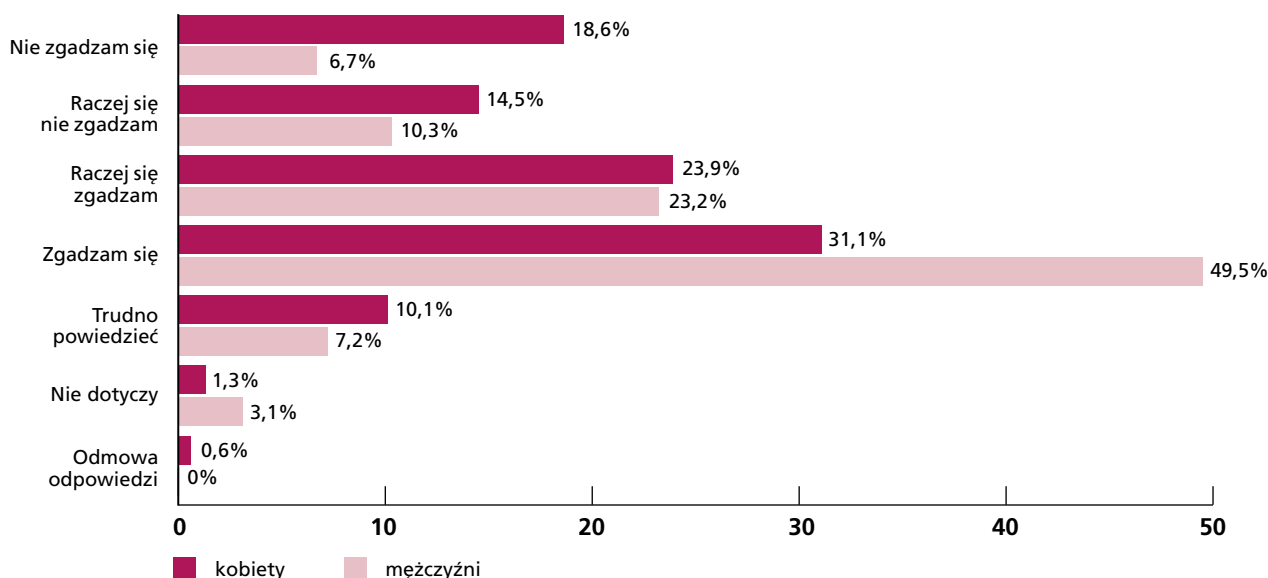
### 4.3 Równość w miejscu pracy, rodzicielstwo

Różnice w opiniach między kobietami a mężczyznami zaznaczają się również w przypadku pytania o to, czy *w moim miejscu pracy kobiety i mężczyźni traktowani są na równi*. Wśród kobiet ponad jedna trzecia uważa,

że kobiety i mężczyźni nie są traktowani równo w miejscu pracy – natomiast niewiele ponad połowa uważa odwrotnie. Z kolei blisko trzy czwarte 74% mężczyzn jest przekonana, że kobiety i mężczyźni są traktowani równo w miejscu pracy, w tym połowa jest zdecydowanie tego zdania.

Wykres 5.

Pytanie 2g. *W moim miejscu pracy kobiety i mężczyźni są traktowani na równi.*

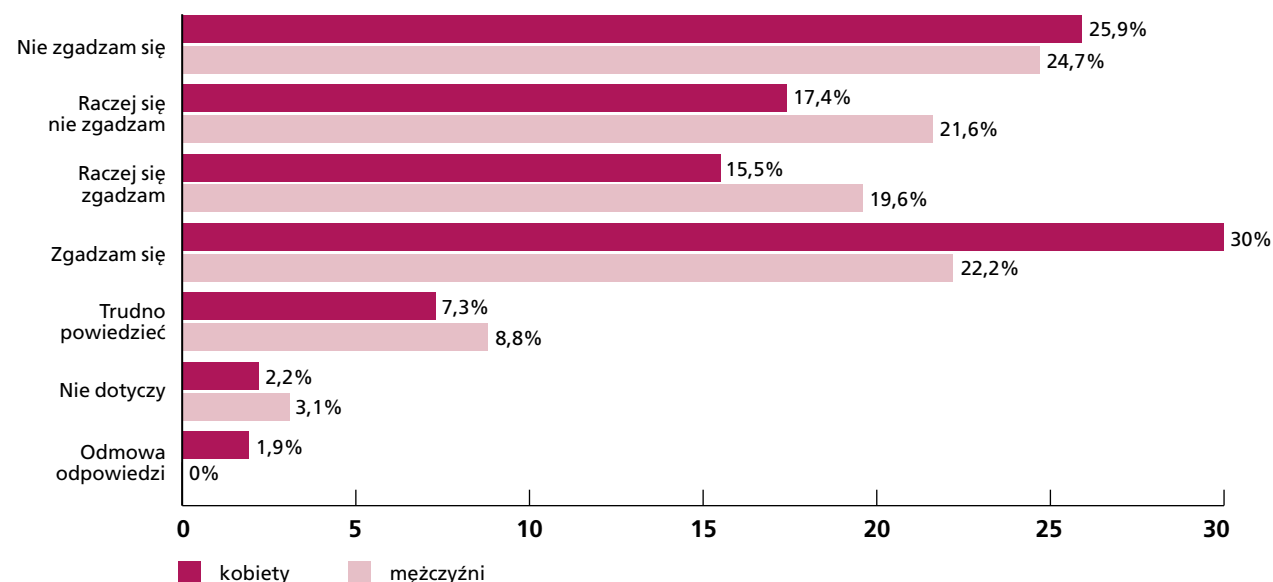


Nieco bardziej stonowane są różnice w opiniach dotyczących utrudnień w zachowaniu równowagi między pracą a życiem prywatnym i rodzinnym. Porównywalny odsetek kobiet uważa, że praca pozwala oraz że nie

pozwała na zachowanie równowagi praca-życie prywatne. Podobnie jest w przypadku mężczyzn, jednak opinie kobiet są bardziej zdecydowane niż opinie mężczyzn.

Wykres 6.

Pytanie 2s. *Moja praca utrudnia mi zachowanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym (tzw. work-life balance).*



Problemy związane z powrotem do pracy po urloпах macierzyńskich, rodzicielskich czy wychowawczych nie są udziałem badanych. Podobnie ma się rzecz z problemami dotyczącymi rodziców małych dzieci. Ogółem wskazań na różnorodne utrudnienia jest niewiele. Kobiety czasem stykają się z problemami w pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego oraz utrudnieniami w braniu zwolnień na chore dziecko. Niemal 8% kobiet i mężczyzn doświadczyło konieczności pracy w nadgodzinach czy porze nocnej pomimo opieki nad dzieckiem do lat 4 i zwolnienia z powodu konieczności opieki gdy placówka opiekuńcza była zamknięta (wskazania na poziomie 5-6%). Mężczyzn zniechęcano do przysługującego urlopu wychowawczego i rodzicielskiego. Większości badanych mężczyzn nie dotyczyła kwestia możliwości wzięcia urlopu ojcowskiego. Z uprawnienia

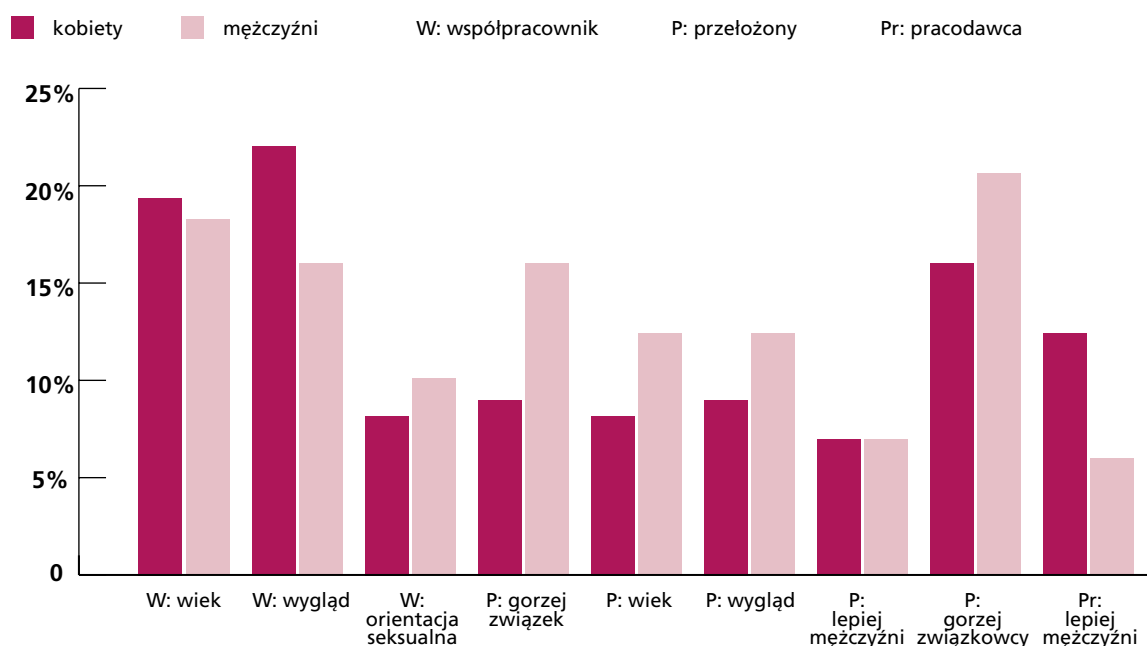
tego skorzystał niemal co dziesiąty badany. Wśród tych, którzy nie skorzystali z urlopu: nie przysługiwał im ten urlop w przypadku 6% oraz, wskazali, że „nie chciałem/ nie było takiej potrzeby” (4%). Tylko niecały procent badanych zaznaczył, że było to źle widziane przez pracodawcę/przełożonych lub współpracowników.

#### 4.4 Dyskryminacja, molestowanie, molestowanie seksualne, mobbing

Duży blok pytań w ankiecie dotyczył zagadnień związanych z dyskryminacją, molestowaniem seksualnym i zachowaniami przemocowymi, w tym mobbingiem w miejscu pracy. Pytano o różnego rodzaju sytuacje oraz osoby, które dopuszczały się naruszeń.

Wykres 7.

**Pytanie 4. Czy zdarzyło ci się doświadczyć lub być świadkiem, którejs z poniższych sytuacji mającej cechy dyskryminacji w Twoim miejscu pracy w ciągu ostatnich 5 lat? (najczęstsze odpowiedzi)**



Powyższy wykres prezentuje zbiorcze odpowiedzi kobiet i mężczyzn z najczęściej wskazywanymi odpowiedziami na temat doświadczeń dyskryminacji. Poza wskazanymi trzema głównymi kategoriami osób, które dopuszczały się naruszeń, można było wskazać klientów, osoby z firm współpracujących i działaczy związkowych. Jednak w tych przypadkach liczba wskazań była minimalna lub żadna i kluczowe dla niniejszego raportu są kategorie: współpracownik, przełożony, pracodawca.

W ankiecie pytano o różnego rodzaju ułatwienia bądź utrudnienia związane z płcią, nieprzychylnie i nieprzychylnie komentarze związane z wiekiem, wyglądem i cielesnością, orientacją seksualną, narodowością,

wyznaniem religijnym, rodzicielstwem, gorsze traktowanie z powodu przynależności do związku zawodowego.

Na podstawie udzielonych odpowiedzi nakreślić można wiodące problemy, z jakimi stykają się badani. W relacjach między współpracownikami dominują nieprzychylnie komentarze dotyczące wieku i wyglądu oraz cielesności. Co istotne, zwracają na to uwagę zarówno kobiety jak i mężczyźni. Trzecim w kolejności problemem są komentarze o wydzwisku homofobicznym.

W przypadku przełożonych zdecydowanie najczęściej raportowanym doświadczeniem jest gorsze traktowanie osób należących do związku zawodowego. Kolejne problemy wskazywane przez badanych to nieprzychylnie



komentarze o wieku i wyglądzie oraz cielesności wygłaszane przez przełożonych. Wskazuje się także, że mężczyźni traktowani są przez nich lepiej.

Pracodawcy jako sprawcy naruszeń wskazywani są głównie w dwóch kategoriach: gorszego traktowania ze względu na przynależność związkową oraz lepszego traktowania mężczyzn niż kobiet.

Dokonując analizy wskazań kluczowych naruszeń w przypadku poszczególnych branż zauważyć można, że:

- w górnictwie współpracownicy nieprzyjemnie komentują wiek i wygląd, a pracodawca gorzej traktuje osoby należące do związków zawodowych;
- w przemyśle współpracownicy oprócz wieku i wyglądu wypowiadają się też nieprzychylnie o kolorze skóry i narodowości, a przełożeni lepiej traktują mężczyzn, a gorzej osoby należące do związku zawodowego;
- w oświacie i nauce – współpracownicy komentują wiek i wygląd, przełożeni lepiej traktują mężczyzn, a gorzej członków związku zawodowego – podobnie jak pracodawcy;
- w usługach publicznych – współpracownicy tak jak w pozostałych branżach komentują wiek i wygląd, robią to też przełożeni. Z kolei pracodawcy lepiej traktują mężczyzn, a gorzej osoby należące do związków zawodowych;

– w transporcie oprócz wskazań podobnych do pozostałych branż pojawiły się też odpowiedzi, że przełożeni lepiej traktują kobiety;

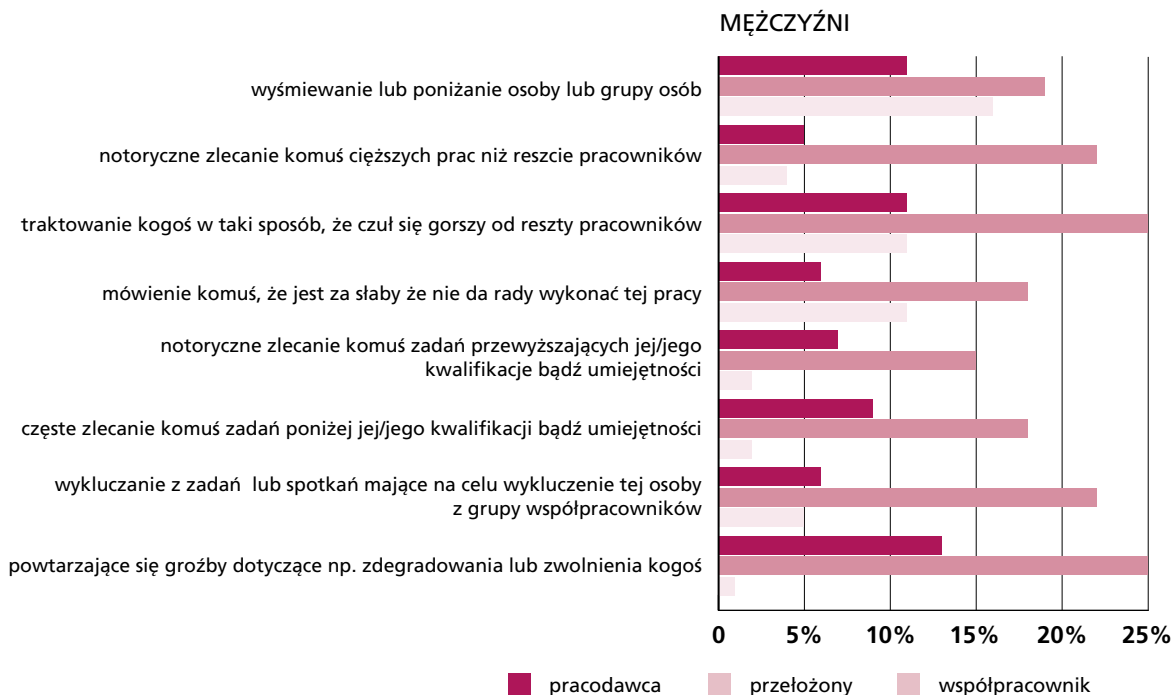
– w budownictwie i przemyśle drzewnym wskazywano, że współpracownicy lepiej traktują kobiety, a przełożeni – mężczyzn;

– w handlu, usługach, kulturze i sztuce – współpracownicy komentują wiek i wygląd, a przełożeni i pracodawcy traktują podwładnych i pracowników gorzej z powodu ich przynależności związkowej.

W ankiecie zadano pytanie o doświadczenia, które spełniają definicję molestowania, czyli każdego rodzaju niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Zachowania wyrażającego się w gestach, słowach, stwierdzeniach znieważających, szykanujących bądź w jakikolwiek inny sposób nękających daną osobę. Część z opisanych zachowań może się też kwalifikować jako mobbing, czyli wszelkie działania i zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko niemu, polegające na systematycznym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, które wywołują zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, poniżają lub ośmieszają, izolują lub wykluczają go z zespołu współpracowników.

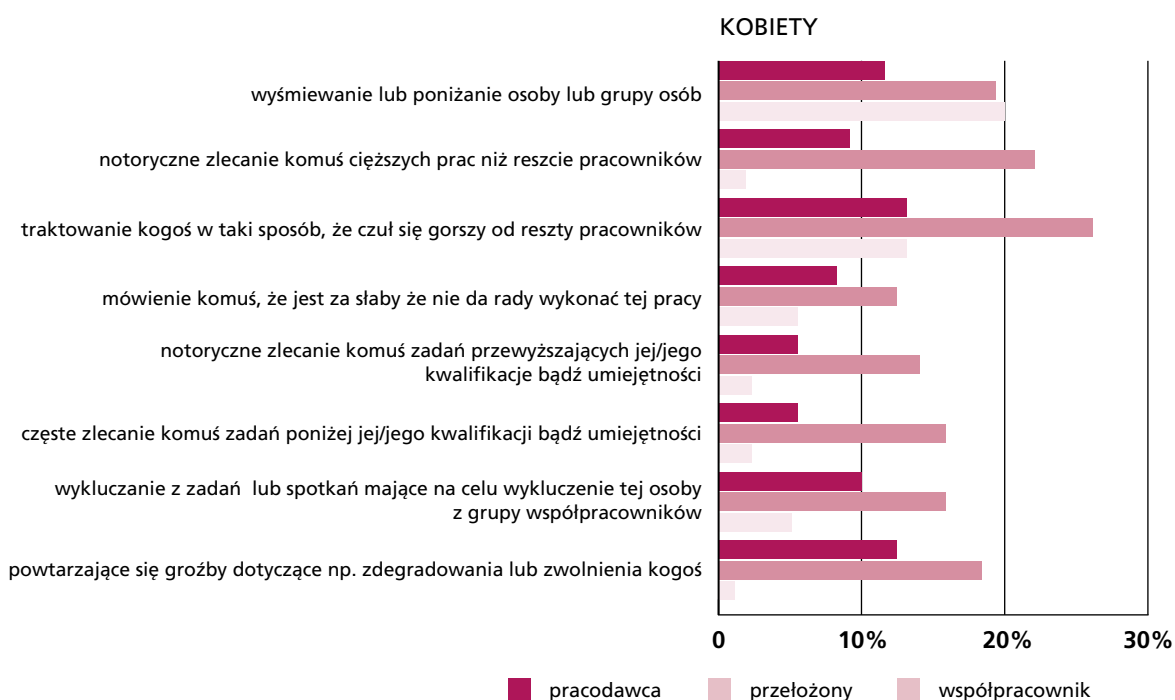
Wykres 8.

**Pytanie 5. Czy zdarzyło ci się w Twoim miejscu pracy w ciągu ostatnich 5 lat doświadczyć lub być świadkiem którejś z poniższych sytuacji świadczących o mobbingu?**



Wykres 9.

**Pytanie 5. Czy zdarzyło ci się w Twoim miejscu pracy w ciągu ostatnich 5 lat doświadczyć lub być świadkiem którejś z poniższych sytuacji świadczących o mobbingu?**

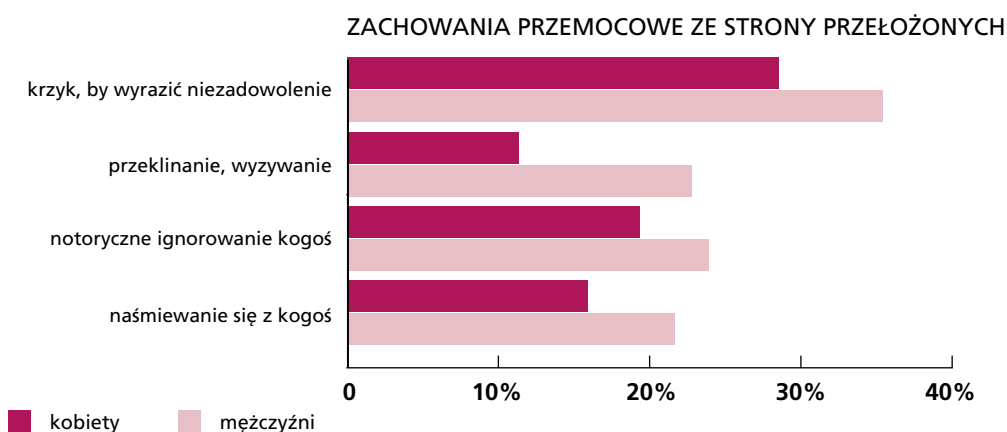


Jak widać na powyższych wykresach, mężczyźni częściej wskazują na różnego typu zachowania noszące znamiona molestowania. Szczególnie zauważalne są doświadczenia bycia traktowanym gorzej od pozostałych oraz powtarzające się groźby dotyczące zdegradowania lub zwolnienia, a także notoryczne zlecenie komuś cięższych prac niż reszcie pracowników. Wyróżniają się tu przede wszystkim przełożeni. Współpracownicy natomiast są częściej wskazywani w przypadkach codziennych interakcji, które kwalifikują się jako „wyśmiewanie lub poniżanie osoby lub grupy”.

Na pytania o doświadczenia, które można zakwalifikować jako zachowania przemocowe ze strony przełożonych, najwięcej wskazań zyskał krzyk na osobę lub grupę osób i kolejno przeklinanie i wyzywanie osoby lub grupy osób oraz notoryczne ignorowanie – które może być równie bolesne i traumatyzujące co konfrontacyjne zachowania przemocowe. Każde z wymienionych zachowań częściej było wskazywane przez mężczyzn.

Wykres 10.

**Pytanie 7. Czy zdarzyło ci się doświadczyć lub być świadkiem w Twoim miejscu pracy w ciągu ostatnich 5 lat, którejs z następujących sytuacji świadczących o molestowaniu i/lub przemocy?**



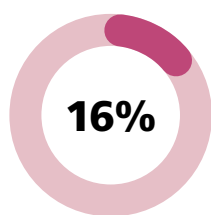
Kolejne pytanie dotyczyło różnych zachowań, które kwalifikują się jako molestowanie seksualne, rozumiane jako niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności takiej osoby,

w szczególności stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery – na zachowanie to mogą składać się fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Wykres 11.

**Pytanie 6. Czy zdarzyło ci się doświadczyć lub być świadkiem w Twoim miejscu pracy w ciągu ostatnich 5 lat, którejs z następujących sytuacji świadczących o molestowaniu seksualnym?**

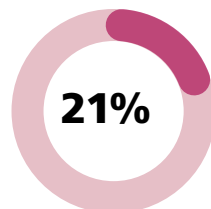
#### MOLESTOWANIE SEKSUALNE



kobiet doświadczyło niepożądanych żartów i komentarzy o podtekście seksualnym od **WSPÓŁPRACOWNIKÓW**



kobiety doświadczyły prób nawiązania kontaktu seksualnego pomimo wyrażonego sprzeciwu od **PRZEŁOŻONYCH**



mężczyzn doświadczyło niepożądanych żartów i komentarzy o podtekście seksualnym od **WSPÓŁPRACOWNIKÓW**



mężczyzn doświadczyło prób nawiązania kontaktu seksualnego pomimo wyrażonego sprzeciwu od **PRZEŁOŻONYCH**

Najczęściej wskazywanymi zachowaniami były niepożądane żarty i komentarze o podtekście seksualnym słyszane od współpracowników. Co ciekawe i istotne, częściej doświadczenia tego typu zgłaszali badani mężczyźni niż kobiety, co pokazuje, że dla mężczyzn takie sytuacje też są dyskomfortem.

Najpoważniejsze przypadki molestowania seksualnego, w tym próby nawiązania kontaktu seksualnego pomimo wyrażonego sprzeciwu, były zarazem najrzadsze. Jednak – trzy kobiety i dwóch mężczyzn spośród badanych 522 osób doświadczyły tego typu zachowań ze strony przełożonych.

## 4.5 Wnioski

**Miejsca pracy**, w których pracują badani, są na ogólnym poziomie oceniane pozytywnie. Niemniej, przy bliższym przyjrzeniu pojawiają się problemy, które są w polu zainteresowań związków zawodowych.

**Problemy w miejscu pracy są zasadniczo wspólne dla kobiet i mężczyzn** – niskie zarobki, zbyt szybkie tempo pracy i stres oraz trudności z awansem to problemy, których doświadczają zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Jednak **kobiety oceniają gorzej swoją sytuację niż mężczyźni**, w tym zauważalnie **gorzej oceniają równość płci w miejscu pracy** (która według mężczyzn nie jest postrzegana jako problem).

Uwagę zwracają niezbyt duże, ale powtarzające się różnice między doświadczeniami kobiet i mężczyzn. Kobiety są nieco mniej zadowolone z typu umowy, z przestrzegania przepisów BHP, z dostosowania pomieszczeń do rodzaju wykonywanej pracy. Mężczyźni natomiast są nieco bardziej krytyczni wobec kompetencji swoich przełożonych oraz wobec transparentności kryteriów awansu. Dla związków zawodowych jest to informacja, że **kobiety nieco częściej pracują w jakościowo gorszych miejscach pracy, co powinno być przedmiotem związkowych działań**.

Istotne z perspektywy związków zawodowych różnice pojawiają się w przypadku wynagrodzeń – mimo, że w badaniu nie podjęto bezpośrednio tematu luki płacowej ze względu na płeć, temat ten wyłania się z odpowiedzi. Kobietom zdecydowanie częściej **trudno jest się utrzymać z otrzymywanego wynagrodzenia**. Oznaczać to może, że wynagrodzenia „mają płeć”, że kobiety częściej pracują na niższych stanowiskach oraz w gorzej opłacanych branżach. Zauważalny odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” przy pytaniu o równość płac za tę samą pracę lub pracę tej samej wartości pokazuje wyzwania edukacyjne, które stoją przed ruchem związkowym. Biorąc pod uwagę, że jest to jedno z zagadnień podejmowanych przez europejski ruch związkowy, warto uwzględnić dyskusje na ten temat w planowanych działaniach związkowych na poziomie branżowym czy zakładowym.

Kobiety są bardziej zdecydowane w ocenach na temat tego, czy praca pozwala bądź nie pozwala na zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym, co wynikać może z ich codziennych doświadczeń, szczególnie w zakresie łączenia z życiem rodzinnym. Porównywalna grupa mężczyzn skorzystała i nie skorzystała z urlopu ojcowskiego – w tej ostatniej kategorii jest część, która nie chciała i nie widziała takiej potrzeby. Zdarza się, choć rzadko, że mężczyźni są zniechęceni do brania urlopu rodzicielskiego czy wychowawczego. Utrudnień w realizacji uprawnień wynikających z rodzicielstwa jest niewiele, ale warto jest mieć je na uwadze: szczególnie zwolnienia na chore dziecko oraz z powodu zamknięcia placówki opieki. Również korzystanie z uprawnień dla ojców, mimo tak niskiego odsetka wskazań, jest związkowym tematem, bo rośnie liczba ojców zaangażowanych w sprawy rodzicielskie.

Blok pytań o doświadczenia dyskryminacji, molestowania, mobbingu, przemocy i molestowania seksualnego przyniósł ciekawe wyniki. Przede wszystkim są to relatywnie wspólne doświadczenia kobiet i mężczyzn. Zarówno kobiety jak i mężczyźni zauważają niepokojące

zjawiska w relacjach pracowniczych – zbyt często na porządku dziennym są nieprzychylnie komentarze dotyczące wieku, wyglądu i cielesności. Jest to temat, który mógłby zaistnieć w związkowych działaniach, tak aby organizacje związkowe były przygotowane do podejmowania działań edukacyjnych na rzecz zminimalizowania tego typu zjawisk i umiejętności reagowania na nie, także przez osoby postronne. Pracownicy i pracownice doświadczają różnych innych nieprzyjemności – wyśmiewania się, poniżania ze strony współpracowników, krzyku, gróźb i straszenia zwolnieniem ze strony przełożonych. Składać się to może na niekorzystne warunki pracy – ich poprawa wpisuje się w podstawowe żądania związkowe.

**Kluczowym, a kompletnie nieobecnym w dyskursie publicznym zjawiskiem jest doświadczenie dyskryminacji ze względu na przynależność związkową** – jednej z wymienianych w Kodeksie pracy przyczyn, która jednak nie jest dyskutowana tak szeroko jak płeć czy wiek. Naświetlenie tego typu dyskryminacji, która źle wpływa nie tylko na poszczególne osoby, ale i na demokratyzację i możliwości wpływu w miejscu pracy, powinna być ważnym tematem bieżącej działalności związkowej.

## 5. Pandemia koronawirusa

Niniejszy rozdział jest poświęcony omówieniu wpływu pandemii koronawirusa na życie zawodowe i osobiste członkiń i członków związków. Analizie została także poddana działalność związków zawodowych w czasie pandemii.

### 5.1 Wpływ pandemii na życie zawodowe członkiń i członków OPZZ

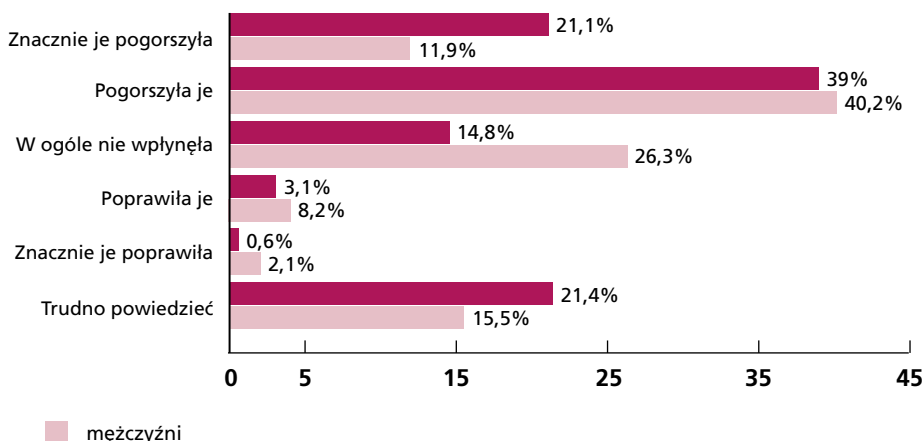
Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że pandemia była zdecydowanie negatywnym doświadczeniem,

szczególnie dla kobiet. Ponad 60% kobiet stwierdziło, że pandemia pogorszyła lub znacznie pogorszyła ich życie zawodowe. U mężczyzn ten procent wynosi ponad 50, czyli również dużo. Natomiast kobiety są bardziej zdecydowane w swoich odpowiedziach, gdyż aż co piąta z nich stwierdziła, że pandemia nie tylko pogorszyła jej życie zawodowe, ale że znacznie je pogorszyła. W przypadku mężczyzn stwierdził tak co ósmy badany.

Z kolei pandemia w ogóle nie miała wpływu na życie zawodowe 26% mężczyzn i tylko 15% kobiet.

Wykres 12.

**Pytanie 12. Jak pandemia koronawirusa wpłynęła na Twoje życie zawodowe?**



Jeśli przyjrzeć się branżom, to najczęściej na pogorszenie sytuacji zawodowej wskazywały osoby pracujące w oświacie i nauce (67%), następnie w handlu, usługach, kulturze i sztuce (61,5%) oraz w usługach publicznych (61%), czyli w branżach, gdzie tradycyjnie praca polega na kontakcie z drugim człowiekiem, jak w szkołach, na uczelniach, sklepach, placówkach kulturalnych, szpitalach, urzędach itd. Z kolei górnictwo i energetyka oraz przemysł, to branże w których najczęściej pracownicy stwierdzali, że pandemia w ogóle nie wpłynęła na ich życie zawodowe.

Co konkretnie zmieniło się podczas pandemii? Przede wszystkim sposób wykonywania pracy, gdyż 67% badanych zgłosiło, że w wyniku pandemii musiało przejść na pracę zdalną, a prawie trzy czwarte (73%) musiało łączyć pracę zdalną ze stacjonarną. Następnie wydłużeniu uległ czas pracy (u 37% badanych). Zmianie uległo także bezpieczeństwo pracy – ponad jedna trzecia badanych wskazała, że musiała pracować stacjonarnie mimo braku odpowiednich zabezpieczeń chroniących ich przed COVID-19. W dalszej kolejności, warto wspomnieć, że wskazywano na przerywanie swojej pracy, ze względu na konieczność opieki nad członkami swojej

rodziny (15%) oraz ze względu na zamknięcie na jakiś czas swojego zakładu pracy (11%).

Członkinie i członkowie OPZZ byli pytani o to jak oceniają zmiany wywołane przez COVID-19, co zmieniło się na lepsze, a co na gorsze, a jakie aspekty pracy nie zmieniły się w ogóle. Najczęściej wskazywano te aspekty, które pandemia zmieniła na gorsze oraz te, których nie zmieniła. Pandemia szczególnie pogorszyła następujące aspekty związane z życiem zawodowym:

- sposób wykonywania pracy (45% wskazań)
- zakres obowiązków (41%)
- *work-life balance* (40%)
- bezpieczeństwo pracy (36%)
- szansa na rozwój zawodowy (34,5%)
- szansa na awans (30%)

Pogorszenie sposobu wykonywania pracy w dużej mierze wynika z przejścia na pracę zdalną oraz łączenia pracy zdalnej ze stacjonarną, co jak pokazuje cytat z ankiety jest niejednokrotnie odbierane przez pracowników i pracowniczki jako czynniki dezorganizujące i utrudniające wykonywanie obowiązków zawodowych:

*Więcej pracy ze względu na wiele zwolnień chorobowych współpracowników, chaos w pracy – na zmianę praca zdalna i stacjonarna.*

Powyższa wypowiedź ukazuje, też że zwiększony zakres obowiązków można połączyć z licznymi absencjami chorobowymi współpracowników. Zwiększony zakres obowiązków wydłużył czas pracy i zachwiał negatywnie równowagę między życiem zawodowym a osobistym. Pogorszeniu uległo bezpieczeństwo pracy, głównie ze względu na brak odpowiednich zabezpieczeń chroniących przed zakażeniem, a także szanse na rozwój zawodowy i awans.

Jeśli przyjrzeć się aspektom pracy, których pandemia na ogół nie zmieniła są to przede wszystkim: możliwość skorzystania ze zwolnienia chorobowego i urlopu, relacje w ramach związku zawodowego, utrzymanie

pracy, jakość miejsca pracy (np. zmiana pomieszczenia, w którym się pracuje) oraz zarobki. W przypadku zarobków należy zaznaczyć, że choć ponad połowa badanych deklaruje, że ich zarobki nie zmieniły się, to jednak prawie jedna trzecia zaznaczyła, że uległy one obniżeniu.

Badani wskazali także na zagrożenia dotyczące ich zakładów pracy, jakich spodziewali się w związku z pandemią. Są to dwojakiemu rodzaju obawy. Po pierwsze dotyczą one absencji chorobowych – własnych oraz wśród współpracowników – wynikających z zakażenia koronawirusem lub przebywania na kwarantannie. Po drugie respondenci i respondenci obawiają się, że pandemia stanie się dla pracodawców pretekstem do obniżania wynagrodzeń pracownikom. Poniżej przedstawione są szczegółowe, najczęściej wybierane przez badanych stwierdzenia.

**Zaznacz jakich zagrożeń dla Twojego zakładu pracy, związanych z trwającą pandemią koronawirusa, spodziewasz się w najbliższym czasie?**

- Absencje chorobowe (62,5%)
- Obchodzenie przez pracodawcę prawa pracy, w tym aktów prawa wewnątrzzakładowego, np. układów zbiorowych, regulaminu pracy i wynagradzania (33%)
- Obniżenie wynagrodzeń przy zachowaniu dotychczasowego wymiaru czasu pracy (31%)
- Obchodzenie przez pracodawcę przepisów ustawy o związkach zawodowych (27%)

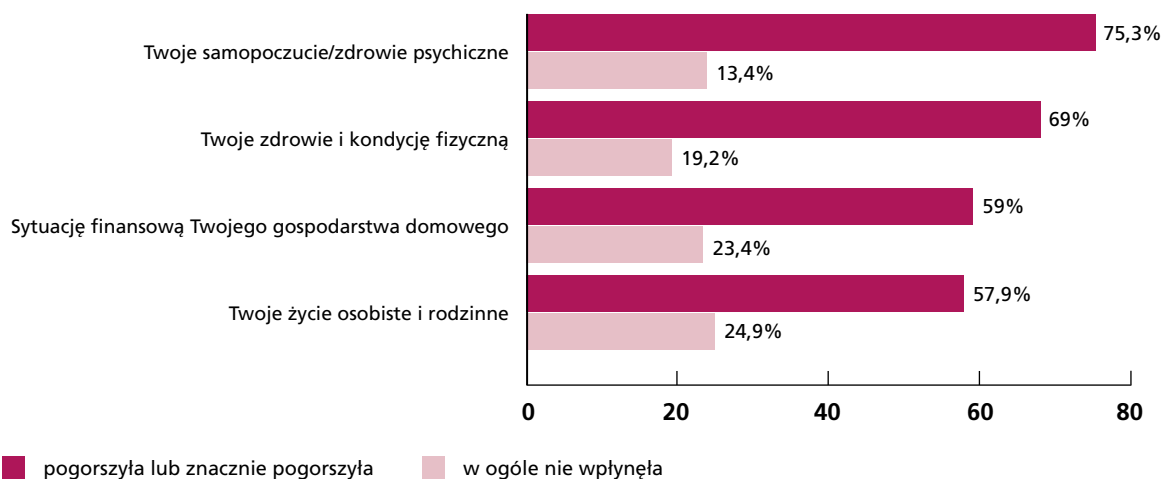
## 5.2 Wpływ pandemii na życie osobiste członkiń i członków OPZZ

Pandemia koronawirusa miała również negatywny wpływ na większość innych analizowanych aspektów życia członkiń i członków OPZZ. Szczególnie

negatywnie wpłynęła na samopoczucie i zdrowie psychiczne badanych, a następnie na zdrowie i kondycję fizyczną. Duży procent osób wskazał na pogorszenie sytuacji finansowej w ich gospodarstwach domowych oraz na negatywny wpływ pandemii na ich życie osobiste i rodzinne.

Wykres 13.

**Pytanie 16-19. Jak pandemia koronawirusa wpłynęła na:**

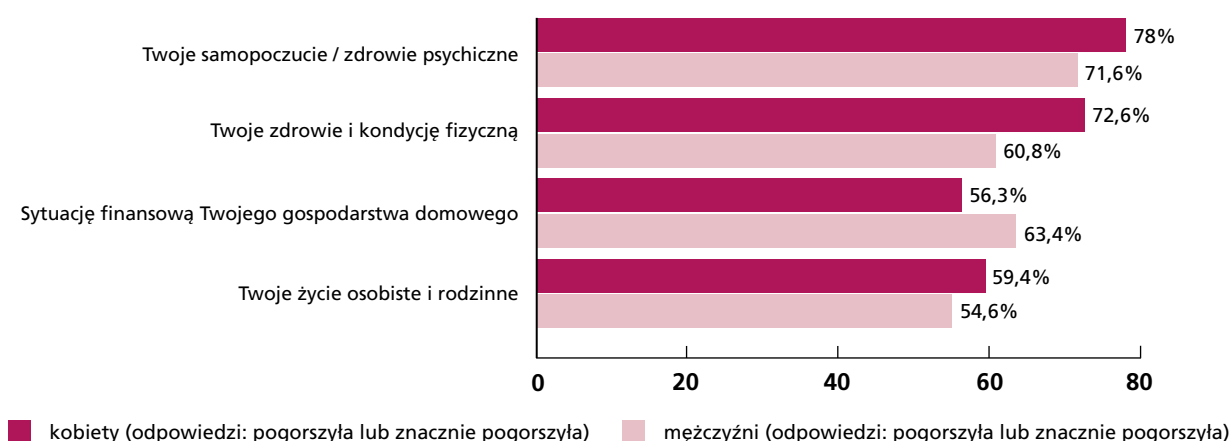


Warto przyjrzeć się jak powyższe opinie badanych rozkładają się w podziale na płeć. Przede wszystkim widać, że pandemia dotknęła bardziej kobiety niż mężczyzn. Dotyczy to aspektów związanych z samopoczuciem

psychicznym, zdrowiem, a także ich życiem osobistym i rodzinnym. Natomiast mężczyźni częściej wskazywali na pogorszenie sytuacji finansowej w ich gospodarstwach domowych.

Wykres 14.

Pytanie 16-19 w podziale na płeć. *Jak pandemia koronawirusa wpłynęła na:*



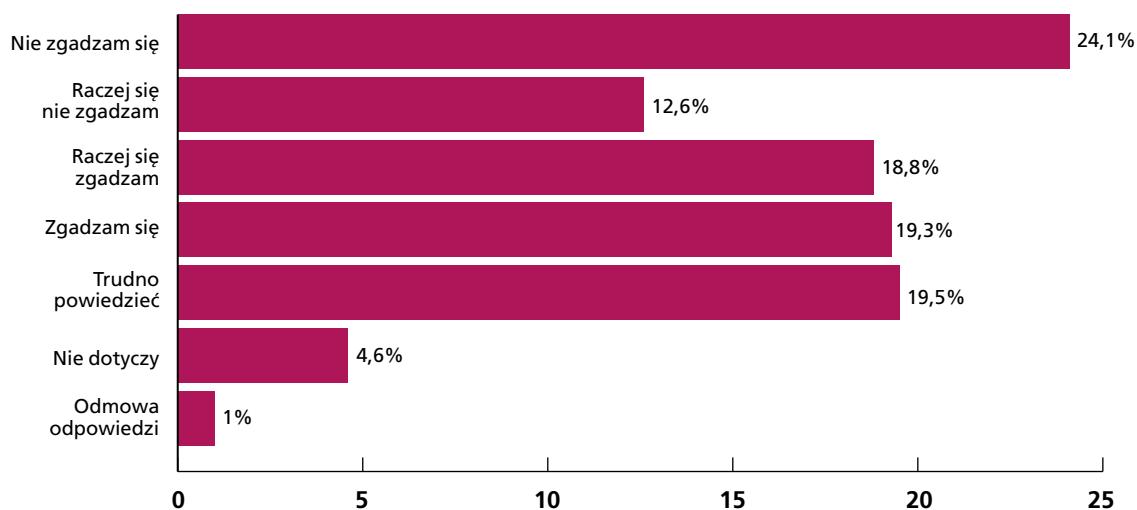
### 5.3 Wpływ pandemii na działalność związków zawodowych

Członkinie i członkowie związkowi byli także pytani o to, jak pandemia wpłynęła na funkcjonowanie ich organizacji związkowych. Jak wynika z badania ograniczenie działalności związków zawodowych podczas pandemii było zauważalne dla prawie 40% osób. Niemniej pomimo ograniczeń działalności związków zdaniem ponad połowy respondentek i respondentów

pandemia nie ograniczyła kontaktu z przewodniczącymi związków. A co więcej członkinie i członkowie doceniają działania swoich związków zawodowych w czasie pandemii i widzą, że działania te były nakierowane na ochronę ich interesów. Warto zaznaczyć, że jedna czwarta badanych nie ma zdania na temat działań ich związków zawodowych w trakcie pandemii. Może to oznaczać, że nie zauważali oni działań związków lub że ich zdaniem działania te nie przyniosły ostatecznie zauważalnego rezultatu.

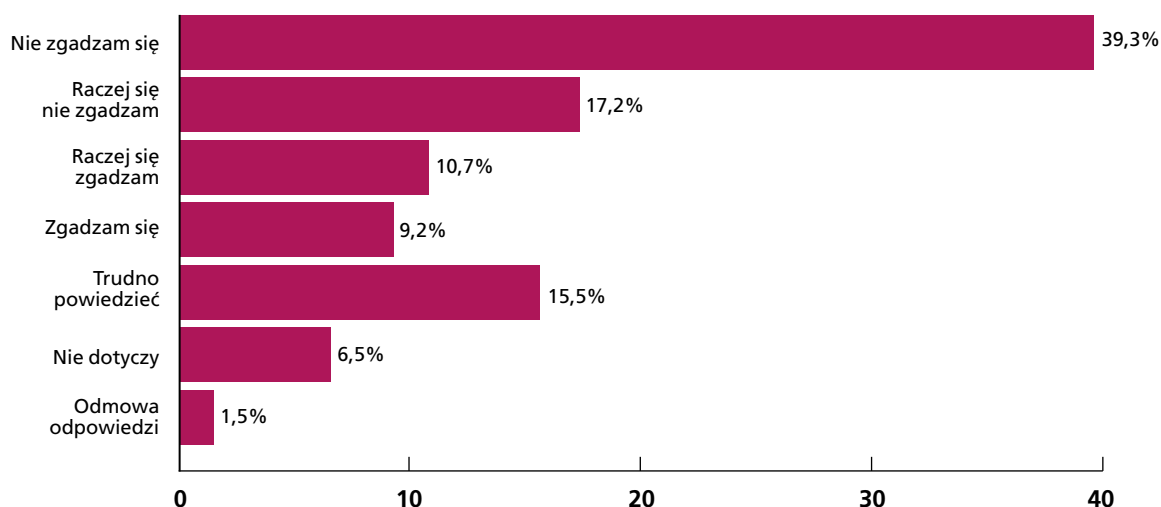
Wykres 15.

Pytanie 20a. *Pandemia wpłynęła na ograniczenie działalności w moim związku.*



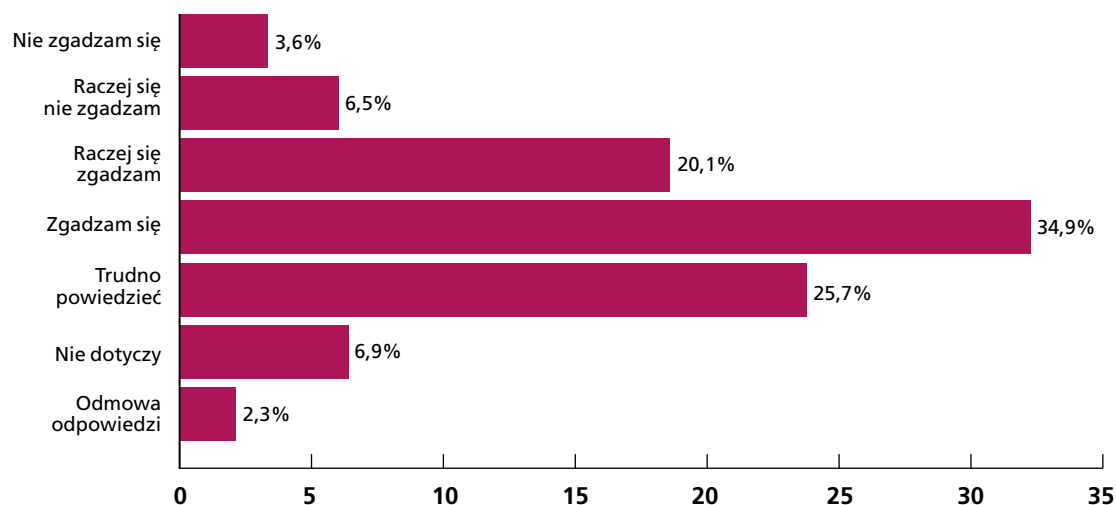
Wykres 16.

**Pytanie 20b. Pandemia wpłynęła na pogorszenie kontaktu z przewodniczącymi mojego związku.**



Wykres 17.

**Pytanie 20c. Mój związek zawodowy zadbał o mnie i/lub moją grupę zawodową w trakcie pandemii.**



Członkinie i członkowie związkowi zostali też poproszeni o napisanie w pytaniu otwartym, czy i jakimi nowymi problemami powinny zająć się związki zawodowe w związku z pandemią. Przede wszystkim wskazywano na kwestie związane z bezpieczeństwem pracy, uprawnieniami pracowniczymi i konsekwencjami pracy zdalnej. Badani, którzy nie przeszli na pracę zdalną, nie czują się bezpiecznie w swoich miejscach pracy ze względu na ryzyko zakażenia, co było wspomniane już wcześniej. Obawiają się kontaktu z osobami niezaszczepionymi przeciw COVID-19 oraz osób, które nie stosują się do zaleceń, takich jak noszenie maseczek w miejscach publicznych. Wspomniano także o braku zapewnienia przez pracodawcę odpowiedniego stroju w pracy,

takiego jak kombinezon ochronny. Warto zaznaczyć, że wśród respondentek i respondentów są też osoby, które nie zaszczepiły się przeciw COVID-19 i czują się dyskryminowane przez pracodawców i przełożonych oraz obawiają się z ich strony sankcji. Następnie podkreślano takie kwestie jak nieprzestrzeganie czasu pracy przez pracodawcę, wstrzymanie podwyżek i awansów. Osoby pracujące zdalnie ze swoich domów, zwróciły uwagę na problem przerzucania na nie kosztów związanych z użytkowaniem pomieszczenia podczas pracy (opłaty za prąd i wodę), konieczność posługiwania się prywatnym sprzętem – od komputerów, przez telefony, po takie przedmioty jak papier, długopisy, a także kawa i herbata, które wcześniej zapewniał i opłacał pracodawca.



Na koniec bloku pytań związanych z pandemią, badani zostali poproszeni o napisanie czy w trakcie pandemii pojawiły się nowe zapotrzebowania na szkolenia związkowe. Respondentki i respondenci wskazywali na potrzebę szkoleń odnoszących się do kilku kwestii takich jak: (1) edukowanie jak zorganizować pracę, żeby zwiększyć jej bezpieczeństwo i higienę podczas pandemii, (2) doskonalenie znajomości z prawa pracy oraz uczenie jak egzekwować od pracodawcy przestrzegania przepisów bhp, Kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych, wewnętrznych regulacji prawnych w zakładzie pracy oraz jak negocjować płace. Następnie wskazywano na (3) potrzebę organizacji szkoleń związanych z edukowaniem, jak radzić sobie ze stresem i gorszym samopoczuciem fizycznym i psychicznym. Pojawił się też głos dotyczący (4) szkoleń związanych z prowadzeniem działalności związkowej podczas pandemii, a także budowaniem bazy członkowskiej.

## 5.4 Wnioski

**Pandemia koronawirusa okazała się trudnym doświadczeniem dla członkiń i członków związków, zarówno w wymiarze życia zawodowego, jak i osobistego.** Uwagę zwraca fakt, że choć doświadczenie pandemii było oceniane negatywnie przez mężczyzn jak i kobiety, to jednak okazało się ono trudniejsze dla kobiet. Można wysnuć wniosek, że **konsekwencje pandemii „mają płęć”** – co znajduje potwierdzenie w analizach Międzynarodowej Organizacji Pracy. Może to być istotną konkluzją dla działalności związkowej, że kobiety są bardziej niż mężczyźni narażone na sytuacje kryzysowe (i ich konsekwencje) takie jak pandemia koronawirusa, ale zapewne nie tylko. Pandemia pogorszyła samopoczucie, zdrowie psychiczne i fizyczne kobiet. Pogorszenie samopoczucia i zdrowia psychicznego można wiązać z poczuciem samotności, wynikłym z przymusowej izolacji i pracy zdalnej z domu. Jak pokazują badania przeprowadzone przez CBOS poczucie samotności w wyniku społecznej izolacji było trudniejszym doświadczeniem dla kobiet niż mężczyzn. (CBOS 2020: 9). Z drugiej strony gorsze samopoczucie psychiczne oraz fizyczne kobiet może być też związane z dodatkowym obciążeniem ich obowiązkami wynikłymi z konieczności organizowania czasu spędzanego w domu pozostałym członkom rodziny (tamże). To kobietom bardziej niż mężczyznom przeszkadzało zamknięcie w czasie epidemii placówek wychowawczych i oświatowych, takich jak żłobki, przedszkola, szkoły oraz uniwersytety (tamże). Gorsze samopoczucie psychiczne kobiet można też wiązać z brakiem możliwości odseparowania się na jakiś czas od rodziny i odpoczęcia od domowych obowiązków (tamże). Powyższe czynniki wpływają na pogorszenie zdrowia psychicznego, fizycznego oraz zaburzają równowagę między życiem prywatnym i zawodowym, co pogarsza zarówno sytuację rodzinną, jak i zawodową.

Z kolei **mężczyźni częściej zwracali uwagę na negatywny wpływ pandemii na sytuację finansową rodziny.** Można to wiązać z ich tradycyjną rolą głównych żywicieli

rodzin, jako tych, którzy są szczególnie odpowiedzialni za zapewnienie utrzymania i godziwego bytu reszcie członkom ich gospodarstw domowych. Warto mieć też na uwadze, że jedna trzecia badanych zgłosiła, że ich zarobki uległy obniżeniu podczas pandemii.

**Istotnym z perspektywy związków zawodowych jest pogorszenie przez pandemię różnorodnych aspektów jakości miejsc pracy,** w szczególności sposobu wykonywania pracy (przejścia na pracę zdalną lub hybrydową), zwiększenie zakresu obowiązków i wydłużenie czasu pracy oraz zmniejszenie poczucia bezpieczeństwa w miejscu pracy. Dezorganizacja pracy i wywołany nią chaos jest dużym obciążeniem dla pracowniczek i pracowników. Badani zgłaszali, że **przejście na pracę zdalną i praca z domu oznaczały przerzucenie na nich kosztów, które wcześniej pokrywał pracodawca** (opłaty za zużyte podczas czasu pracy prąd i wodę, konieczność pracy na prywatnym komputerze itp.) Dodatkowo dezorganizacja pracy zmniejszyła możliwości rozwoju i awansu oraz stworzyła pole do nadużyć ze strony pracodawców i przełożonych. **Nadużycia związane z obniżaniem wynagrodzeń, niespektowaniem prawa pracy i przepisów ustawy o związkach zawodowych wywołują obawy u pracowniczek i pracowników odnośnie przyszłości ich zakładów pracy.** Zapewne dlatego doświadczenie pandemii koronawirusa wzmocniło zapotrzebowanie na szkolenia związkowe mające na celu doskonalenie znajomości prawa pracy i umiejętności negocjacyjnych oraz radzenia sobie ze stresem i gorszym samopoczuciem psychicznym i fizycznym. Pojawiło się również zapotrzebowanie na szkolenia, które mają odpowiadać na problemy wywołane bezpośrednio przez pandemię, takie jak edukowanie w dziedzinie zwiększania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prowadzenia działalności związkowej w warunkach pandemii.

Zbadanie opinii dotyczących działalności związków zawodowych podczas pandemii przyniosło ciekawe wyniki. **Członkinie i członkowie związkowi dostrzegają ograniczenie działalności związków,** ale jednocześnie **pandemia na ogół nie pogorszyła kontaktów z przewodniczącymi związków,** co oznacza, że aktywność przewodniczących była zapewne w tym czasie większa. Co więcej, **badani zauważają, że związki zawodowe starały się dbać o ich interesy w czasie pandemii.** Jednocześnie widoczna jest grupa członkiń i członków, dla których działania związków bądź efekty tych działań podczas pandemii nie były widoczne.

## 6. Kobiety i mężczyźni w społeczeństwie

Niniejszy rozdział poświęcony jest sytuacji i pozycji na rynku pracy członkiń i członków związkowych. Następnie analizie zostały poddane ich opinie na temat rządowego programu wsparcia rodzin z dziećmi, tj. „Rodzina 500 plus”.

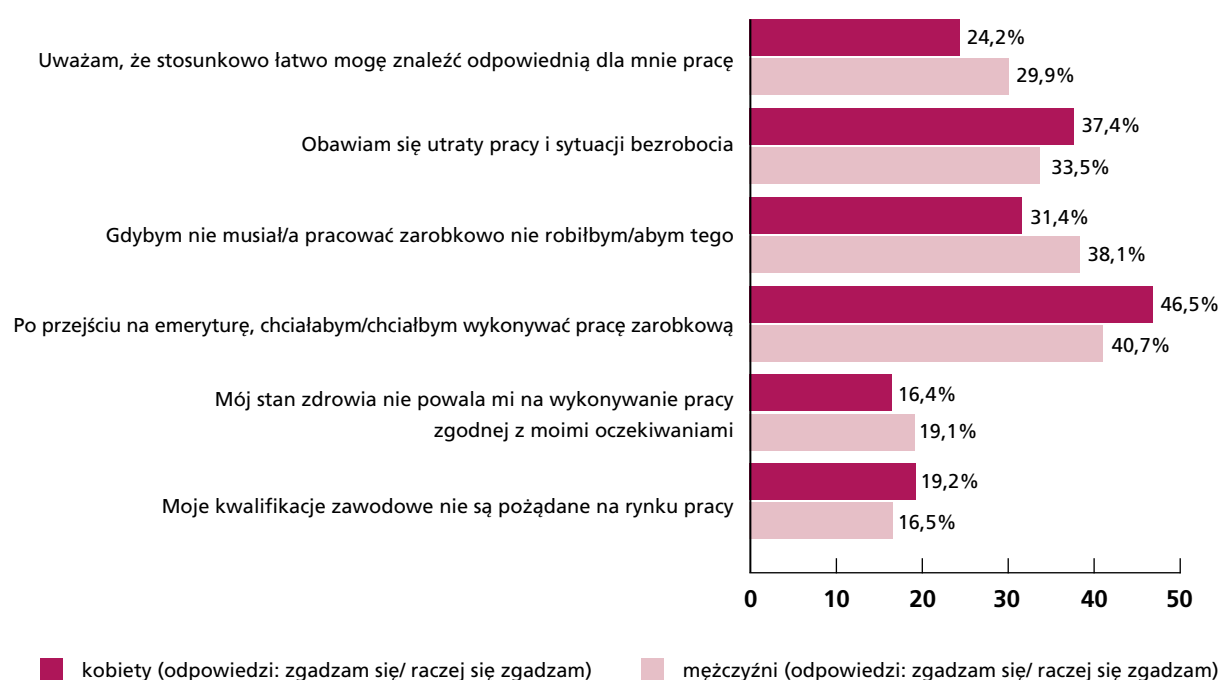
### 6.1 Ocena sytuacji własnej na rynku pracy

Jak wynika z badania, jedna trzecia mężczyzn i tylko jedna czwarta kobiet optymistycznie ocenia swoje szanse na rynku pracy, to znaczy, uważają, że stosunkowo łatwo mogą znaleźć odpowiednią dla siebie pracę. Prawdopodobnie gorsza ocena swojej sytuacji wśród kobiet związana jest też z ich opinią dotyczącą posiadanych przez nich kwalifikacji. Mianowicie kobiety częściej niż mężczyźni są zdania, że ich kwalifikacje nie są pożądane na rynku pracy. Uważa tak co piąta kobieta. W związku z tym kobiety częściej obawiają się utraty pracy i sytuacji bezrobocia niż mężczyźni. Jednocześnie znaczący odsetek respondentów i respondentek nie ma zdania odnośnie ich pozycji na rynku pracy oraz tego na ile ich kwalifikacje są pożądane na rynku pracy. Może wynikać to z faktu, że większość badanych, to osoby, które od wielu lat pracują w jednym zakładzie pracy i mogą mieć trudność z oceną swojego położenia na rynku pracy.

Mężczyźni nieco częściej (38%) niż kobiety (31%) zgłaszają, że gdyby nie musieli pracować zarobkowo, to nie robiliby tego. Podobnie mniejszy procent mężczyzn (41%) niż kobiet (46,5%) chciałby wykonywać pracę zarobkową po przejściu na emeryturę. Można wywnioskować z tych opinii, że dla kobiet częściej praca nie jest tylko sposobem na zarobek i utrzymanie się, ale spełnia też inne funkcje, takie jak na przykład związane z samorealizacją, możliwością kontaktu z innymi ludźmi, poczuciem sensu itd. To oznacza, że dla kobiet praca częściej ma charakter autoteliczny, tj. stanowi cel sam w sobie. W podejściu autotelicznym zakłada się, że dzięki pracy ludzie mogą się rozwijać i dążyć do samorealizacji. Jednak częściej zgłaszana przez kobiety chęć wykonywania pracy zarobkowej na emeryturze może też wynikać z konieczności dorabiania sobie do emerytury, związanej z faktem, iż kobiety w Polsce mają średnio znacznie niższe emerytury niż mężczyźni. Skorygowana luka między płacami kobiet i mężczyzn wynosi 20% (Lisowska 2021: 107), a luka emerytalna aż 30%. Z powyższych odpowiedzi respondentek i respondentów, można wywnioskować, że kobiety czują się mniej pewnie na rynku pracy, niż mężczyźni. Na koniec należy dodać, że mężczyźni nieco częściej niż kobiety twierdzą, że ich stan zdrowia nie pozwala im na wykonywanie pracy zgodnej z ich oczekiwaniami. Zgłosił tak prawie co piąty badany i ponad co szósta badana.

Wykres 18.

Pytanie 21. Na ile zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi Twojej sytuacji.



## 6.2 Ocena programu „Rodzina 500 plus”

W drugiej części tego bloku pytań, badani zostali poproszeni o ustosunkowanie się do świadczenia „Rodzina 500 plus”. Co ciekawe, istnieją znaczące różnice w ocenie tego świadczenia ze względu na to, czy się je pobiera czy też nie. Dwie trzecie ankietowanych, którzy pobierają „500 plus” oceniają je pozytywnie – dobrze lub raczej dobrze. Z kolei ankietowani, którzy nie pobierają pieniędzy z „Rodzina 500 plus” najczęściej oceniają to świadczenie negatywnie. Łącznie ponad połowa osób, która nie pobiera świadczenia ocenia je źle lub raczej źle. Zauważalny procent badanych z tej

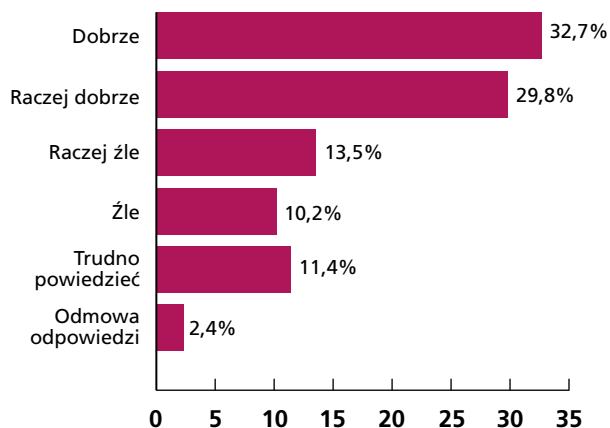
kategorii wybrał odpowiedź trudno powiedzieć (19%) i odmowa odpowiedzi (16%), a tylko 15% oceniła je pozytywnie.

Znaczące różnice w odpowiedziach ze względu na to czy się pobiera świadczenie czy też nie, rodzą pytania o znaczenie i rozumienie solidarności społecznej oraz różnych rozwiązań z zakresu polityki społecznej wśród członkiń i członków OPZZ oraz o to, jak te różne oceny wiążą się z profilem ideowym OPZZ. Rozbieżności w ocenie programu „Rodzina 500 plus” mogą być punktem wyjścia do dyskusji na temat kształtu polityki społecznej, w tym rodzinnej.

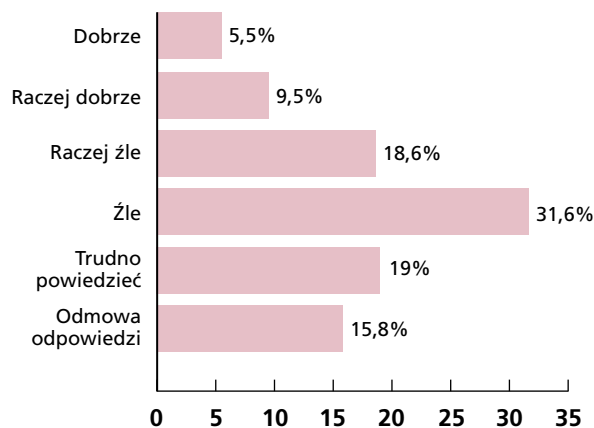
Wykres 19 i 20.

**Pytanie 22 i 23. Jak oceniasz świadczenie „Rodzina 500 plus”?**

OSOBY, KTÓRE JE POBIERAJĄ



OSOBY, KTÓRE GO NIE POBIERAJĄ



## 6.3 Wnioski

Na podstawie badania okazuje się, że **kobiety gorzej postrzegają swoją sytuację na rynku pracy niż mężczyźni**, co potwierdzają też inne badania. Jest to ważny wniosek, pokazujący, że **kobiety potrzebują wsparcia ze strony związków zawodowych w celu wzmocnienia ich pozycji na rynku pracy**. Kobiety częściej niż mężczyźni obawiają się utraty pracy i rzadziej uważają, że łatwo mogą znaleźć nowe zatrudnienie. Prócz niższych zarobków, czekają je też niższe emerytury niż w przypadku mężczyzn. Między innymi dlatego częściej niż mężczyźni wskazują, że mają plany podjęcia pracy zarobkowej na emeryturze.

Odpowiedzi na pytania dotyczące oceny świadczenia „Rodzina 500+” przyniosły ciekawe wyniki. Okazuje się, że opinie dotyczące tego świadczenia różnią badanych nie ze względu na płeć, ale ze względu na doświadczenie pobierania go. Różnica jest zdecydowana – **osoby niepobierające „Rodzina 500 plus” oceniają to rozwiązanie zdecydowanie źle, a pobierające zdecydowanie dobrze**. Dla związków zawodowych może to oznaczać sposobność do inicjowania częstszych dyskusji na temat różnych rozwiązań z zakresu polityki społecznej, w tym rodzinnej z uwzględnieniem opinii oraz bardziej systematycznej wymiany opinii, wiedzy i doświadczeń na ten temat pomiędzy członkami i członkiniami OPZZ.

## 7. Kobiety i mężczyźni w OPZZ

Ostatni blok pytań poświęcono opiniom na temat działalności związków zawodowych oraz potrzebom i oczekiwaniom na temat przyszłych działań związkowych, w tym działań prowadzonych przez OPZZ.

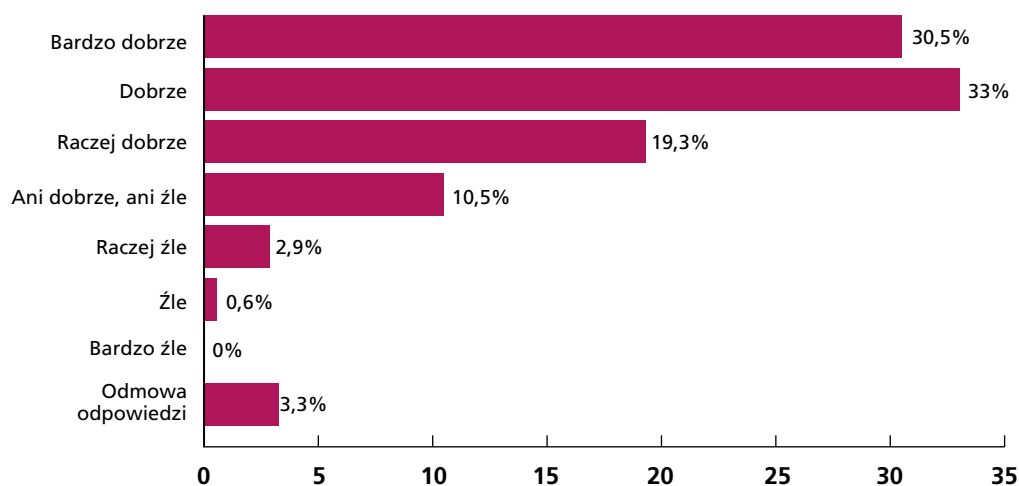
### 7.1 Ocena związków zawodowych

Przede wszystkim opinie badanych na temat organizacji związkowych są zdecydowanie korzystne. Najlepiej oceniany jest poziom zakładowy – blisko 66% badanych ocenia organizację związkową bardzo dobrze i dobrze, a 4% ocenia raczej źle i źle.

Wykres 21.

**Pytanie 24a. Jak oceniasz działalność związku zawodowego, którego jesteś członkiem?**

OCENA DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO NA POZIOMIE ZAKŁADU PRACY

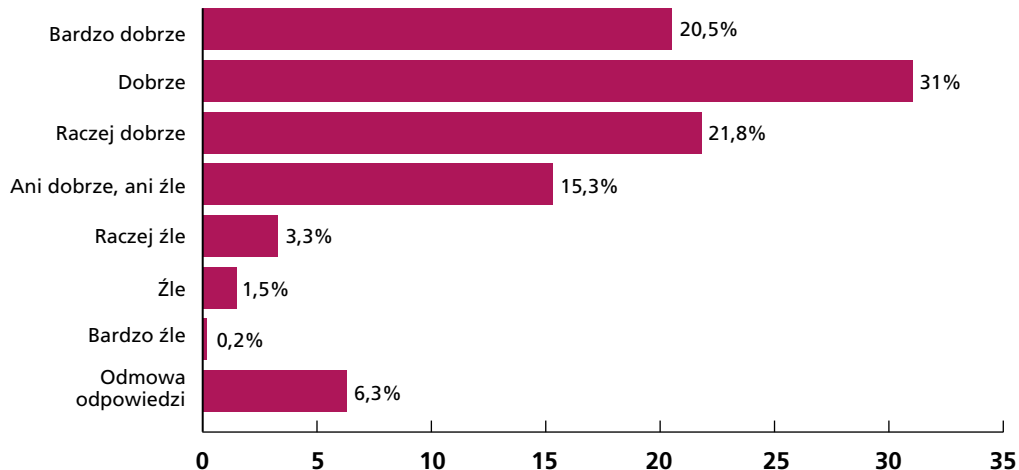


Na poziomie branżowym nadal utrzymują się pozytywne oceny – odpowiedzi bardzo dobrze i dobrze wskazało 51% badanych, a raczej źle i źle 5%.

Wykres 22.

**Pytanie 24b. Jak oceniasz działalność związku zawodowego, którego jesteś członkiem?**

OCENA DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO NA POZIOMIE BRANŻOWYM

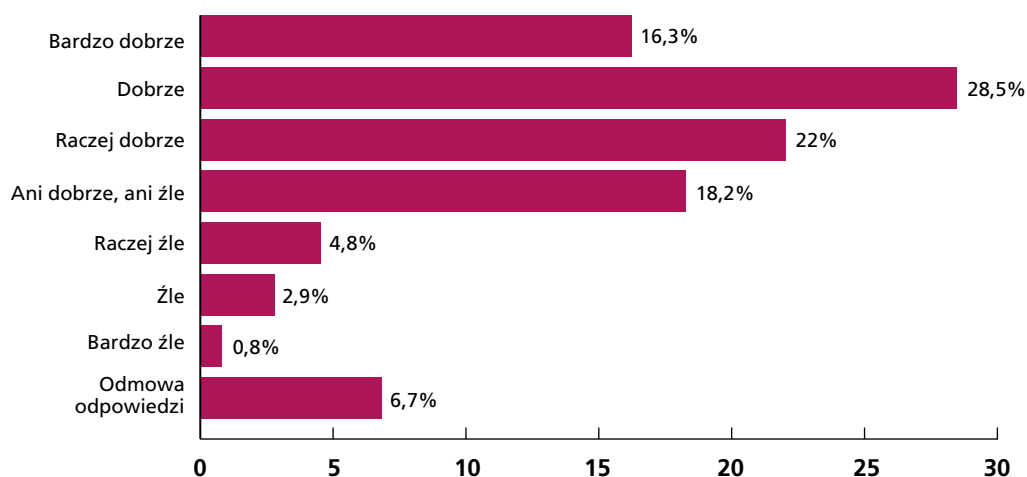


Także działalność związkowa na poziomie krajowym oceniana jest pozytywnie przez 48% badanych, a odpowiedzi „raczej źle” i „źle” wybrało 8%.

Wykres 23.

**Pytanie 24c. Jak oceniasz działalność związku zawodowego, którego jesteś członkiem?**

OCENA DZIAŁALNOŚCI ZWIĄZKU ZAWODOWEGO NA POZIOMIE OGÓLNOPOLSKIM



## 7.2 Oczekiwania wobec związków zawodowych

Badanych zapytano w jakich aspektach związek zawodowy mógłby się zmienić. Kluczowe zadania wskazwane ruchowi związkowemu to wzrost płac, aktywna rekrutacja członków, oraz poprawa warunków pracy, czyli podstawowe zadania kojarzone ze związkami zawodowymi.

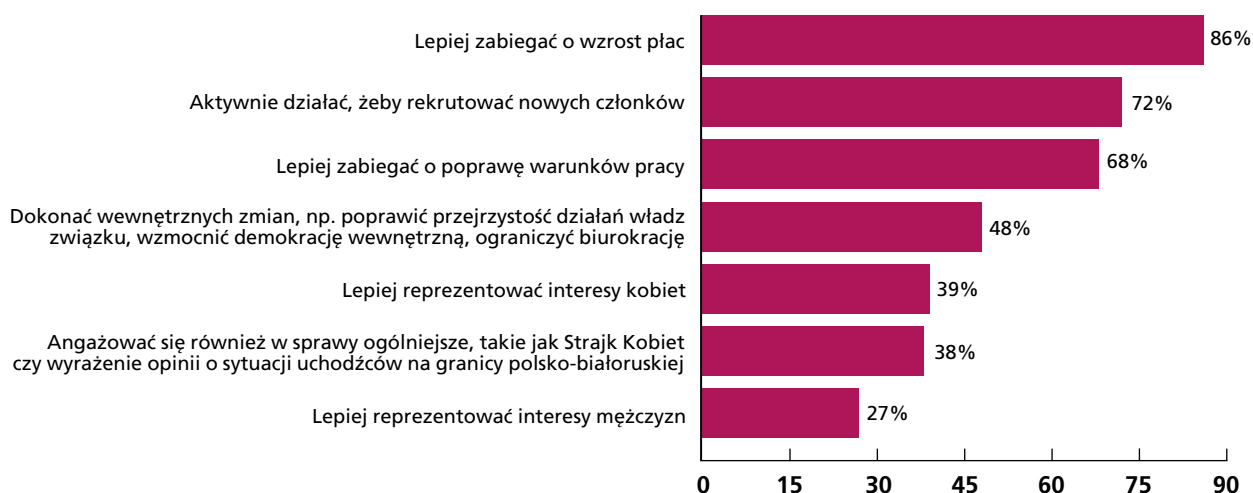
Uwagę zwraca również oczekiwanie większej transparentności działań wewnątrz organizacji związkowej.

Na dalszych miejscach, ale z nadal wysokimi wskazaniami, uplasowały się oczekiwania poprawy reprezentacji interesów kobiet, co jest ważne dla blisko 40% badanych.

Angażowanie się w ogólniejsze inicjatywy społeczne jak Strajk Kobiet czy sytuacja uchodźców na granicy polsko-białoruskiej są ważne dla blisko 40% badanych. Stanowiąc to może istotny punkt odniesienia dla decyzji kierownictwa OPZZ dotyczących zabierania przez organizację głosu w sprawach społecznych, wykraczających poza główną działalność związkową.

Wykres 24.

**Pytanie 25. Zaznacz w jakich aspektach powinien zmienić się związek zawodowy, do którego należysz?**



Analizując powyższe zagadnienia pod kątem branż, w jakich pracują badani można wyróżnić kwestie, którymi poszczególne branże są najbardziej zainteresowane. Są to:

- wzrost płac (oświata i nauka, przemysł, usługi publiczne)
- aktywna rekrutacja (przemysł, oświata i nauka, usługi publiczne)
- poprawa warunków pracy (oświata i nauka, usługi publiczne)

Lepsze reprezentowanie interesów kobiet jak również angażowanie się w ogólniejsze sprawy społeczne – ważne są w przemyśle oraz w oświacie i nauce.

Badani i badane mają określone oczekiwania względem dalszych działań związków zawodowych i centrali OPZZ.

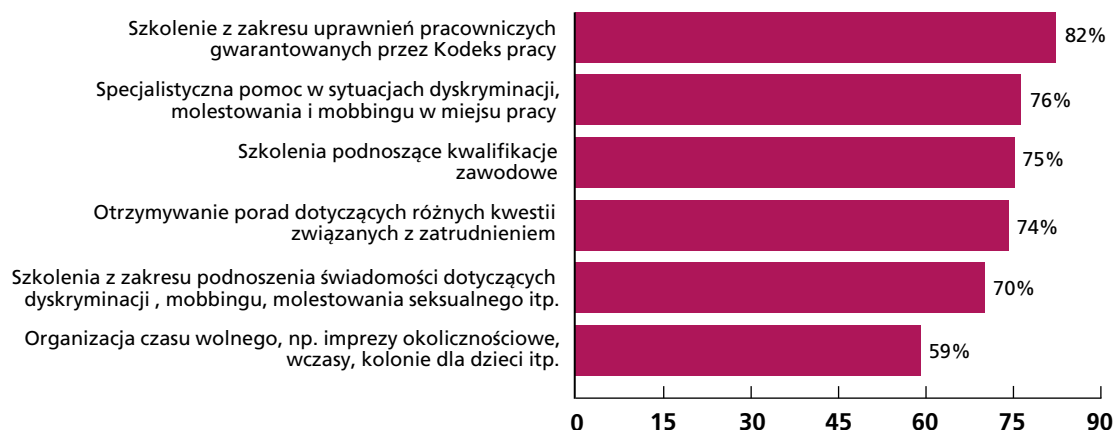
Wskazywane priorytety dotyczą pozyskiwania wiedzy merytorycznej i wsparcia:

- szkolenia z zakresu uprawnień pracowniczych gwarantowanych przez Kodeks pracy
- specjalistyczna pomoc w sytuacjach dyskryminacji, molestowania seksualnego i mobbingu w miejscu pracy i szkolenia dotyczące rozpoznawania i adekwatnego reagowania na powyższe problemy
- szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe
- doradztwo związane z zatrudnieniem

Zauważalnie niżej (choć nadal z dużym procentem wskazań) jest oferta socjalno-kulturalna związku.

Wykres 25.

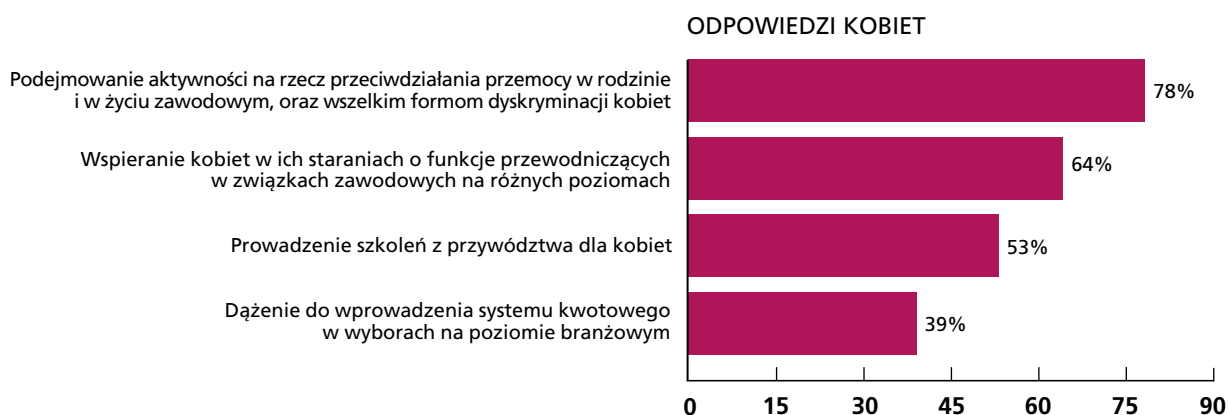
**Pytanie 26. Jakich dodatkowych działań oczekiwałabyś/oczekiwałbyś od związku zawodowego/OPZZ?**



Na wykresie poniżej możemy zobaczyć, jakie działania w działalności związkowej skierowane do kobiet były wskazywane jako priorytetowe przez członkinie OPZZ.

Wykres 26.

**Pytanie 28. Jakie działania skierowane do kobiet powinny być priorytetem w działalności związkowej?**



Jak widać za kluczowe kobiety uznały:

- przeciwdziałanie przemocy w rodzinie i w życiu zawodowym oraz dyskryminacji kobiet;
- wspieranie kobiet w staraniach o funkcje przewodniczących;
- szkolenia z przywództwa dla kobiet;

Można zatem uznać, że ważniejsze dla członkiń OPZZ są działania miękkie w zakresie wsparcia działalności związkowej kobiet niż bardziej sformalizowany system kwotowy, podobny do tego, jaki jest przyjęty w wyborach parlamentarnych. Niemniej, system kwotowy zyskał 39% wskazań czyli nie można powiedzieć by był traktowany marginalnie przez badane.

### 7.3 Wnioski

Badani i badane ogólnie bardzo dobrze i dobrze oceniają działalność związków zawodowych. Biorąc pod uwagę wyzwanie pandemii COVID-19 i lockdownów, związki zawodowe nadal cieszą się zaufaniem członków i członkiń. Najważniejszymi zadaniami dla związków zawodowych pozostają walka o wzrost płac, powiększanie bazy członkowskiej, poprawa warunków pracy. **Kwestie kobiece zajmują stosunkowo wysokie miejsce** na liście wskazanych działań. Badane i badani **przychylnie patrzą na angażowanie się związków zawodowych w szersze sprawy społeczne**. Najwięcej wskazań na temat powyższych priorytetów znalazło się w oświacie i nauce, przemyśle i częściowo usługach publicznych. Warto zauważyć, że pierwsza i trzecia to sfeminizowane branże.

Respondentki i respondenci chcieliby się szkolić zarówno z zagadnień Kodeksu pracy, jak i **uzyskiwać specjalistyczną pomoc w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, molestowaniu seksualnemu i mobbingowi** – to druga co do popularności odpowiedź, co oznacza, że problem zdecydowanie nie jest marginalny. Członkinie szeroko rozumieją możliwości angażowania się w sprawy kobiet przez OPZZ, w tym Komisję Kobiet. Stawiają na **rozwiązania miękkie**: zalecają aktywności na rzecz przeciwdziałania przemocy w rodzinie i dyskryminacji kobiet. Ważnym elementem jest wspieranie kobiet w staraniach o przywództwo związkowe. Z kolei rozwiązania sztywne, jak system kwotowy, cieszą się nieco mniejszym poparciem.

## CZ.III REKOMENDACJE

### Płeć i miejsce pracy

Kluczowe kwestie: zbyt niskie zarobki, szczególnie w przypadku kobiet.

- „Spójr na miejsce pracy oczyma kobiet” – uwzględnienie problemów kobiet zasygnalizowanych w badaniu – gorsze płace, niższe stanowiska, mniej pewności na rynku pracy, przemęczenie łączeniem pracy z życiem rodzinnym.
- Dyskryminacja, molestowanie seksualne i mobbing – praca nad codziennymi relacjami, komunikacją i wzmacnianie członkiń i członków w relacjach z przełożonymi. Wyposażenie w wiedzę merytoryczną i umiejętności miękkie – stawianie granic, reagowanie, wsparcie dla osób pokrzywdzonych, interweniowanie gdy jest się świadkiem.
- Kobiety jako potencjalne nowe członkinie i jako osoby w związku potrzebujące wsparcia ze względu na niższe wynagrodzenia, gorsze stanowiska pracy i słabszą pozycję na rynku pracy – potencjał dla kampanii organizacyjnej.
- Związek jako źródło wiedzy na temat procedur antydyskryminacyjnych i antymobbingowych i ich egzekwowania – rola ekspercka.
- Nieodpłatna praca domowa jako sprawa związkowa - zachęcanie do równego podziału obowiązków domowych.
- Promowanie rozwiązań legislacyjnych wspierających równouprawnienie i ekonomiczną niezależność kobiet.
- Podejmowanie działań edukacyjnych i politycznych dotyczących walki z przemocą domową i przemocą uwarunkowaną płcią.
- Głos związków zawodowych w szerszych sprawach społecznych: prawa reprodukcyjne, traktowanie uchodźców, nierówności, sprawy osób LGBT+ i sprzeciw wobec homofobii.

### Wpływ pandemii

- Uważne monitorowanie wpływu pandemii (szczególnie ewentualnych kolejnych fal) na życie członkiń i członków OPZZ oraz zapewnianie im wsparcia, zarówno w kwestiach zawodowych, jak i dotyczących ich kondycji psychicznej i fizycznej.
- Członkinie i członkowie związków zawodowych powinni wiedzieć, że w przypadku sytuacji kryzysowych mogą liczyć na kompleksowe wsparcie ze strony związku.
- Zwiększenie widoczności działań związków zawodowych, tak aby były dostrzegalne przez jak największą liczbę członków i członkiń.

- Rozważenie przeprowadzenia szkoleń z zakresu:
  - znajomości prawa pracy i umiejętności negocjacyjnych z pracodawcą i przełożonymi;
  - radzenia sobie ze stresem i gorszym samopoczuciem psychicznym i fizycznym;
  - edukowania w zakresie zwiększania bezpieczeństwa i higieny aby przeciwdziałać zakażeniom koronawirusem w miejscu pracy;
  - edukowania w prowadzeniu działalności związkowej w warunkach pandemii.
- Pandemia unaoczniała wagę pracy opiekuńczej. Organizowanie pracownic w sektorze pracy opiekuńczej, formalizacja i zabezpieczenie interesów osób w nim pracujących, objęcie ich układami zbiorowymi. Organizacja osób pracujących w szarej strefie. Negocjowanie zwiększenia bezpieczeństwa zatrudnienia w tym sektorze.

### Rozwiązania wewnętrzne na poziomie centrali OPZZ i branż

Osobnym wyzwaniem jest budowanie i rozwój organizacji związkowych jako miejsc wolnych od dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego. Oprócz działalności prowadzonej w miejscach pracy, warto by OPZZ i organizacje w nim zrzeszone prowadziły działania wewnętrzne, wzmacniające organizację jako całość.

- Związek jako źródło wiedzy i kompetencji – szkolenia, specjalistyczna pomoc.
- Tematyka równości, różnorodności wyeksponowana w programie i statucie OPZZ.
- Działania ukierunkowane na wzmocnienie sytuacji kobiet na rynku pracy, np. poprzez oferowanie doradztwa zawodowego i szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe, zabieganie o wyższe emerytury dla kobiet.
- Dyskusje na temat różnych rozwiązań z zakresu polityki społecznej i rodzinnej.
- Wsparcie dla działalności kobiet w związku zawodowym
  - program mentorski – doświadczone działaczki przekazują wiedzę i doświadczenie kobietom zainteresowanym działalnością związkową;
  - szkolenia i warsztaty dla kobiet – umiejętności miękkie, przemówienia publiczne, szkolenia prawne;
  - włączanie mężczyzn w działania, pokazywanie – także na podstawie niniejszego badania – że mężczyźni również dotyczą problemy dyskryminacji;
  - rozpoznanie potrzeb z zakresu obowiązków opiekuńczych i tzw. „podwójnego etatu”, czyli łączenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych



- w domu – w tym organizacja spotkań związkowych uwzględniająca obowiązki opiekuńcze, możliwość skorzystania z opieki do dzieci.
- Dyskusje nad równymi płacami i luką płacową
    - dyskusje i akcje edukacyjne dotyczące pracy tej samej wartości – przyjrzenie się wartościowaniu prac w branżach sfeminizowanych (odpowiedzialność za ludzi, trwałe monotonne czynności, wysiłek umysłowy – a nie tylko formalne kwalifikacje, odpowiedzialność za nadzór, trudne warunki pracy).
  - Aktualizowana podstrona internetowa OPZZ, na której znaleźć można informacje na temat przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi oraz wsparcia dla równości:
    - Broszury i ulotki edukacyjne
    - Odpowiedzi na pytania i wątpliwości
    - Pozytywne historie – przykłady z działalności związkowej
  - Wsparcie dla macierzyństwa i ojcostwa
    - zwrócenie uwagi na problemy rodziców małych dzieci, którzy korzystają ze zwolnień na chore dziecko, prezentowanie związku zawodowego jako organizacji aktywnie zaangażowanej w kwestie łączenia pracy i opieki;
    - zachęty dla brania urlopu ojcowskiego / rodzicielskiego przez mężczyzn jako formy uprawnień pracowniczych – prawo mężczyzny do życia rodzinnego.
  - Pełnomocnik/pełnomocniczka ds. równości – międzyzakładowe, branżowe, regionalne, krajowe. Osoby pełniące te funkcje mogą:
    - być pierwszym punktem kontaktowym w przypadkach naruszeń, wspierać osoby, które zgłaszają naruszenia;
    - budować zaufanie dzięki odpowiedniemu przygotowaniu do rozmów o sytuacjach trudnych, np. o molestowaniu seksualnym;
    - służyć poradą prawną i organizacyjną;
    - udostępniać i upowszechniać procedury antydyskryminacyjne i antymobbingowe w organizacjach zakładowych;
    - upowszechniać wiedzę na temat przeciwdziałania naruszeniom, w tym koordynować szkolenia i akcje edukacyjne na temat przeciwdziałania dyskryminacji, asertywności, podnoszenia umiejętności komunikacyjnych;
    - rekomendować rozwiązania programowe na podstawie zbieranych doświadczeń;
    - współpracować z organizacjami zewnętrznymi, jak organizacje pozarządowe, ruchy społeczne i partie polityczne.
  - Warto przyzwyczajać członków i członkinie do badań społecznych. Im więcej osób bierze udział w badaniach, tym lepsze można mieć rozpoznanie i lepiej reagować na problemy i oczekiwania członków i członków OPZZ.

## Bibliografia

Andrews Audresy (2020) *The Coronavirus Recession is a "She-cession"* Institute for Women's Policy Research <https://iwpr.org/media/press-hits/the-coronavirus-recession-is-a-she-cession/>

CBOS (2020) Życie codzienne w czasach zarazy, nr 60/2020, [Komunikat CBOS](#)

ILO (2021) *COVID-19 and Recovery: The Role of Trade Unions in Building Forward Better*. Vol. 10 Issue-1-2 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_806971.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_806971.pdf)

Lisowska Ewa (2021) *Sytuacja kobiet na rynku pracy – konserwatywny backlash*, w: *Kobiety w Polsce w XXI wieku*, raport Centrum Praw Kobiet, s. 93-121.

# IMPRESSUM

©2022 FES (Fundacja im. Friedricha Eberta),  
Przedstawicielstwo w Polsce,

Wydawca:  
Friedrich Ebert Stiftung,  
ul. Poznańska 3/4, 00-678 Warszawa  
<https://polska.fes.de/>

Osoba odpowiedzialna z publikację w FES:  
dr Max Brändle, dyrektor Przedstawicielstwa  
Fundacji im. Friedricha Eberta w Polsce

Redakcja: Krzysztof Getka  
Skład: [www.dolasu-pracownia.pl](http://www.dolasu-pracownia.pl)

Zamówienia i kontakt: [polska@fes.de](mailto:polska@fes.de)

Korzystanie w celach komercyjnych z mediów  
opublikowanych przez FES jest zabronione  
bez pisemnej zgody FES.

## NOTA O PUBLIKACJI

Jak wskazują badania Polska jest krajem mało przyjaznym kobietom. Kobiety coraz częściej narażone są na mobbing, molestowanie seksualne oraz dyskryminację w miejscu pracy. Problem ten widoczny jest praktycznie we wszystkich branżach i w każdym województwie. Dyskryminacja zaczyna się już podczas samej rozmowy kwalifikacyjnej. Wynagrodzenia, a co za tym idzie także emerytury kobiet są niższe niż mężczyzn wykonujących tę samą pracę. Kobiety mają trudniejszą ścieżkę awansu w porównaniu z mężczyznami. Sytuację kobiet na rynku pracy pogorszyła długotrwała pandemia. OPZZ od wielu lat dąży do poprawy sytuacji kobiet na polskim rynku pracy. Apelujemy o wprowadzenie monitoringu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach, zabiegamy o wprowadzanie antydyskryminacyjnych przepisów w prawie pracy.

Z raportu wynika, że działalność związków zawodowych w tym zakresie oceniana jest pozytywnie, zaś oczekiwania ukierunkowane są na intensyfikację działań dotyczących przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie i w życiu zawodowym oraz dyskryminacji kobiet, a także dotyczących wspierania kobiet w staraniach o funkcje przewodniczących i szkolenia z przywództwa dla kobiet.

OPZZ dziękuje Fundacji im. Friedricha Eberta za wsparcie tej inicjatywy.

Barbara Popielarz  
Wiceprzewodnicząca OPZZ



OPZZ jest największą centralą związkową w Polsce. Działa od połowy lat 80 XX w. Związek był uczestnikiem najważniejszych wydarzeń okresu transformacji społecznej i gospodarczej.

Fundamentalnymi wartościami, którymi kieruje się OPZZ w swoich działaniach są: wolność, równość, demokracja, tolerancja, równouprawnienie i solidaryzm społeczny, a najważniejszym priorytetem – obrona praw i interesów pracowniczych.

Celem Związku jest zwiększenie płac pracowników w Polsce, a w efekcie:

- poprawa warunków życia pracowników i ich rodzin,
- poprawa warunków pracy oraz wzrost liczby nowych miejsc pracy;
- poprawa finansowania usług publicznych, przede wszystkim ochrony zdrowia i edukacji;
- wyższe emerytury;
- wyrównywanie warunków pracy i płacy w całej Unii Europejskiej w myśl zasady: równa praca – równa płaca.

*„Chcemy, żeby dzięki naszym działaniom pracownicy uzyskali równowagę życia zawodowego i prywatnego oraz mieli prawo do emerytury po 35 latach pracy w przypadku kobiet i 40 w przypadku mężczyzn.*

*W naszych działaniach i codziennej pracy skupiamy się na realizacji w praktyce fundamentalnej zasady: godna praca i godne życie dla wszystkich”.*



**Fundacja im. Friedricha Eberta (FES) została założona w 1925 roku i jest najstarszą polityczną i edukacyjną fundacją w Niemczech.**

Nazwę zawdzięcza pierwszemu demokratycznie wybranemu prezydentowi Niemiec, Friedrichowi Ebertowi. Powstała na mocy zapisu testamentowego, w którym Friedrich Ebert określił również zadania FES.

Jako fundacja blisko związana z partią polityczną działamy na rzecz podstawowych wartości demokracji społecznej: wolności, sprawiedliwości i solidarności. Te ideały łączą nas z socjaldemokracją i wolnymi związkami zawodowymi.

Jako instytucja wyższej użyteczności publicznej działamy samodzielnie i niezależnie.

Warszawskie biuro FES zostało założone w 1990 roku.

# KOBIETY I MĘŻCZYŹNI W OGÓLNOPOLSKIM POROZUMIENIU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Sytuacja, opinie oraz potrzeby członkiń i członków OPZZ

## O AUTORKACH

**Dr hab. Julia Kubisa prof. UW**

Socjolożka, zajmuje się przemianami świata pracy, jakością miejsc pracy, zbiorowymi stosunkami pracy oraz w szczególności zagadnieniami dyskryminacji w miejscu pracy oraz roli płci w kształtowaniu społecznego podziału pracy. Autorka książek i artykułów naukowych, w tym publikacji na temat ruchu związkowego oraz kwestii płci i dyskryminacji. Od wielu lat współpracuje ze związkami zawodowymi w zakresie doradztwa, szkoleń i wspólnych projektów badawczych. Profesor Uniwersytetu Warszawskiego, pracuje na Wydziale Socjologii UW, przewodnicząca Sekcji Socjologii Pracy PTS.

**Dr Justyna Zielińska**

Socjolożka, absolwentka Wydziału Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, specjalizująca się w badaniach współczesnego rynku pracy, jego przemianach, jakości pracy, prekaryzacji pracy i ubóstwa wśród pracujących i bezrobotnych. Interesują ją także przemiany kapitalizmu, problematyka klas i nierówności społecznych. Adiunktka w Instytucie Filozofii i Socjologii APS w Warszawie. Współpracuje ze związkami zawodowymi.

Więcej informacji: <https://polska.fes.de/>