

CENTRUM BADANIA OPINII SPOŁECZNEJ

SEKRETARIAT
OŚRODEK INFORMACJI

629 - 35 - 69, 628 - 37 - 04
693 - 46 - 92, 625 - 76 - 23

UL. ŻURAWIA 4A, SKR. PT.24
00 - 503 W A R S Z A W A
TELEFAX 629 - 40 - 89

INTERNET

<http://www.cbos.pl>

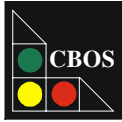
E-mail: sekretariat@cbos.pl

BS/42/2003

PRZESTRZEGANIE PRAW PRACOWNICZYCH W ZAKŁADACH PRACY I SKUTECZNOŚĆ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ICH EGZEKWOWANIU

KOMUNIKAT Z BADAŃ

WARSZAWA, MARZEC 2003



PRZESTRZEGANIE PRAW PRACOWNICZYCH W ZAKŁADACH PRACY I SKUTECZNOŚĆ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W ICH EGZEKWOWANIU

- Dwie piąte respondentów aktywnych zawodowo (41%) pracuje w zakładach, w których istnieją organizacje związkowe. Związki zawodowe zdecydowanie częściej działają w przedsiębiorstwach państwowych i publicznych (uwzględniono tu zakłady sfery budżetowej) niż w zakładach prywatnych i o własności mieszanej - państwowej i prywatnej. Najczęściej podawaną przyczyną braku związków jest to, że firma jest zbyt mała. Mniej więcej co dziesiąty zatrudniony w zakładzie, w którym nie ma związku zawodowego, motywuje tę sytuację wrogością dyrekcji, szykanami stosowanymi wobec pracowników podejmujących próbę samoorganizacji bądź też negatywnym nastawieniem kierownictwa.
- Około połowy respondentów pracujących w zakładach, w których działają związki, twierdzi, że organizacje te współdecydują o funkcjonowaniu firmy - dyrekcja uwzględnia często (19%) lub czasem (35%) postulaty organizacji zakładowych. Co piąty pracownik (21%) twierdzi, że dyrekcja nigdy nie bierze pod uwagę postulatów związkowych lub robi to rzadko, lecz toleruje ich działalność. Zdaniem 7% zatrudnionych - dyrekcja zwalcza związki zawodowe.
- Otrzymywanie pensji regularnie i terminowo deklaruje 90% badanych pracowników najemnych. Oznacza to, że co dziesiąty pracownik musi się liczyć z - częstszymi lub rzadszymi - opóźnieniami w wypłacie lub też nawet z jej nieotrzymaniem. Blisko jedna trzecia pracowników (30%) doświadczyła sytuacji, w której zmuszano ich do pracy po godzinach bez zapłaty, a mniej więcej co piąty zatrudniony (21%) musi czasem pracować w nieprzepisowych warunkach. Co czwarty respondent aktywny zawodowo twierdzi, że w jego zakładzie pracy nie można założyć organizacji związkowej, a jeżeli już taka istnieje, to ma problemy z funkcjonowaniem. Utrudnienia częściej niż innych spotykają pracowników prywatnych zakładów pracy.

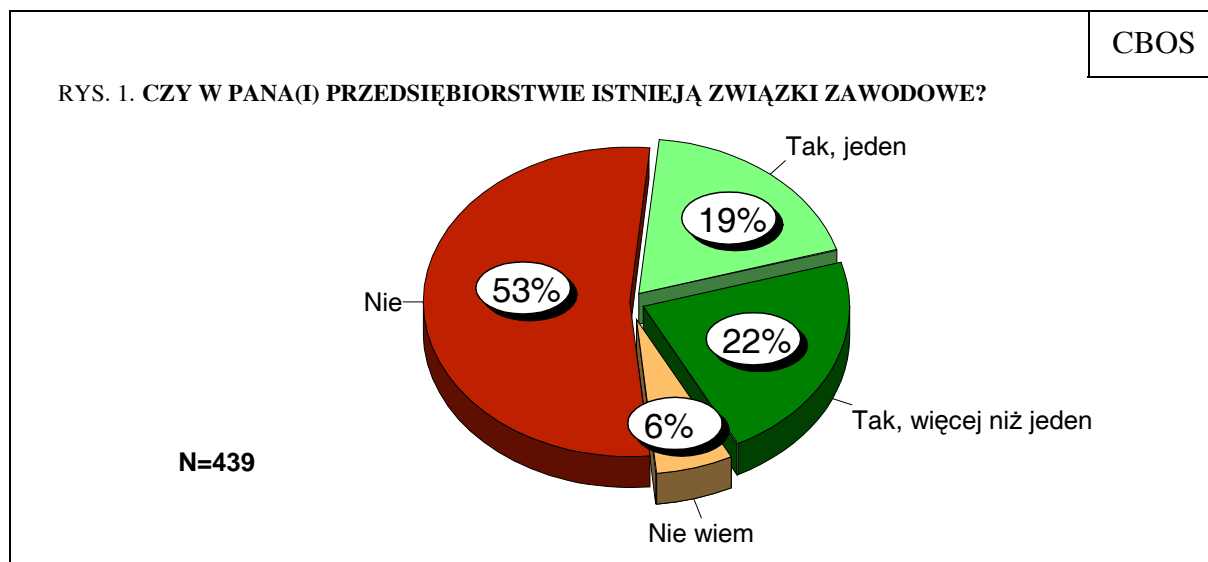
W ostatnim okresie dość często ujawniane są przypadki naruszania praw pracowniczych: niewypłacania w terminie poborów, bezprawnych zwolnień, utrudnień w zakładaniu związków zawodowych czy też w prowadzeniu przez nie działalności. Takim działaniom sprzyja obecna sytuacja ekonomiczna, a zwłaszcza wysokie bezrobocie powodujące, że pracownicy często godzą się na łamanie praw, aby utrzymać miejsce pracy. W lutowym sondażu¹ przeprowadziliśmy próbę oszacowania, jak często pracownicy najemni stają się ofiarami takich praktyk. Staraliśmy się też ustalić, jak układają się stosunki związków zawodowych z kierownictwem zakładów pracy.

FUNKCJE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH

Dwie piąte badanych aktywnych zawodowo (uwzględniliśmy tu zarówno pracowników najemnych, jak też samozatrudnionych i rolników indywidualnych) pracuje w zakładach, w których działają związki zawodowe. Co drugi z nich jest zatrudniony w instytucji, w której istnieje więcej niż jeden związek.

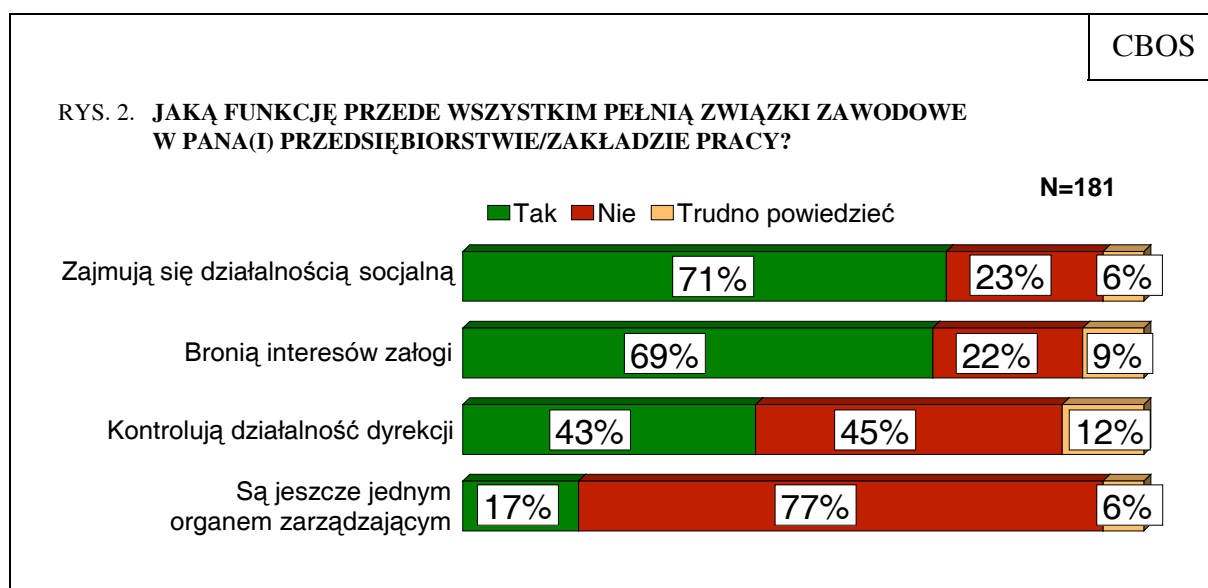
Organizacje związkowe zdecydowanie częściej funkcjonują w zakładach państwowych i publicznych (uwzględniono tu zakłady sfery budżetowej) niż w przedsiębiorstwach prywatnych. Przedsiębiorstwa o mieszanej własności publicznej i prywatnej stanowią ogniwo pośrednie - częściej są miejscem działania organizacji związkowych niż przedsiębiorstwa prywatne, lecz rzadziej niż państwowe i publiczne. Trudno jednak powiedzieć, czy czynnikiem decydującym jest tu forma własności czy wielkość zakładu: związki częściej działają w wielkich firmach państwowych i sprywatyzowanych. Około jednej trzeciej badanych pracujących w firmach, w których funkcjonują związki (13% ogółu pracujących), należy do organizacji związkowych.

¹Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (153) przeprowadzono w dniach 1-4 lutego 2003 roku na liczącej 1006 osób reprezentatywnej próbie losowo-adresowej dorosłych mieszkańców Polski.



Na pytanie odpowiadali tylko respondenci pracujący

Zdaniem zdecydowanej większości pytaných związki zawodowe zajmują się przede wszystkim działalnością socjalną oraz bronią interesów załogi. Znacznie rzadziej wskazywano na ich funkcję jako organu kontrolującego posunięcia zarządu: grupy badanych dostrzegających tę rolę organizacji związkowych i twierdzących, że związki jej nie pełnią, są niemal takie same. Stosunkowo rzadko - według ankietowanych - związki są instrumentem w ręku zarządu.



Pytanie zadano respondentom pracującym w zakładach, w których działają związki zawodowe

Co dziesiąty zatrudniony w zakładzie, w którym są związki, nie wskazuje na żadną z wymienionych funkcji - związki tam istnieją, lecz nie działają. Większość wskazuje na jedną lub dwie funkcje.

Na podstawie uzyskanych wypowiedzi osoby pracujące w zakładach, w których działają związki zawodowe, można podzielić na dwie grupy mniej więcej tak samo liczne. Nieco ponad połowę (54%) stanowią respondenci, którzy twierdzą, że w ich zakładzie związki współdecydują o funkcjonowaniu firmy - dyrekcja często lub czasem uwzględnia postulaty organizacji zakładowych. Pozostali badani (46%) albo odpowiadają, że dyrekcja nigdy nie bierze pod uwagę postulatów związkowych lub robi to sporadycznie, albo nie wiedzą na ten temat tyle, aby się wypowiedzieć. Do rzadkości jednak należą sytuacje, kiedy dyrekcja zwalcza związki zawodowe lub ogranicza ich działalność.

	CBOS
Jak układają się stosunki związków zawodowych z dyrekcją (zarządem) zakładu pracy/przedsiębiorstwa?	N=181
Kierownictwo zakładu często uwzględnia postulaty związków zawodowych	19%
Kierownictwo zakładu czasem uwzględnia postulaty związków zawodowych	35%
Kierownictwo zakładu rzadko lub nigdy nie uwzględnia postulatów związków zawodowych, lecz toleruje ich działalność	21%
Kierownictwo zakładu rzadko lub nigdy nie uwzględnia postulatów związków zawodowych i ogranicza ich działalność, np. prześladowuje działaczy związkowych	7%
Trudno powiedzieć	18%

Pytanie zadano respondentom pracującym w zakładach, w których działają związki zawodowe

PRZYCZYNY NIEOBECNOŚCI ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH W ZAKŁADZIE PRACY

Osoby pracujące w zakładach, w których nie działa żadna organizacja związkowa, podawały przyczyny tego stanu rzeczy. Najczęściej mówiono o tym, że firma jest zbyt mała. Chodziło tu zwykle o zakłady pracy, w których pracuje kilka osób, często zatrudniające członków rodziny.

Co dziesiąty zatrudniony w zakładzie bez organizacji związkowej ogólnie odpowiadał, że nie ma takiej potrzeby, a o połowę mniej osób wymieniało pasywną postawę załogi, twierdząc, że pracownicy po prostu nie chcą się zorganizować.

Okolo jednej piątej badanych, deklarujących, że w ich zakładzie pracy brak jest związków zawodowych, to osoby, które same się zatrudniają. Połowa z nich to rolnicy indywidualni, a pozostali pracują na własny rachunek i nikogo nie zatrudniają.

Mniej więcej co dziesiąty respondent sądzi, że w jego zakładzie nie ma związków, gdyż dyrekcja jest im niechętna i stosuje szykany wobec pracowników podejmujących próbę samoorganizacji.

Część badanych (przede wszystkim wojskowi) wymieniła w tym kontekście przeszkody natury prawnej, natomiast niektórzy respondenci twierdzili, że mają uprzedzenia do związków zawodowych, są im niechętni (np. sądzą, że ich działalność pogorszyłaby kondycję zakładu) i tym motywowali ich nieobecność. Inne przyczyny to: brak komunikacji między pracownikami, a także inercja, dostosowanie się do zastanej sytuacji.

	CBOS
Dlaczego w Pana(i) zakładzie pracy nie istnieje żaden związek zawodowy?*	N=234
Zakład jest zbyt mały, za mała ilość pracowników	30%
Związek jest niepotrzebny	10%
Respondent pracuje w prywatnym gospodarstwie rolnym	10%
Wrogość, niechęć dyrekcji (właściciela), <i>pracownicy boją się, że stracą pracę</i>	9%
Respondent pracuje na własny rachunek i nikogo nie zatrudnia	9%
Zakład pracy jest prywatny	5%
Brak woli załogi, nikt nie chce należeć, brak inicjatywy	4%
Respondent nie ma prawa należeć, <i>przepisy nie zezwalają</i>	3%
Niechęć respondenta lub pracowników, uprzedzenia do związków zawodowych	2%
Kontynuacja zastanej sytuacji: <i>nie było i nie ma, dotychczas nie był zakładany</i>	2%
Brak takiej możliwości (bez sprecyzowania, dlaczego)	1%
Rozproszenie terytorialne pracowników, <i>nie kontaktujemy się</i>	1%
Inne	3%
Nie wiem, nie interesuję się tym, trudno powiedzieć	15%

* Było to pytanie otwarte. Odpowiedzi pogrupowano według klucza znaczeniowego. Odsetki nie sumują się do 100, ponieważ można było udzielić kilku odpowiedzi

**PRZESTRZEGANIE PRAW PRACOWNICZYCH W ZAKŁADACH PRACY
I WPŁYW PRACOWNIKÓW NA FUNKCJONOWANIE ZAKŁADU**

Pracownicy najemni oceniali swoje przedsiębiorstwa ze względu na panujące w nich warunki pracy i płacy. Mówili także o swoim wpływie na sprawy zakładu i stosunkach z przełożonymi.

Blisko połowa zatrudnionych uważa, że może krytykować organizację pracy w swoich zakładach, a zbliżona liczebnie grupa twierdzi, że krytyka ta jest brana pod uwagę przez przełożonych. Co drugi pracownik najemny jest przekonany, iż może krytykować warunki pracy w przedsiębiorstwie, i niemal identyczna grupa przyznaje, że taka krytyka jest uwzględniana.

Inaczej oceniana jest skuteczność krytykowania warunków płacy. Co prawda stosunkowo duża grupa, licząca ponad dwie piąte pracowników, twierdzi że może swobodnie wyrażać uwagi krytyczne co do wynagrodzeń, ale jedynie co czwarty zatrudniony sądzi, że w jego zakładzie pracy takie głosy spotykają się z odzewem.

Relacje pracowników z przełożonymi są do pewnego stopnia - w opinii pracowników - asymetryczne, to znaczy pracownicy częściej twierdzą, że szanują przełożonych i kierownictwo, niż sądzą, że są szanowani przez przełożonych.

Dziewięć dziesiątych pracowników najemnych regularnie i terminowo otrzymuje pensje. Oznacza to, że co dziesiąty pracownik musi liczyć się z - częstszymi lub rzadszymi - opóźnieniami w wypłacie lub też nawet z tym, że jej nie otrzyma. Na opóźnienia w wypłacie poborów narażeni są najczęściej pracownicy najslabiej wykształceni (z wykształceniem podstawowym). Opóźnienia dotyczą przede wszystkim prywatnych zakładów pracy.

Blisko co trzeci zatrudniony doświadczył sytuacji, w której był zmuszany do pracy po godzinach bez zapłaty.

Mniej więcej jedna piąta pracowników najemnych musi czasem pracować w nieprzepisowych warunkach. Częściej niż innych dotyczy to robotników wykwalifikowanych.

Prawie jedna czwarta pracowników twierdzi, że w ich zakładzie nie można założyć związku zawodowego, a jeżeli taki istnieje, to ma problemy z funkcjonowaniem. Utrudnienia częściej niż innych spotykają pracowników prywatnych zakładów pracy.

Tabela 1

Czy w Pana(i) przedsiębiorstwie/zakładzie pracy:	N=356		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	w procentach		
- pracownicy mogą swobodnie krytykować organizację pracy	46	51	3
- krytyka organizacji pracy jest brana pod uwagę przez przełożonych	53	39	8
- pracownicy mogą swobodnie krytykować warunki pracy (czas pracy, bezpieczeństwo)	48	50	2
- krytyka warunków pracy jest brana pod uwagę przez przełożonych	50	42	8
- pracownicy mogą swobodnie krytykować warunki płacy	43	54	3
- krytyka warunków płacy jest brana pod uwagę przez przełożonych	24	65	10
- pracownicy szanują swoich bezpośrednich przełożonych	77	17	6
- pracownicy są szanowani przez swoich bezpośrednich przełożonych	66	28	7
- pracownicy szanują dyrekcję, zarząd	75	18	7
- pracownicy są szanowani przez dyrekcję, zarząd	60	26	14
- pensje są wypłacane regularnie	90	9	1
- pracownicy mają swobodę zakładania związków zawodowych lub zrzeszania się w istniejących już związkach	56	24	20
- pracownicy zmuszani są do pracy w nieprzepisowych warunkach	21	75	4
- przedłużany jest czas pracy bez właściwego wynagrodzenia	30	67	3

Odpowiadali tylko pracownicy najemni

Obecność związków zawodowych w zakładzie pracy ma pewien wpływ na panujące tam stosunki, jednak wydaje się, że jest on ograniczony do kwestii związanych z warunkami i organizacją pracy. W zakładach, w których działają związki zawodowe, pracownicy mają większy wpływ na organizację i warunki pracy, rzadziej zmuszani są do pracy w nieprzepisowych warunkach, rzadziej też muszą dłużej pracować bez wynagrodzenia.

Respondenci pracujący w zakładach, w których są związki zawodowe, znacznie częściej niż pozostali twierdzą, że pracownicy mają swobodę zakładania organizacji zakładowych lub zrzeszania się w już istniejących. Wśród osób pracujących w zakładach,

w których nie działają związki, często pojawia się odpowiedź „trudno powiedzieć” - jedna czwarta tej grupy badanych nie orientuje się w tej sprawie.

Tabela 2

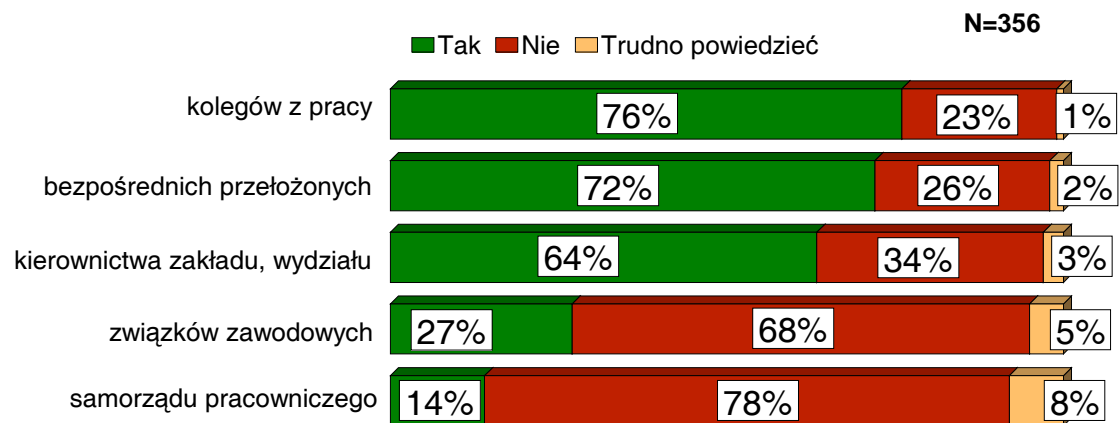
Czy w Pana(i) przedsiębiorstwie/zakładzie pracy:	Odsetki odpowiedzi twierdzących wśród pracujących	
	w zakładach, gdzie istnieją związki	w zakładach, gdzie nie ma związków
- pracownicy mogą swobodnie krytykować organizację pracy	46	47
- krytyka organizacji pracy jest brana pod uwagę przez przełożonych	60	48
- pracownicy mogą swobodnie krytykować warunki pracy (czas pracy, bezpieczeństwo)	52	46
- krytyka warunków pracy jest brana pod uwagę przez przełożonych	56	45
- pracownicy mogą swobodnie krytykować warunki płacy	46	41
- krytyka warunków płacy jest brana pod uwagę przez przełożonych	23	27
- pracownicy szanują swoich bezpośrednich przełożonych	76	80
- pracownicy są szanowani przez swoich bezpośrednich przełożonych	66	65
- pracownicy szanują dyrekcję, zarząd	75	75
- pracownicy są szanowani przez dyrekcję, zarząd	58	62
- pracownicy mają swobodę zakładania związków zawodowych lub zrzeszania się w istniejących już związkach	85	28
- pracownicy zmuszani są do pracy w nieprzepisowych warunkach	18	27
- przedłużany jest czas pracy bez właściwego wynagrodzenia	27	36

Odpowiadali tylko pracownicy najemni

Odpowiadając na kolejne pytanie pracownicy wskazywali, na kogo mogą liczyć w razie problemów związanych z wykonywaną pracą. Najczęściej pojawiali się w tym kontekście koledzy z pracy: trzy czwarte pracowników najemnych (76%) czuje, że w razie kłopotów może na nich liczyć. Niewiele mniej osób (72%) może się zwrócić z problemami do bezpośrednich przełożonych. Prawie dwie trzecie pracowników (64%) może w takim przypadku pójść do kierownictwa zakładu bądź (w dużych firmach) wydziału.

Zdecydowanie mniej osób wymienia związki zawodowe: co czwarty zatrudniony uważa, iż w razie kłopotów może się do nich zwrócić. Jest to niewiele, nawet jeżeli wziąć pod uwagę jedynie zakłady pracy, w których organizacje związkowe funkcjonują - pomoc może uzyskać od związków mniej niż połowa pracujących w takich zakładach. Na wsparcie samorządu pracowniczego może liczyć 14% zatrudnionych.

RYS. 3. GDY MA PAN(I) JAKIEŚ KŁOPOTY ZWIĄZANE Z WYKONYWANĄ PRACĄ, CZY JEST KTOŚ, DO KOGO MOŻE SIĘ PAN(I) ZWRÓCIĆ O POMOC? CZY MOŻE SIĘ PAN(I) ZWRÓCIĆ DO:



Odpowiadali tylko pracownicy najemni

★

★

★

Naruszenia praw pracowniczych nie należą do sytuacji wyjątkowych w polskich przedsiębiorstwach. Stosunkowo liczne grupy pracowników najemnych twierdzą, że muszą czasem pracować w nieprzepisowych warunkach i nie dostają wynagrodzenia za czas dodatkowo przepracowany. Co dziesiąty pracownik najemny doświadczył opóźnień w wypłacie wynagrodzenia. Związki zawodowe są często nieskuteczne w zwalczaniu takich patologii nawet tam, gdzie funkcjonują.

Opracował

Michał WENZEL