

**RAPORT Z BADAŃ ILOŚCIOWYCH – WYWIADÓW BEZPOŚREDNICH - PRZYGOTOWANY
PRZEZ BIURO BADAŃ SPOŁECZNYCH OBSERWATOR NA ZLECENIE
FEDERACJI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO,
SZKLARSKIEGO I CERAMICZNEGO W POLSCE**



PROJEKT:

**STAN DIALOGU SPOŁECZNEGO W PRZEMYSŁE CHEMICZNYM Z UWZGLĘDNIENIEM UDZIAŁU KOBIET
W PROCESACH DECYZYJNYCH, NEGOCJACYJNYCH ZWIĄZANYCH Z PROWADZENIEM
DIALOGU SPOŁECZNEGO W PRZEDSIĘBIORSTWIE**

OBSERWATOR
BIURO BADAŃ SPOŁECZNYCH

Zawartość

Opis projektu	4
Cele badawcze	4
Metoda badań	4
Dobór próby	4
Czas wykonania projektu.....	5
Najważniejsze wyniki badania	6
Opis próby badanej.....	8
Streszczenie badań	10
Dialog społeczny – definicja, wstępne uwagi	10
Wiedza o firmie i branży.....	12
Dialog społeczny i zagadnienia z nim związane	16
Reprezentowanie interesów pracowników.....	16
Rozumienie dialogu społecznego i jego formy	19
Bariery w prowadzeniu dialogu społecznego	23
Elementy wspomagające prowadzenie dialogu społecznego	25
Dialog społeczny – opinie i oceny	26
Ocena stron dialogu społecznego	28
Rola kobiet w dialogu społecznym.....	30
Elementy dialogu społecznego	31
Informacja w przedsiębiorstwie.....	31
Negocjacje w przedsiębiorstwie	38
Konsultacje w przedsiębiorstwie	41
Zatrudnianie kobiet w przedsiębiorstwach oraz ich miejsce w dialogu społecznym.....	44
Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa	48
Kwestionariusz wywiadu.....	50

Tabele i wykresy

Tabela 1 - Staż pracy	8
Tabela 2 - Płeć.....	8
Tabela 3 - Przeważający kapitał badanego przedsiębiorstwa	8
Tabela 4 - Forma własności przedsiębiorstwa.....	8
Tabela 5 - Stanowisko w firmie respondentów	9
Tabela 6 - Status respondenta	9
Tabela 7 - Wiedza o firmie.....	12
Tabela 8 - Wizerunek branży chemicznej.....	13
Tabela 9 - Opinia o branży chemicznej	14
Tabela 10 - Procent dochodu przeznaczany na wizerunek przedsiębiorstwa.....	14
Tabela 11 - Procent dochodu przeznaczany na wizerunek przedsiębiorstwa a płeć.....	14
Tabela 12 - Procent dochodu przeznaczany na wizerunek przedsiębiorstwa a status respondenta	15
Tabela 13 - Kto może reprezentować interesy pracowników wobec przedsiębiorstwa?.....	16
Tabela 14 - Kto może reprezentować interesy pracowników wobec przedsiębiorstwa? (status respondenta)	16
Tabela 15 - Reprezentant interesów pracowniczych	17
Tabela 16 - Kto najlepiej reprezentuje interesy pracowników?.....	17
Tabela 17 - Kto najlepiej reprezentuje interesy pracowników? (status respondenta).....	17
Tabela 18 - Rady pracowników.....	18
Tabela 19 - Ocena skuteczności rad pracowników	18
Tabela 20 - Skuteczność rad pracowników w konsultacjach.....	18
Tabela 21 - Dialog społeczny	19
Tabela 22 - Dialog społeczny a płeć	19
Tabela 23 - Dialog społeczny a status respondenta.....	19
Tabela 24 - Ocena dialogu społecznego.....	20
Tabela 25 - Ocena dialogu społecznego a status respondenta	20
Tabela 26 - Strony dialogu społecznego.....	21
Tabela 27 - Kto najlepiej reprezentuje interesy w dialogu społecznym?.....	21
Tabela 28 - Kto najlepiej reprezentuje interesy w dialogu społecznym? (status respondenta)	22
Tabela 29 - Mediatorzy w dialogu społecznym	22
Tabela 30 - Najważniejsze bariery dialogu społecznego.....	23
Tabela 31 - Najważniejsze elementy wspomagające dialog społeczny	25
Tabela 32 - Reprezentacja kobiet w dialogu społecznym a płeć	30
Tabela 33 - Reprezentacja kobiet w dialogu społecznym a status respondenta.....	30
Tabela 34 - Czy informacja na temat działalności przedsiębiorstwa jest wystarczająca?.....	31
Tabela 35 - Obszary prowadzonej informacji	32
Tabela 36 - Braki informacyjne	32
Tabela 37 - Stopień poinformowania o sprawach firmy	33
Tabela 38 - Stopień poinformowania o sprawach firmy a płeć	33
Tabela 39 - Stopień poinformowania o sprawach firmy a status respondenta	33
Tabela 40 - Stopień poinformowania o sprawach ogólnie pracowniczych a płeć.....	34
Tabela 41 - Stopień poinformowania o sprawach ogólnie pracowniczych a status respondenta	34

Tabela 42 - Stopień poinformowania o sprawach bezpieczeństwa a płeć.....	35
Tabela 43 - Stopień poinformowania o sprawach bezpieczeństwa a status respondenta	35
Tabela 44 - Formy informacji obecne w zakładzie pracy	36
Tabela 45 - Możliwość zgłaszania skarg, uwag oraz Opinii	36
Tabela 46 - Sposób zgłaszania skarg, uwag oraz opinii	37
Tabela 47 - Forma informowania pracowników w kwestiach ustawowych	37
Tabela 48- Stopień zadowolenia z odpowiedzi udzielanych przez pracodawcę	37
Tabela 49 - Prowadzenie negocjacji.....	38
Tabela 50 - Stopień zadowolenia z negocjacji	38
Tabela 51 - Stopień zadowolenia z negocjacji a status respondentów.....	38
Tabela 52 - Obszary tematyczne negocjacji	39
Tabela 53 - Reprezentacja pracowników w czasie negocjacji	39
Tabela 54 - Obecność kobiet w grupie reprezentującej pracowników podczas negocjacji	39
Tabela 55 - Efekt końcowy negocjacji	40
Tabela 56 - Prowadzenie konsultacji	41
Tabela 57 - Stopień zadowolenia z prowadzonych konsultacji	41
Tabela 58 - Obszary tematyczne konsultacji	41
Tabela 59 - Reprezentacja pracowników w trakcie konsultacji.....	42
Tabela 60 - Obecność kobiet w grupie reprezentantów	42
Tabela 61 - Efekt końcowy konsultacji	42
Tabela 62- Potrzeba zatrudniania kobiet	44
Tabela 63 - Potrzeba zatrudniania kobiet a płeć	44
Tabela 64 - Potrzeba zatrudniania kobiet a status respondenta.....	44
Tabela 65 - Angażowanie się kobiet w dialog społeczny.....	45
Tabela 66 - Angażowanie się kobiet w dialog społeczny a płeć.....	45
Tabela 67 - Angażowanie się kobiet w dialog społeczny a status respondenta	45
Tabela 68 - Stanowiska na których istnieje potrzeba zatrudnienia kobiet	46
Tabela 69 - Stanowiska na których istnieje potrzeba zatrudnienia kobiet a płeć	46
Tabela 70 - Stanowiska na których istnieje potrzeba zatrudnienia kobiet a status respondenta	47
Tabela 71 - Stanowiska na których zatrudnienie kobiet jest najpilniejsze.....	47
Tabela 72 - Ocena sytuacji ekonomicznej branży na rynku krajowym	48
Tabela 73 - Ocena sytuacji ekonomicznej branży na rynku krajowym a płeć	48
Tabela 74 - Ocena sytuacji ekonomicznej branży na rynku krajowym a status respondenta	48
Tabela 75 - Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa.....	49
Tabela 76 - Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa a płeć.....	49
Tabela 77 - Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa a status respondenta	49
Wykres 1 - Wiedza o firmie	12
Wykres 2- Ranking barier dialogu społecznego.....	24
Wykres 3- Ranking przyczyn wspomagających dialog społeczny	26
Wykres 4 - Dialog społeczny, opinie	27
Wykres 5 - Ocena strony związkowej dialogu społecznego	28
Wykres 6 - Korzyści odniesione przez strony negocjacji	40
Wykres 7 - Uzyskane korzyści przez strony konsultacji.....	43

Opis projektu

Niniejsze opracowanie stanowi raport z drugiego etapu badań zrealizowanych przez Biuro Badań Społecznych OBSERWATOR na podstawie umowy z października 2010 roku. Badania te zostały zrealizowane w dniach od 20.12.2010 do 3.02.2011 w 57 przedsiębiorstwach, w których łącznie z pierwszym etapem badania zrealizowano 345 wywiadów.

Cele badawcze

Głównym celem badawczym drugiego etapu było opisanie problematyki związanej z dialogiem społecznym w branży chemicznej, z uwzględnieniem szczególnego udziału kobiet. Bardziej szczegółowe cele badawcze zostały zdefiniowane w trakcie dyskusji panelowej:

- ✓ uzyskanie informacji na temat dialogu społecznego w sektorze chemicznym
- ✓ zdefiniowanie relacji między pracodawcą a przedstawicielami i przedstawicielkami organizacji reprezentujących pracowników w negocjacjach
- ✓ opisanie jak kształtuje się udział w rozmowach kobiet i mężczyzn
- ✓ wychwycenie problemów pojawiających się w trakcie dialogu społecznego w firmie.

Metoda badań

Drugi etap projektu - badania ilościowe, zrealizowano za pomocą wywiadów bezpośrednich na podstawie kwestionariusza wywiadu. Narzędzie badawcze wykorzystane w tym etapie zostało przetestowane w trakcie pierwszego jakościowego etapu badań.

Podobnie jak wcześniejszy etap badawczy, również badania ilościowe poprzedziła dyskusja panelowa, w której uczestniczyli przedstawiciele branży chemicznej (w tym Lider Projektu - Federacja Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego, Szklarskiego i Ceramicznego w Polsce i Partner Projektu - Polska Izba Przemysłu Chemicznego) oraz Biura Badań Społecznych OBSERWATOR. W czasie dyskusji omówiono kwestie związane z doбором próby oraz najistotniejszymi kwestiami, o które należało zapytać w czasie wywiadów bezpośrednich.

Dobór próby

Badaną populację stanowili przedstawiciele największych firm, działających w branży chemicznej, skupionych w PIPC. Ponadto populację tę uzupełniono o przedstawicieli związków zawodowych działających w tych podmiotach oraz stowarzyszenia działające na ich rzecz, a w szczególności - Partnera i Lidera projektu.

W badaniu ilościowym zaplanowano zrealizowanie 310 zestandaryzowanych indywidualnych wywiadów kwestionariuszowych (PAPI) w 57 przedsiębiorstwach z przedstawicielami i przedstawicielkami pracodawcy szczebla kierowniczego, pracownikami i pracownicami na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych oraz przedstawicielami organizacji związkowych a także Lidera i Partnera projektu.

Zleceniodawca dostarczył zleceniobiorcy bazę danych zawierającą 57 firm z czego udało się przeprowadzić badania we wszystkich przedsiębiorstwach. W pierwszym etapie jakościowym zrealizowano wywiady w 8 przedsiębiorstwach – 29 wywiadów, a w drugim etapie przeprowadzono 316 wywiadów w 57 przedsiębiorstwach.

Czas wykonania projektu

Wywiady zrealizowano pomiędzy 20. grudnia 2010 a 3. lutego 2011.

Najważniejsze wyniki badania

Informacje na temat dialogu społecznego w sektorze chemicznym

Zdecydowana większość badanych pracowników branży chemicznej deklaruje, że w ich zakładzie pracy jest prowadzony dialog społeczny. Tylko siedem osób nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie. Głos kobiet w tej sprawie był zbieżny ze zdaniem mężczyzn. Kadra kierownicza oraz przedstawiciele pracodawców są nieco bardziej świadomi istnienia dialogu społecznego w ich firmie niż pracownicy. Ponad połowa badanych ocenia prowadzony w ich zakładach dialog społeczny jako raczej dobry, łącznie prawie 80% badanych ocenia go na poziomie minimum dobrym.

Oceny te wyrażane są w równej mierze przez mężczyzn co kobiety. Natomiast przedstawiciele pracodawców oceniają prowadzony dialog nieco bardziej pozytywnie niż strona pracownicza.

Zdaniem badanych stronami dialogu w przedsiębiorstwie są przede wszystkim związki zawodowe (96%) oraz przedstawiciele pracodawcy (48%).

Zdecydowana większość wśród badanych pracowników uważa, że najlepiej ich interesy reprezentują związki zawodowe. Co drugi badany przedstawiciel pracodawcy jest zgodny z opinią większości pracowników. Jednak 25% badanych pracodawców wskazuje, że najlepiej ich interesy reprezentuje przedstawiciel zarządu / członek rady nadzorczej lub właściciel, a wśród pracowników ta kategoria wymieniana jest tylko przez trzech badanych.

Relacje między pracodawcą a przedstawicielami i przedstawicielkami organizacji reprezentujących pracowników w negocjacjach

Negocjacje, które miejsce niedawno prowadzono temu na terenie badanych przedsiębiorstw były najczęściej oceniane jako raczej wystarczające. Wśród pracodawców częściej dominowały opinie pozytywne o przeprowadzonych negocjacjach w porównaniu z pracownikami, którzy częściej wyrażali negatywne oceny. Prawie we wszystkich przypadkach prowadzone negocjacje dotyczyły spraw płacowych, natomiast w połowie przypadków dotyczyły układu zbiorowego.

W przeprowadzonych negocjacjach stroną reprezentującą pracowników były w prawie wszystkich przypadkach związki zawodowe. Badani w większości deklarowali, że wśród reprezentantów pracowników w trakcie negocjacji obecne były również kobiety.

Prawie 41% badanych deklaruje, że prowadzone negocjacje zakończyły się zawarciem porozumienia, a w niespełna 38% przypadków negocjacje są nadal kontynuowane. Zaledwie 3% badanych deklaroowało, że negocjacje skończyły się niepowodzeniem.

W opinii badanych korzyści wyniesione z przeprowadzonych negocjacji są obopólne, zarówno po stronie pracowników jak i pracodawcy. Ta ocena jest zgodna z wcześniejszą opinią badanych odnośnie do dialogu społecznego w ogóle, zgodnie z którą badani uznają ten proces za bardzo korzystny dla przedsiębiorstwa.

Trzeba jedna zwrócić uwagę, że co do oceny odnoszonych korzyści przez strony prowadzące negocjacje, badani nieco częściej wskazywali na Zarząd firmy jako beneficjenta niż na związki zawodowe i pracowników.

Opisanie jak kształtuje się udział w rozmowach kobiet i mężczyzn,

Prawie wszyscy badani (95%) są zgodni co do tego, że kobiety powinny angażować się w dialog społeczny poprzez chociażby uczestnictwo w negocjacjach. Tę opinię podzielają zarówno kobiety jak i mężczyźni, podobnie jak przedstawiciele pracodawców i pracownicy branży chemicznej.

Większość badanych (65%) uważa również, że kobiety są wystarczająco reprezentowane w przedsiębiorstwie. Jednak na to stwierdzenie wpływ ma pozytywny głos mężczyzn, którzy częściej niż kobiety wyrażali taką opinię. Wśród badanych kobiet 41% uważa, że ich reprezentacja w dialogu społecznym jest niewystarczająca.

Stopień poinformowania o sprawach firmy jest taki sam w przypadku kobiet jak i mężczyzn. Zdecydowana większość badanych przyznaje, że jest dobrze poinformowana o sprawach ogólnie pracowniczych, sąd ten podzielają zarówno kobiety jak i mężczyźni.

W trakcie negocjacji oraz prowadzonych konsultacji obecne były również kobiety, tak uważa zdecydowana większość badanych.

Problemy pojawiające się w trakcie dialogu społecznego w firmie.

Za najważniejsze przeszkody w rozwoju dialogu społecznego uznano „postawę kadry zarządzającej przedsiębiorstwem” oraz „narzucanie rozwiązań przez jedną ze stron”. W dalszej kolejności badani wymieniali takie bariery jak „negatywne nastawienie partnerów dialogu społecznego” oraz obecność tak zwanego dialogu pozorowanego. Jednak te czynniki były wymieniane dwa razy rzadziej niż pierwsze dwie najważniejsze bariery.

Badani stwierdzili, że w najwyższym stopniu niekorzystnie na przebieg procesu dialogu społecznego wpływa **postawa kadry zarządzającej przedsiębiorstwem** oraz narzucanie rozwiązań przez jedną ze stron i negatywne nastawienie partnerów dialogu społecznego.

Najmniej ważne bariery zdaniem badanych to obecność „dialogu pozorowanego” oraz niski stopień uzwiązkowienia, a co za tym idzie, słabość niereprezentowanych organizacji związkowych.

Wyniki badań ilościowych odnośnie **problemów i barier** związanych z prowadzeniem dialogu, korespondują z wynikami badań jakościowych. Wyrażana opinia przez pracodawców mówiąca, że trudno jest czasami skłonić pracowników do dyskusji „na otwartym polu”, jak ujął to jeden z respondentów, pracownicy nie są przygotowani do prowadzenia dialogu, wolą bierność – słuchanie drugiej strony, nie chcą być partnerem w rozmowie (wolą wygodniejsze rozwiązanie – „bycie słuchaczem”). Może potwierdzać kluczową barierę ograniczającą prowadzenie dialogu społecznego a mianowicie nastawienie kadry zarządzającej.

Opis próby badanej

W drugim etapie badań wzięło łącznie udział 316 pracowników branży chemicznej pracujących w 57 zakładach pracy. Osoby te to pracownicy z wieloletnim doświadczeniem w branży chemicznej i w danym zakładzie pracy, który reprezentowali. Średni staż badanych pracowników w przedsiębiorstwie to 24 lata, a w branży 25 lat. Dominanta stażu pracy zarówno w firmie jak i branży wynosi 30 lat.

	N ważnych	Średnia	Dominanta	Minimum	Maksimum
Jak długo pracuje Pan(i) w tej firmie?	316	24	30	1	48
Jak długo pracuje Pan(i) w branży chemicznej?	316	25	30	1	48

Tabela 1 - Staż pracy

W całej branży chemicznej przeważają wśród pracowników mężczyźni, zdaniem przedstawicieli branży stosunek kobiet do mężczyzn wynosi 30% do 70%. W próbie badanej starano się uzyskać równy udział obu płci, jednak ostatecznie udało się zrealizować badanie wśród 38% kobiet reprezentujących pracowniczki branży chemicznej.

Płeć	N	%
kobieta	121	38,3%
mężczyzna	195	61,7%
Ogółem	316	100,0%

Tabela 2 - Płeć

Firmy biorące udział w badaniu to w większości przedsiębiorstwa o przeważającym kapitale polskim (69,6%).

Rodzaj przedsiębiorstwa według przeważającego kapitału	N	%
Zagraniczne	96	30,4%
Krajowe	220	69,6%
Ogółem	316	100,0%

Tabela 3 - Przeważający kapitał badanego przedsiębiorstwa

Przedsiębiorstwa te to w większości firmy prywatne, a 37% spośród nich stanowią firmy państwowe.

Rodzaj przedsiębiorstwa według formy własności	N	%
Prywatne	200	63,3%
Państwowe	116	36,7%
Ogółem	316	100,0%

Tabela 4 - Forma własności przedsiębiorstwa

Wśród badanych największą grupę stanowią różnego rodzaju specjaliści (38%), dalej znajdują się reprezentanci kadry kierowniczej (17%) oraz robotników (14%).

Jakie zajmuje Pan(i) stanowisko w firmie?	Liczebność	%
Specjalista	119	38,0%
Kierownik	54	17,3%
Robotnik	44	14,1%
Menadżer	27	8,6%
pracownik administracyjny	25	8,0%
przewodniczący związku	21	6,8%
Brygadzysta	15	4,8%
inne	8	2,6%
Ogółem	313	100,0%

Tabela 5 - Stanowisko w firmie respondentów

Wśród badanych przedstawicieli branży chemicznej znajduje się 18% respondentów reprezentujących stronę pracowniczą (57 osób) oraz 82% osób, którzy są reprezentantami pracowników (259 osób).

Respondent jest przedstawicielem:	N	%
Pracodawcy	57	18,0%
Pracowników	259	82,0%
Ogółem	316	100,0%

Tabela 6 - Status respondenta

Streszczenie badań

Dialog społeczny – definicja, wstępne uwagi

Jak już wspomniano w opisie projektu, punktem wyjścia do badań była dyskusja panelowa z przedstawicielami branży chemicznej, na której m.in. wypracowano na potrzeby projektu definicję dialogu społecznego:

„dialog społeczny jest to proces kształtowania wzajemnych relacji między reprezentantami pracodawców i pracowników w kwestiach związanych z polityką społeczno-zawodową i gospodarczą”.

Stan dialogu społecznego został na potrzeby niniejszych badań zoperacjonalizowany jako złożony proces, w skład którego wchodzi informacja, konsultacja i negocjacja prowadzona na terenie zakładu pracy. Stąd w kwestionariuszu pojawią się wskaźniki dialogu społecznego, takie jak: informowanie pracowników przez pracodawcę, dwustronne negocjacje i konsultacje prowadzone pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. W procesie badania te wskaźniki będą oceniane przez badanych.

W czasie dyskusji panelowej poruszono szereg zagadnień, które uznano za istotne przy konstruowaniu wskaźników:

- Jakie są tematy poruszane przez strony dialogu – pracownicy a pracodawcy (teza: potrzeby są podobne, ale brak chęci porozumienia sprawia że nie dochodzi do współpracy)
- Czy kadra kierownicza jest świadoma istnienia dialogu społecznego?
- Czy dla pracowników poziom informacji na temat firmy jest wystarczający?
- Czy istnieje struktura formalna dialogu? Jak jest oceniany dialog? Czy jest prowadzony dialog społeczny w firmie? Jakie są formy informacji w firmie – gazetka firmowa, tablica ogłoszeń, mail, strona www etc.
- Czy są jakieś negatywne skutki dialogu?
- Określenie formy, metod i środowiska dla przeprowadzenia badania (analizy)
- Zbadanie stanu dialogu w korelacji z powyższym m.in. w obszarach: informowania i komunikacji w ramach dialogu, wzajemnych relacji pracownik – pracodawca –instytucje/organizacje
- Sprecyzowanie wniosków z wielopoziomowej analizy; próba opisanie działań korygujących negatywne obszary funkcjonowania dialogu społecznego
- Jak polepszyć stan dialogu społecznego w polskim przemyśle chemicznym?
- Kwestia współpracy ze Związkami Zawodowymi i zaangażowanie przedstawicieli związków w tematykę związaną z przyszłymi uwarunkowaniami przemysłu chemicznego (ceny gazu, dostęp do surowców, przeciwdziałanie tworzeniu krajowych uregulowań prawnych przewyższających wymagania UE itp.)
- Problem działań związanych z bezpieczeństwem i ochroną środowiska,

- Bezpieczeństwo i ochrona środowiska to specyfika branży chemicznej
- Czy taka tematyka w dialogu społecznym jest podejmowana?
- Kwestia poprawy wizerunku przemysłu chemicznego w oczach społeczeństwa
- Czy jest świadomość wizerunku? Jakie jest porównanie z wizerunkiem branży w ogóle?
- Świadomość podejmowania działań wizerunkowych; społeczna odpowiedzialność biznesu. Czy dbanie o wizerunek jest potrzebne?
- Program „Odpowiedzialność i Troska”®
- Kwestia określenia reprezentatywnych przedstawicieli poszczególnych stron dialogu oraz dookreślenie obowiązków i praw tych stron w ramach dialogu (Związki zawodowe: Forum, OPZZ, Solidarność, pracodawcy)
- Czy wiesz kto reprezentuje cię w dialogu społecznym? Czy czujesz się dobrze reprezentowany? Postrzeganie reprezentacji w dialogu społecznym.
- Kwestia wypracowania modelu postępowania w sytuacji ciągłych zmian regulacji prawnych
- Uwarunkowania prawne dialogu społecznego
- Czy rady pracowników się sprawdzają? W jaki sposób podmiot jest informowany w kwestiach ustawowych – regulamin pracy, BHP, układ zbiorowy etc
- Określenie sposobu wymiany informacji odnośnie praw i obowiązków stron dialogu oraz określenie postępowania stron w różnych sytuacjach
- Określenie praw i obowiązków stron dialogu społecznego
- Czy istnieją mediatorzy i są stosowani w dialogu?
- Rola kobiet
- Miejsce pracy kobiet to w większości – laboratoria, księgowość i biura
- Ścisły podział miejsc pracy – specyfika branży
- Ile kobiet w zarządzie firmy, ile w zarządzie związków, a ile w radach pracowników
- Czy istnieje potrzeba zatrudniania kobiet? Na jakich stanowiskach? Udział kobiet w dialogu społecznym, czy uczestniczą? Struktura zatrudnienia kobiet?



Wiedza o firmie i branży

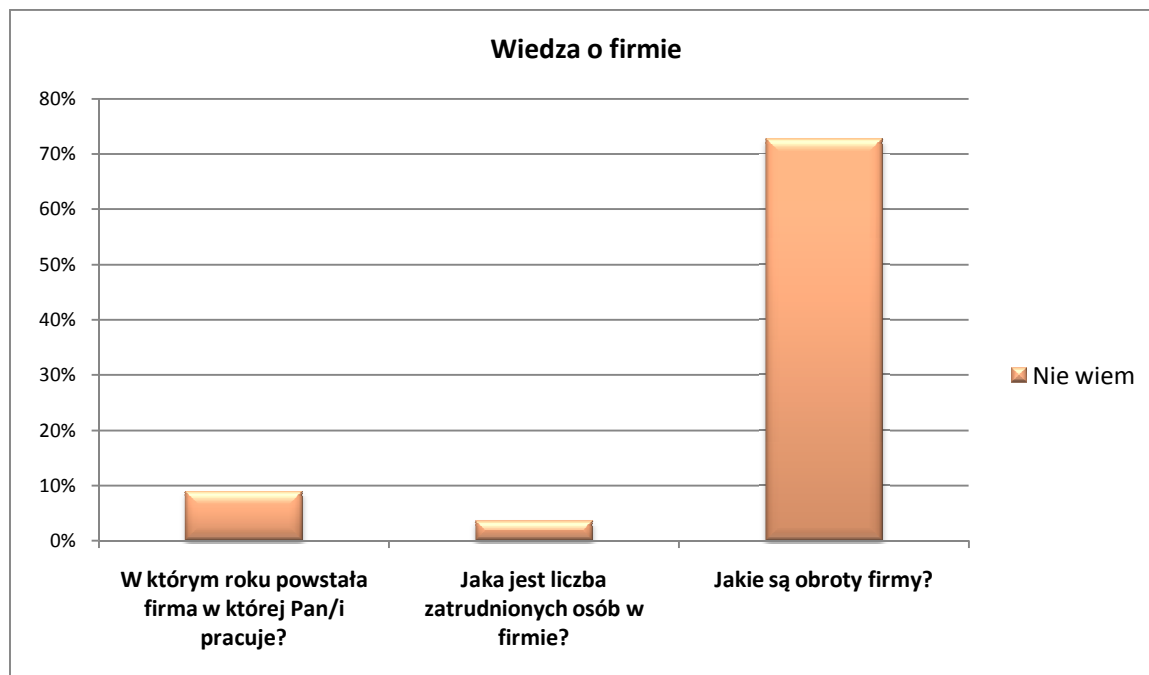
Na wstępie wywiadu kwestionariuszowego zadano respondentom pytania odnośnie wiedzy o firmie oraz o postrzeganie branży chemicznej w ogóle. W tym drugim bloku pytań zastosowano skalę wykorzystaną wcześniej w badaniach wizerunkowych branży CEFIC 2007.

Prawie wszyscy badani deklaruowali wiedzę na temat wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie, zaledwie jedenaście osób wybrało odpowiedź nie wiem. Większość badanych deklaruje znajomość roku powstania firmy w której pracuje, tylko 28 osób (9%) nie zna go.

Wiedza o firmie	Nie wiem		Wiem	
	N	%	N	%
W którym roku powstała firma w której Pan/i pracuje?	28	8,9%	287	91,1%
Jaka jest liczba zatrudnionych osób w firmie?	11	3,5%	302	96,5%
Jakie są obroty firmy?	226	72,7%	85	27,3%

Tabela 7 - Wiedza o firmie

Respondenci natomiast nie posiadają raczej wiedzy o obrotach firmy w której pracują, prawie ¾ deklaruje, że nie wie jakie są obroty firmy.



Wykres 1 - Wiedza o firmie

W celu uzyskania wiedzy na temat wizerunku branży chemicznej zadano badanym pytanie odnośnie czterech sądów na temat branży chemicznej. Respondenci mieli za zadaniem wyrazić swoją ocenę na pięciostopniowej skali zgodności, gdzie: 1 oznaczało zdecydowanie się zgadzam, 2 raczej się zgadzam, 3 nie mam zdania, 4 raczej się nie zgadzam a 5 zdecydowanie się nie zgadzam. Jak widać z poniższych wyników badania respondenci bardzo silnie utożsamiają się z branżą, w której pracują. Prawie wszyscy badani (ponad 90%) są zdania, że branża chemiczna to branża, w której chcą dalej pracować. Niewiele mniejsze odsetki badanych deklarują, że jest to branża zasługująca na zaufanie i branża, którą popierają. Jediną kwestią, która poróżniła badanych to stosunek do stwierdzenia „*To branża, która powinna podlegać ostrzejszej kontroli*”. Prawie połowa badanych zgadza się z tym zdaniem, a prawie jedna trzecia nie zgadza się.

Proszę powiedzieć w jakim stopniu zgadza się Pan z poszczególnymi sędziami na temat branży chemicznej:	To branża, którą popieram		To branża zasługująca na zaufanie		To branża, w której chciałbym dalej pracować		To branża, która powinna podlegać ostrzejszej kontroli	
	N	%	N	%	N	%	N	%
zdecydowanie się zgadzam	213	67,4%	186	58,9%	229	72,5%	86	27,3%
raczej się zgadzam	71	22,5%	86	27,2%	58	18,4%	63	20,0%
nie mam zdania	27	8,5%	33	10,4%	16	5,1%	66	21,0%
raczej się nie zgadzam	3	,9%	9	2,8%	6	1,9%	63	20,0%
zdecydowanie się nie zgadzam	2	,6%	2	,6%	7	2,2%	37	11,7%
Ogółem	316	100,0%	316	100,0%	316	100,0%	315	100,0%

Tabela 8 - Wizerunek branży chemicznej

W dalszej części badania postawiono badanym kolejne pytanie o opinie na temat branży chemicznej, podobnie jak wcześniej wyrażali oni swe sądy na pięciostopniowej skali zgodności.

Wydaje się, że badani posiadają wysoki stopień świadomości ekologicznej. Ponad połowa badanych zdecydowanie się zgadza z określeniem, że: „ochrona naturalnego środowiska jest największą wartością”, a prawie 30% badanych raczej się zgadza z tym sądem.

Pracownicy branży chemicznej są również świadomi mechanizmów marketingowych obowiązujących w przedsiębiorstwach, prawie 90% z nich uważa, że głównym zadaniem dla firmy jest utrzymanie konkurencyjnej pozycji na rynku, a połowa badanych nie zgadza się ze zdaniem, że zyski firm są zbyt wysokie. Badani również dostrzegają pewną sprzeczność interesów zawartą w procesach marketingowych, a wyrażoną w zdaniu „to co dobre dla biznesu jest dobre również dla społeczeństwa” – 44% badanych nie zgadza się z tym stwierdzeniem.

Co drugi badany optymistycznie ocenia nowe technologie zgadzając się, że korzyści finansowe z ich stosowania są wyższe niż ryzyko. Podobna grupa pracowników branży chemicznej sądzi, że firmy starają zachowywać się zgodnie z etyką.

	Korzyści finansowe wynikające z nowych technologii są wyższe niż ryzyko		Głównym zadaniem dla firmy jest utrzymanie konkurencyjnej pozycji		Większość firm robi co w ich mocy w zakresie etyki		To co dobre dla biznesu jest dobre również dla społeczeństwa		Zyski firm są zbyt wysokie		Ochrona naturalnego środowiska jest największą wartością	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
zdecydowanie się zgadzam	98	31,0%	209	66,1%	65	20,6%	40	12,7%	15	4,8%	183	58,3%
raczej się zgadzam	93	29,4%	71	22,5%	95	30,1%	75	23,7%	31	9,9%	94	29,9%
nie mam zdania	70	22,2%	17	5,4%	79	25,0%	60	19,0%	96	30,6%	10	3,2%
raczej się nie zgadzam	43	13,6%	13	4,1%	62	19,6%	96	30,4%	93	29,6%	18	5,7%
zdecydowanie się nie zgadzam	12	3,8%	6	1,9%	15	4,7%	45	14,2%	79	25,2%	9	2,9%
Ogółem	316	100,0%	316	100,0%	316	100,0%	316	100,0%	314	100,0%	314	100,0%

Tabela 9 - Opinia o branży chemicznej

Wysoką świadomość marketingową badanych pracowników branży chemicznej potwierdzają kolejne wyniki niniejszych badań. Prawie wszyscy badani uważają, że należy przeznaczać część dochodu przedsiębiorstwa na działania tworzące i utrzymujące korzystny wizerunek przedsiębiorstwa. Połowa badanych uważa, że należy na ten cel przeznaczać minimum 7 % dochodów firmy.

Proszę powiedzieć jaki % dochodu przedsiębiorstwa należy przeznaczać na działania tworzące i utrzymujące korzystny wizerunek przedsiębiorstwa?	N ważnych	Średnia	Minimum	Maksimum	Mediana	Dominanta
	279	13	1	100	7	5

Tabela 10 - Procent dochodu przeznaczany na wizerunek przedsiębiorstwa

Wśród badanych to kobiety przeznaczałyby wyższy procent dochodów niż mężczyźni na działania wspomagające wizerunek przedsiębiorstwa.

Proszę powiedzieć jaki % dochodu przedsiębiorstwa należy przeznaczać na działania tworzące i utrzymujące korzystny wizerunek przedsiębiorstwa?	Płeć	
	kobieta	mężczyzna
N ważnych	102	177
Średnia	15	11
Minimum	1	1
Maksimum	100	70
Mediana	10	5
Dominanta	10	5

Tabela 11 - Procent dochodu przeznaczany na wizerunek przedsiębiorstwa a płeć

Pracownicy przeznacziliby na poprawę wizerunku przedsiębiorstwa większy procent dochodu niż przedstawiciele pracodawcy.

Proszę powiedzieć jaki % dochodu przedsiębiorstwa należy przeznaczyć na działania tworzące i utrzymujące korzystny wizerunek przedsiębiorstwa?	Respondent jest przedstawicielem:	
	Pracodawcy	Pracowników
N ważnych	48	231
Średnia	9	13
Minimum	1	1
Maksimum	100	90
Mediana	5	8
Dominanta	5	10

Tabela 12 - Procent dochodu przeznaczany na wizerunek przedsiębiorstwa a status respondenta

Dialog społeczny i zagadnienia z nim związane

Reprezentowanie interesów pracowników

Punktem wyjścia do zagadnień związanych z dialogiem społecznym była kwestia reprezentowania interesów pracowników. Prawie wszyscy badani (97,5%) uważają, że w ich przedsiębiorstwie istnieje ktoś, kto może reprezentować interesy pracowników. Badani podzielają to zdanie bez względu na płeć oraz status w zakładzie (pracodawca i pracownik).

7. Czy istnieje w Pana/i przedsiębiorstwie ktoś, kto może reprezentować interesy pracowników wobec przedsiębiorstwa?	Płeć					
	kobieta		mężczyzna		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Tak	117	96,7%	191	97,9%	308	97,5%
Nie	1	,8%	3	1,5%	4	1,3%
Nie wiem	3	2,5%	1	,5%	4	1,3%
Ogółem	121	100,0%	195	100,0%	316	100,0%

Tabela 13 - Kto może reprezentować interesy pracowników wobec przedsiębiorstwa?

7. Czy istnieje w Pana/i przedsiębiorstwie ktoś, kto może reprezentować interesy pracowników wobec przedsiębiorstwa?	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Tak	56	98,2%	252	97,3%	308	97,5%
Nie	1	1,8%	3	1,2%	4	1,3%
Nie wiem	0	,0%	4	1,5%	4	1,3%
Ogółem	57	100,0%	259	100,0%	316	100,0%

Tabela 14 - Kto może reprezentować interesy pracowników wobec przedsiębiorstwa? (status respondenta)

Prawie wszyscy badani jako reprezentanta interesów pracowniczych w przedsiębiorstwie wskazują ogólnie na związki zawodowe, ponad 60% badanych wskazuje również na społecznego inspektora pracy oraz przewodniczącego związków zawodowych. 35% badanych osób uważa, że takim reprezentantem są rady pracowników. Co ciekawe, aż 30% badanych uważa, że reprezentantem pracowników może być przedstawiciel pracodawcy.

8. Kto jest tym reprezentantem?	N	%
Związki zawodowe	299	97,1%
Społeczny inspektor pracy	210	68,2%
Przewodniczący związków zawodowych	189	61,4%
Rada załogi / rada pracowników	108	35,1%
Przedstawiciel zarządu / członek rady nadzorczej / właściciel	94	30,5%
Ktoś inny (rada naukowa, dział HR, liderzy poza organizacjami związkowymi)	4	1,3%

Tabela 15 - Reprezentant interesów pracowniczych

Nieco ponad ¾ badanych uważa, że najlepiej interesy pracowników reprezentują związki zawodowe, natomiast tylko 10% badanych uważa, że przewodniczący związków zawodowych jest najlepszym reprezentantem. Pozostali reprezentanci byli wskazywani przez niewielkie liczebności badanych stąd można uznać, że ta reprezentacja nie jest skuteczna w tych przypadkach.

9. Proszę powiedzieć kto Pana/i zdaniem najlepiej reprezentuje interesy pracowników w Pana /i przedsiębiorstwie?	N	%
Związki zawodowe	238	77,5%
Przewodniczący związków zawodowych	31	10,1%
Przedstawiciel zarządu / członek rady nadzorczej / właściciel	23	7,5%
Rada załogi / rada pracowników	5	1,6%
Społeczny inspektor pracy	5	1,6%
Nie wiem	3	1,0%
Ktoś inny (nikt, rada naukowa)	2	,7%
Ogółem	307	100,0%

Tabela 16 - Kto najlepiej reprezentuje interesy pracowników?

Co do zdecydowanej skuteczności związków zawodowych są przekonani w tej samej mierzy mężczyźni co kobiety. Pracownicy nieco bardziej doceniają skuteczność związków zawodowych niż przedstawiciele pracodawców.

9. Proszę powiedzieć kto Pana/i zdaniem najlepiej reprezentuje interesy pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie?	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Związki zawodowe	36	64,3%	202	80,5%	238	77,5%
Społeczny inspektor pracy	1	1,8%	4	1,6%	5	1,6%
Rada załogi / rada pracowników	2	3,6%	3	1,2%	5	1,6%
Przewodniczący związków zawodowych	5	8,9%	26	10,4%	31	10,1%
Przedstawiciel zarządu / członek rady nadzorczej / właściciel	9	16,1%	14	5,6%	23	7,5%
Ktoś inny	1	1,8%	1	,4%	2	,7%
Nie wiem	2	3,6%	1	,4%	3	1,0%
Ogółem	56	100,0%	251	100,0%	307	100,0%

Tabela 17 - Kto najlepiej reprezentuje interesy pracowników? (status respondenta)

W ponad połowie przypadków, badani deklaruwali, że na terenie ich przedsiębiorstw nie działają rady pracownicze.

10. Czy w Państwa przedsiębiorstwie działają Rady Pracowników?	N	%
Tak	132	41,8%
Nie	171	54,1%
Nie wiem	13	4,1%
Ogółem	316	100,0%

Tabela 18 - Rady pracowników

Respondenci, w których zakładach działają rady pracowników, poproszeni zostali o ocenę ich działania. Ponad połowa spośród nich uważa, że raczej dobrze reprezentują one interesy pracowników, a co piąty nie potrafił wyrazić takiej opinii.

11. Czy te rady dobrze reprezentują interesy pracowników?	N	%
Zdecydowanie tak	30	22,9%
Raczej tak	51	38,9%
Ani tak, ani nie	22	16,8%
Raczej nie	15	11,5%
Zdecydowanie nie	8	6,1%
Nie wiem	5	3,8%
Ogółem	131	100,0%

Tabela 19 - Ocena skuteczności rad pracowników

Nieco ponad połowa respondentów deklarująca obecność rad pracowników uważa, że są one skuteczne w konsultacjach. Ocenę tę podzielają zarówno kobiety jak i mężczyźni oraz przedstawiciele pracodawcy jak i sami pracownicy.

12. Czy te rady są skuteczne w konsultacjach?	N	%
Zdecydowanie tak	21	16,3%
Raczej tak	52	40,3%
Ani tak, ani nie	23	17,8%
Raczej nie	14	10,9%
Zdecydowanie nie	11	8,5%
Nie wiem	8	6,2%
Ogółem	129	100,0%

Tabela 20 - Skuteczność rad pracowników w konsultacjach

Rozumienie dialogu społecznego i jego formy

Wśród badanych zdecydowaną większość stanowią osoby, których zdaniem w ich zakładzie pracy jest prowadzony dialog społeczny. Tylko siedem osób nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie. Głos kobiet w tej sprawie był zbieżny ze zdaniem mężczyzn.

13. Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest prowadzony dialog społeczny?	N	%
Tak	268	84,8%
Nie	41	13,0%
Nie wiem / Nie rozumiem tego pojęcia	7	2,2%
Ogółem	316	100,0%

Tabela 21 - Dialog społeczny

13. Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest prowadzony dialog społeczny?	Płeć					
	kobieta		mężczyzna		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Tak	100	82,6%	168	86,2%	268	84,8%
Nie	18	14,9%	23	11,8%	41	13,0%
Nie wiem / Nie rozumiem tego pojęcia	3	2,5%	4	2,1%	7	2,2%
Ogółem	121	100,0%	195	100,0%	316	100,0%

Tabela 22 - Dialog społeczny a płeć

13. Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest prowadzony dialog społeczny?	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Tak	55	96,5%	213	82,2%	268	84,8%
Nie	2	3,5%	39	15,1%	41	13,0%
Nie wiem / Nie rozumiem tego pojęcia	0	,0%	7	2,7%	7	2,2%
Ogółem	57	100,0%	259	100,0%	316	100,0%

Tabela 23 - Dialog społeczny a status respondenta

Kadra kierownicza oraz przedstawiciele pracodawców są bardziej świadomi istnienia dialogu społecznego w ich firmie niż pracownicy. Tym samym potwierdziły się przewidywania określone w etapie jakościowym niniejszych badań.

Ponad połowa badanych ocenia prowadzony w ich zakładach dialog społeczny jako raczej dobry, łącznie prawie 80% badanych ocenia go na poziomie minimum dobrym.

14. Jak ocenia Pan(i) ten dialog?	N	%
bardzo dobrze	34	12,7%
raczej dobrze	178	66,7%
raczej źle	46	17,2%
bardzo źle	4	1,5%
nie wiem	5	1,9%
Ogółem	267	100,0%

Tabela 24 - Ocena dialogu społecznego

Oceny te wyrażane są w równej mierze przez mężczyzn co kobiety. Natomiast przedstawiciele pracodawców oceniają prowadzony dialog nieco bardziej pozytywnie niż strona pracownicza.

14. Jak ocenia Pan(i) ten dialog?	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
bardzo dobrze	16	29,1%	18	8,5%	34	12,7%
raczej dobrze	33	60,0%	145	68,4%	178	66,7%
raczej źle	5	9,1%	41	19,3%	46	17,2%
bardzo źle	0	,0%	4	1,9%	4	1,5%
nie wiem	1	1,8%	4	1,9%	5	1,9%
Ogółem	55	100,0%	212	100,0%	267	100,0%

Tabela 25 - Ocena dialogu społecznego a status respondenta

Zdaniem badanych dialog w przedsiębiorstwie prowadzi przede wszystkim związki zawodowe (96%) oraz przedstawiciele pracodawcy (48%).

15. Kto w Pana(i) przedsiębiorstwie prowadzi ten dialog?	N	%
Związki zawodowe	257	95,9%
Przedstawiciel zarządu / członek rady nadzorczej / właściciel	128	47,8%
Rada załogi / Rady pracowników	58	21,6%
Społeczny inspektor pracy	47	17,5%
Aktywiści, pojedynczy pracownicy	21	7,8%
Inne	15	5,6%
Mediator / Mediatorzy	14	5,2%

Tabela 26 - Strony dialogu społecznego

Najlepszym reprezentantem interesów badanych osób są zdecydowanie związki zawodowe (81,4% odpowiedzi).

16. Kto Pana/i zdaniem najlepiej reprezentuje Pana/i interesy w procesie dialogu społecznego?	N	%
Związki zawodowe	215	81,4%
Przedstawiciel zarządu / członek rady nadzorczej / właściciel	17	6,4%
Inne	16	6,1%
Nie wiem	8	3,0%
Rada załogi / Rady pracowników	6	2,3%
Społeczny inspektor pracy	1	,4%
Aktywiści, pojedynczy pracownicy	1	,4%
Mediator / Mediatorzy	0	,0%
Organizacje pozarządowe	0	,0%
Ogółem	264	100,0%

Tabela 27 - Kto najlepiej reprezentuje interesy w dialogu społecznym?

Zdecydowana większość badanych pracowników uważa, że najlepiej ich interesy reprezentują związki zawodowe. Co drugi badany przedstawiciel pracodawcy jest zgodny z opinią większości pracowników. Jednak 25% badanych pracodawców wskazuje, że najlepiej ich interesy reprezentuje przedstawiciel zarządu / członek rady nadzorczej lub właściciel, a wśród pracowników ta kategoria wymieniana jest tylko przez trzech badanych.

16. Kto Pana/i zdaniem najlepiej reprezentuje Pana/i interesy w procesie dialogu społecznego?	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Związki zawodowe	28	50,9%	187	89,5%	215	81,4%
Rada załogi / Rady pracowników	2	3,6%	4	1,9%	6	2,3%
Aktywiści, pojedynczy pracownicy	0	,0%	1	,5%	1	,4%
Przedstawiciel zarządu / członek rady nadzorczej / właściciel	14	25,5%	3	1,4%	17	6,4%
Organizacje pozarządowe	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Mediator / Mediatorzy	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Społeczny inspektor pracy	0	,0%	1	,5%	1	,4%
Inne	5	9,1%	11	5,3%	16	6,1%
Nie wiem	6	10,9%	2	1,0%	8	3,0%
Ogółem	55	100,0%	209	100,0%	264	100,0%

Tabela 28 - Kto najlepiej reprezentuje interesy w dialogu społecznym? (status respondenta)

W większości przypadków badani przyznali, że w prowadzonym dialogu społecznym nie byli wykorzystywani mediatorzy.

17. Czy mediatorzy byli wykorzystywani w prowadzonym dialogu społecznym?	N	%
Tak	85	31,8%
Nie	159	59,6%
Nie wiem	23	8,6%
Ogółem	267	100,0%

Tabela 29 - Mediatorzy w dialogu społecznym

Bariery w prowadzeniu dialogu społecznego

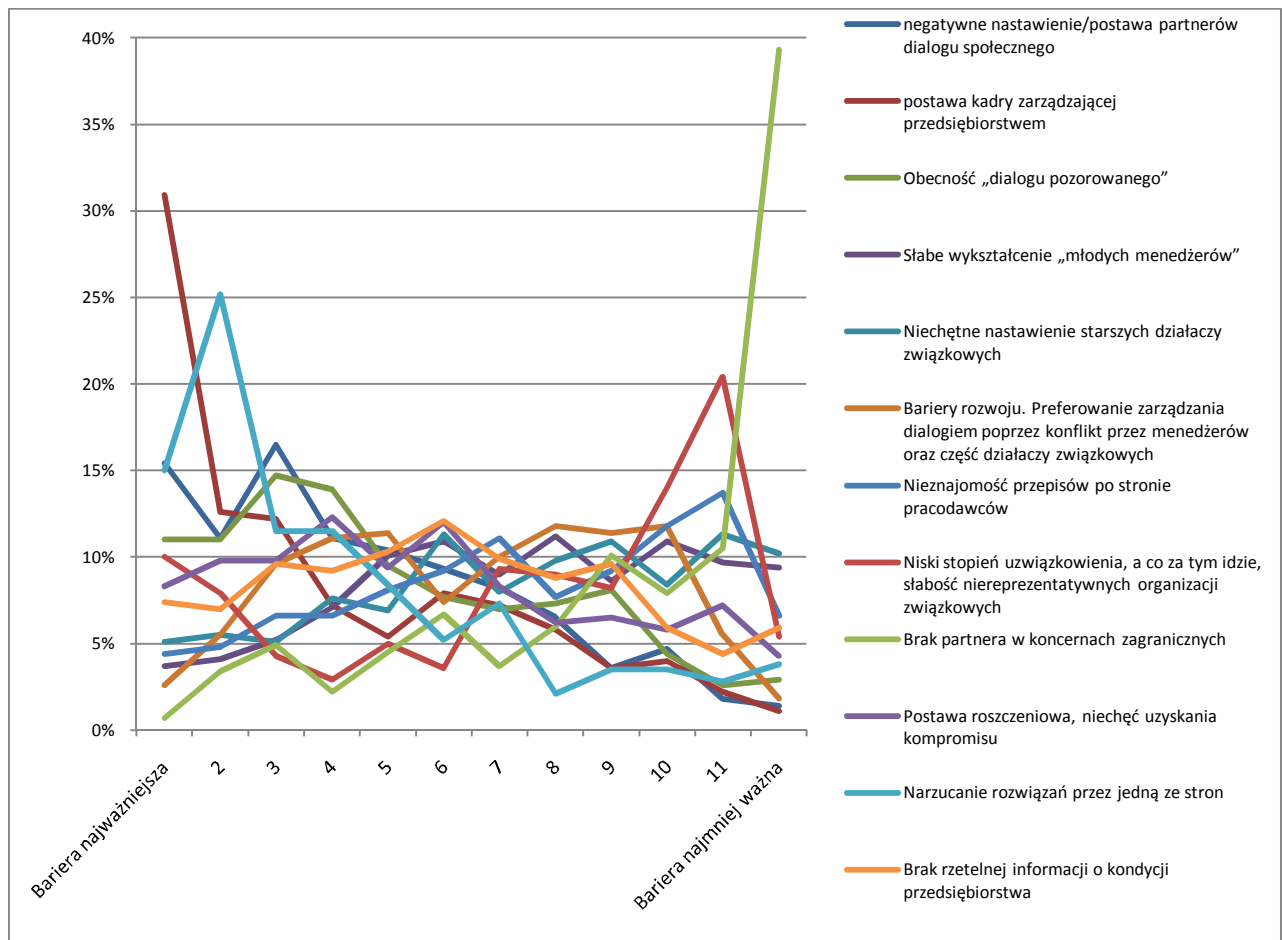
Badanym zadano pytanie o najważniejsze bariery ograniczające rozwój dialogu społecznego w ich przedsiębiorstwie. Za najważniejsze bariery dialogu społecznego uznano „postawę kadry zarządzającej przedsiębiorstwem” oraz „narzucanie rozwiązań przez jedną ze stron”. W dalszej kolejności badani wymieniali takie bariery jak „negatywne nastawienie partnerów dialogu społecznego” oraz obecność tak zwanego dialogu pozorowanego. Jednak te czynniki były wymieniane dwa razy rzadziej niż pierwsze dwie najważniejsze bariery.

Proszę wskazać dwie najważniejsze bariery rozwoju dialogu społecznego w Pana(i) przedsiębiorstwie	N	%
postawa kadry zarządzającej przedsiębiorstwem	120	41,0%
Narzucanie rozwiązań przez jedną ze stron	113	38,6%
negatywne nastawienie/postawa partnerów dialogu społecznego	67	22,9%
obecność „dialogu pozorowanego”	57	19,5%
Postawa roszczeniowa, niechęć uzyskania kompromisu	50	17,1%
niski stopień „uzwiązkowienia”, a co za tym idzie, słabość niereprezentowanych organizacji związkowych	43	14,7%
Brak rzetelnej informacji o kondycji przedsiębiorstwa	39	13,3%
niechętne nastawienie starszych działaczy związkowych	27	9,2%
nieznajomość przepisów po stronie pracodawców	21	7,2%
preferowanie zarządzania dialogiem poprzez konflikt przez menedżerów oraz część działaczy związkowych	17	5,8%
Brak partnera w koncernach zagranicznych	11	3,8%
słabe wykształcenie „młodych menedżerów”	11	3,8%

Tabela 30 - Najważniejsze bariery dialogu społecznego

Badanych poroszono również o zaznaczenie, które bariery ich zdaniem są najważniejsze, a które najmniej ważne. Do najważniejszych barier dialogu społecznego badani zaliczyli przede wszystkim **postawę kadry zarządzającej przedsiębiorstwem** oraz narzucanie rozwiązań przez jedną ze stron i negatywne nastawienie partnerów dialogu społecznego.

Najmniej ważne bariery to obecność „dialogu pozorowanego” oraz niski stopień „uzwiązkowienia”, a co za tym idzie, słabość niereprezentowanych organizacji związkowych.



Wykres 2- Ranking barier dialogu społecznego

Wyniki badań ilościowych dotyczące **problemów i barier** związanych z prowadzeniem dialogu, korespondują z wynikami badań jakościowych. Wyrażana przez pracodawców opinia, mówiąca, że trudno jest czasami skłonić pracowników do dyskusji „na otwartym polu”, jak ujął to jeden z respondentów, pracownicy nie są przygotowani do prowadzenia dialogu, wolą bierność – słuchanie drugiej strony, nie chcą być partnerem w rozmowie (wolą wygodniejsze rozwiązanie – „bycie słuchaczem”), może potwierdzać kluczową barierę ograniczającą prowadzenie dialogu społecznego a mianowicie nastawienie kadry zarządzającej.

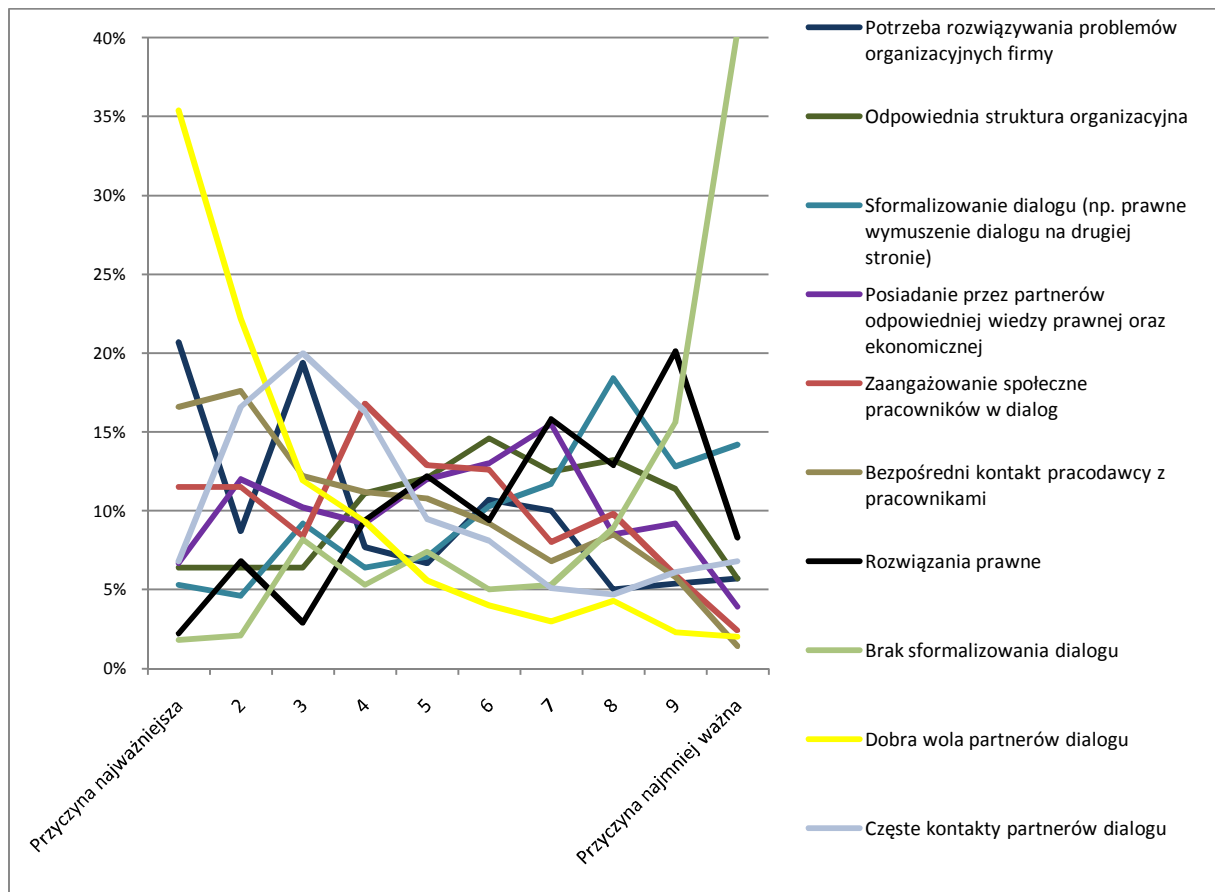
Elementy wspomagające prowadzenie dialogu społecznego

Podobnie jak w pytaniu omawiającym bariery ograniczające rozwój dialogu społecznego, respondentów poproszono o wskazanie najważniejszych elementów wspomagających dialog społeczny w przedsiębiorstwie. Ponad połowa badanych (56%) jako najważniejszy element w tym kontekście wskazała **dobrą wolę partnerów dialogu**. Co trzeci badany wskazywał na bezpośredni kontakt pracodawcy z pracownikami, a co czwarty na potrzeby rozwiązywania problemów organizacyjnych firmy.

20. Proszę wskazać dwa najważniejsze elementy wspomagające rozwój dialogu społecznego w Pana/i przedsiębiorstwie?	Liczebność	%
dobra wola partnerów dialogu	172	56,0%
bezpośredni kontakt pracodawcy z pracownikami	98	31,9%
potrzeba rozwiązywania problemów organizacyjnych firmy	82	26,7%
częste kontakty partnerów dialogu	64	20,8%
zaangażowanie społeczne pracowników w dialog	59	19,2%
posiadanie przez partnerów odpowiedniej wiedzy prawnej oraz ekonomicznej	50	16,3%
odpowiednia struktura organizacyjna	29	9,4%
sformalizowanie dialogu (np. prawne wymuszenie dialogu na drugiej stronie)	25	8,1%
rozwiązania prawne	23	7,5%
brak sformalizowania dialogu	7	2,3%

Tabela 31 - Najważniejsze elementy wspomagające dialog społeczny

Najważniejsza przyczyna wspomagająca dialog społeczny w przedsiębiorstwie to przede wszystkim dobra wola partnerów dialogu, a w dalszej kolejności również potrzeby rozwiązywania problemów organizacyjnych firmy oraz bezpośredni kontakt pracodawcy z pracownikami. Zdaniem badanych najmniej wspomagającym elementem jest brak sformalizowania dialogu.



Wykres 3- Ranking przyczyn wspomagających dialog społeczny

Dialog społeczny – opinie i oceny

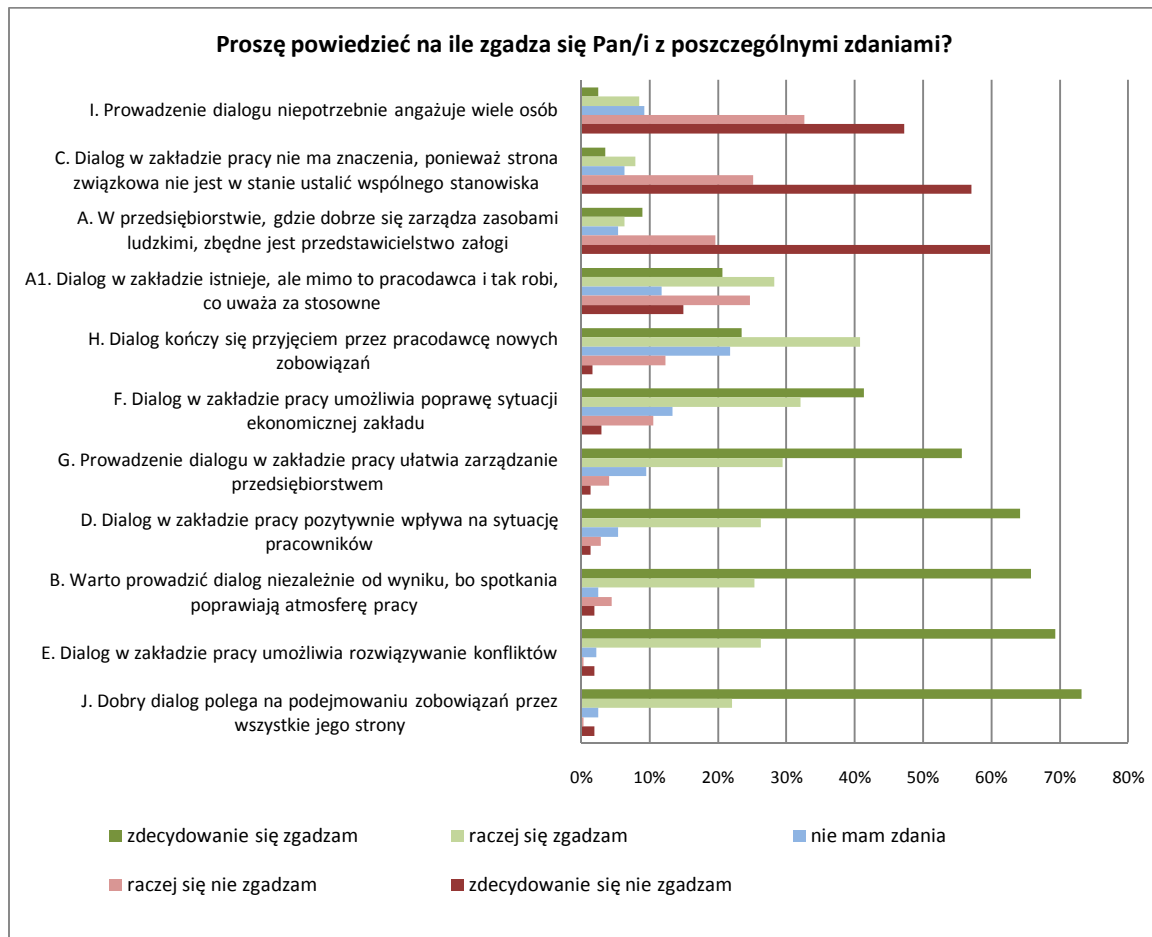
W celu zbadania opinii pracowników branży chemicznej odnośnie do dialogu społecznego skonstruowano jedenaście stwierdzeń odnoszących się do pewnych specyficznych sytuacji towarzyszących przedmiotowi badania. Zadaniem respondentów było wyrażenie stopnia zgodności z poszczególnymi zdaniem na skali pięciostopniowej.

Wydaje się, że na podstawie postawionych pytań, opinia pracowników branży chemicznej odnośnie do dialogu społecznego jest bardzo pozytywna. Badani zdecydowanie zgadzali się z następującymi stwierdzeniami:

- Dobry dialog polega na podejmowaniu zobowiązań przez wszystkie jego strony
- Dialog w zakładzie pracy umożliwia rozwiązywanie konfliktów
- Warto prowadzić dialog niezależnie od wyniku, bo spotkania poprawiają atmosferę pracy
- Prowadzenie dialogu w zakładzie pracy ułatwia zarządzanie przedsiębiorstwem
- Dialog w zakładzie pracy umożliwia poprawę sytuacji ekonomicznej zakładu

Natomiast nie zgadzają się zupełnie ze stwierdzeniami:

- W przedsiębiorstwie, gdzie dobrze się zarządza zasobami ludzkimi, zbędne jest przedstawicielstwo załogi
- Dialog w zakładzie pracy nie ma znaczenia, ponieważ strona związkowa nie jest w stanie ustalić wspólnego stanowiska
- Prowadzenie dialogu niepotrzebnie angażuje wiele osób.



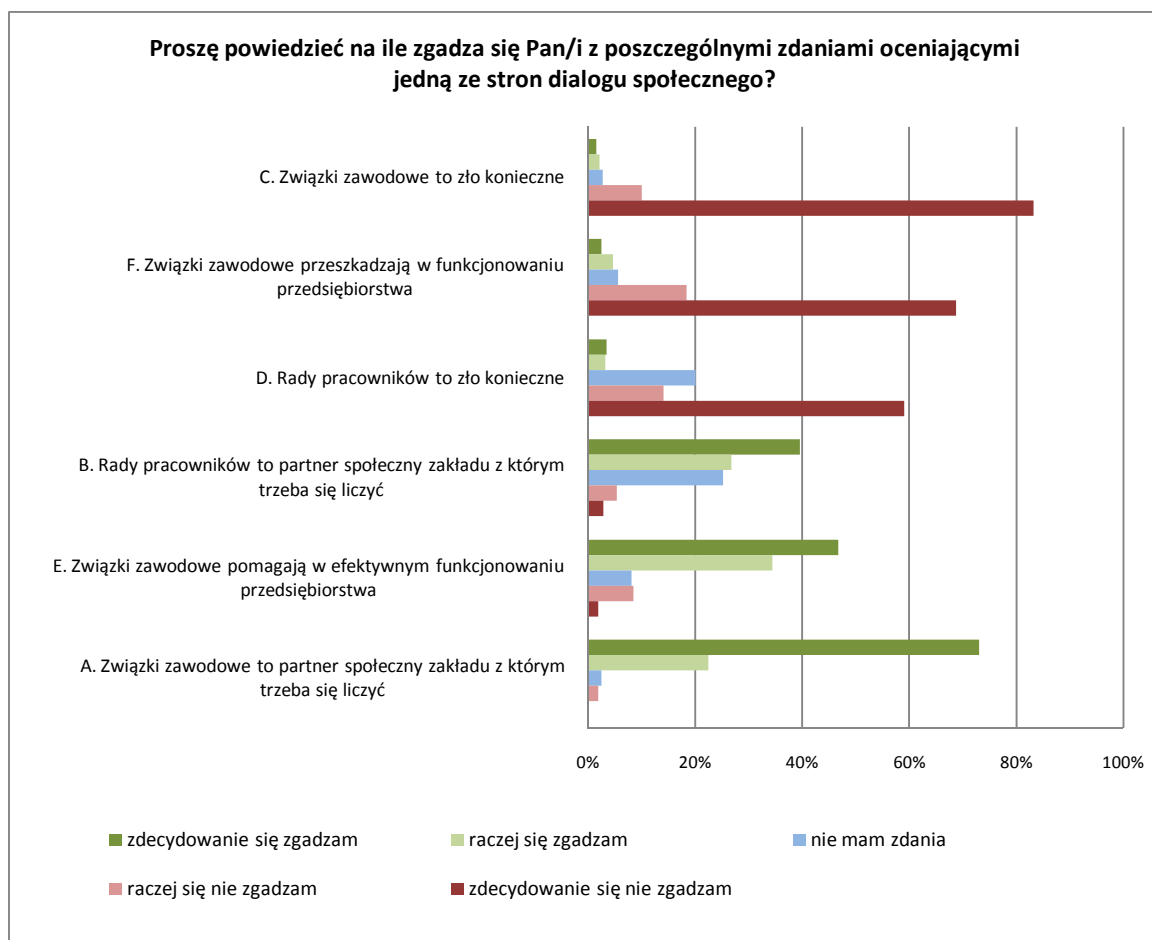
Wykres 4 - Dialog społeczny, opinie

Powyższe opinie badanych wskazują, że pracownicy branży chemicznej czują potrzebę prowadzenia dialogu społecznego, gdyż jest to proces który umożliwia sprawne i efektywne funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Ocena stron dialogu społecznego

Strona związkowa

Pracownicy branży chemicznej pozytywnie oceniają stronę związkową jako partnera dialogu społecznego. Związki zawodowe zdaniem zdecydowanej większości badanych pomagają w efektywnym funkcjonowaniu przedsiębiorstwa i są partnerem społecznym, z którym trzeba się liczyć. Pozytywną opinią badanych cieszą się również rady pracowników jako partner dialogu społecznego, jednak w tym wypadku spora grupa badanych (co piąty) nie potrafiła wyrazić jednoznacznie swojej opinii.

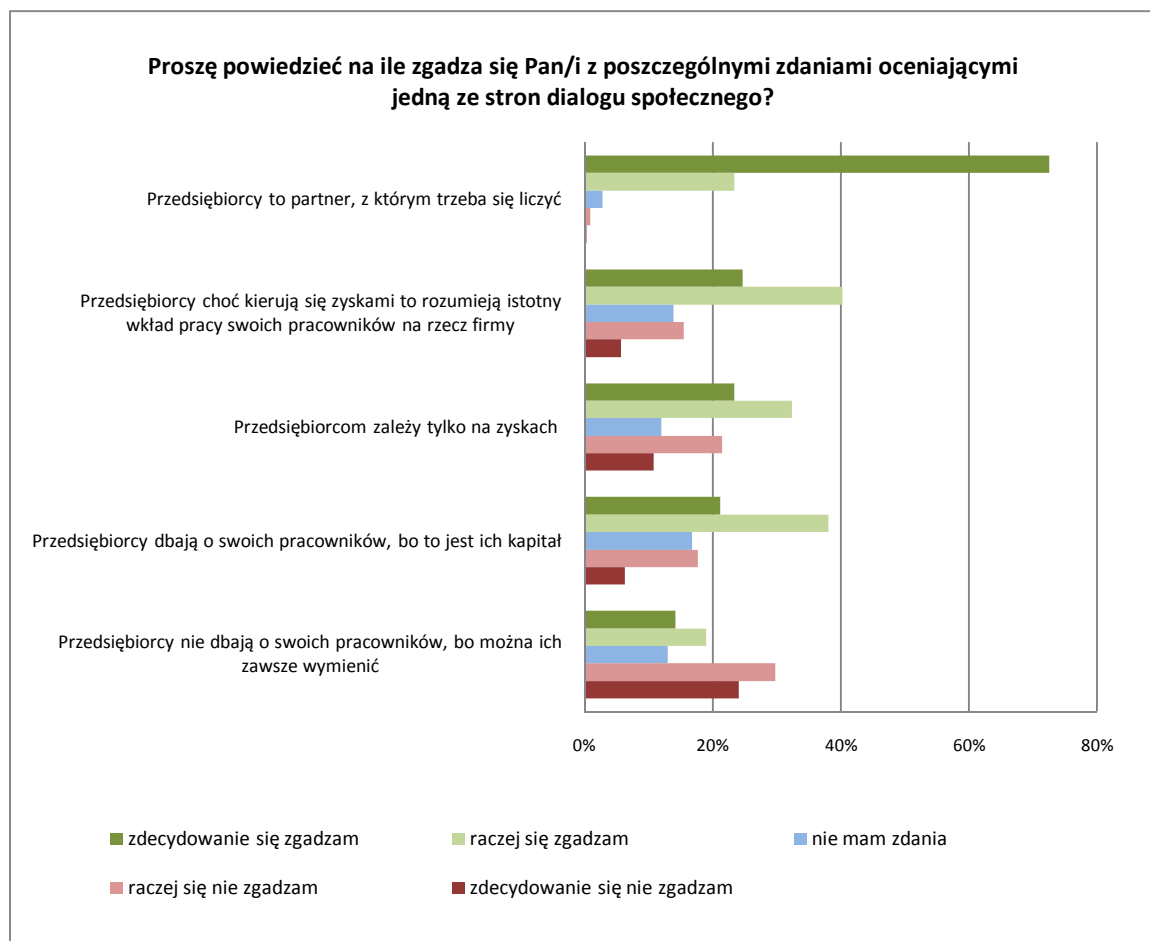


Wykres 5 - Ocena strony związkowej dialogu społecznego

Strona pracodawcy

Prawie wszyscy badani są zdania, że przedsiębiorca to partner z którym trzeba się liczyć. Ponad połowa badanych umiarkowanie zgadza się ze stwierdzeniami, że przedsiębiorcy choć kierują się zyskami to rozumieją istotny wkład swoich pracowników na rzecz firmy oraz, że przedsiębiorcy dbają o swoich pracowników, bo to jest ich kapitał.

Połowa badanych w umiarkowany sposób nie zgadza się natomiast ze zdaniem, że przedsiębiorcy nie dbają o swoich pracowników, bo można ich zawsze zmienić.



Rola kobiet w dialogu społecznym

Na koniec tego działu zadano badanym pytanie o reprezentację kobiet w dialogu społecznym. Większość badanych (65%) stwierdziła, że kobiety są wystarczająco reprezentowane w przedsiębiorstwie. Jednak na to stwierdzenie wpływ ma pozytywny głos mężczyzn, którzy częściej niż kobiety wyrażali taką opinię. Wśród badanych kobiet 41% uważa, że ich reprezentacja w dialogu społecznym jest niewystarczająca.

18. Czy Pana/i zdaniem kobiety są wystarczająco reprezentowane w dialogu społecznym w Waszym przedsiębiorstwie?	Płeć					
	kobieta		mężczyzna		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Tak	54	54,0%	119	71,3%	173	64,8%
Nie	41	41,0%	37	22,2%	78	29,2%
Nie wiem	5	5,0%	11	6,6%	16	6,0%
Ogółem	100	100,0%	167	100,0%	267	100,0%

Tabela 32 - Reprezentacja kobiet w dialogu społecznym a płeć

Bycie przedstawicielem którejś ze stron dialogu społecznego ma mniejsze znaczenie dla ocenianej sytuacji kobiet niż wcześniej analizowana płeć.

18. Czy Pana/i zdaniem kobiety są wystarczająco reprezentowane w dialogu społecznym w Waszym przedsiębiorstwie?	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Tak	37	67,3%	136	64,2%	173	64,8%
Nie	14	25,5%	64	30,2%	78	29,2%
Nie wiem	4	7,3%	12	5,7%	16	6,0%
Ogółem	55	100,0%	212	100,0%	267	100,0%

Tabela 33 - Reprezentacja kobiet w dialogu społecznym a status respondenta

W tym miejscu warto przypomnieć wyniki badań jakościowych dotyczących omawianej powyżej kwestii. W trakcie wywiadów swobodnych pojawiły się opinie (wyrażane bardzo emocjonalnie), że takie rozróżnienie (według płci) uczestników dialogu jest sztuczne, gdyż udział w procesie dialogu zależy od cech osobowościowych („podział na kobiety i mężczyzn jest niepotrzebny, bo to są naturalni liderzy; raz są, raz nie są – tak jak mężczyźni i uważam to za zdrowy układ”, „to wynika z samej aktywności kobiet - jeśli chcą to mają takie możliwości; nie ma podziałów, że one umieją negocjować, albo nie”).

Ponadto rola kobiet w dialogu społecznym w branży chemicznej wiąże się z zatrudnieniem w tym sektorze – jak wspomniano w czasie wywiadów, np. na niektórych niebezpiecznych, trudnych stanowiskach kobiety nie pracują, więc nie mogą reprezentować załogi.

Elementy dialogu społecznego

Zgodnie z wynikami badania jakościowego oraz przyjętą definicją dialogu społecznego w trakcie dyskusji panelowej zdecydowano, że najważniejszymi elementami dialogu społecznego są: informowanie pracowników w przedsiębiorstwie, prowadzenie negocjacji oraz prowadzenie konsultacji. Te trzy elementy dialogu społecznego zostały szczegółowo opisane poniżej.

Informacja w przedsiębiorstwie

Badani pracownicy branży chemicznej uważają w większości, że informacja na temat działania ich przedsiębiorstw jest raczej wystarczająca. 12% badanych nie potrafiło wyrazić jednoznacznej opinii na ten temat, a co czwarty badany uznał, że informacja taka jest niewystarczająca.

24. Proszę powiedzieć czy Pana/i zdaniem informacja na temat działalności przedsiębiorstwa jest wystarczająca czy nie?	N	%
Zdecydowanie wystarczająca	74	23,4%
Raczej wystarczająca	122	38,6%
Ani tak ani nie	37	11,7%
Raczej niewystarczająca	60	19,0%
Zdecydowanie niewystarczająca	23	7,3%
Nie wiem	0	,0%
Ogółem	316	100,0%

Tabela 34 - Czy informacja na temat działalności przedsiębiorstwa jest wystarczająca?

Wydaje się, że stopień poinformowania badanych pracowników branży chemicznej jest faktycznie wysoki. Potwierdzają to odpowiedzi wskazujące na prowadzenie w firmach informacji we wszystkich wskazanych obszarach tematycznych. Najwyższy stopień występowania informacji dotyczy oczywiście kwestii związanych z bezpieczeństwem oraz kwestiami regulaminowymi. Najniższy poziom występowania dotyczy takich kwestii jak elastyczne formy zatrudnienia, przyszłość firmy oraz ruchy kadrowe.

Proszę wskazać czy w poszczególnych obszarach tematycznych jest prowadzona informacja w Pana/i przedsiębiorstwie?	Tak		Nie		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Informacja BHP	313	99,1%	3	,9%	316	100,0%
Informacja na temat regulaminu zakładu pracy	306	96,8%	10	3,2%	316	100,0%
Możliwość podnoszenia kwalifikacji przez pracowników, Informacja o szkoleniach	257	81,3%	59	18,7%	316	100,0%
Informacja o bezpieczeństwie w miejscu pracy	305	96,5%	11	3,5%	316	100,0%
Ustalanie czasu pracy	302	95,6%	14	4,4%	316	100,0%
Wprowadzanie elastycznych form pracy/zatrudnienia	176	55,9%	139	44,1%	315	100,0%
Zasady wynagradzania	261	82,6%	55	17,4%	316	100,0%
Informacja ekologiczna, ochrona środowiska	247	78,2%	69	21,8%	316	100,0%
Informacja o kondycji firmy, wynikach finansowych, wynikach sprzedaży	236	74,7%	80	25,3%	316	100,0%
Informacja o przyszłości firmy / o zmianach / planach inwestycyjnych	199	63,0%	117	37,0%	316	100,0%
Informacja o strukturze firmy / ruchach kadrowych	212	67,3%	103	32,7%	315	100,0%
Informacja o sprawach nie związanych bezpośrednio z pracą (np. o możliwościach rekreacji)	224	70,9%	92	29,1%	316	100,0%

Tabela 35 - Obszary prowadzonej informacji

Badanym zadano pytanie o to, jakich informacji im brakuje w przedsiębiorstwie. Ponad 30% badanych nie odczuwa żadnych braków informacji. Wśród pozostałych najliczniejszą grupę stanowiły osoby wskazujące na brak informacji o przyszłości firmy – co trzeci badany wskazywał na potrzebę wprowadzenia takiej informacji.

Jakich informacji Panu(i) brakuje?	N	%
Informacja o przyszłości firmy / o zmianach / planach inwestycyjnych	101	32,0%
Żadnych	99	31,3%
Informacja o kondycji firmy, wynikach finansowych, wynikach sprzedaży	60	19,0%
Informacja o strukturze firmy / ruchach kadrowych	52	16,5%
Wprowadzanie elastycznych form pracy/zatrudnienia	40	12,7%
Zasady wynagradzania	39	12,3%
Informacja o możliwościach podnoszenia kwalifikacji przez pracowników, informacja o szkoleniach	30	9,5%
Informacja o sprawach nie związanych bezpośrednio z pracą (np. o możliwościach rekreacji)	26	8,2%
Innych	11	3,5%
Informacja ekologiczna, ochrona środowiska	11	3,5%
Informacja o bezpieczeństwie w miejscu pracy	4	1,3%
Informacja na temat regulaminu zakładu pracy	4	1,3%
Ustalanie czasu pracy	3	,9%
Informacja BHP	2	,6%

Tabela 36 - Braki informacyjne

Większość badanych uważa, że czuje się dobrze poinformowana o sprawach firmy (prawie 70% badanych). Stopień poinformowania o sprawach firmy jest taki sam w przypadku kobiet jak i mężczyzn. Wśród pracodawców stopień poinformowania jest wyższy niż w przypadku pracowników.

27. Czy czuje się Pan/i dobrze poinformowany o sprawach firmy/ przedsiębiorstwa?	N	%
Zdecydowanie tak	90	28,5%
Raczej tak	129	40,8%
Ani tak ani nie	45	14,2%
Raczej nie	34	10,8%
Zdecydowanie nie	18	5,7%
Ogółem	316	100,0%

Tabela 37 - Stopień poinformowania o sprawach firmy

27. Czy czuje się Pan/i dobrze poinformowany o sprawach firmy/ przedsiębiorstwa?	Płeć					
	kobieta		mężczyzna		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Zdecydowanie tak	38	31,4%	52	26,7%	90	28,5%
Raczej tak	42	34,7%	87	44,6%	129	40,8%
Ani tak ani nie	19	15,7%	26	13,3%	45	14,2%
Raczej nie	15	12,4%	19	9,7%	34	10,8%
Zdecydowanie nie	7	5,8%	11	5,6%	18	5,7%
Ogółem	121	100,0%	195	100,0%	316	100,0%

Tabela 38 - Stopień poinformowania o sprawach firmy a płeć

27. Czy czuje się Pan/i dobrze poinformowany o sprawach firmy/ przedsiębiorstwa?	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Zdecydowanie tak	37	64,9%	53	20,5%	90	28,5%
Raczej tak	13	22,8%	116	44,8%	129	40,8%
Ani tak ani nie	5	8,8%	40	15,4%	45	14,2%
Raczej nie	2	3,5%	32	12,4%	34	10,8%
Zdecydowanie nie	0	,0%	18	6,9%	18	5,7%
Ogółem	57	100,0%	259	100,0%	316	100,0%

Tabela 39 - Stopień poinformowania o sprawach firmy a status respondenta

Zdecydowana większość badanych przyznaje, że jest dobrze poinformowana o sprawach ogólnie pracowniczych, sąd ten podzielają zarówno kobiety jak i mężczyźni. W przypadku pracodawców stopień poinformowania jest wyższy.

28. Czy czuje się Pan/i dobrze poinformowany o sprawach ogólnie pracowniczych (socjalnych, społecznych i zawodowych)?	Płeć					
	kobieta		mężczyzna		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Zdecydowanie tak	51	42,5%	87	44,6%	138	43,8%
Raczej tak	52	43,3%	95	48,7%	147	46,7%
Ani tak ani nie	5	4,2%	6	3,1%	11	3,5%
Raczej nie	9	7,5%	5	2,6%	14	4,4%
Zdecydowanie nie	3	2,5%	2	1,0%	5	1,6%
Ogółem	120	100,0%	195	100,0%	315	100,0%

Tabela 40 - Stopień poinformowania o sprawach ogólnie pracowniczych a płeć

28. Czy czuje się Pan/i dobrze poinformowany o sprawach ogólnie pracowniczych (socjalnych, społecznych i zawodowych)?	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Zdecydowanie tak	35	61,4%	103	39,9%	138	43,8%
Raczej tak	22	38,6%	125	48,4%	147	46,7%
Ani tak ani nie	0	,0%	11	4,3%	11	3,5%
Raczej nie	0	,0%	14	5,4%	14	4,4%
Zdecydowanie nie	0	,0%	5	1,9%	5	1,6%
Ogółem	57	100,0%	258	100,0%	315	100,0%

Tabela 41 - Stopień poinformowania o sprawach ogólnie pracowniczych a status respondenta

Stopień poinformowania o sprawach bezpieczeństwa jest najwyższy. Prawie wszyscy badani deklarują dobry poziom poinformowania o kwestiach bezpieczeństwa bez względu na płeć. Co ciekawe w tym wypadku pracodawcy i pracownicy deklarują taki sam wysoki poziom poinformowania.

29. Czy czuje się Pan/i dobrze poinformowany o sprawach bezpieczeństwa w miejscu pracy?	Płeć					
	kobieta		mężczyzna		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Zdecydowanie tak	74	61,2%	119	61,3%	193	61,3%
Raczej tak	44	36,4%	67	34,5%	111	35,2%
Ani tak ani nie	2	1,7%	5	2,6%	7	2,2%
Raczej nie	1	,8%	2	1,0%	3	1,0%
Zdecydowanie nie	0	,0%	1	,5%	1	,3%
Ogółem	121	100,0%	194	100,0%	315	100,0%

Tabela 42 - Stopień poinformowania o sprawach bezpieczeństwa a płeć

29. Czy czuje się Pan/i dobrze poinformowany o sprawach bezpieczeństwa w miejscu pracy?	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Zdecydowanie tak	39	68,4%	154	59,7%	193	61,3%
Raczej tak	15	26,3%	96	37,2%	111	35,2%
Ani tak ani nie	3	5,3%	4	1,6%	7	2,2%
Raczej nie	0	,0%	3	1,2%	3	1,0%
Zdecydowanie nie	0	,0%	1	,4%	1	,3%
Ogółem	57	100,0%	258	100,0%	315	100,0%

Tabela 43 - Stopień poinformowania o sprawach bezpieczeństwa a status respondenta

Badani deklarowali obecność wielu różnych kanałów informacyjnych w przedsiębiorstwie, jednak do najbardziej popularnych należy zaliczyć tablicę ogłoszeń oraz pocztę elektroniczną (mail lub intranet). Można też zauważyć, że tradycyjna i popularna kiedyś forma informowania pracowników poprzez wewnętrzny radiowęzeł odchodzi powoli do lamusa. Wśród popularnych kanałów informacyjnych warto zwrócić uwagę na głos grupy 48% badanych, którzy wskazali dość istotny ale i problematyczny kanał informacyjny jakim są plotki i nieformalne informacje przekazywane z ust do ust. Ten wysoki poziom wskazań może świadczyć o niewystarczającym nasyceniu informacją wśród pracowników.

30. Jakie formy informacji są obecne w Pana/i zakładzie pracy?	N	%
Tablica ogłoszeń	264	83,5%
E-mail / Intranet	255	80,7%
Strona internetowa	197	62,3%
Zebrania informacyjne	177	56,0%
Szkolenia	176	55,7%
Gazetka firmowa	173	54,7%
Bezpośrednio od przedstawicieli pracodawcy, przełożonych	166	52,5%
Plotki / nieformalne informacje	152	48,1%
Powiadomienia pisemne	144	45,6%
Telefoniczne	143	45,3%
Radiowęzeł	56	17,7%
Ulotki	31	9,8%
inne	11	3,5%

Tabela 44 - Formy informacji obecne w zakładzie pracy

W opinii większości badanych w zakładzie pracy istnieje możliwość zgłaszania uwag oraz skarg do pracodawcy, przeciwnego zdania było zaledwie 8% badanych.

31. Czy w Pana/i zakładzie pracy istnieje możliwość zgłaszania uwag, skarg, opinii do pracodawcy?	N	%
Tak	284	89,9%
Nie	24	7,6%
Nie wiem	8	2,5%
Ogółem	316	100,0%

Tabela 45 - Możliwość zgłaszania skarg, uwag oraz Opinii

Wcześniej wspomniane uwagi i skargi badani zgłaszają najczęściej poprzez związki zawodowe lub bezpośrednio przedstawicielom pracodawcy. Zaledwie 17% badanych deklaruowało, że skargi oraz uwagi zgłaszane są poprzez rady pracowników.

32. W jaki sposób odbywa się to zgłaszanie?	N	%
Poprzez związki zawodowe	247	87,9%
Bezpośrednio menadżerom, prezesowi	147	52,3%
Poprzez kierowników, brygadzystów	134	47,7%
Inaczej	54	19,2%
Poprzez rady pracowników	48	17,1%

Tabela 46 - Sposób zgłaszania skarg, uwag oraz opinii

Podobnie jak wcześniej, w pytaniu odnośnie o najpopularniejsze kanały informacyjne w zakładzie pracy, tak również w szczegółowej kwestii informowania o sprawach ustawowych, badani deklarują, że najczęściej odbywa się to poprzez tablicę informacyjną lub pocztą elektroniczną. Co trzeci badany pracownik branży chemicznej deklaruje otrzymywanie powiadomień pisemnych w kwestiach ustawowych.

33. W jaki sposób odbywa się informowanie pracowników w kwestiach ustawowych – regulamin pracy, BHP, układ zbiorowy etc?	N	%
Tablica ogłoszeń	139	44,4%
E-mail / Intranet	113	36,1%
Powiadomienia pisemne	104	33,2%
Zebranie informacyjne	56	17,9%
Szkolenia	51	16,3%
Gazetka firmowa, ulotki	35	11,2%
Strona internetowa	27	8,6%
Inaczej (przełożony informuje pracowników, rozporządzenia dyrekcji, rada pracownicza, związki, zarządzenia)	11	3,5%
Telefonicznie	7	2,2%
Nie wiem, trudno powiedzieć	3	1,0%

Tabela 47 - Forma informowania pracowników w kwestiach ustawowych

Udzielane przez pracodawcę odpowiedzi są uznawane za raczej zadowolające przez badaną grupę pracowników. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że co czwarty z badanych nie potrafił jednoznacznie wyrazić opinii w tej kwestii.

34. W jakim stopniu odpowiedzi udzielane przez pracodawcę na stawiane mu pytania w Państwa przedsiębiorstwie są zadowolające?	N	%
Zdecydowanie tak	33	10,5%
Raczej tak	152	48,6%
Ani tak ani nie	81	25,9%
Raczej nie	42	13,4%
Zdecydowanie nie	5	1,6%
Ogółem	313	100,0%

Tabela 48- Stopień zadowolenia z odpowiedzi udzielanych przez pracodawcę

Negocjacje w przedsiębiorstwie

Większość badanych deklaruje, że na terenie ich przedsiębiorstwa były prowadzone negocjacje w niedalekiej przeszłości. Tylko niespełna 11% badanych jest przeciwnego zdania.

35. Czy w Pana/i przedsiębiorstwie są prowadzone obecnie lub były w niedalekiej przeszłości negocjacje?	N	%
Tak	264	83,5%
Nie	34	10,8%
Nie wiem	18	5,7%
Ogółem	316	100,0%

Tabela 49 - Prowadzenie negocjacji

Negocjacje, które niedawno miały miejsce na terenie badanych przedsiębiorstw były najczęściej oceniane jako raczej wystarczające. Trzeba jednak zwrócić uwagę na grupę 30% badanych, którzy uznali, że były one niewystarczające.

36. Proszę określić jaki był poziom zadowolenia z przeprowadzonych negocjacji?	N	%
Zdecydowanie wystarczająca	22	8,5%
Raczej wystarczająca	112	43,2%
Ani tak ani nie	45	17,4%
Raczej nie wystarczająca	62	23,9%
Zdecydowanie nie wystarczająca	16	6,2%
Nie wiem	2	,8%
Ogółem	259	100,0%

Tabela 50 - Stopień zadowolenia z negocjacji

Wśród pracodawców częściej dominowały opinie pozytywne o przeprowadzonych negocjacjach w porównaniu z pracownikami, którzy częściej wyrażali negatywne oceny.

36. Proszę określić jaki był poziom zadowolenia z przeprowadzonych negocjacji?	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Zdecydowanie wystarczająca	9	18,8%	13	6,2%	22	8,5%
Raczej wystarczająca	29	60,4%	83	39,3%	112	43,2%
Ani tak ani nie	5	10,4%	40	19,0%	45	17,4%
Raczej nie wystarczająca	3	6,3%	59	28,0%	62	23,9%
Zdecydowanie nie wystarczająca	1	2,1%	15	7,1%	16	6,2%
Nie wiem	1	2,1%	1	,5%	2	,8%
Ogółem	48	100,0%	211	100,0%	259	100,0%

Tabela 51 - Stopień zadowolenia z negocjacji a status respondentów

Prawie we wszystkich przypadkach prowadzone negocjacje dotyczyły spraw płacowych, natomiast w połowie przypadków dotyczyły układu zbiorowego.

Proszę wskazać czego dotyczyły te negocjacje?	tak		nie		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Płace	240	91,3%	23	8,7%	263	100,0%
Zwolnienia	102	39,2%	158	60,8%	260	100,0%
Elastyczność zatrudnienia	53	20,4%	207	79,6%	260	100,0%
Upadłość	6	2,6%	222	97,4%	228	100,0%
Restrukturyzacja	88	33,7%	173	66,3%	261	100,0%
Konsolidacja, łączenie firm	40	15,4%	220	84,6%	260	100,0%
Możliwość wypracowania nadgodzin i wykorzystania ich w formie urlopu	52	20,2%	206	79,8%	258	100,0%
Godziny pracy / czas pracy	91	34,7%	171	65,3%	262	100,0%
BHP, warunki pracy, opieka socjalna	109	41,6%	153	58,4%	262	100,0%
Systemy motywacyjne	107	41,2%	153	58,8%	260	100,0%
Zmiany organizacyjne, polityka zatrudnienia	106	40,8%	154	59,2%	260	100,0%
Zbiorowy układ pracy	144	55,4%	116	44,6%	260	100,0%

Tabela 52 - Obszary tematyczne negocjacji

W przeprowadzonych negocjacjach stroną reprezentującą pracowników były w prawie wszystkich przypadkach związki zawodowe. Radę pracowników w tym kontekście wymieniło niespełna 13% badanych.

Kto reprezentował pracowników w tych negocjacjach?	Liczebność	%
związki zawodowe	256	98,1%
rady pracowników	33	12,6%
menadżer, prezes, przedstawiciele zarządu	21	8,0%
ktoś inny	8	3,1%
kierownik, brygadzysta	8	3,1%
Nie wiem	2	,8%

Tabela 53 - Reprezentacja pracowników w czasie negocjacji

Badani w większości deklarowali, że wśród reprezentantów pracowników w trakcie negocjacji obecne były również kobiety.

39. Czy wśród tych reprezentantów znajdowały się kobiety?	N	%
Tak	207	78,4%
Nie	39	14,8%
Nie wiem	18	6,8%
Ogółem	264	100,0%

Tabela 54 - Obecność kobiet w grupie reprezentującej pracowników podczas negocjacji

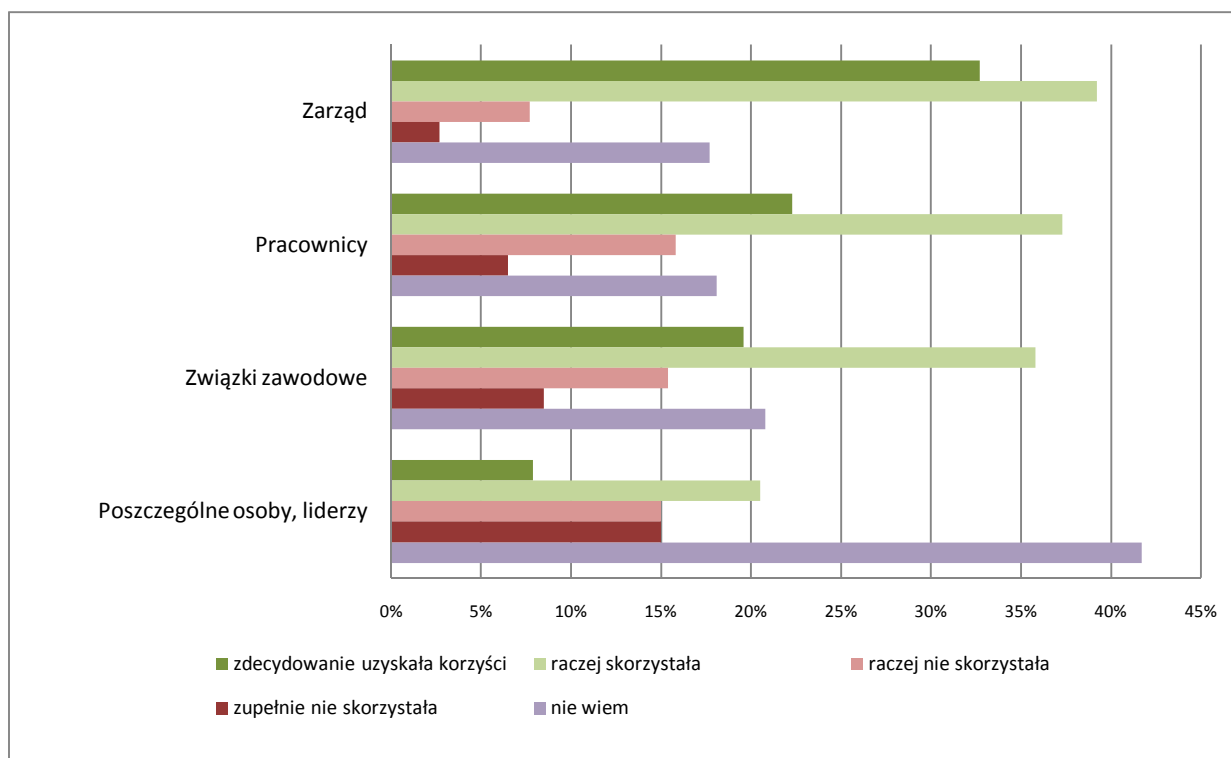
Prawie 41% badanych deklaruje, że prowadzone negocjacje zakończyły się zawarciem porozumienia, a w niespełna 38% przypadków negocjacje są nadal kontynuowane. Zaledwie 3% badanych deklaroowało, że negocjacje skończyły się niepowodzeniem.

40. Proszę powiedzieć w jaki sposób zakończyły się te negocjacje?	Liczebność	%
Zawarto porozumienie	107	40,8%
Nadal trwają	99	37,8%
Zawarto układ zbiorowy	46	17,6%
Zmianami płac	35	13,4%
Zmianami organizacyjnymi	10	3,8%
Zakończyły się niepowodzeniem, przygotowujemy się do kolejnych negocjacji	8	3,1%
Zmianami w opiece socjalnej, BHP	6	2,3%
Nie wiem	3	1,1%
Zmianami godzin pracy	1	,4%

Tabela 55 - Efekt końcowy negocjacji

Na koniec działu poświęconego problemom związanym z negocjacjami zadano badanym pytanie, o to która ze stron ewentualnie zyskała w czasie prowadzonych negocjacji. Rozkład odpowiedzi na to pytanie wskazuje, że w opinii badanych korzyści są obopólne zarówno po stronie pracowników jak i pracodawcy. Ta ocena jest zgodna z wcześniejszą opinią badanych odnośnie dialogu społecznego w ogóle, zgodnie z którą badani uznają ten proces za bardzo korzystny dla przedsiębiorstwa.

Trzeba jedna zwrócić uwagę, że co do oceny odnoszonych korzyści przez strony prowadzące negocjacje, badani nieco częściej wskazywali na zarząd firmy jako beneficjenta niż na związki zawodowe i pracowników.



Wykres 6 - Korzyści odniesione przez strony negocjacji

Konsultacje w przedsiębiorstwie

Nieco ponad połowa badanych przyznała, że w ich przedsiębiorstwach prowadzono konsultacje, co czwarty badany deklarował, że nie były one prowadzone, a 16% badanych przyznało, że nie wie czy były one prowadzone.

42. Czy w Pana/i przedsiębiorstwie są prowadzone obecnie lub były w niedalekiej przeszłości konsultacje?	N	%
Tak	179	57,0%
Nie	86	27,4%
Nie wiem	49	15,6%
Ogółem	314	100,0%

Tabela 56 - Prowadzenie konsultacji

Większość badanych (65%), którzy przyznali, że prowadzono w ich firmach konsultacje, oceniło ich poziom jako wystarczający. Przeciwnego zdania była grupa 18%.

43. Proszę ocenić poziom zadowolenia z tych konsultacji:	N	%
Zdecydowanie wystarczający	25	14,1%
Raczej wystarczający	90	50,8%
Ani tak ani nie	29	16,4%
Raczej niewystarczający	23	13,0%
Zdecydowanie niewystarczający	9	5,1%
Nie wiem	1	,6%
Ogółem	177	100,0%

Tabela 57 - Stopień zadowolenia z prowadzonych konsultacji

Podobnie jak wcześniej w przypadku obszarów tematycznych negocjacji, tak i w przypadku konsultacji, najpopularniejszy temat, to płace (73% przypadków); w dalszej kolejności wymieniano takie kwestie jak sytuacja ekonomiczna firmy, przekształcenia oraz kierunki rozwoju firmy.

Proszę wskazać czego dotyczyły te konsultacje, co było ich przedmiotem?	Tak		Nie		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Płace	132	73,3%	48	26,7%	180	100,0%
Sytuacja ekonomiczna firmy	83	47,4%	92	52,6%	175	100,0%
Redukcja zatrudnienia	81	45,8%	96	54,2%	177	100,0%
Przekształcenia, restrukturyzacja	75	43,4%	98	56,6%	173	100,0%
Kierunki rozwoju firmy (np. wejście na giełdę)	54	31,2%	119	68,8%	173	100,0%
Elastyczność form zatrudnienia	46	26,7%	126	73,3%	172	100,0%
Niebezpieczeństwa związane z zajmowanym stanowiskiem	30	17,3%	143	82,7%	173	100,0%
Negatywny wpływ przemysłu na środowisko naturalne	9	5,2%	165	94,8%	174	100,0%

Tabela 58 - Obszary tematyczne konsultacji

Prawie we wszystkich przypadkach w trakcie konsultacji interesy pracowników reprezentowały związki zawodowe. Tylko niespełna 14% badanych deklaroowało, że w trakcie konsultacji pracowników reprezentowały rady pracowników.

Kto reprezentował pracowników w tych Konsultacjach?	N	%
związki zawodowe	171	94,5%
menadżer, prezes, przedstawiciele zarządu	25	13,8%
rady pracowników	25	13,8%
kierownik, brygadzista	12	6,6%
ktoś inny	6	3,3%
nikt	1	,6%

Tabela 59 - Reprezentacja pracowników w trakcie konsultacji

W zdecydowanej większości przypadków wśród osób reprezentujących pracowników w trakcie konsultacji badani deklarują, że były obecne kobiety.

46. Czy wśród tych reprezentantów znajdowały się kobiety?	N	%
Tak	141	78,3%
Nie	29	16,1%
Nie wiem	10	5,6%
Ogółem	180	100,0%

Tabela 60 - Obecność kobiet w grupie reprezentantów

Najliczniejsza grupa badanych (45%) stwierdziła, że konsultacje jeszcze się nie skończyły, w pozostałych przypadkach przeważają głosy wskazujące na pozytywny efekt konsultacji wyrażony w stwierdzeniu - informacje zostały przyjęte przez strony i wyrażono akceptację warunków.

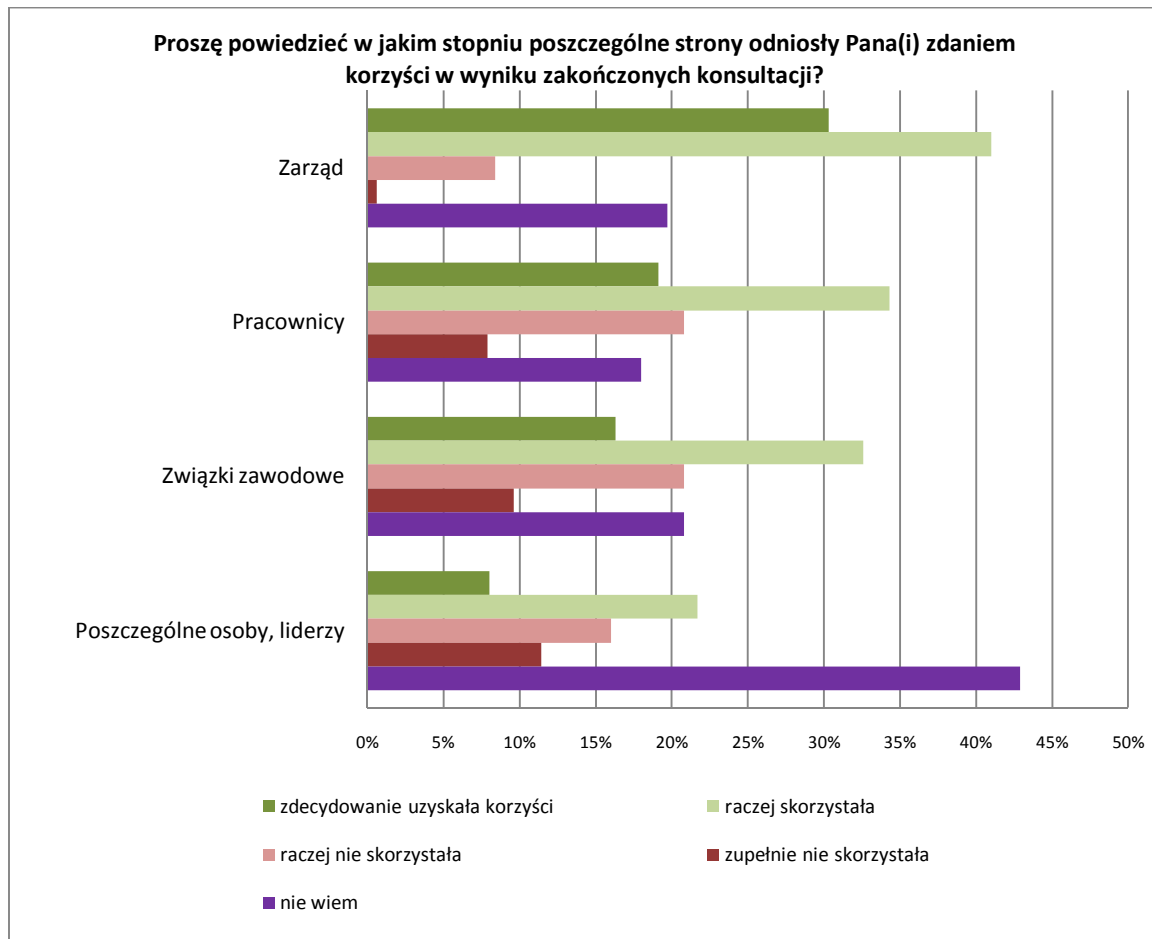
47. Proszę powiedzieć w jaki sposób zakończyły się te konsultacje?	N	%
Nadal trwają	81	44,8%
Informacje zostały przyjęte przez strony i wyrażono akceptację warunków	66	36,5%
Przystąpiliśmy do negocjacji	20	11,0%
Brak rezultatów	14	7,7%
Ogółem	181	100,0%

Tabela 61 - Efekt końcowy konsultacji



Badani oceniając korzyści wyniesione przez strony konsultacji przyznają, że wszystkie strony korzystają na nich, jednak w porównaniu z negocjacjami, korzyści odnoszone w czasie konsultacji są postrzegane jako największe w przypadku strony reprezentującej pracodawcę (zarząd) niż stronę pracowniczą (pracownicy i związki zawodowe).

Trzeba również zwrócić uwagę, że spora grupa osób (około 20%) nie wie, która ze stron odnosi korzyści w wyniku prowadzonych konsultacji.



Wykres 7 - Uzyskane korzyści przez strony konsultacji

Zatrudnianie kobiet w przedsiębiorstwach oraz ich miejsce w dialogu społecznym

Zdaniem większości badanych w przedsiębiorstwach branży chemicznej istnieje potrzeba zatrudniania kobiet. Ciekawe, że to zdanie podzielane jest dokładnie w tym samym stopniu przez mężczyzn, co przez kobiety. Przedstawiciele pracodawców częściej niż sami pracownicy deklarują potrzebę zatrudniania kobiet.

49. Czy w Przedsiębiorstwie istnieje potrzeba zatrudniania kobiet?	N	%
Tak	248	78,5%
Nie	38	12,0%
Nie wiem	30	9,5%
Ogółem	316	100,0%

Tabela 62- Potrzeba zatrudniania kobiet

49. Czy w Przedsiębiorstwie istnieje potrzeba zatrudniania kobiet?	Płeć					
	kobieta		mężczyzna		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Tak	95	78,5%	153	78,5%	248	78,5%
Nie	18	14,9%	20	10,3%	38	12,0%
Nie wiem	8	6,6%	22	11,3%	30	9,5%
Ogółem	121	100,0%	195	100,0%	316	100,0%

Tabela 63 - Potrzeba zatrudniania kobiet a płeć

49. Czy w Przedsiębiorstwie istnieje potrzeba zatrudniania kobiet?	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Tak	48	84,2%	200	77,2%	248	78,5%
Nie	6	10,5%	32	12,4%	38	12,0%
Nie wiem	3	5,3%	27	10,4%	30	9,5%
Ogółem	57	100,0%	259	100,0%	316	100,0%

Tabela 64 - Potrzeba zatrudniania kobiet a status respondenta

Prawie wszyscy badani (95%) są zgodni co do tego, że kobiety powinny angażować się w dialog społeczny poprzez chociażby uczestnictwo w negocjacjach. Tę opinię podzielają zarówno kobiety jak i mężczyźni, podobnie jak przedstawiciele pracodawców i pracownicy branży chemicznej.



50. Czy Pana/i zdaniem kobiety powinny się angażować w dialog społeczny poprzez np. uczestnictwo w negocjacjach?	N	%
Tak	299	95,2%
Nie	3	1,0%
Nie wiem	12	3,8%
Ogółem	314	100,0%

Tabela 65 - Angażowanie się kobiet w dialog społeczny

50. Czy Pana/i zdaniem kobiety powinny się angażować w dialog społeczny poprzez np. uczestnictwo w negocjacjach?	Płeć					
	kobieta		mężczyzna		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Tak	116	95,9%	183	94,8%	299	95,2%
Nie	1	,8%	2	1,0%	3	1,0%
Nie wiem	4	3,3%	8	4,1%	12	3,8%
Ogółem	121	100,0%	193	100,0%	314	100,0%

Tabela 66 - Angażowanie się kobiet w dialog społeczny a płeć

50. Czy Pana/i zdaniem kobiety powinny się angażować w dialog społeczny poprzez np. uczestnictwo w negocjacjach?	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Tak	52	91,2%	247	96,1%	299	95,2%
Nie	0	,0%	3	1,2%	3	1,0%
Nie wiem	5	8,8%	7	2,7%	12	3,8%
Ogółem	57	100,0%	257	100,0%	314	100,0%

Tabela 67 - Angażowanie się kobiet w dialog społeczny a status respondenta

Badanym zadano pytanie o stanowiska na których istnieje potrzeba zatrudnienia kobiet. Najliczniejsza grupa badanych (80%) uważa, że są to stanowiska biurowe, nieco ponad 70% wskazuje księgowość, niespełna 70% laboratoria, a 60% wskazuje na kadrę zarządzającą. Na stanowiska robotnicze wskazuje co trzeci badany.

Na jakich stanowiskach w Państwa przedsiębiorstwie istnieje potrzeba zatrudnienia kobiet?	N	%
Biurowych	242	80,1%
Księgowość	215	71,2%
Laboratoria	210	69,5%
Kadra zarządzająca	180	59,6%
Robotniczych – pomocnicze (sprząatanie)	115	38,1%
Robotniczych – magazyn	103	34,1%
Robotniczych – produkcja	100	33,1%
Stołówki zakładowe	54	17,9%
Inne	29	9,6%
Nie ma takiej potrzeby	2	,7%

Tabela 68 - Stanowiska na których istnieje potrzeba zatrudnienia kobiet

Mężczyźni nieco częściej niż kobiety wskazują, że na robotniczych stanowiskach istnieje potrzeba zatrudnienia kobiet.

Na jakich stanowiskach w Państwa przedsiębiorstwie istnieje potrzeba zatrudnienia kobiet?	Płeć					
	kobieta		mężczyzna		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Robotniczych – produkcja	29	25,2%	71	38,0%	100	33,1%
Robotniczych – magazyn	30	26,1%	73	39,0%	103	34,1%
Biurowych	87	75,7%	155	82,9%	242	80,1%
Laboratoria	72	62,6%	138	73,8%	210	69,5%
Robotniczych – pomocnicze (sprząatanie)	35	30,4%	80	42,8%	115	38,1%
Kadra zarządzająca	67	58,3%	113	60,4%	180	59,6%
Stołówki zakładowe	11	9,6%	43	23,0%	54	17,9%
Księgowość	76	66,1%	139	74,3%	215	71,2%
Inne	13	11,3%	16	8,6%	29	9,6%
Nie ma takiej potrzeby	2	1,7%	0	,0%	2	,7%
Ogółem	115	100,0%	187	100,0%	302	100,0%

Tabela 69 - Stanowiska na których istnieje potrzeba zatrudnienia kobiet a płeć

Przedstawiciele pracodawców częściej niż pracownicy są zdania, że na stanowiskach kadry zarządzającej istnieje potrzeba zatrudnienia kobiet.

Na jakich stanowiskach w Państwa przedsiębiorstwie istnieje potrzeba zatrudnienia kobiet?	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
Robotniczych – produkcja	14	26,9%	86	34,4%	100	33,1%
Robotniczych – magazyn	16	30,8%	87	34,8%	103	34,1%
Biurowych	41	78,8%	201	80,4%	242	80,1%
Laboratoria	36	69,2%	174	69,6%	210	69,5%
Robotniczych – pomocnicze (sprzątanie)	22	42,3%	93	37,2%	115	38,1%
Kadra zarządzająca	39	75,0%	141	56,4%	180	59,6%
Stołówki zakładowe	7	13,5%	47	18,8%	54	17,9%
Księgowość	36	69,2%	179	71,6%	215	71,2%
Inne	7	13,5%	22	8,8%	29	9,6%
Nie ma takiej potrzeby	0	,0%	2	,8%	2	,7%
Ogółem	52	100,0%	250	100,0%	302	100,0%

Tabela 70 - Stanowiska na których istnieje potrzeba zatrudnienia kobiet a status respondenta

Zdaniem badanych najpilniejsza potrzeba zatrudnienia kobiet istnieje na stanowiskach w laboratoriach oraz w działach biurowych.

52. Na jakim stanowisku w Państwa przedsiębiorstwie potrzeba zatrudnienia kobiet jest najpilniejsza?	N	%
Laboratoria	69	24,5%
Biurowych	54	19,1%
Nie ma takiej pilnej potrzeby	41	14,5%
Księgowość	36	12,8%
Robotniczych – produkcja	33	11,7%
Kadra zarządzająca	30	10,6%
Inne	11	3,9%
Robotniczych – magazyn	6	2,1%
Robotniczych – pomocnicze (sprzątanie)	2	,7%
Stołówki zakładowe	0	,0%
Ogółem	282	100,0%

Tabela 71 - Stanowiska na których zatrudnienie kobiet jest najpilniejsze

Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa

Ponad połowa badanych ocenia, że obecna sytuacja ekonomiczna branży jest raczej dobra, przeciwnego zdania jest 18% badanych.

53. Jak ogólnie ocenia Pan/i obecną sytuację ekonomiczną w Pana/i branży na rynku krajowym? Czy Pana/i zdaniem jest ona:	N	%
bardzo zła	4	1,3%
raczej zła	52	16,5%
ani zła ani dobra	93	29,4%
raczej dobra	137	43,4%
bardzo dobra	19	6,0%
trudno powiedzieć	11	3,5%
Ogółem	316	100,0%

Tabela 72 - Ocena sytuacji ekonomicznej branży na rynku krajowym

53. Jak ogólnie ocenia Pan/i obecną sytuację ekonomiczną w Pana/i branży na rynku krajowym? Czy Pana/i zdaniem jest ona:	Płeć					
	kobieta		mężczyzna		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
bardzo zła	2	1,7%	2	1,0%	4	1,3%
raczej zła	21	17,4%	31	15,9%	52	16,5%
ani zła ani dobra	35	28,9%	58	29,7%	93	29,4%
raczej dobra	52	43,0%	85	43,6%	137	43,4%
bardzo dobra	7	5,8%	12	6,2%	19	6,0%
trudno powiedzieć	4	3,3%	7	3,6%	11	3,5%
Ogółem	121	100,0%	195	100,0%	316	100,0%

Tabela 73 - Ocena sytuacji ekonomicznej branży na rynku krajowym a płeć

53. Jak ogólnie ocenia Pan/i obecną sytuację ekonomiczną w Pana/i branży na rynku krajowym? Czy Pana/i zdaniem jest ona:	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
bardzo zła	0	,0%	4	1,5%	4	1,3%
raczej zła	9	15,8%	43	16,6%	52	16,5%
ani zła ani dobra	13	22,8%	80	30,9%	93	29,4%
raczej dobra	32	56,1%	105	40,5%	137	43,4%
bardzo dobra	3	5,3%	16	6,2%	19	6,0%
trudno powiedzieć	0	,0%	11	4,2%	11	3,5%
Ogółem	57	100,0%	259	100,0%	316	100,0%

Tabela 74 - Ocena sytuacji ekonomicznej branży na rynku krajowym a status respondenta

Ocena ekonomiczna przedsiębiorstwa w którym pracują badani w ponad połowie przypadków jest pozytywna.

54. Jak ogólnie ocenia Pan/i obecną sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw(a), objętego(ych) działalnością Pana/i związku zawodowego (lub związków zawodowych należących do Pana/i organizacji)?	N	%
bardzo zła	4	1,3%
raczej zła	39	12,3%
ani zła ani dobra	73	23,1%
raczej dobra	149	47,2%
bardzo dobra	32	10,1%
trudno powiedzieć	19	6,0%
Ogółem	316	100,0%

Tabela 75 - Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa

54. Jak ogólnie ocenia Pan/i obecną sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw(a), objętego(ych) działalnością Pana/i związku zawodowego (lub związków zawodowych należących do Pana/i organizacji)?	Płeć					
	kobieta		mężczyzna		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
bardzo zła	0	,0%	4	2,1%	4	1,3%
raczej zła	12	9,9%	27	13,8%	39	12,3%
ani zła ani dobra	33	27,3%	40	20,5%	73	23,1%
raczej dobra	57	47,1%	92	47,2%	149	47,2%
bardzo dobra	10	8,3%	22	11,3%	32	10,1%
trudno powiedzieć	9	7,4%	10	5,1%	19	6,0%
Ogółem	121	100,0%	195	100,0%	316	100,0%

Tabela 76 - Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa a płeć

54. Jak ogólnie ocenia Pan/i obecną sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw(a), objętego(ych) działalnością Pana/i związku zawodowego (lub związków zawodowych należących do Pana/i organizacji)?	Respondent jest przedstawicielem:					
	Pracodawcy		Pracowników		Ogółem	
	N	%	N	%	N	%
bardzo zła	0	,0%	4	1,5%	4	1,3%
raczej zła	9	15,8%	30	11,6%	39	12,3%
ani zła ani dobra	12	21,1%	61	23,6%	73	23,1%
raczej dobra	27	47,4%	122	47,1%	149	47,2%
bardzo dobra	4	7,0%	28	10,8%	32	10,1%
trudno powiedzieć	5	8,8%	14	5,4%	19	6,0%
Ogółem	57	100,0%	259	100,0%	316	100,0%

Tabela 77 - Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa a status respondenta



Kwestionariusz wywiadu

ANKIETA – DIALOG SPOŁECZNY

ANKIETER: Wypełnij wcześniej poniższą tabelę, KOD PRZEDSIĘBIORSTWA uzupełniamy na podstawie karty kodów, po czym upewnij się, czy dane teleadresowe organizacji podane w bazie: ulica, nr lokalu, nr telefonu i (jeśli posiada) adres e-mail są poprawne.

Jeżeli TAK → przejdź do powitania i realizacji wywiadu.

Jeżeli NIE → uzupełnij dane w tabeli a następnie przejdź do powitania i realizacji wywiadu

Kwestionariusz wywiadu _ DIALOG SPOŁECZNY W BRANŻY CHEMICZNEJ		
Nazwisko ankietera	Numer ankietera	Data wywiadu
.....	_ _ _ _ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ .2010
Czas trwania wywiadu (hh:mm)		
Numer ankiety:	_ _ _ _ _	
PRZEDSIĘBIORSTWO		
Kod przedsiębiorstwa		
Miejscowość, Ulica, Nr lokalu		
Nr telefonu, Adres e-mail		

Dzień dobry!

Nazywam się..... Jestem ankieterem/ką BBS Obserwator. Na zlecenie Federacji Związków Zawodowych Przemysłu Chemicznego, w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizujemy ogólnopolskie badania poświęcone relacjom pomiędzy pracodawcą a pracownikami w branży Chemicznej.

Oprócz pytań dotyczących jawnych danych przedsiębiorstwa, chcielibyśmy Pana/ią prosić o wyrażenie swoich opinii dotyczących spraw związanych z systemem informacyjnym w przedsiębiorstwie oraz prowadzonych negocjacjach lub konsultacjach. Opinie te są całkowicie anonimowe, i posłużą wyłącznie do sporządzenia zbiorczego opracowania w postaci raportu, w którym żadna firma, ani osoba udzielająca odpowiedzi nie zostaną wymienione z nazwy lub z nazwiska. Rozmowa nie powinna zająć nam więcej, niż 25 minut.



METRYCZKA		
A01	<i>Staż zawodowy w obecnym przedsiębiorstwie</i> Jak długo pracuje Pan(i) w tej firmie?	1. Rok i mniej WPISZ LICZBĘ LAT:
A02	<i>Staż zawodowy w branży</i> Jak długo pracuje Pan(i) w branży chemicznej?	1. Rok i mniej WPISZ LICZBĘ LAT
A03	Zaznacz płeć respondenta	1. Kobieta 2. Mężczyzna
A04	Rodzaj przedsiębiorstwa według przeważającego kapitału	1. Zagraniczne 2. Krajowe
A05	Rodzaj przedsiębiorstwa według formy własności	1. Prywatne 2. Państwowe
A06	Jakie zajmuje Pan(i) stanowisko w firmie?	1. Menadżer 2. Kierownik 3. Specjalista 4. Brygadzysta 5. Robotnik 6. Inne, jakie:
A07	ZAZNACZ ODPOWIEDŹ Respondent jest przedstawicielem:	1. Pracodawcy 2. Pracowników

WIEDZA O FIRMIE I BRANŻY

1.	W którym roku powstała firma w której Pan/i pracuje?	<table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>					
		96. Nie wiem					
2.	Liczba zatrudnionych osób w firmie:	1) Do 9-ciu 2) Od 10-ciu do 50-ciu 3) Od 51 do 100 4) Od 100 do 250-ciu 5) 251 osób i więcej 6) Nie wiem					
3.	Jakie są obroty firmy?	96. Nie wiem					
4.	Proszę powiedzieć w jakim stopniu zgadza się Pan z poszczególnymi sądami na temat branży chemicznej:	Ocenę proszę wyrazić na skali 5-cio stopniowej, gdzie: 1. zdecydowanie się zgadzam, 2. raczej się zgadzam, 3. nie mam zdania, 4. raczej się nie zgadzam, 5. zdecydowanie się nie zgadzam					
	To branża, którą popieram	1 2 3 4 5					
	To branża zasługująca na zaufanie	1 2 3 4 5					



	To branża, w której chciałbym dalej pracować	1 2 3 4 5
	To branża, która powinna podlegać ostrzejszej kontroli	1 2 3 4 5
5.	Proszę powiedzieć w jakim stopniu zgadza się Pan z poszczególnymi sądami na temat branży chemicznej:	Ocenę proszę wyrazić na skali 5-cio stopniowej, gdzie: 1. zdecydowanie się zgadzam, 2. raczej się zgadzam, 3. nie mam zdania, 4. raczej się nie zgadzam, 5. zdecydowanie się nie zgadzam
	Korzyści finansowe wynikające z nowych technologii są wyższe niż ryzyko	1 2 3 4 5
	Głównym zadaniem dla firmy jest utrzymanie konkurencyjnej pozycji	1 2 3 4 5
	Większość firm robi co w ich mocy w zakresie etyki	1 2 3 4 5
	To co dobre dla biznesu jest dobre również dla społeczeństwa	1 2 3 4 5
	Zyski firm są zbyt wysokie	1 2 3 4 5
	Ochrona naturalnego środowiska jest największą wartością	1 2 3 4 5
6.	Proszę powiedzieć jaki % dochodu przedsiębiorstwa należy przeznaczać na działania tworzące i utrzymujące korzystny wizerunek przedsiębiorstwa?	Wpisz wartość od 0 do 100: <i>ANKIETER: Dopytaj o jedną konkretną wartość procentową</i>
7.	Czy istnieje w Pana/i przedsiębiorstwie ktoś, kto może reprezentować interesy pracowników wobec przedsiębiorstwa?	1.Tak 2.Nie → przejdź do pytania nr 10 3.Nie wiem → przejdź do pytania nr 10
8.	Kto jest tym reprezentantem? <u>Możliwość wielu odpowiedzi</u>	1.Związki zawodowe 2.Społeczny inspektor pracy 3.Rada załogi / rada pracowników 4.Przewodniczący związków zawodowych 5.Przedstawiciel zarządu / członek rady nadzorczej / właściciel 6.Ktoś inny (kto?) _____
9.	Proszę powiedzieć kto Pana/i zdaniem <u>najlepiej</u> reprezentuje interesy pracowników w Pana/i przedsiębiorstwie? <u>Tylko jedna odpowiedź</u>	1. Związki zawodowe 2. Społeczny inspektor pracy 3. Rada załogi / rada pracowników 4. Przewodniczący związków zawodowych 5. Przedstawiciel zarządu / członek rady nadzorczej / właściciel 6. Ktoś inny (kto?) _____
10.	Czy w Państwa przedsiębiorstwie działają Rady Pracowników?	1. Tak 2. Nie → przejdź do pytania nr 13 3. Nie wiem → przejdź do pytania nr 13



11.	Czy te rady dobrze reprezentują interesy pracowników?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zdecydowanie tak 2. Raczej tak 3. Ani tak, ani nie 4. Raczej nie 5. Zdecydowanie nie 96. Nie wiem
12.	Czy te rady są skuteczne w konsultacjach?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zdecydowanie tak 2. Raczej tak 3. Ani tak, ani nie 4. Raczej nie 5. Zdecydowanie nie 96. Nie wiem
Dialog społeczny ogólnie		
13.	Czy w Pana(i) zakładzie pracy jest prowadzony dialog społeczny?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tak 2. Nie → przejdź do pytania nr 19 3. Nie wiem / Nie rozumiem tego pojęcia → przejdź do pytania nr 19
14.	Jak ocenia Pan(i) ten dialog?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bardzo dobrze 2. raczej dobrze 3. raczej źle 4. bardzo źle 5. Nie wiem
15.	Kto w Pana(i) przedsiębiorstwie prowadzi ten dialog? <u><i>Możliwość wielu odpowiedzi</i></u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Związki zawodowe 2. Rada załogi / Rady pracowników 3. Aktywiści, pojedynczy pracownicy 4. Przedstawiciel zarządu / członek rady nadzorczej / właściciel 5. Organizacje pozarządowe 6. Mediator / Mediatorzy 7. Społeczny inspektor pracy 8. Inne
16.	Kto Pana/i zdaniem <u>najlepiej</u> reprezentuje Pana/i interesy w procesie dialogu społecznego? <u><i>Proszę wskazać jedną odpowiedź</i></u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Związki zawodowe 2. Rada załogi / Rady pracowników 3. Aktywiści, pojedynczy pracownicy 4. Przedstawiciel zarządu / członek rady nadzorczej / właściciel 5. Organizacje pozarządowe 6. Mediator / Mediatorzy 7. Społeczny inspektor pracy 8. Inne
17.	Czy mediatorzy byli wykorzystywani w prowadzonym dialogu społecznym?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tak 2. Nie 3. Nie wiem
18.	Czy Pana/i zdaniem kobiety są wystarczająco reprezentowane w dialogu społecznym w Waszym przedsiębiorstwie?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tak 2. Nie 3. Nie wiem

<p>19</p> <p>a. Proszę wskazać <u>dwie najważniejsze bariery</u> rozwoju dialogu społecznego w Pana(i) przedsiębiorstwie.</p> <p>b. Następnie proszę zaznaczyć wagę poszczególnych barier, od najważniejszych do najmniej ważnych.</p> <p>Ankieter:</p> <p>Odpowiedzi na pierwsze pytanie (a) zaznaczasz obwodząc kółkiem odpowiednie cyfry od 1 do 12.</p> <p>Odpowiedź na drugie pytanie (b) - proszę wpisywać w odpowiednich kratkach cyfry od 1 do wartości maksymalnie 12. Jeżeli jakieś czynniki posiadają równą wagę dla respondenta można wpisać przy nich jedną i tę samą wartość w odpowiednim polu (kolumna z prawej strony).</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. negatywne nastawienie/postawa partnerów dialogu społecznego 2. postawa kadry zarządzającej przedsiębiorstwem 3. obecność „dialogu pozorowanego” 4. słabe wykształcenie „młodych menedżerów” 5. niechętnie nastawienie starszych działaczy związkowych 6. preferowanie zarządzania dialogiem poprzez konflikt przez menedżerów oraz część działaczy związkowych 7. niezajomość przepisów po stronie pracodawców 8. niski stopień uwiązkiowania, a co za tym idzie, słabość niereprezentowanych organizacji związkowych 9. Brak partnera w koncernach zagranicznych 10. Postawa roszczeniowa, niechęć uzyskania kompromisu 11. Narzucanie rozwiązań przez jedną ze stron 12. Brak rzetelnej informacji o kondycji przedsiębiorstwa 	
<p>20</p> <p>a. Proszę wskazać <u>dwie najważniejsze elementy</u> wspomagające rozwój dialogu społecznego w Pana/i przedsiębiorstwie?</p> <p>b. Następnie proszę zaznaczyć wagę poszczególnych elementów wspomagających rozwój dialogu społecznego, od najważniejszych do najmniej ważnych.</p> <p>Ankieter:</p> <p>Odpowiedzi na pierwsze pytanie (a) zaznaczasz obwodząc kółkiem odpowiednie cyfry od 1 do 12.</p> <p>Odpowiedź na drugie pytanie (b) - proszę wpisywać w odpowiednich kratkach cyfry od 1 do wartości maksymalnie 12. Jeżeli jakieś czynniki posiadają równą wagę dla respondenta można wpisać przy nich jedną i tę samą wartość w odpowiednim polu (kolumna z prawej strony).</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. potrzeba rozwiązywania problemów organizacyjnych firmy 2. odpowiednia struktura organizacyjna 3. Sformalizowanie dialogu (np. prawne wymuszenie dialogu na drugiej stronie) 4. posiadanie przez partnerów odpowiedniej wiedzy prawnej oraz ekonomicznej 5. zaangażowanie społeczne pracowników w dialog 6. bezpośredni kontakt pracodawcy z pracownikami 7. Rozwiązania prawne 8. Brak sformalizowania dialogu 9. Dobra wola partnerów dialogu 10. Częste kontakty partnerów dialogu 	

21	Proszę powiedzieć na ile zgadza się Pan/i z poszczególnymi zdaniami?	Ocenę proszę wyrazić na skali 5-cio stopniowej, gdzie: 1. Oznacza zdecydowanie się zgadzam, 2 raczej się zgadzam, 3 nie mam zdania, 4 raczej się nie zgadzam, 5 zdecydowanie się nie zgadzam
	A. W przedsiębiorstwie, gdzie dobrze się zarządza zasobami ludzkimi, zbędne jest przedstawicielstwo załogi.	1 2 3 4 5
	A1. Dialog w zakładzie istnieje, ale mimo to pracodawca i tak robi, co uważa za stosowne.	1 2 3 4 5
	B. Warto prowadzić dialog niezależnie od wyniku, bo spotkania poprawiają atmosferę pracy.	1 2 3 4 5
	C. Dialog w zakładzie pracy nie ma znaczenia, ponieważ strona związkowa nie jest w stanie ustalić wspólnego stanowiska.	1 2 3 4 5
	D. Dialog w zakładzie pracy pozytywnie wpływa na sytuację pracowników	1 2 3 4 5
	E. Dialog w zakładzie pracy umożliwia rozwiązywanie konfliktów	1 2 3 4 5
	F. Dialog w zakładzie pracy umożliwia poprawę sytuacji ekonomicznej zakładu	1 2 3 4 5
	G. Prowadzenie dialogu w zakładzie pracy ułatwia zarządzanie przedsiębiorstwem	1 2 3 4 5
	H. Dialog kończy się przyjęciem przez pracodawcę nowych zobowiązań.	1 2 3 4 5
	I. Prowadzenie dialogu niepotrzebnie angażuje wiele osób	1 2 3 4 5
	J. Dobry dialog polega na podejmowaniu zobowiązań przez wszystkie jego strony.	1 2 3 4 5
22	Proszę powiedzieć na ile zgadza się Pan/i z poszczególnymi zdaniami oceniającymi jedną ze stron dialogu społecznego?	Ocenę proszę wyrazić na skali 5-cio stopniowej, gdzie: 1. Oznacza zdecydowanie się zgadzam, 2 raczej się zgadzam, 3 nie mam zdania, 4 raczej się nie zgadzam, 5 zdecydowanie się nie zgadzam
	A. Związki zawodowe to partner społeczny zakładu z którym trzeba się liczyć	1 2 3 4 5
	B. Rady pracowników to partner społeczny zakładu z którym trzeba się liczyć	1 2 3 4 5
	C. Związki zawodowe to zło konieczne	1 2 3 4 5
	D. Rady pracowników to zło konieczne	1 2 3 4 5
	E. Związki zawodowe pomagają w efektywnym funkcjonowaniu przedsiębiorstwa	1 2 3 4 5

	F. Związki zawodowe przeszkadzają w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa	1	2	3	4	5
23.	Proszę powiedzieć na ile zgadza się Pan/i z poszczególnymi zdaniami oceniającymi jedną ze stron dialogu społecznego?	Ocenę proszę wyrazić na skali 5-cio stopniowej, gdzie: 1. Oznacza zdecydowanie się zgadzam, 2 raczej się zgadzam, 3 nie mam zdania, 4 raczej się nie zgadzam, 5 zdecydowanie się nie zgadzam				
	A. Przedsiębiorcy to partner, z którym trzeba się liczyć	1	2	3	4	5
	Przedsiębiorcy choć kierują się zyskami to rozumieją istotny wkład pracy swoich pracowników na rzecz firmy	1	2	3	4	5
	Przedsiębiorcom zależy tylko na zyskach	1	2	3	4	5
	Przedsiębiorcy dbają o swoich pracowników, bo to jest ich kapitał	1	2	3	4	5
	Przedsiębiorcy nie dbają o swoich pracowników, bo można ich zawsze wymienić	1	2	3	4	5
Informacja						
24.	Proszę powiedzieć czy Pana/i zdaniem informacja na temat działalności przedsiębiorstwa jest wystarczająca czy nie?	1. Zdecydowanie wystarczająca 2. Raczej wystarczająca 3. Ani tak ani nie 4. Raczej nie wystarczająca 5. Zdecydowanie niewystarczająca 96. Nie wiem				
25.	Proszę wskazać czy w poszczególnych obszarach tematycznych jest prowadzona informacja w Pana/ i przedsiębiorstwie?	Obszar tematyczny	Tak	Nie		
		Informacja BHP	1	2		
		Informacja na temat regulaminu zakładu pracy	1	2		
		Informacja o możliwościach podnoszenia kwalifikacji przez pracowników, informacja o szkoleniach	1	2		
		Informacja o bezpieczeństwie w miejscu pracy	1	2		
		Ustalanie czasu pracy	1	2		
		Wprowadzanie elastycznych form pracy/zatrudnienia	1	2		
		Zasady wynagradzania	1	2		
		Informacja ekologiczna, ochrona środowiska	1	2		
		Informacja o kondycji firmy, wynikach finansowych, wynikach sprzedaży	1	2		
		Informacja o przyszłości firmy / o zmianach / planach inwestycyjnych	1	2		
		Informacja o strukturze firmy / ruchach kadrowych	1	2		
		Informacja o sprawach nie związanych bezpośrednio z pracą (np. o możliwościach rekreacji)	1	2		

26.	<p>Jakich informacji Panu(i) brakuje?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informacja BHP 2. Informacja na temat regulaminu zakładu pracy 3. Informacja o możliwościach podnoszenia kwalifikacji przez pracowników, informacja o szkoleniach 4. Informacja o bezpieczeństwie w miejscu pracy 5. Ustalanie czasu pracy 6. Wprowadzanie elastycznych form pracy/zatrudnienia 7. Zasady wynagradzania 8. Informacja ekologiczna, ochrona środowiska 9. Informacja o kondycji firmy, wynikach finansowych, wynikach sprzedaży 10. Informacja o przyszłości firmy / o zmianach / planach inwestycyjnych 11. Informacja o strukturze firmy / ruchach kadrowych 12. Informacja o sprawach nie związanych bezpośrednio z pracą (np. o możliwościach rekreacji) 13. Innych <p>96 Żadnych</p>
27.	<p>Czy czuje się Pan/i dobrze poinformowany o sprawach firmy/ przedsiębiorstwa?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zdecydowanie tak 2. Raczej tak 3. Ani tak ani nie 4. Raczej nie 5. Zdecydowanie nie
28.	<p>Czy czuje się Pan/i dobrze poinformowany o sprawach ogólnie pracowniczych (socjalnych, społecznych i zawodowych)?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zdecydowanie tak 2. Raczej tak 3. Ani tak ani nie 4. Raczej nie 5. Zdecydowanie nie
29.	<p>Czy czuje się Pan/i dobrze poinformowany o sprawach bezpieczeństwa w miejscu pracy?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zdecydowanie tak 2. Raczej tak 3. Ani tak ani nie 4. Raczej nie 5. Zdecydowanie nie
30.	<p>Jakie formy informacji są obecne w ogóle w Pana/i zakładzie pracy?</p> <p><u>Możliwość wielu odpowiedzi.</u></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gazetka firmowa 2. Tablica ogłoszeń 3. E-mail / Intranet 4. Telefoniczne 5. Strona internetowa 6. Zebrania informacyjne 7. Bezpośrednio od przedstawicieli pracodawcy, przełożonych 8. Szkolenia 9. Radiowęzeł 10. Ulotki 11. Powiadomienia pisemne 12. Plotki / nieformalne informacje 13. inne
31.	<p>Czy w Pana/i zakładzie pracy istnieje możliwość zgłaszania uwag, skarg, opinii do pracodawcy?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zdecydowanie tak 2. Raczej tak 3. Ani tak ani nie 4. Raczej nie → przejdź do pytania nr 33 5. Zdecydowanie nie → przejdź do pytania nr 33
32.	<p>Jeżeli w poprzednim pytaniu TAK:</p> <p>W jaki sposób odbywa się to zgłaszanie?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poprzez związki zawodowe 2. Poprzez rady pracowników 3. Poprzez kierowników, brygadzystów 4. Bezpośrednio menadżerom, prezesowi 5. Inaczej 6. Nie wiem
33.	<p>W jaki sposób najczęściej odbywa się informowanie pracowników w kwestiach ustawowych – regulamin pracy, BHP, układ zbiorowy etc?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gazetka firmowa, ulotki 2. Tablica ogłoszeń 3. E-mail / Intranet 4. Strona internetowa 5. Zebranie informacyjne 6. Szkolenia



	<i>Proszę zaznaczyć dwa sposoby, które najczęściej stosowane są w firmie</i>	7. Telefonicznie 8. Powiadomienia pisemne 9. Inaczej (jak?) 10. Nie wiem, trudno powiedzieć																																							
34.	<i>W jakim stopniu odpowiedzi udzielane przez pracodawcę na stawiane mu pytania w Państwa przedsiębiorstwie są zadowolające?</i>	1. Zdecydowanie tak 2. Raczej tak 3. Ani tak ani nie 4. Raczej nie 5. Zdecydowanie nie																																							
Negocjacje																																									
3	<i>Czy w Pana/i przedsiębiorstwie są prowadzone obecnie lub były prowadzone w niedawnej przeszłości <u>negocjacje</u>?</i>	1. Tak 2. Nie – przejdź do następnego działu pytanie nr 42 3. Nie wiem																																							
3	<i>Proszę określić jaki był poziom zadowolenia z przeprowadzonych negocjacji?</i>	1. Zdecydowanie wystarczająca 2. Raczej wystarczająca 3. Ani tak ani nie 4. Raczej nie wystarczająca 5. Zdecydowanie nie wystarczająca 96. Nie wiem																																							
3	<i>Proszę wskazać czego dotyczyły te negocjacje?</i>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Obszar tematyczny</th> <th>Tak</th> <th>Nie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Place</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Zwolnienia</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Elastyczność zatrudnienia</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Upadłość</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Restrukturyzacja</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Konsolidacja, łączenie firm</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Możliwość wypracowania nadgodzin i wykorzystania ich w formie urlopu</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Godziny pracy / czas pracy</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>BHP, warunki pracy, opieka socjalna</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Systemy motywacyjne</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Zmiany organizacyjne, polityka zatrudnienia</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Zbiorowy układ pracy</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Obszar tematyczny	Tak	Nie	Place	1	2	Zwolnienia	1	2	Elastyczność zatrudnienia	1	2	Upadłość			Restrukturyzacja	1	2	Konsolidacja, łączenie firm	1	2	Możliwość wypracowania nadgodzin i wykorzystania ich w formie urlopu	1	2	Godziny pracy / czas pracy	1	2	BHP, warunki pracy, opieka socjalna	1	2	Systemy motywacyjne	1	2	Zmiany organizacyjne, polityka zatrudnienia	1	2	Zbiorowy układ pracy	1	2
Obszar tematyczny	Tak	Nie																																							
Place	1	2																																							
Zwolnienia	1	2																																							
Elastyczność zatrudnienia	1	2																																							
Upadłość																																									
Restrukturyzacja	1	2																																							
Konsolidacja, łączenie firm	1	2																																							
Możliwość wypracowania nadgodzin i wykorzystania ich w formie urlopu	1	2																																							
Godziny pracy / czas pracy	1	2																																							
BHP, warunki pracy, opieka socjalna	1	2																																							
Systemy motywacyjne	1	2																																							
Zmiany organizacyjne, polityka zatrudnienia	1	2																																							
Zbiorowy układ pracy	1	2																																							
3	<i>Kto reprezentował pracowników w tych negocjacjach?</i>	1. związki zawodowe 2. rady pracowników 3. kierownik, brygadzysta 4. menadżer, prezes, przedstawiciele zarządu 5. ktoś inny 6. nikt																																							
3	<i>Czy wśród tych reprezentantów znajdowały się kobiety?</i>	1. Tak 2. Nie 3. Nie wiem																																							
4	<i>Proszę powiedzieć w jaki sposób zakończyły się te negocjacje?</i> <i>UWAGA: jeżeli takich negocjacji było więcej niż jedno, proszę odnieść się do ostatnich</i>	1. Nadal trwają 2. Zawarto porozumienie 3. Zawarto układ zbiorowy 4. Zakończyły się niepowodzeniem, przygotowujemy się do kolejnych negocjacji 5. Zmianami organizacyjnymi 6. Zmianami płac 7. Zmianami godzin pracy 8. Zmianami w opiece socjalnej, BHP 9. Inaczej (jak?):																																							
4	<i>Proszę powiedzieć w jakim stopniu poszczególne strony odniosły</i>	<table border="1"> <tr> <td>Zarząd</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>96</td> </tr> </table>	Zarząd	1	2	3	4	96																																	
Zarząd	1	2	3	4	96																																				



	<i>Pana(i) zdaniem korzyści w wyniku zakończonych negocjacji?</i>	Pracownicy	1	2	3	4	96
	<i>Ocenę proszę wyrazić na skali czterostopniowej, gdzie 1 oznacza, że dana strona zdecydowanie uzyskała korzyści, 2 raczej skorzystała, 3 raczej nie skorzystała, 4 zupełnie nie skorzystała</i>	Związki zawodowe	1	2	3	4	96
		Poszczególne osoby, liderzy	1	2	3	4	96
		Nie wiem	96				
Konsultacje							
42	<i>Czy w Pana/i przedsiębiorstwie są prowadzone obecnie lub były w niedalekiej przeszłości konsultacje?</i>	1. Tak 2. Nie – przejdź do następnego działu pytanie 47 96. Nie wiem					
43	<i>Proszę ocenić poziom zadowolenia z tych konsultacji.</i> <i>Jeżeli takich konsultacji było więcej niż jedno, proszę odnieść się do ostatnich (podobnie w kolejnych pytaniach)</i>	1. Zdecydowanie wystarczający 2. Raczej wystarczający 3. Ani tak ani nie 4. Raczej niewystarczający 5. Zdecydowanie niewystarczający 96. Nie wiem					
44	<i>Proszę wskazać czego dotyczyły te konsultacje, co było ich przedmiotem?</i>	Obszar tematyczny		Tak	Nie		
		Redukcja zatrudnienia		1	2		
		Negatywny wpływ przemysłu na środowisko naturalne		1	2		
		Niebezpieczeństwa związane z zajmowanym stanowiskiem		1	2		
		Płace		1	2		
		Elastyczność form zatrudnienia		1	2		
		Sytuacja ekonomiczna firmy		1	2		
		Przekształcenia, restrukturyzacja		1	2		
	Kierunki rozwoju firmy (np. wejście na giełdę)		1	2			
45	<i>Kto reprezentował pracowników w tych Konsultacjach?</i>	1. związki zawodowe 2. rady pracowników 3. kierownik, brygadzysta 4. menadżer, prezes, przedstawiciele zarządu 5. ktoś inny 6. nikt					
46	<i>Czy wśród tych reprezentantów znajdowały się kobiety?</i>	1. Tak 2. Nie 3. Nie wiem					
47	<i>Proszę powiedzieć w jaki sposób zakończyły się te konsultacje?</i>	1. Nadal trwają 2. Przystąpiliśmy do negocjacji 3. Informacje zostały przyjęte przez strony i wyrażono akceptację warunków 4. Brak rezultatów					
48	<i>Proszę powiedzieć w jakim stopniu poszczególne strony odniosły Pana(i) zdaniem korzyści w wyniku zakończonych konsultacji?</i> <i>Ocenę proszę wyrazić na skali cztero stopniowej, gdzie 1 oznacza, że dana strona zdecydowanie uzyskała korzyści, 2 raczej skorzystała, 3 raczej nie skorzystała, 4 zupełnie nie skorzystała</i> Nie wiem 96	Zarząd	1	2	3	4	96
		Pracownicy	1	2	3	4	96
		Związki zawodowe	1	2	3	4	96
		Poszczególne osoby, liderzy	1	2	3	4	96
Rola kobiet							
4	<i>Czy w Przedsiębiorstwie istnieje potrzeba zatrudniania kobiet?</i>	1. Tak 2. Nie					

		3. Nie wiem
5	Czy Pana/i zdaniem kobiety powinny się angażować w dialog społeczny poprzez np. uczestnictwo w negocjacjach?	1. Tak 2. Nie 3. Nie wiem
5	Na jakich stanowiskach w Państwa przedsiębiorstwie istnieje potrzeba zatrudnienia kobiet?	1. Robotniczych – produkcja 2. Robotniczych – magazyn 3. Biurowych 4. Laboratoria 5. Robotniczych – pomocnicze (sprzątanie) 6. Kadra zarządzająca 7. Stołówki zakładowe 8. Księgowość 9. Inne
5	Na jakich stanowisku w Państwa przedsiębiorstwie potrzeba zatrudnienia kobiet jest najpilniejsza? Proszę wskazać jedną odpowiedź	1. Robotniczych – produkcja 2. Robotniczych – magazyn 3. Biurowych 4. Laboratoria 5. Robotniczych – pomocnicze (sprzątanie) 6. Kadra zarządzająca 7. Stołówki zakładowe 8. Księgowość 9. Inne
CECHY ZEWNĘTRZNE		
5	Jak ogólnie ocenia Pan/i obecną sytuację ekonomiczną w Pana/i branży na rynku krajowym? Czy Pana/i zdaniem jest ona: <i>(ANKIETER: odczytaj stwierdzenia na skali. Nie czytaj odpowiedzi „trudno powiedzieć”)</i>	1. bardzo zła 2. raczej zła 3. ani zła ani dobra 4. raczej dobra 5. bardzo dobra 96 – trudno powiedzieć
5	Jak ogólnie ocenia Pan/i obecną sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw(a), objętego(ych) działalnością Pana/i związku zawodowego (lub związków zawodowych należących do Pana/i organizacji)? Czy Pana/i zdaniem jest ona: <i>(ANKIETER: odczytaj stwierdzenia na skali. Nie czytaj odpowiedzi „trudno powiedzieć”)</i>	1. bardzo zła 2. raczej zła 3. ani zła ani dobra 4. raczej dobra 5. bardzo dobra 96 – trudno powiedzieć

BARDZO DZIĘKUJEMY ZA POŚWIĘCONY NAM CZAS.