



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Konfederacja Szwajcarska

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

1

PROJEKT „AKTYWNI – RÓWNI – SKUTECZNI”

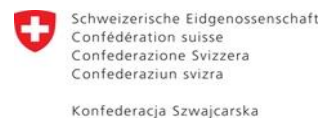
RAPORT Z DZIAŁAŃ PROJEKTOWYCH

Olsztyn, grudzień 2012 r.

Stowarzyszenie KOFE(M)INA

Siedziba: ul. Kanta 20/19, 10-691 Olsztyn
Biuro: ul. T. Szewczenki 1, 10-274 Olsztyn
Tel.: 513-723-734
e-mail: kofemina.org@gmail.com
www.kofemina.pl

KOFE(M)INA



Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

2

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej w ramach Funduszu dla Organizacji Pozarządowych Grantu Blokowego Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy – projekty „małe”, na podstawie umowy nr 0073/M/1/2011

Cytowanie oraz wykorzystywanie danych dozwolone z podaniem źródła.

Autorki raportu:

dr Monika Grochalska

mgr Katarzyna Charkowska-Giedrys

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

SPIS TREŚCI

3

| | |
|---|-----------|
| Wprowadzenie | 5 |
| Charakterystyka wnioskodawcy | 6 |
| Założenia projektowe | 8 |
| DZIAŁANIE I - Badanie ankietowe | 11 |
| 1.1. Opis działania | 11 |
| 1.2. Problemy podczas realizacji badania | 13 |
| 1.3. Metodologia i przebieg badań | 14 |
| 1.3.1. Cel i przedmiot badania | 14 |
| 1.3.2. Problemy badawcze | 15 |
| 1.3.3. Metody, techniki i narzędzia badawcze | 16 |
| 1.3.4. Charakterystyka badanej próby | 17 |
| 1.4. Analiza materiału empirycznego | 27 |
| 1.4.1. Zasady wynagradzania pracownic/-ków | 27 |
| 1.4.2. Wiedza pracownic/-ków o przysługujących im prawach obywatelskich, pracowniczych i antydyskryminacyjnych | 30 |
| 1.4.3. Działania przełożonych i współpracownic/-ków naruszające prawa pracownic/-ków | 34 |
| 1.4.4. Zapisy w wewnętrznych aktach prawnych naruszające prawa pracownic/-ków | 40 |
| 1.4.5. Zasady zatrudniania nowych pracownic/ków | 42 |
| 1.5. Wnioski z badania | 61 |
| 1.6. Rekomendacje | 64 |

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

| | |
|--|-----------|
| DZIAŁANIE II - Warsztaty szkoleniowo-doradcze..... | 67 |
| 2.1. Założenia realizowanych warsztatów..... | 67 |
| 2.2. Specyfika prowadzonych warsztatów..... | 69 |
| 2.3. Problemy podczas realizacji..... | 70 |
| 2.4. Uzyskane rezultaty | 71 |
| 2.5. Rekomendacje | 71 |
| DZIAŁANIE III - Analiza wewnętrznych uregulowań prawnych – kontroling... 73 | |
| 3.1. Założenia kontrolingu | 73 |
| 3.2. Problemy podczas realizacji..... | 74 |
| 3.3. Wyniki przeprowadzonego kontrolingu | 76 |
| 3.4. Rekomendacje | 79 |
| Spis wykresów | 81 |
| Spis tabel | 83 |

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

WPROWADZENIE

5

Stowarzyszenie KOFE(M)INA od 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. zrealizowało projekt pt. „AKTYWNI – RÓWNI – SKUTECZNI”, współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej – umowa nr 0073/M/1/2012 o dofinansowanie w ramach Funduszu dla Organizacji Pozarządowych Grantu Blokowego Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy w ramach projektów „małych”. Kwota dofinansowania: **79 641 PLN**. Całkowita wartość projektu: **88 490 PLN**.

Projekt wpisywał się w Priorytet: *Promowanie roli społeczeństwa obywatelskiego, jako ważnego uczestnika w zwiększaniu społeczności społeczno-gospodarczej kraju*. Obszar tematyczny projektu obejmował podjęcie działań kontrolnych w zakresie administracji publicznej województwa warmińsko-mazurskiego. Pierwotna wersja projektu obejmowała zrealizowanie działań projektowych w okresie od 1 stycznia do 31 lipca 2012 r. Niestety problemy, jakie napotkano w trakcie realizacji projektu, uniemożliwiły wywiązanie się ze wszystkich działań projektowych (ich realizację) w uprzednio założonym okresie czasowym. W związku z powyższym, umowa została przedłużona do 31 grudnia 2012 r.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

CHARAKTERYSTYKA WNIOSKODAWCY

6

Stowarzyszenie Kofe(m)ina powstało z myślą uświadamiania ludziom zaistnienia równości między ludźmi. Różnorodność stanowi inspirację dla członkiń/-ków Stowarzyszenia, a tolerancja i działania przeciw ich dyskryminacji są ich celem.

Stowarzyszenie Kofe(m)ina powstało z inicjatywy trzech kobiet, które na co dzień zajmują się tematyką związaną z płcią kulturową w swojej pracy zawodowej. Działania na rzecz tolerancji i równości stanowią ich misję.

Nazwa Kofe(m)ina jest nazwą wieloznaczną. Z jednej strony można to tłumaczyć, jako „Kooperację Feministyczną”, z drugiej zaś członkinie i członkowie Stowarzyszenia pragną działać, jak kofeina – pobudzać do działania, wzmacniać aktywność środowisk lokalnych, ożywiać skostniałe struktury, pobudzać do dyskursu na różne, często bardzo złożone i trudne tematy.

Celami statutowymi Kofe(m)iny są m.in.:

- Propagowanie myśli feministycznej i teorii tożsamości płci, jako przedmiotu naukowych badań, rozważań, zainteresowań;
- Badanie płci i seksualności, jako „niewidoczny” determinant życia ludzkiego we wszystkich jego etapach;
- Integracja środowiska zajmującego się badaniami nad płcią i seksualnością człowieka;
- Pokazywanie różnorodności nurtów w feminizmie oraz możliwości praktycznego zastosowania feministycznych metod badawczych;
- Popularyzacja pozytywnego wizerunku feminizmu i LGBT (lesbijek, gejów, osób biseksualnych i transseksualnych);
- Podnoszenie świadomości i wrażliwości na problematykę płci;

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

- Działania na rzecz równych praw ludzi, bez względu na płeć, rasę, etniczność, wyznanie, status społeczny, czy orientację seksualną;
- Prezentowanie prac z dziedziny gender studies i queer studies;
- Nawiązywanie kontaktów z przedstawicielami innych uczelni wyższych i organizacji pozarządowych w województwie warmińsko-mazurskim lub poza nim.

Prezeską Stowarzyszenia jest Pani dr Monika Grochalska, zatrudniona na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie. Pani Monika od wielu lat zajmuje się tematyką gender i queer, co potwierdzają liczne badania i publikacje. Pozostałą „załogę” stanowią również pracownice i pracownicy naukowcy UWM w Olsztynie, doktorantki oraz szerokie grono studentek, studentów i absolwentów UWM w Olsztynie. Każda/-y z członkiń/-ków działa w Stowarzyszeniu Kofe(m)ina na równych zasadach, bez względu na płeć, rasę, etniczność, wyznanie, status społeczny, czy orientację seksualną. Do Stowarzyszenia aktualnie przynależy 18 członkiń/-ków mimo, iż w dniu rejestracji liczba uczestników była zdecydowanie wyższa. Stowarzyszenie nie zatrudnia na etat żadnej/-go ze swoich członkiń/-ków. Na potrzeby realizacji konkretnych działań, podejmowania przedsięwzięć, angażują się również osoby nie związane w żaden sposób ze Stowarzyszeniem – wolontariusze, studenci/-ki i pracownice/-y UWM w Olsztynie.

Działania Kofe(m)iny obejmują swoim zasięgiem głównie obszar miasta Olsztyn, ale rokrocznie Stowarzyszenie dokłada wszelkich starań, aby zasięg podejmowanych inicjatyw skupił się również na pozostałych obszarach województwa warmińsko-mazurskiego.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

ZAŁOŻENIA PROJEKTOWE

Pomysł zrealizowania przez Stowarzyszenie Kofe(m)ina projektu pt. „AKTYWNI – RÓWNI – SKUTE CZNI” zrodził się podczas Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. „*Płeć na uniwersytecie – przeszłość, teraźniejszość... i co dalej?*” zorganizowanej przez Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, którą patronatem objęło Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Podczas obrad zaprezentowane zostały dane empiryczne wskazujące, iż profesorki zdecydowanie rzadziej zatrudniane były na stanowiskach kierowniczych, obejmowały funkcje przewodniczących na posiedzeniach Rady Wydziału, czy stanowiska rektorskie. Dane potwierdzały również, iż kobiety zajmujące te same stanowiska, co mężczyźni, przy tym samym stopniu naukowym, często otrzymywały mniejsze wynagrodzenie za świadczoną pracę dydaktyczno-naukową. Tego typu sytuacje mają również miejsce w innych jednostkach administracji publicznej, szczególnie szczebla centralnego i regionalnego oraz w sektorze prywatnym.

Podjęte przez Stowarzyszenie Kofe(m)ina działania projektowe były reakcją na nieprawidłowości w zakresie zatrudniania i wynagradzania pracownic i pracowników z jednostek administracji publicznej oraz sektora prywatnego z terenu objętego działaniami Stowarzyszenia. Dotąd nie zostały podjęte badania naukowe, które przedstawiałyby dane i analizy związane z zakresem zatrudniania i wynagradzania pracownic/-ków zatrudnionych w jednostkach administracji publicznej¹. Jednak podejmowane były nieliczne próby analiz tej sytuacji w sektorze prywatnym. Jednakże nadal brak jest badań weryfikujących omawianą sytuację w zakresie jednostek administracji publicznej.

¹ Projekt pisany był w 2011 r.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Jedynie wycinkowe informacje przedstawione w sprawozdaniu Szefa Służby Cywilnej za 2009 r., dostarczają informacji nt. pracownic/-ków zatrudnionych w administracji publicznej w Polsce. Wynika z nich, iż na stanowiskach kierowniczych na poziomie centralnym, częściej zatrudnieni zostają mężczyźni. Natomiast kobiety zdecydowanie częściej zatrudniane są w urzędach szczebla regionalnego i lokalnego (urzędy wojewódzkie, urzędy skarbowe *etc.*).

Działania związków zawodowych z terenu miasta Olsztyn, podejmowane w tym zakresie są z dużą dozą ostrożności ze względu na podległość służbową członków związku wobec pracodawców. Są to często, niestety tzw. działania „mrówcze”, polegające na aktywności pojedynczych jednostek, w celu zmiany zastanej sytuacji. Rutynowe kontrole na tym polu przeprowadza jedynie Państwowa Inspekcja Pracy. Wyniki tych kontroli wskazują również na pewne uchybienia w zapisach wewnętrznych regulacji prawnych jednostek administracji publicznej oraz firm prywatnych, naruszających bądź ograniczających prawa pracownicze, obywatelskie oraz równościowe pracownic/-ków. Problem zapisów prawnych naruszających prawa pracownic/-ków dotyczy tak szczebla centralnego, jak i regionalnego, czy lokalnego. Sytuacja ta nagłaśniana jest również przez media. Przykładem może być reportaż w programie „Głos Mediów” emitowany w TVP Info dn. 28 sierpnia 2011 r. w godz. 10:00-10:20.

W związku z powyższym, zrealizowany projekt miał na celu przyczynić się do wzrostu wiedzy, świadomości i aktywności z zakresu praw obywatelskich, pracowniczych i antydyskryminacyjnych wśród pracownic/-ków jednostek administracji publicznej i firm prywatnych z województwa warmińsko-mazurskiego oraz szerszego grona społeczności lokalnej. Cel ten został osiągnięty w ramach podjętych i zrealizowanych działań projektowych, które zakładały:

1. Przeprowadzenie badania ankietowego wśród 1000 pracownic/-ków zatrudnionych w administracji publicznej i firmach prywatnych z całego

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

województwa warmińsko-mazurskiego. Badanie dotyczyło głównie: warunków zatrudniania, zakresu wynagradzania i korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz przestrzegania praw pracowniczych, obywatelskich i równościowych.

2. Realizację warsztatów szkoleniowo-doradczych dla 72-ch osób zatrudnionych w jednostkach administracji publicznej i firmach prywatnych (odpowiednio po 50%) z województwa warmińsko-mazurskiego. Warsztaty dotyczyły: prawa pracy, równouprawnienia (w tym równości płci), asertywności względem pracodawcy i współpracowników, jak również analizowania dokumentów pod kątem równego traktowania oraz wyciągania wniosków i budowania rekomendacji.
3. Przeprowadzenie kontrolingu wewnętrznych regulacji prawnych z wybranych (7) jednostek administracji publicznej (zatrudniających największą liczbę pracownic/-ków) z terenu miasta Olsztyn. Dokumenty poddane analizie: regulamin pracy, regulamin wynagradzania, regulamin korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz regulaminy powiązane.
4. Popularyzacja podjętych i zrealizowanych działań projektowych przez Stowarzyszenie Kofe(m)ina podczas konferencji podsumowującej projekt „AKTYWNI – RÓWNI – SKUTE CZNI”. Podczas prelekcji prezentowane były treści: wyniki badania ankietowego, podsumowanie warsztatów szkoleniowo-doradczych oraz wnioski z przeprowadzonego kontrolingu wewnętrznych regulacji prawnych jednostek administracji publicznej.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

DZIAŁANIE I

BADANIE ANKIETOWE

11

1.1. OPIS DZIAŁANIA

Pierwsze z zaplanowanych działań projektowych – badanie ankietowe – miało służyć zebraniu opinii pracownic/-ków zatrudnionych w jednostkach administracji publicznej oraz przedsiębiorstwach prywatnych z województwa warmińsko-mazurskiego, odnośnie przejawów dyskryminacji występujących w ich środowisku pracy. Ponadto przeprowadzenie badania miało na celu włączenie obywateli w działania na rzecz poprawy sytuacji pracownic/-ków w województwie warmińsko-mazurskim. Pełniło ono rolę uzupełniającą w stosunku do działania drugiego – warsztatów szkoleniowo-doradczych, gdyż dane uzyskane w trakcie badania stanowią jednocześnie uzasadnienie działań promujących równościowe warunki zatrudniania i wynagradzania. Pierwotnie zakładano, że badanie zostanie przeprowadzone z wykorzystaniem ankiety elektronicznej wśród 1.000 pracownic/-ków zatrudnionych w administracji publicznej w całym województwie warmińsko-mazurskim. Kwestionariusz ankiety został umieszczony w sieci, a link do odpowiedniej strony został rozesłany e-mailem na pracownicze skrzynki pocztowe potencjalnych respondentów. Założenia te jednak stosunkowo szybko uległy zmianie z powodu opisanych w dalszej części raportu trudności, jakie napotkał zespół realizujący projekt. Ostatecznie próba badawcza została rozszerzona o pracownice/-ków sektora prywatnego, a same kwestionariusze ankiet zostały wydrukowane i rozdane respondentom. Pod względem treści, badanie dotyczyło głównie opinii

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

na temat warunków zatrudniania i wynagradzania z uwzględnieniem zasad równego traktowania pracownic/-ków. Wyniki badania ankietowego zostały przedstawione w dalszej części niniejszego raportu.

Badanie zostało przeprowadzone w okresie od marca do listopada 2012 r. Kwestionariusze ankiet początkowo były dostarczane do miejsc pracy potencjalnych respondentów, jednak później z uwagi na konieczność zapewnienia większej anonimowości, były rozpowszechniane poza miejscami pracy osób zainteresowanych, drogą prywatnych kontaktów osób realizujących projekt. Wypełnione kwestionariusze wracały następnie do zespołu nadzorującego przebieg badania, były gromadzone w biurze projektu i systematycznie kodowane.

Realizacji badania przyświecało przekonanie, że ze względu na duże bezrobocie w województwie objętym badaniem, sytuacja pracownic/-ków jest trudna. Naszym zadaniem było sprawdzenie jak liczne są przypadki naruszania praw pracowniczych, obywatelskich i antydyskryminacyjnych, jakiego rodzaju są to naruszenia i kto się ich dopuszcza. Na tej podstawie można wyciągnąć wnioski co do możliwych sposobów zapobiegania takim przypadkom. Ważne jest, aby uświadomić zarówno pracownikom, jak i pracodawcom, jakie zachowania są niewłaściwe z perspektywy poszanowania wymienionych wyżej praw. Rekomendacje stanowiące integralną część raportu mają też być przyczynkiem do podjęcia w przyszłości działań mających na celu zapobieżenie dyskryminacji i łamaniu praw pracowniczych.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

1.2. PROBLEMY PODCZAS REALIZACJI BADANIA

13

Największym problemem podczas realizacji tego zadania było pozyskanie odpowiedniej liczby respondentów. W pierwotnej wersji narzędzie badawcze zostało umieszczone w Internecie, a respondenci mieli odpowiadać na pytania online. Zakładano, że w ten sposób uda się uzyskać do 1.000 poprawnie wypełnionych kwestionariuszy ankiety. Po dwóch miesiącach, podczas których systematycznie rozsyłano e-maile z informacją na temat ankiety, uzyskano zaledwie około 40 kwestionariuszy. Stało się wówczas zrozumiałe, że założenia należy zmodyfikować. Próbę badawczą rozszerzono o pracowników sektora prywatnego, a samo narzędzie wydrukowano i rozpoczęto dystrybucję tak przygotowanych kwestionariuszy ankiety.

W krótkim czasie pojawił się jednak inny problem. Przy bezpośrednim dostarczaniu kwestionariuszy ankiet do zakładów pracy, osoby realizujące badanie napotykały opór ze strony pracowników związany z ich obawą o to, że pracodawcy i/lub bezpośredni przełożeni dowiedzą się, co poszczególne osoby napisały. Była to wyraźna obawa o zapewnienie całkowitej anonimowości badania. Pracownicy często zaczęli wypełniać kwestionariusze, ale gdy dochodzili do pytań o zasady wynagradzania, nagle nabierali obaw, że udzielenie takich informacji może zaważyć na ich pozycji zawodowej, bądź co gorsze – że mogą zostać ukarani przez przełożonego, jeżeli ten wejdzie w posiadanie udzielonych odpowiedzi przez pracownicę/-ka. Obawy były tak silne, że zdarzały się przypadki, iż w połowie wypełnione kwestionariusze ankiety lądowały w koszu na śmieci lub w niszczarce. Z tego względu powzięto kolejną zmianę – kwestionariusze zaczęto rozpowszechniać poza miejscami pracy respondentów, drogą prywatnych kontaktów osób zaangażowanych w realizację projektu. W ten sposób udało się zebrać 776 poprawnie wypełnionych kwestionariuszy ankiety.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Opisane trudności z uzyskaniem pełnowartościowego materiału badawczego nasuwają myśl, że naruszenia praw pracowniczych i obywatelskich, bądź zachowania dyskryminacyjne ze strony pracodawców prawdopodobnie zdarzają się dość często. Najprawdopodobniej dlatego pracownicy reagują lękiem na pytania dotyczące tych kwestii. Ważniejsze jest dla nich poczucie bezpieczeństwa wynikające z pewności, że nie stracą dotychczasowej pozycji, niż możliwy efekt badania w postaci wyeliminowania niekorzystnych zachowań pracodawców lub współpracowników. Uchylenie się od udzielania prawdziwych informacji na temat nierówności w miejscu pracy jest podyktowane obawą o utratę stanowiska lub pracy w ogóle, co przy wysokich wskaźnikach bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim wydaje się zrozumiałe. Zarówno to, że pracownicy/-e nie chcą udzielać informacji, jak też to, iż funkcjonują w nieustannym poczuciu zagrożenia, sugeruje, że działania dyskryminacyjne są w miejscach pracy obecne. Nie są jedynie ujawniane przez pracowników, obawiających się kary za otwarte mówienie o niewygodnych dla pracodawcy faktach.

1.3. METODOLOGIA I PRZEBIEG BADAŃ

1.3.1. Cel i przedmiot badania

Celem badania było poznanie sytuacji związanej z zasadami zatrudniania oraz wynagradzania, a także przestrzegania praw pracowniczych, obywatelskich i antydyskryminacyjnych w środowisku pracy w administracji publicznej i sektorze prywatnym w województwie warmińsko-mazurskim na podstawie opinii pracowników. W szczególności badanie dotyczyło pięciu obszarów:

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

- wynagradzania, korzystania z ZFŚS oraz otrzymywania nagród;
- wiedzy o prawach pracowniczych, obywatelskich i antydyskryminacyjnych;
- działań przełożonych i współpracowników naruszających ww. prawa;
- zapisów w wewnętrznych aktach prawnych, naruszających ww. prawa;
- zasad zatrudniania.

Osoby objęte badaniem to 1.000 pracownic/-ków z administracji publicznej oraz przedsiębiorstw prywatnych (odpowiednio po 50%). Część kwestionariuszy ankiet została wypełniona w formie elektronicznej, pozostałe zostały dostarczone pracownikom osobiście w wersji wydrukowanej. Uzyskano w ten sposób 776 poprawnie wypełnionych kwestionariuszy, w tym 373 z sektora I oraz 403 z sektora II.

Okres realizacji badania wynosił 10 miesięcy – kwestionariusze ankiet były zbierane od marca do listopada 2012 roku. Narzędzie badawcze opracowano w lutym 2012 r.

1.3.2. Problemy badawcze

Na etapie projektowania badania opracowano zestaw problemów badawczych – zasadniczych pytań, na które badanie miało dać odpowiedzi. Są one następujące:

1. Jakie wynagrodzenia otrzymują pracownice/-y?
 - a) Czy korzystają z ZFŚS i w jaki sposób?
 - b) Czy otrzymują nagrody pieniężne i uznaniowe? Za co?
2. Czy pracownice/-y znają swoje prawa obywatelskie, pracownicze i antydyskryminacyjne?
3. Czy pracownice/-y dostrzegają działania przełożonych i współpracowników, które naruszają ich prawa? Jakiego rodzaju są to działania?

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

4. Czy pracownice/-y potrafią zidentyfikować zapisy w wewnętrznych aktach prawnych, które są sprzeczne z aktami nadrzędnymi i/lub naruszają ich prawa?
5. Jakie zasady obowiązują przy zatrudnianiu nowych pracownic/-ków w I i II sektorze?

Na wszystkie postawione pytania uzyskano odpowiedzi, co zostało szczegółowo opisane w dalszej części raportu.

1.3.3. Metody, techniki i narzędzia badawcze

W niniejszym badaniu posłużono się triangulacją metodologiczną. Oznacza to, że połączono w badaniu elementy strategii jakościowej, jak i ilościowej, aby zapewnić wyższą jakość prowadzonych badań oraz uzyskanie bardziej wiarygodnych wyników.

Wykorzystane techniki badawcze to:

- ankieta;
- analiza dokumentów.

Kwestionariusz ankiety składał się zarówno z pytań zamkniętych, koniunktywnych, jak i otwartych. Narzędzie podzielone zostało na obszary tematyczne, z których każdy obejmuje pytania dotyczące:

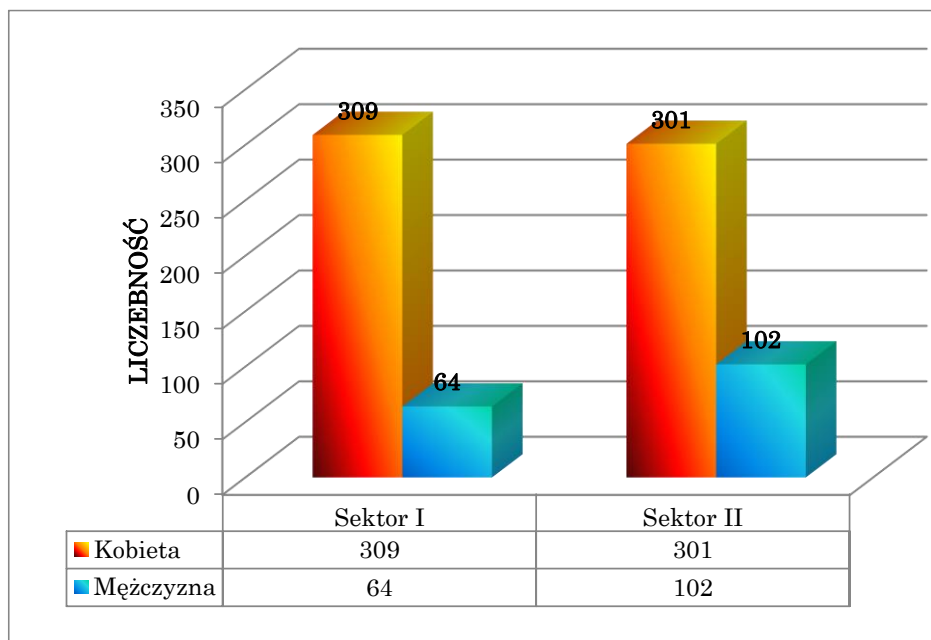
- a) cech socjodemograficznych osób badanych;
- b) zasad wynagradzania;
- c) wiedzy o prawach pracowniczych, obywatelskich i antydyskryminacyjnych;
- d) działań przełożonych i współpracowników naruszających ww. prawa;
- e) zapisów w wewnętrznych aktach prawnych, naruszających ww. prawa;
- f) zasad zatrudniania.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

1.3.4. Charakterystyka badanej próby

Osoby biorące udział w badaniu pochodziły z sektora publicznego – 48,1% oraz z sektora prywatnego – 51,9%. Znakomitą większość badanych stanowiły kobiety – 610 osób (78,6% ogółu badanych), z czego 309. kobiet było zatrudnionych w sektorze publicznym, natomiast pozostałe 301. kobiet było zatrudnionych w przedsiębiorstwach prywatnych. Mężczyźni natomiast stanowili 21,4% badanych (166 osób), w tym 64-ch zatrudnionych było w sektorze publicznym, a 102-ch w prywatnym. Jest to zgodne z ogólnymi tendencjami zatrudniania w Polsce – większość pracowników szeregowych w administracji publicznej stanowią kobiety (wykres 1).

Wykres 1. Podział próby badawczej ze względu na płeć i sektor zatrudnienia

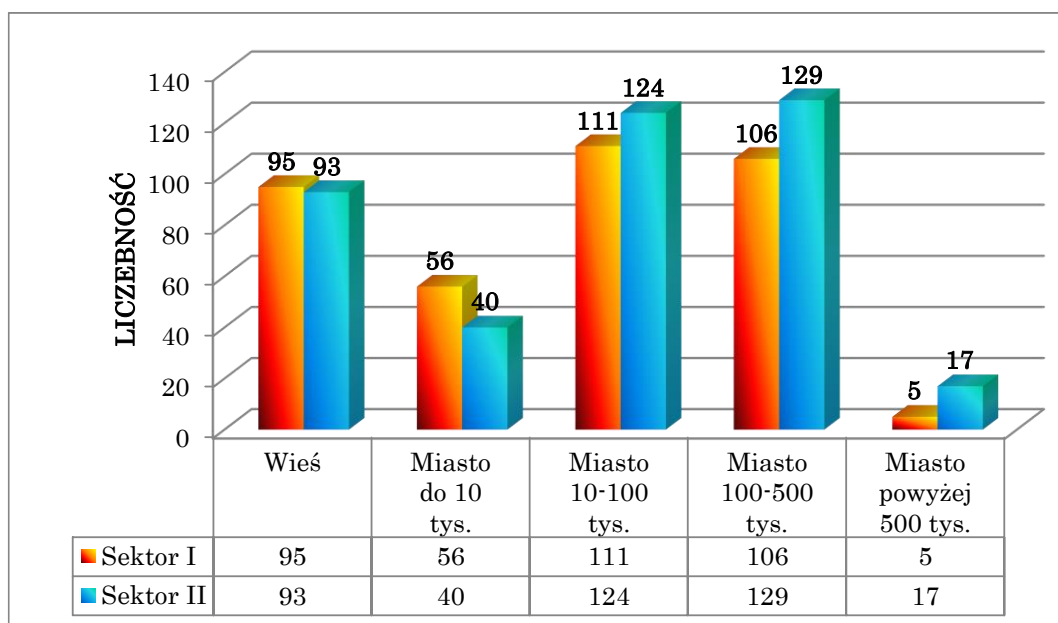


Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Większość badanych osób to mieszkańcy miast o wielkości od 10 do 100 tys. mieszkańców (235 osób) oraz od 100 do 500 tys. mieszkańców (również 235 osób). W sumie stanowi to 60,6% ogółu badanych. Natomiast 188 osób deklarowało, że pochodzi ze wsi, co stanowi 24,2%. Jedynie 22 osoby spośród ogółu badanych zadeklarowały, że pochodzą z dużego miasta – powyżej 500 tys. Nie było dużych różnic ze względu na pochodzenie w podziale na poszczególne sektory zatrudnienia. Obrazuje to wykres 2.

Wykres 2. Pochodzenie respondentów z uwzględnieniem sektora zatrudnienia



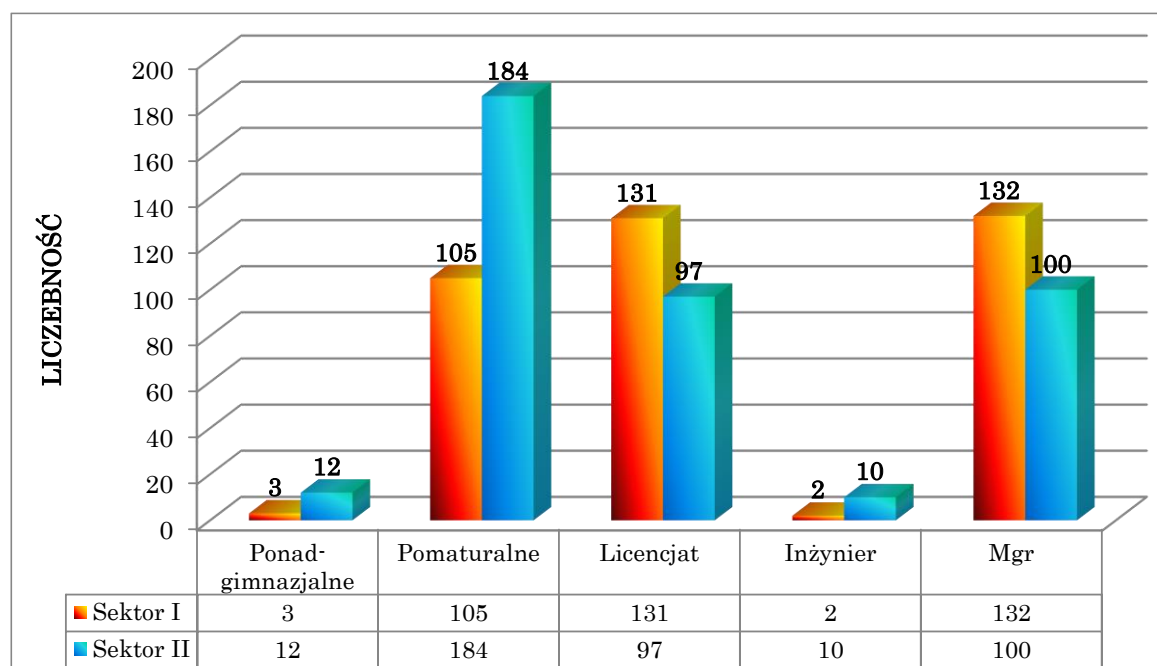
Źródło: opracowanie własne

Najwięcej spośród osób badanych posiadało wykształcenie pomaturalne – 289 osób, z czego 184 osoby pracują w sektorze prywatnym. Druga liczebnie grupa to osoby posiadające wykształcenie wyższe magisterskie (232 osoby) oraz licencjackie (228 osób). W badanej grupie ogółem 472 osoby posiadają wykształcenie wyższe, co stanowi aż 60,8% całej próby badawczej. W tej grupie jedynie 12 osób posiadało wykształcenie wyższe inżynierskie. W całej próbie

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

nie było natomiast osób, które by posiadały wykształcenie niższe niż średnie (ponadgimnazjalne). Duże różnice między zatrudnieniem w dwóch sektorach były widoczne jedynie przy wykształceniu ponadgimnazjalnym i wyższym inżynierskim. Większość osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym oraz inżynierskim była zatrudniona w sektorze prywatnym, co jest zgodne z tendencjami ogólnopolskimi (wykres 3).

Wykres 3. Wykształcenie respondentów z uwzględnieniem sektora zatrudnienia

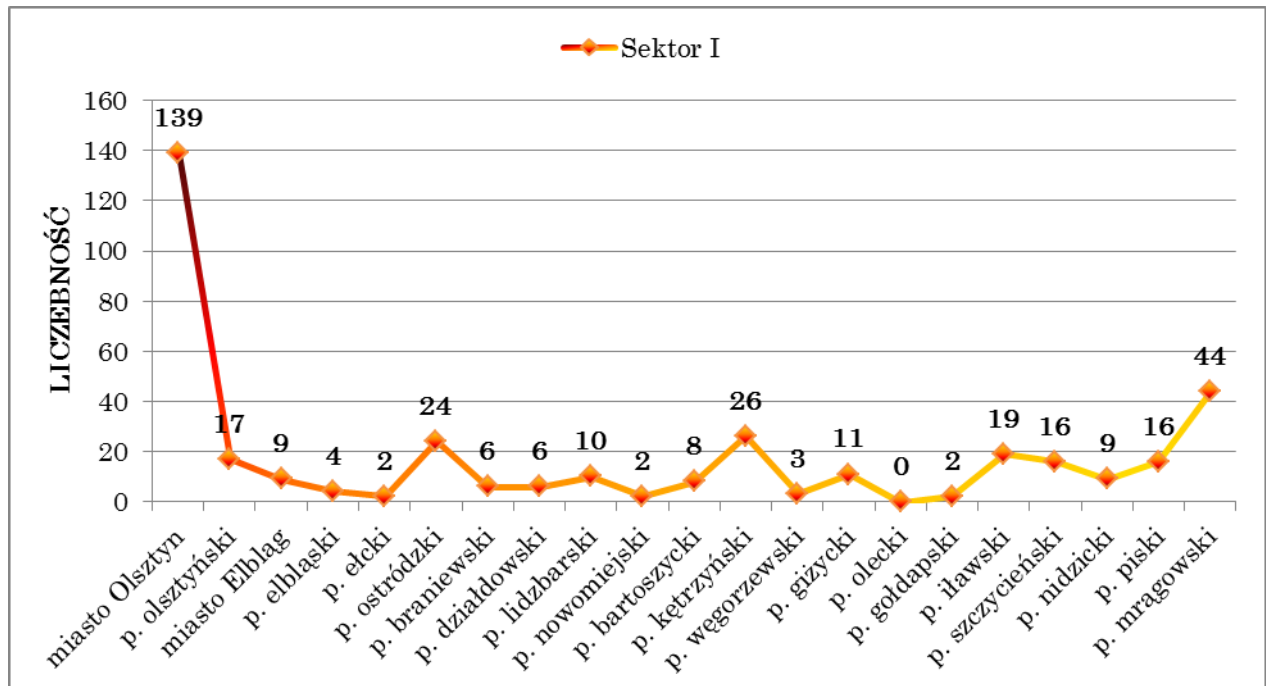


Źródło: opracowanie własne

Jeśli chodzi o miejsce pracy uczestniczek/-ków badania zatrudnionych w sektorze publicznym, większość osób była zatrudniona w mieście Olsztyn (139 osoby). Kolejne grupy były już znacznie mniej liczne, ale wśród nich wyróżniały się liczebnie osoby pracujące w powiecie mrągowskim (44 osoby), kętrzyńskim (26 osób) oraz ostródzkim (24 osoby). Dane zostały przedstawione na wykresie 4.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Wykres 4. Miejsce pracy respondentów z sektora publicznego

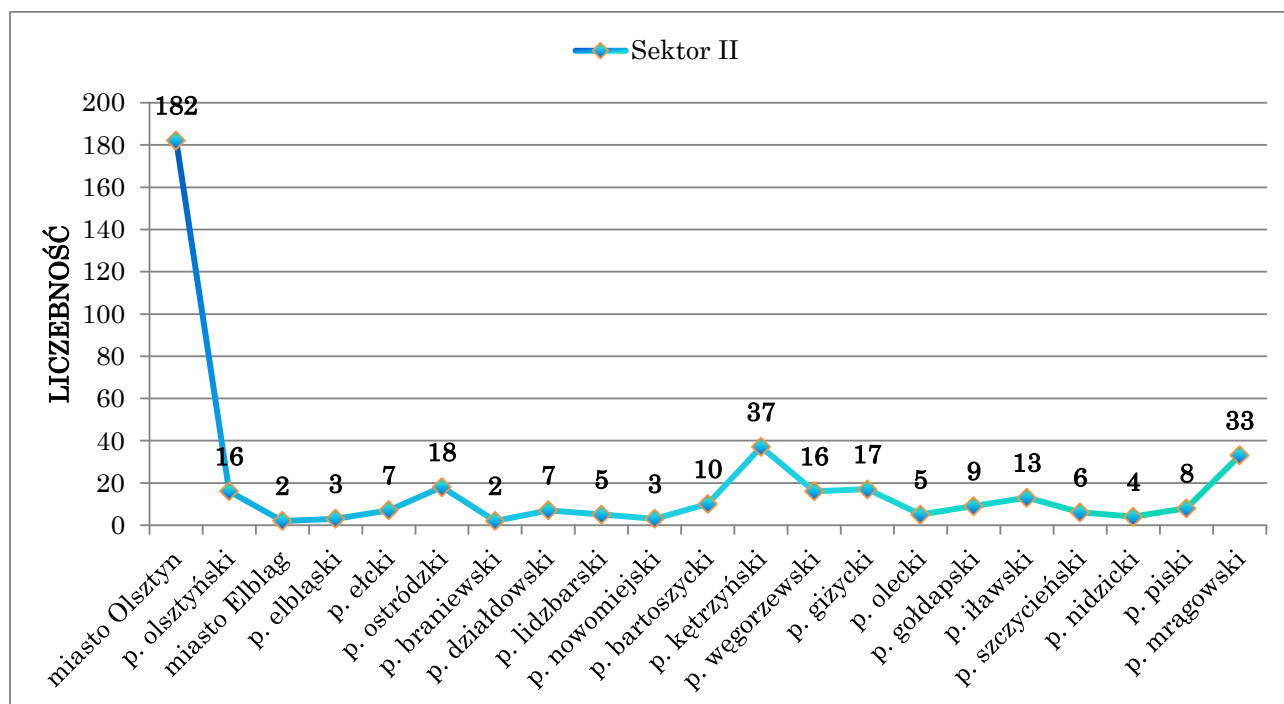


Źródło: opracowanie własne

W przypadku respondentów zatrudnionych w sektorze prywatnym, znakomita większość osób była zatrudniona w mieście Olsztyn (182 osoby). Kolejne grupy były już znacznie mniej liczne, ale wśród nich wyróżniały się liczebnie osoby pracujące w powiecie kętrzyńskim (37 osób) i mrągowskim (33 osoby). Dane zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Wykres 5. Miejsce pracy respondentów z sektora prywatnego

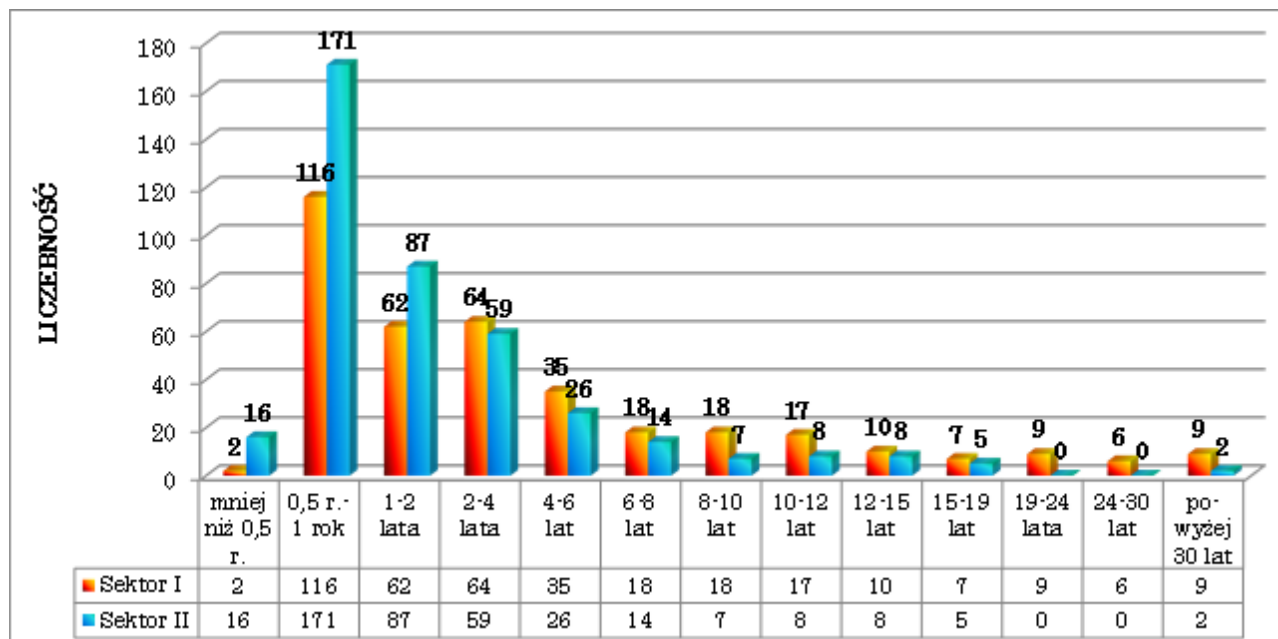


Źródło: opracowanie własne

Ze względu na staż pracy, najwięcej było osób o okresie zatrudnienia od pół roku do roku (287 osób), z czego 171 osób było zatrudnionych w sektorze prywatnym, natomiast 116 w sektorze publicznym. Dużo było też osób zatrudnionych od roku do dwóch lat – 149 osób, z czego 87 w sektorze prywatnym oraz od dwóch do czterech lat – 123 osoby, z tego większość, bo 64 osoby, w sektorze publicznym (wykres 6).

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Wykres 6. Staż pracy respondentów z uwzględnieniem sektora zatrudnienia

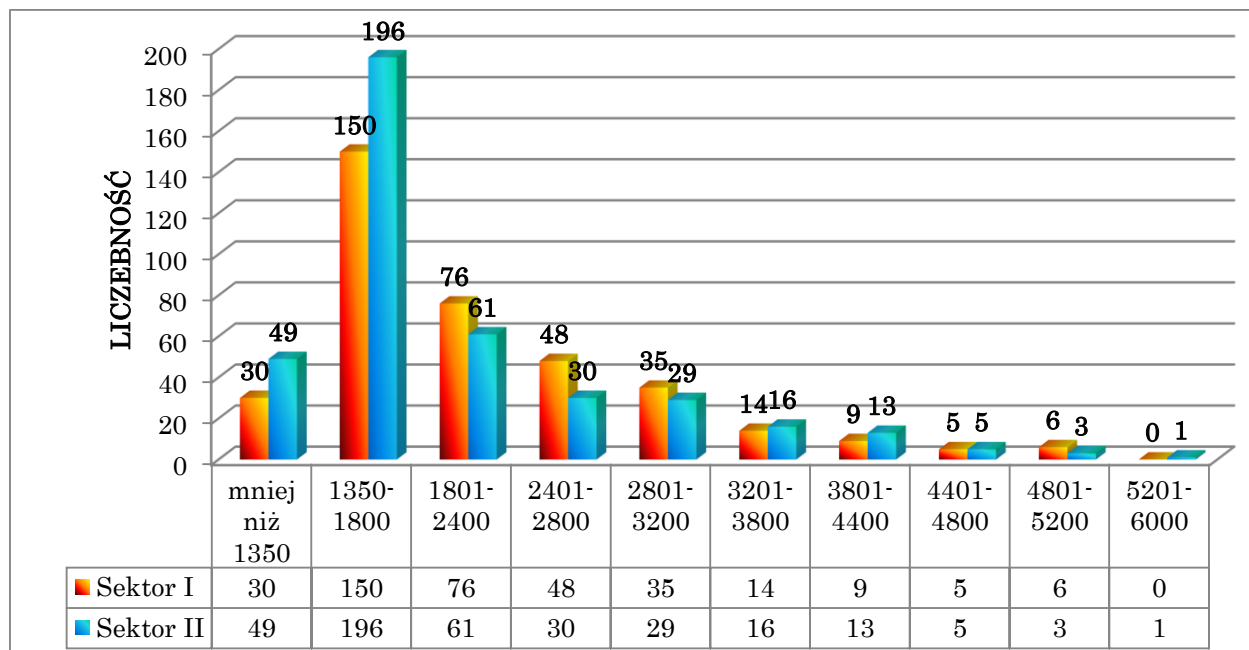


Źródło: opracowanie własne

Zarobki wśród osób badanych kształtowały się na względnie niskim poziomie. Większość osób (346 = 44,6%) zarabiała miesięcznie kwotę mieszczącą się w przedziale między 1350 a 1800 złotych netto. Druga pod względem częstości występowania wysokość zarobków mieści się w przedziale 2401 – 2800 złotych netto. Zarobki kształtujące się na poziomie wyższym od średniej krajowej (3510,22 zł brutto, czyli około 2500,00 złotych netto) osiągało tylko 214 osób, a zatem 27,6% próby badawczej. Różnice w wysokości zarobków między sektorami są niewielkie, chociaż statystycznie częściej niskie zarobki (poniżej przeciętnej krajowej) występowały w sektorze prywatnym (wykres 7).

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Wykres 7. Wysokość zarobków respondentów z uwzględnieniem sektora zatrudnienia

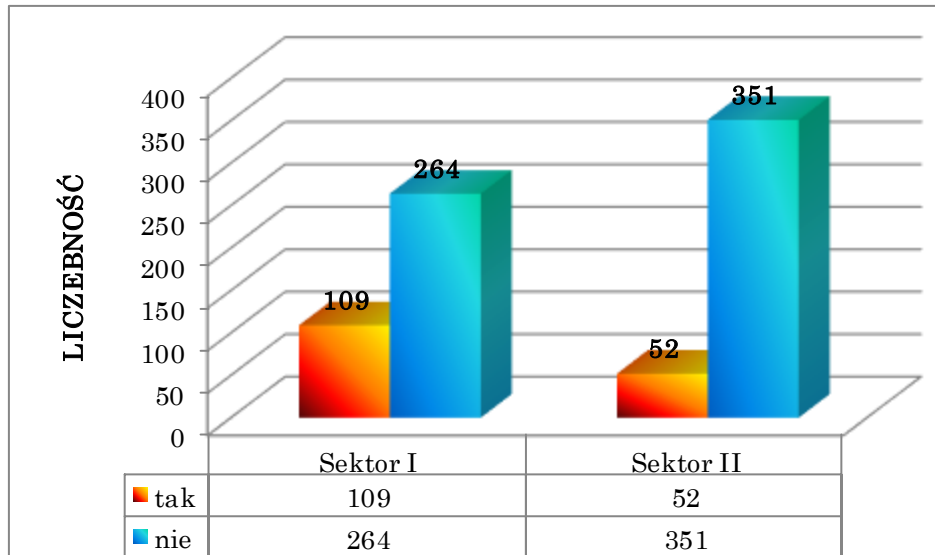


Źródło: opracowanie własne

Z ogółu pracowników biorących udział w badaniu 161 osób korzystało w ciągu ostatnich dwóch lat z ZFŚS, z tego 109 osób było z sektora I i 52 osoby z sektora II. Aż 615 osób (79,3%) nie korzystało z ZFŚS w tym okresie (wykres 8).

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Wykres 8. Korzystanie przez respondentów z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych



Źródło: opracowanie własne

Osoby z sektora prywatnego biorące udział w badaniu pracowały w branżach takich, jak:

- nieruchomości (1 osoba);
- firmy budowlane (8 osób);
- rozrywka, tj.: kino, domy kultury, kluby muzyczne *etc.* (8 osób);
- gabinety lekarskie i weterynaryjne (8 osób);
- gastronomia, tj.: restauracje, hotele, puby *etc.* (36 osób);
- firmy usługowe, tj.: pralnie, firmy kurierskie, zakłady mechaniczne, krawieckie *etc.* (38 osób);
- w handlu (84 osoby, z tego 20 osób w sklepach spożywczych);
- apteki, farmacja (11 osób);
- firmy szkoleniowe (230 osób);
- centra handlowe (3 osoby);
- koncerty międzynarodowe, tj.: Philips, Michelin *etc.* (12 osób);

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

- banki, towarzystwa ubezpieczeniowe (29 osób);
- gospodarstwa rolne (3 osoby);
- zatrudnienie u osób prywatnych (6 osób);
- telekomunikacja (13 osób);
- przedszkola i szkoły niepubliczne (15 osób);
- kancelarie prawnicze (3 osoby);
- małe firmy produkcyjne (38 osób);
- markety, dyskonty, tj.: REAL, Biedronka, LIDL *etc.* (11 osób);
- biura rachunkowe (11 osób);
- massmedia, tj. radio, TV, prasa: (6 osób);
- fundacje (4 osoby);
- spółdzielnie mieszkaniowe (3 osoby);
- własna działalność gospodarcza (4 osoby);
- określony sektor, bez podania branży (62 osoby).

Natomiast instytucje publiczne, których nazwy pojawiły się w kwestionariuszach ankiet to:

- Centrum Kultury (2 osoby);
- Powiatowy Urząd Pracy (18 osób);
- Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki (5 osób);
- Urząd Miasta (9 osób);
- Dom Pomocy Społecznej (12 osób);
- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej (8 osób).
- szkoły publiczne, tj.: podstawowe, gimnazja, zespoły szkół (77 osób);
- przedszkola publiczne (23 osoby);
- Specjalistyczny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy (8 osób);
- Dom Dziecka (9 osób);
- Starostwo Powiatowe (4 osoby);

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

- Areszt Śledczy (4 osoby);
- Urząd Gminy (22 osoby);
- Miejska Biblioteka Publiczna (2 osoby);
- Sąd Rejonowy (6 osób);
- Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie (2 osoby).
- Poczta Polska (2 osoby);
- Środowiskowy Dom Samopomocy (4 osoby);
- Publiczny Szpitalu Psychiatryczny (3 osoby);
- Urząd Skarbowy (2 osoby);
- Świetlica Miejska (2 osoby);
- Polskie Koleje Państwowe (4 osoby);
- Warsztaty Terapii Zajęciowej (4 osoby);
- Ośrodki Kultury (2 osoby);
- Komenda Miejska Policji (5 osób);
- Ośrodek Rehabilitacyjno-Edukacyjno-Wychowawczy (4 osoby);
- Teatr (2 osoby);
- Związek Gmin (2 osoby);
- Państwowa uczelnia wyższa (14 osób);
- Zakłady Opieki Zdrowotnej (4 osoby);
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych (9 osób);
- Straż Pożarna (2 osoby);
- MOSiR (2 osoby);
- Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomych (4 osoby);
- Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej (6 osób);
- Urząd Statystyczny (4 osoby);
- Komenda Wojewódzka Policji (2 osoby);
- placówki opiekuńczo-wychowawcze (14 osób);

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

- Izba Celna (2 osoby);
- MZPiTU (2 osoby);
- Zakład Gospodarki Odpadami Komunalnymi (3 osoby);
- służby mundurowe (1 osoba);
- określony sektor, bez podania branży (54 osoby).

1.4. ANALIZA MATERIAŁU EMPIRYCZNEGO

1.4.1. Zasady wynagradzania pracownic/-ków

Poniżej przedstawione zostaną zarobki respondentów, które nie należą do imponujących (zbyt wysokich).

Tabela 1. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia respondentów

| Wynagrodzenie | Sektor | | Ogółem |
|----------------|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| 1350-1800 | 150 | 196 | 346 |
| 1801-2400 | 76 | 61 | 137 |
| 2401-2800 | 48 | 30 | 78 |
| 2801-3200 | 35 | 29 | 64 |
| 3201-3800 | 14 | 16 | 30 |
| 3801-4400 | 9 | 13 | 22 |
| 4401-4800 | 5 | 5 | 10 |
| 4801-5200 | 6 | 3 | 9 |
| 5201-6000 | 0 | 1 | 1 |
| mniej niż 1350 | 30 | 49 | 79 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

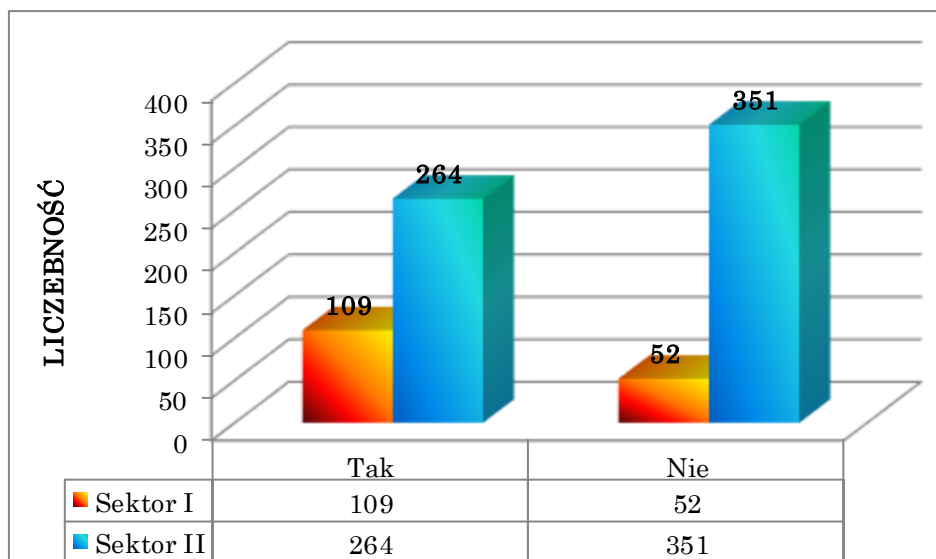
Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Zarobki zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym w przypadku większości respondentek/-ów są niskie – mieszczą się w przedziale między 1350 zł a 1800 zł netto. Aż 346 osób z ogółu respondentów zarabiała poniżej 1800 zł netto. Zarobki 137 osób mieściły się między 1801 zł a 2400 zł netto. 79 osób zarabiała mniej niż 1350 zł netto, a tylko 1 osoba mieściła się w przedziale najwyższych zarobków – od 5200 zł do 6000 zł netto (tabela 1).

Aż 615 osób deklaruje, że w ciągu ostatnich dwóch lat nie korzystały z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Z tej liczby 351 osób pracuje w sektorze prywatnym, a 264 w publicznym, co obrazuje wykres 9.

Wykres 9. Korzystanie z ZFŚS z uwzględnieniem sektorów zatrudnienia respondentów



Źródło: opracowanie własne

Jedynie 153 osoby deklarują, że otrzymały w ciągu ostatnich dwóch lat nagrodę pieniężną, z czego większość (86 osób) jest zatrudniona w sektorze publicznym, co zostało przedstawione w poniższej tabeli.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 2. Nagrody pieniężne otrzymane przez respondentów

| Czy pracownica/-k otrzymała/-ł nagrodę pieniężną? | Sektor | | Ogółem |
|---|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Tak | 86 | 67 | 153 |
| Nie | 287 | 336 | 623 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Jeszcze mniej osób (jedynie 84) deklaruje, że otrzymało w ciągu ostatnich dwóch lat nagrodę uznaniową. Tu różnica między sektorem publicznym a prywatnym była niewielka – były w tej grupie 44 osoby z sektora prywatnego i 40 osób z publicznego. Pełna dane zostały zawarte w tabeli 4.

Tabela 3. Nagrody uznaniowe otrzymane przez respondentów

| Czy pracownica/-k otrzymała/-ł nagrodę uznaniową? | Sektor | | Ogółem |
|---|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Tak | 40 | 44 | 84 |
| Nie | 333 | 359 | 692 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

1.4.2. Wiedza pracownic/-ków o przysługujących im prawach obywatelskich, pracowniczych i antydyskryminacyjnych

30

Pytania dotyczące wiedzy pracowników o prawach, które im przysługują zostały przedstawione w formie otwartej. Przytaczając wiernie udzielone odpowiedzi można stwierdzić, że zdaniem pracowników sektora prywatnego do ich praw pracowniczych zalicza się: prawo do urlopu (149 osób), w tym też urlopu na żądanie (10 osób); prawo do korzystania ze zwolnień chorobowych (4 osoby). Bardzo ważne jest prawo do urlopu: zdrowotnego (10 osób); wypoczynkowego (14 osób) i wychowawczego (7 osób). 14 respondentów wymieniło także prawo do zwolnienia lekarskiego. Do tego typu praw należy też zdaniem respondentów: możliwość korzystania z przerw w pracy (82 osoby), w tym przerw na posiłek (15 osób) lub papierosa (2 osoby). Podobną kategorią jest prawo do wypoczynku (17 osób). Inne wymienione prawa pracownicze to: prawo do otrzymywania wynagrodzenia (na czas oraz adekwatnego do wykonywanych obowiązków – 72 osoby) oraz prawo do pracy w wymiarze czasowym zgodnym z umową (48 osób). O wolności słowa napisały 2 osoby oraz prawie do zgłoszenia swoich uwag względem przełożonego (3 osoby); prawo do zasiłku (2 osoby) i brak „złamania doby” (1 osoba). Dwoje respondentów wymieniło dobre wyposażenie stanowiska pracy, bezpieczne i higieniczne warunki pracy (38 osób) oraz wynagrodzenie za nadgodziny (11 osób). Troje respondentów wymieniło zdrową atmosferę, prawo do świadczeń socjalnych (17 osób), przestrzeganie przez pracownika zasad (2 osoby), umowę o pracę (10 osób), prawo do posiadania umowy na piśmie (2 osoby). 16 osób wymieniło szacunek, prawo do równego traktowania (6 osób) oraz badanie efektywności pracownika (2 osoby). Dwoje pracowników zwróciło uwagę, że ważne jest też, aby otrzymywać taką samą płacę

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

przy zajmowaniu tego samego stanowiska pracy. Dwoje wymieniło wczasy pod gruszą, podobna liczba osób napisała też o bonach świątecznych.

Aż 21 osób zwróciło uwagę na kwestie związane ze zdrowiem, takie jak prawo do ochrony zdrowia, czy prawo do ubezpieczenia. 19 osób wskazało na szacunek do pracownika, jako podstawowe i niezbywalne prawo. 14 osób umieściło tu rozwój zawodowy, czyli prawo do szkoleń, nauki, prawo do awansu, czy stwarzanie nowych możliwości rozwoju. 10 osób napisało w tym miejscu o formalnych regulacjach prawnych na podstawie których można wyegzekwować przestrzeganie praw pracowniczych (Kodeks Pracy, ustawy i regulaminy). 10 osób wymieniło świadczenia, takie jak prawo do emerytury, możliwość korzystania ze stołówki pracowniczej, czy prawo do zasiłku. 6 osób zwróciło uwagę na kwestie związane z niezależnością, takie jak prawo do własnego zdania i możliwość dostosowania godzin pracy. Pojawiło się także prawo do premii (5 osób) oraz kwestie związane z rodzicielstwem – prawo do urlopu macierzyńskiego, przerwa na karmienie dziecka (7 osób). W znikomej ilości przypadków, ale jednak zasygnalizowano też sprawę sprawności sprzętu do pracy, dobrowolność stosunku pracy, dni wolnych z powodu świąt ustawowych oraz równego traktowanie bez względu na płeć i wyznanie (3 osoby).

Podobny zestaw praw pojawia się też w pozostałych dwóch kategoriach – praw obywatelskich i antydyskryminacyjnych. Dla osób badanych różnice między tymi kategoriami najwyraźniej pozostają niejasne. Jako, że wiele z nich się stale powtarza, w dalszej części raportu zostaną wymienione jedynie ogólne kwestie, z którymi wiązały się poszczególne prawa wymieniane przez pracowników.

Na pytanie, co należy do **praw obywatelskich**, pracownicy **sektora prywatnego** odnosili je najczęściej do środowiska pracy. Wymieniali:

- prawo do przerw w pracy i dni wolnych – 62 osoby;

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

- różne kategorie wolności, np. wolność słowa, wolność poglądów, przekonań
prawo do wolności wyznania – 111 osób;
- prawa związane z kwestiami politycznymi, jak np. prawo wyborcze – 35 osób;
- prawa związane z pracą – 28 osób;
- kwestie związane z równym traktowaniem – 27 osób;
- prawo do różnych form wynagrodzenia za pracę – 19 osób;
- prawo do świadczeń socjalnych – 10 osób;
- sprawy związane z zachowaniem bezpieczeństwa – 26 osób
- prawo do rozwoju osobistego – 12 osób;
- korzystanie z praw podstawowe – 14 osób;
- istnienie formalnych regulacji prawnych umożliwiających korzystanie z tych praw – 8 osób;
- kwestie związane ze zdrowiem – 2 osoby.

Przy pytaniu, co należy do **praw antydyskryminacyjnych** pracownicy sektora prywatnego wymienili następujące kwestie:

- prawo do równego traktowania bez względu na pochodzenie, płeć, rasę kolor skóry, wyznanie, orientację seksualną (w tym cztery osoby napisały też o wyrównywaniu szans kobiet) – 120 osób;
- prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia – 60 osób;
- odpowiednie warunki i atmosfera w miejscu pracy (zależne od pracodawcy) – 18 osób;
- ułatwienia dla osób niepełnosprawnych – 15 osób;
- prawa podstawowe, np. prawo do wolności słowa – 15 osób;
- brak mobbingu – 9 osób;
- odpowiedni czas pracy – 5 osób;
- istnienie regulacji prawnych, jak Konstytucja, RO i Kodeks Pracy – 1 osoba.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Podobnie wśród pracowników **sektora prywatnego**, jako **prawa pracownicze** wymieniano:

- przerwy i dni wolne od pracy – 217 osób;
- prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia – 102 osoby;
- zagwarantowanie praw podstawowych – 72 osoby;
- prawo do świadczeń – 35 osób;
- odpowiednie warunki pracy – 32 osoby;
- istnienie regulacji prawnych gwarantujących przestrzeganie praw – 26 osób;
- odpowiedni czas pracy – 21 osób;
- kwestie związane z ochroną zdrowia – 15 osób;
- równe traktowanie – 14 osób;
- prawo do rozwoju (nauki i szkoleń) – 11 osób.

Na pytanie zadane pracownikom **sektora publicznego** dotyczące tego, co ich zdaniem należy do **praw obywatelskich**, pojawiły się następujące kategorie odpowiedzi:

- zagwarantowanie praw podstawowych – 185 osób;
- prawo do równego traktowania bez względu na pochodzenie, płeć, rasę kolor skóry, wyznanie, orientację seksualną (w tym cztery osoby napisały też o wyrównywaniu szans kobiet) – 48 osób;
- przerwy i dni wolne od pracy – 34 osoby;
- regulacje prawne gwarantujące przestrzeganie praw – 26 osób;
- prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia – 14 osób;
- odpowiednie warunki pracy – 11 osób;
- prawo do rozwoju – 8 osób;
- brak mobbingu – 2 osoby.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Na pytanie o **prawa antydyskryminacyjne** pracownicy **sektora publicznego** udzielili następujących odpowiedzi:

- prawo do równego traktowania bez względu na pochodzenie, płeć, rasę kolor skóry, wyznanie, orientację seksualną (w tym cztery osoby napisały też o wyrównywaniu szans kobiet) – 175 osób;
- zagwarantowanie praw podstawowych – 52 osoby;
- brak mobbingu – 9 osób;
- ułatwienia dla osób niepełnosprawnych – 8 osób;
- odpowiednie warunki i atmosfera pracy – 5 osób;
- regulacje prawne gwarantujące przestrzeganie praw – 3 osoby;
- sprawiedliwe zasady zatrudniania – 2 osoby;
- prawo do rozwoju – 2 osoby;
- dodatkowe wynagrodzenie – 1 osoba.

Ponadto 2 osoby napisały też, że nie wolno nikogo odrzucić podczas rekrutacji oraz, 2 osoby napisały, że chodzi tu o poprawność polityczną. W obu przypadkach zabrakło wyjaśnienia, co dokładnie badane osoby miały na myśli.

1.4.3. Działania przełożonych i współpracownic/-ków naruszające prawa pracownic/-ków

Na pytanie o to, czy pracownicy posiadają jakiegokolwiek informacje na temat łamania praw pracowniczych i obywatelskich przez ich przełożonych, 110 osób z sektora publicznego odpowiedziało twierdząco, natomiast 263 osoby udzieliły odpowiedzi negatywnej. Stanowi to niemal $\frac{1}{3}$ ogółu pracowników sektora publicznego (wykres 10).

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Wykres 10. Posiadanie informacji odnośnie łamania praw pracowniczych i obywatelskich przez przełożonych z sektora publicznego

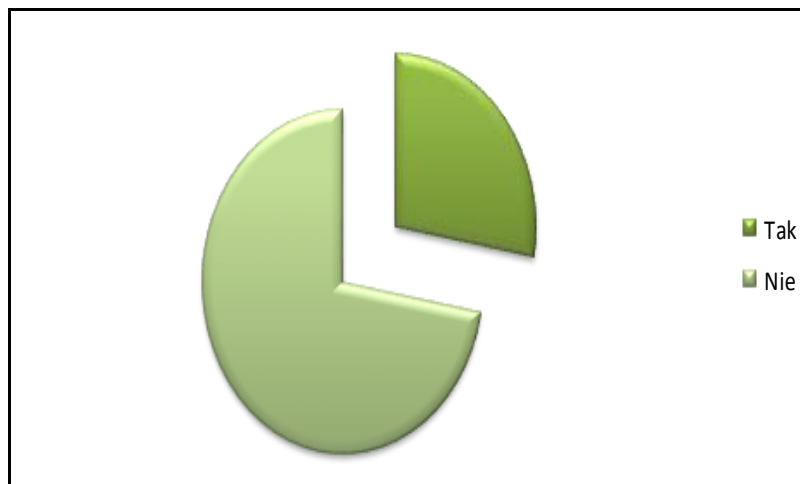
35



Źródło: opracowanie własne

W sektorze prywatnym na powyższe pytanie odpowiedziało twierdząco 112 osób. Liczby w obu sektorach są zbliżone. Odpowiedzi przeczących było 291 (wykres 11).

Wykres 11. Posiadanie informacji odnośnie łamania praw pracowniczych i obywatelskich przez przełożonych z sektora prywatnego

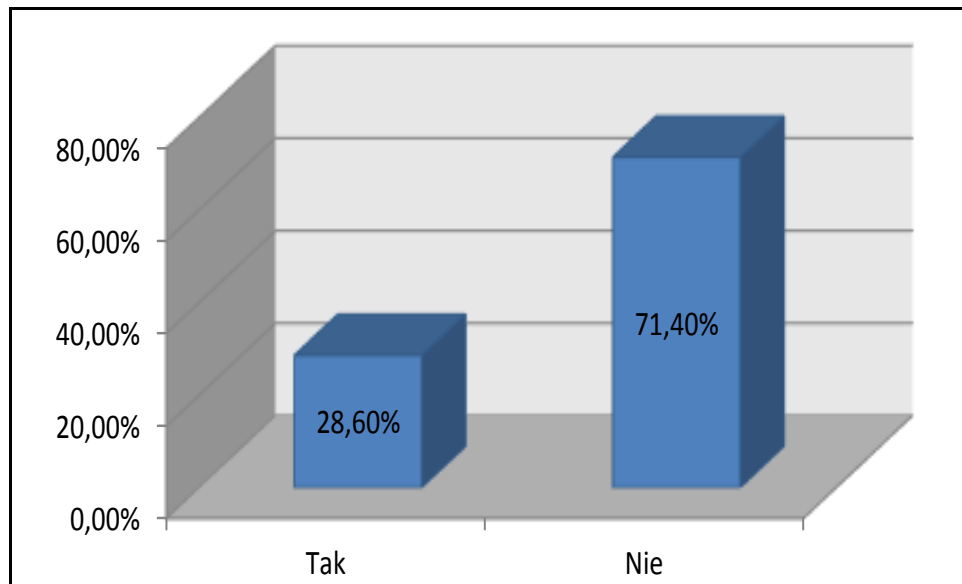


Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Ogółem 222 osoby w całej próbie badawczej odpowiedziały twierdząco na pytanie o przypadki łamania praw pracowniczych i obywatelskich, co stanowi 28,6%. Natomiast 554 osoby zaprzeczyły, jakoby ich przełożeni łamali prawa pracownicze, czy obywatelskie. Stanowi to 71,4% ogółu osób badanych (wykres 12).

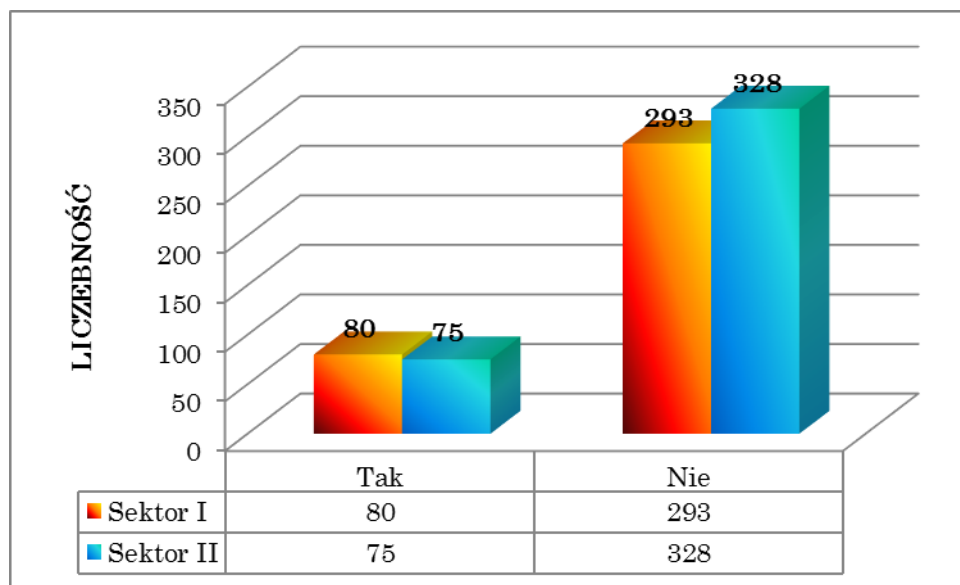
Wykres 12. Informacje na temat łamania praw pracowniczych i obywatelskich przez przełożonych – rozkład procentowy



Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Wykres 13. Działania dyskryminacyjne ze strony przełożonych względem pracownic/-ków



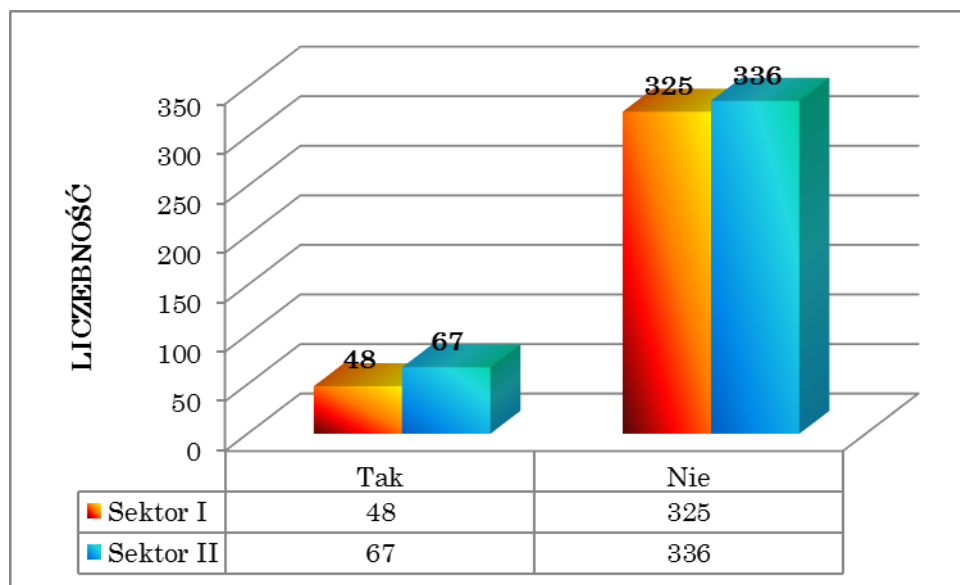
Źródło: opracowanie własne

Jak obrazuje powyższy wykres, 80 osób z sektora publicznego oraz 75 osób zatrudnionych w sektorze prywatnym posiadało informacje na temat działań dyskryminacyjnych lub doświadczyło ich ze strony przełożonych. 621 osób, w tym 293 z sektora publicznego oraz 328 osób z sektora prywatnego, nie zgłosiło nikomu tego rodzaju problemów (wykres 13).

Ogółem 115 osób zadeklarowało, że posiada informacje o łamaniu praw antydyskryminacyjnych lub doświadczyło takich działań także przez współpracowników. W tej grupie 48 osób było zatrudnionych w sektorze publicznym, a 67 w prywatnym (wykres 14).

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Wykres 14. Działania dyskryminacyjne ze strony współpracowników



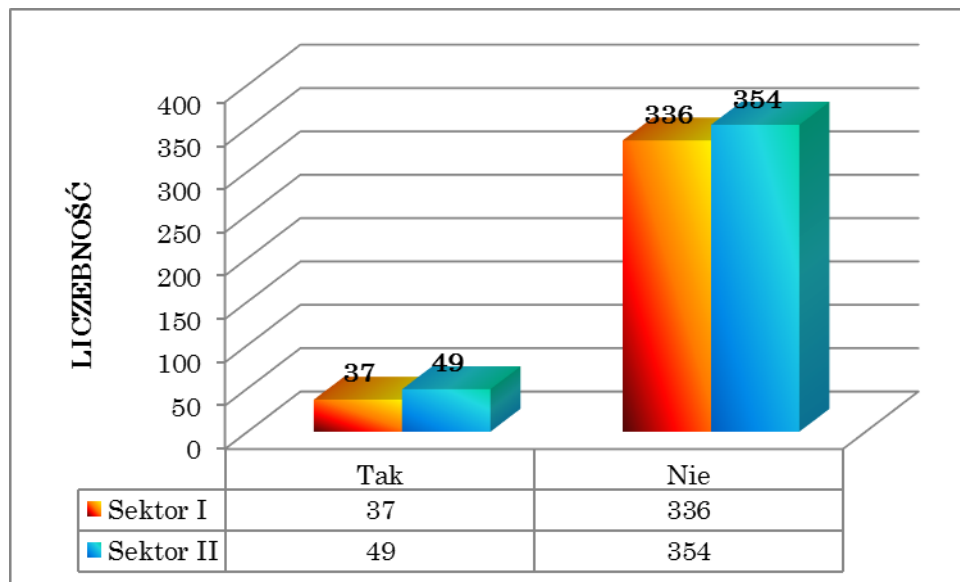
Źródło: opracowanie własne

Aż 661 osób nie słyszało nigdy o takich przypadkach, z czego 325 osób pracowało w sektorze publicznym oraz podobna liczba – 336 osób – w sektorze prywatnym (wykres 14).

Ogółem 86 osób w obu sektorach, czyli nieco ponad 11% badanych, posiadało informacje na temat łamania praw pracowniczych i obywatelskich przez współpracowników (wykres 15). Z tego 37 osób pochodziło z sektora publicznego, a 49 osób z sektora prywatnego.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Wykres 15. Informacje na temat łamania praw pracowniczych i obywatelskich przez współpracowników



Źródło: opracowanie własne

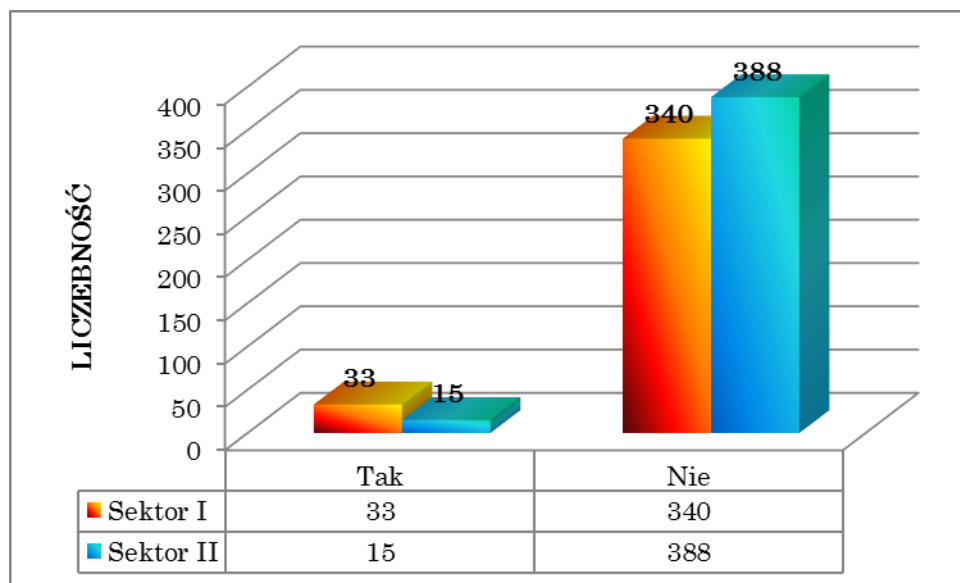
336 osób w sektorze publicznym i 354 osoby w sektorze prywatnym (blisko 89% ogółu badanych) zadeklarowały, że nigdy nie posiadały informacji na temat łamania praw pracowniczych i obywatelskich przez współpracowników (wykres 15).

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

1.4.4. Zapisy w wewnętrznych aktach prawnych naruszające prawa pracownic/-ków

40

Wykres 16. Informacje o zapisach łamiących prawa obywatelskie i/lub pracownicze w wewnętrznych aktach prawnych



Źródło: opracowanie własne

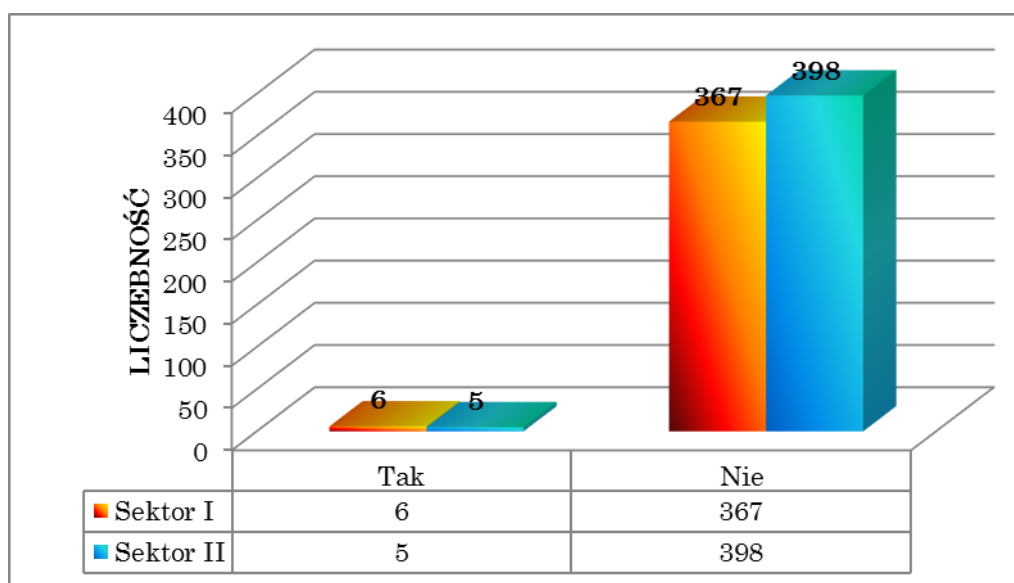
Ogółem 48 osób badanych dostrzegало w wewnętrznych aktach prawnych zapisy, które były niezgodne z nadrzędnymi uregulowaniami prawnymi i łamały ich prawa pracownicze lub obywatelskie. Aż 728 osób nie zauważyło nigdy zapisów w wewnętrznych aktach prawnych, które by naruszały w jakikolwiek sposób ich prawa obywatelskie lub pracownicze. W tej grupie było 340 osób z sektora publicznego i 388 osób z sektora prywatnego (wykres 16).

Na pytanie o to, czy pracownicy mają jakiegokolwiek informacje na temat niezgodnych z prawem zapisów naruszających prawa antydyskryminacyjne w wewnętrznych regulacjach, znakomita większość osób badanych odpowiedziała przecząco (765 osób, co stanowi 98,6%). Zaledwie 11 osób odpowiedziało

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

pozytywnie, z tego 6 osób było zatrudnionych w sektorze prywatnym, a 5 osób w sektorze publicznym (wykres 17).

Wykres 17. Informacje na temat zapisów w wewnętrznych aktach prawnych łamiących prawa antydyskryminacyjne



Źródło: opracowanie własne

Podsumowując, niepokojące dane pojawiają się w kontekście doświadczania lub obserwowania łamania praw pracowniczych, obywatelskich i antydyskryminacyjnych przez przełożonych. Blisko $\frac{1}{3}$ pracowników miała bezpośrednio lub pośrednio styczność z takimi zdarzeniami. Po kilkanaście procent pracowników wskazuje też na łamanie ww. praw przez ich współpracowników. Natomiast procentowe wskaźniki dotyczące niewłaściwych zapisów w wewnętrznych aktach prawnych mogą być nieco zafałszowane, ze względu na stosunkowo niską świadomość pracowników w kwestiach prawnych. Część badanych osób oraz uczestniczek/-ków warsztatów nieoficjalnie deklarowała, że nigdy nie przeczytała w całości żadnego z regulaminów obowiązujących w ich miejscach pracy, ponieważ są one dla nich

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

niezrozumiałe. Samo przeczytanie ze zrozumieniem tychże aktów także niewiele wnosi, kiedy pracownik nie zna zapisów Konstytucji RP i Kodeksu Pracy. Istnieje wyraźna potrzeba doksztalcania zarówno pracowników, jak i pracodawców w tym zakresie.

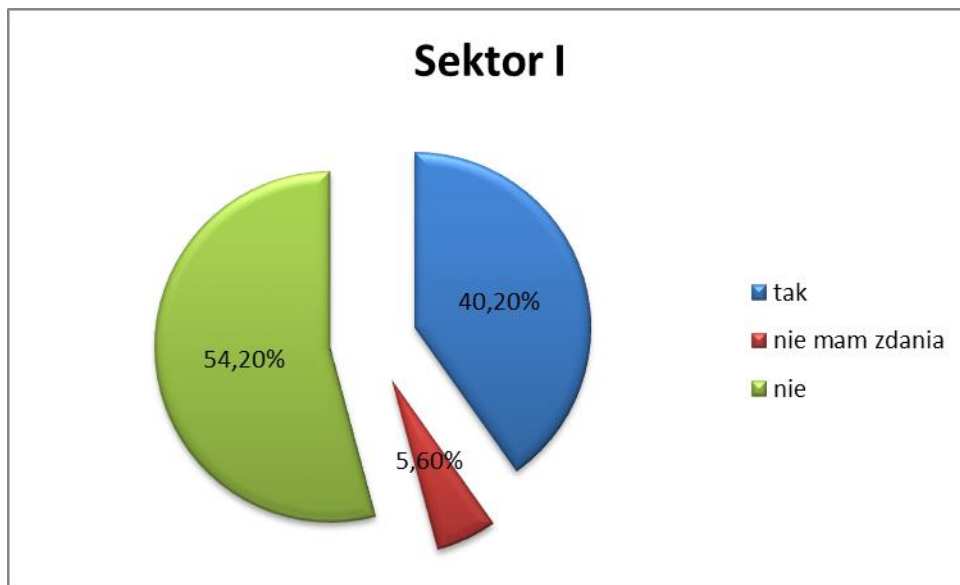
42

1.4.5. Zasady zatrudniania nowych pracowników/ków

Wśród pytań dotyczących zasad zatrudniania znalazły się różne czynniki, które mogą być uwzględniane przez pracodawców w procesie rekrutacji nowych pracowników. Pierwsze z zadanych pytań dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy pracodawca w procesie rekrutacji różnicuje zasady przyjmowania do pracy ze względu na płeć. Na to pytanie twierdząco odpowiedziało 308 osób, co stanowi 39,7% ogółu badanych osób. Z tego 150 osób pochodziło z sektora publicznego, a 158 osób z sektora prywatnego. Zatem 40,2% badanych pracowników sektora publicznego i 39,2% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zasady przyjmowania nowych pracowników różnią się ze względu na ich płeć. Było także 49 osób niezdecydowanych co do tego, czy płeć ma znaczenie w procesie rekrutacji w ich zakładach pracy. Powyższe dane obrazują dokładnie wykresy 18 i 19.

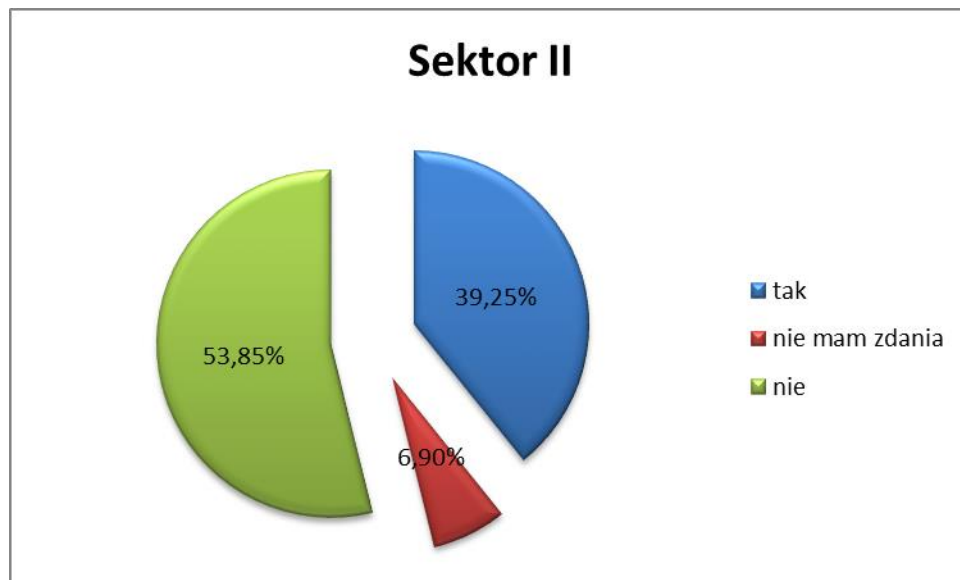
Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Wykres 18. Zasady zatrudniania ze względu na płeć wg respondentów z sektora publicznego



Źródło: opracowanie własne

Wykres 19. Zasady zatrudniania ze względu na płeć wg respondentów z sektora publicznego



Źródło: opracowanie własne

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Drugie pytanie dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy pracodawca w procesie rekrutacji różnicuje zasady przyjmowania do pracy ze względu na wiek. Na to pytanie twierdząco odpowiedziały 383 osoby, co stanowi 49,4% ogółu badanych osób. Z tego 171 osób pochodziło z sektora publicznego, a 212 osoby z sektora prywatnego. Zatem 45,8% badanych pracowników sektora publicznego i 52,6% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zasady przyjmowania nowych pracowników różnią się ze względu na wiek. 66 osób pozostało niezdecydowanych w tej kwestii.

Tabela 4. Zasady zatrudniania ze względu na wiek wg respondentów z sektora I i II

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: wieku | Sektor | | Ogółem |
|---|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 28 | 36 | 64 |
| Tak | 54 | 81 | 135 |
| Raczej tak | 89 | 95 | 184 |
| Nie mam zdania | 31 | 35 | 66 |
| Raczej nie | 65 | 64 | 129 |
| Nie | 57 | 55 | 112 |
| Zdecydowanie nie | 49 | 37 | 86 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Trzecie pytanie dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy pracodawca w procesie rekrutacji różnicuje zasady przyjmowania do pracy ze względu na kolor skóry. Na to pytanie twierdząco odpowiedziały zaledwie 64 osoby, co stanowi 8,3% ogółu badanych osób. Z tego 21 osób pochodziło z sektora publicznego, a 43 osoby z sektora prywatnego. Zatem tylko 5,6% badanych pracowników sektora publicznego i 10,7% pracowników sektora prywatnego

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

stwierdziło, że w ich miejscu pracy zasady przyjmowania nowych pracowników różnią się ze względu na ich kolor skóry.

45

Tabela 5. Zasady zatrudniania ze względu na kolor skóry wg respondentów z sektora I i II

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: koloru skóry | Sektor | | Ogółem |
|--|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 4 | 14 | 18 |
| Tak | 10 | 13 | 23 |
| Raczej tak | 7 | 16 | 23 |
| Nie mam zdania | 64 | 77 | 141 |
| Raczej nie | 37 | 85 | 122 |
| Nie | 144 | 96 | 240 |
| Zdecydowanie nie | 107 | 102 | 209 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Kolejne pytanie dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy pracodawca w procesie rekrutacji różnicuje zasady przyjmowania do pracy ze względu na pochodzenie potencjalnego pracownika. Na to pytanie twierdząco odpowiedziało 99 osób, co stanowi 12,8% ogółu badanych osób. Z tego 42 osoby pochodziły z sektora publicznego, a 57 osób z sektora prywatnego. Zatem 11,3% badanych pracowników sektora publicznego i 14,1% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zasady przyjmowania nowych pracowników różnią się ze względu na ich pochodzenie. Jednak, aż 119 osób pozostało niezdecydowanych co do tego, czy takie zasady obowiązują w ich zakładach pracy.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 6. Zasady zatrudniania ze względu na pochodzenie wg respondentów z sektora I i II

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: pochodzenia | Sektor | | Ogółem |
|---|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 9 | 8 | 17 |
| Tak | 14 | 17 | 31 |
| Raczej tak | 19 | 32 | 51 |
| Nie mam zdania | 55 | 64 | 119 |
| Raczej nie | 50 | 98 | 148 |
| Nie | 141 | 89 | 230 |
| Zdecydowanie nie | 85 | 93 | 178 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Interesujące z punktu badawczego było również pytanie, czy w danym zakładzie pracy pracodawca w procesie rekrutacji bierze pod uwagę predyspozycje osobowościowe przyszłych pracowników. Na to pytanie twierdząco odpowiedziało 539 osób, co stanowi 69,5% ogółu badanych osób. Z tego 260 osób pochodziło z sektora publicznego, a 279 osób z sektora prywatnego. Zatem 69,7% badanych pracowników sektora publicznego i 69,2% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zasady przyjmowania nowych pracowników różnią się ze względu na ich predyspozycje osobowościowe. 100 osób pozostało niezdecydowanych co do tego, czy takie zasady obowiązują w ich zakładach pracy.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 7. Zasady zatrudniania ze względu na predyspozycje osobowościowe wg respondentów z sektora I i II

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: predyspozycji osobowościowych | Sektor | | Ogółem |
|---|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 87 | 75 | 162 |
| Tak | 91 | 93 | 184 |
| Raczej tak | 82 | 111 | 193 |
| Nie mam zdania | 49 | 51 | 100 |
| Raczej nie | 16 | 44 | 60 |
| Nie | 39 | 19 | 58 |
| Zdecydowanie nie | 9 | 10 | 19 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Następne zadane pytanie dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy pracodawca w procesie rekrutacji zwraca szczególną uwagę na wygląd zewnętrzny potencjalnego pracownika. Na to pytanie twierdząco odpowiedziało 425 osób, co stanowi 54,8% ogółu badanych osób. Z tego 205 osób pochodziło z sektora publicznego, a 220 osób z sektora prywatnego. Zatem 55% badanych pracowników sektora publicznego i 54,6% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zasady przyjmowania nowych pracowników różnią się ze względu na ich wygląd zewnętrzny, czy też, inaczej rzecz ujmując, atrakcyjność fizyczną. Aż 120 osób pozostało niezdecydowanych w tej kwestii.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 8. Zasady zatrudniania ze względu na wygląd zewnętrzny wg respondentów z sektora I i II

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: wyglądu zewnętrznego | Sektor | | Ogółem |
|--|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 48 | 75 | 123 |
| Tak | 73 | 62 | 135 |
| Raczej tak | 84 | 83 | 167 |
| Nie mam zdania | 77 | 43 | 120 |
| Raczej nie | 47 | 70 | 117 |
| Nie | 22 | 42 | 64 |
| Zdecydowanie nie | 22 | 28 | 50 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Kolejne pytanie dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy pracodawca w procesie rekrutacji różnicuje zasady przyjmowania do pracy ze względu na umiejętności komunikacyjne potencjalnego pracownika. Na to pytanie twierdząco odpowiedziało 610 osób, co stanowi 78,6% ogółu badanych osób. Z tego 305 osób pochodziło z sektora publicznego i tyle samo z prywatnego, stanowiąc tym samym 81,8% badanych pracowników sektora publicznego i 75,7% pracowników sektora prywatnego. Natomiast 78 osób zadeklarowało, że nie ma zdania na ten temat.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 9. Zasady zatrudniania ze względu na umiejętności komunikacyjne wg respondentów z sektora I i II

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: umiejętności komunikacyjne | Sektor | | Ogółem |
|--|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 88 | 125 | 213 |
| Tak | 99 | 100 | 199 |
| Raczej tak | 118 | 80 | 198 |
| Nie mam zdania | 44 | 34 | 78 |
| Raczej nie | 16 | 36 | 52 |
| Nie | 5 | 17 | 22 |
| Zdecydowanie nie | 3 | 11 | 14 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Następne zadane pytanie dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy pracodawca w procesie rekrutacji zwraca szczególną uwagę na dotychczasowe doświadczenie zawodowe potencjalnego pracownika. Na to pytanie twierdząco odpowiedziało 625 osób, co stanowi 80,5% ogółu badanych osób. Z tego 300 osób pochodziło z sektora publicznego, a 325 osób z sektora prywatnego. Zatem 80,4% badanych pracowników sektora publicznego i 80,6% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zasady przyjmowania nowych pracowników różnią się ze względu na posiadane przez nich doświadczenie. Jedynie 32 osoby pozostały niezdecydowane w tej kwestii.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 10. Zasady zatrudniania ze względu na posiadane doświadczenie wg respondentów z sektora I i II

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: posiadanego doświadczenia | Sektor | | Ogółem |
|---|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 122 | 107 | 229 |
| Tak | 105 | 106 | 211 |
| Raczej tak | 73 | 112 | 185 |
| Nie mam zdania | 10 | 22 | 32 |
| Raczej nie | 50 | 31 | 81 |
| Nie | 10 | 13 | 23 |
| Zdecydowanie nie | 3 | 12 | 15 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Kolejne pytanie kwestionariuszowe dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy pracodawca w procesie rekrutacji zwraca szczególną uwagę na kompetencje potencjalnego pracownika. Na to pytanie twierdząco odpowiedziało 646 osób, co stanowi 83,2% ogółu badanych osób. Z tej liczby 321 osób pochodziło z sektora publicznego, a 325 osób z sektora prywatnego. Zatem 86,1% badanych pracowników sektora publicznego i 80,6% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zasady przyjmowania nowych pracowników różnią się ze względu na posiadane przez nich kompetencje. Natomiast 52 osoby pozostały niezdecydowane w tej kwestii.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 11. Zasady zatrudniania ze względu na posiadane kompetencje wg respondentów z sektora I i II

51

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: posiadanych kompetencji | Sektor | | Ogółem |
|---|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 128 | 102 | 230 |
| Tak | 118 | 117 | 235 |
| Raczej tak | 75 | 106 | 181 |
| Nie mam zdania | 20 | 32 | 52 |
| Raczej nie | 21 | 26 | 47 |
| Nie | 7 | 13 | 20 |
| Zdecydowanie nie | 4 | 7 | 11 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Następne zadane pytanie dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy pracodawca w procesie rekrutacji różnicuje swoje podejście w zależności od orientacji seksualnej potencjalnego pracownika. Na to pytanie twierdząco odpowiedziało 40 osób, co stanowi 5,2% ogółu badanych osób. Z tego 23 osoby pochodziły z sektora publicznego, a 17 osób z sektora prywatnego. Zatem 6,2% badanych pracowników sektora publicznego i 4,2% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zasady przyjmowania nowych pracowników różnią się ze względu na ich orientację seksualną. Aż 206 osób pozostało niezdecydowanych w tej kwestii.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 12. Zasady zatrudniania ze względu na orientację seksualną wg respondentów z sektora I i II

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: orientacji seksualnej | Sektor | | Ogółem |
|---|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 10 | 5 | 15 |
| Tak | 11 | 4 | 15 |
| Raczej tak | 2 | 8 | 10 |
| Nie mam zdania | 115 | 91 | 206 |
| Raczej nie | 57 | 83 | 140 |
| Nie | 78 | 92 | 170 |
| Zdecydowanie nie | 100 | 120 | 220 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Kolejne pytanie kwestionariusza ankiety dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy pracodawca w procesie rekrutacji zwraca szczególną uwagę na wyznanie danego pracownika. Na to pytanie twierdząco odpowiedziały 33 osoby, co stanowi 4,3% ogółu badanych osób. Z tego 17 osób pochodziło z sektora publicznego, a 16 osób z sektora prywatnego. Zatem jedynie 4,6% badanych pracowników sektora publicznego i 4% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zasady przyjmowania nowych pracowników różnią się ze względu na wyznawaną przez nich religię. Jednak, aż 129 osób pozostało niezdecydowanych w tej kwestii.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 13. Zasady zatrudniania ze względu na wyznanie wg respondentów z sektora I i II

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: wyznania/religii | Sektor | | Ogółem |
|--|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 2 | 4 | 6 |
| Tak | 9 | 4 | 13 |
| Raczej tak | 6 | 8 | 14 |
| Nie mam zdania | 63 | 66 | 129 |
| Raczej nie | 63 | 84 | 147 |
| Nie | 125 | 108 | 233 |
| Zdecydowanie nie | 105 | 129 | 234 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Kolejne pytanie dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy pracodawca w procesie rekrutacji zwraca szczególną uwagę na stan cywilny potencjalnego pracownika. Na to pytanie twierdząco odpowiedziały 102 osoby, co stanowi 13,1% ogółu badanych osób. Z tego 52 osoby pochodziły z sektora publicznego, a 50 osób z sektora prywatnego. Zatem 13,9% badanych pracowników sektora publicznego i 12,4% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zasady przyjmowania nowych pracowników różnią się ze względu na ich stan cywilny. Natomiast 81 osób pozostało niezdecydowanych w tej kwestii

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 14. Zasady zatrudniania ze względu na stan cywilny wg respondentów z sektora I i II

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: stanu cywilnego | Sektor | | Ogółem |
|---|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 6 | 7 | 13 |
| Tak | 30 | 18 | 48 |
| Raczej tak | 16 | 25 | 41 |
| Nie mam zdania | 44 | 37 | 81 |
| Raczej nie | 51 | 88 | 139 |
| Nie | 103 | 104 | 207 |
| Zdecydowanie nie | 123 | 124 | 247 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Następne zadane pytanie dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy pracodawca w procesie rekrutacji zwraca szczególną uwagę na sytuację rodzinną, w tym szczególnie na liczbę posiadanych dzieci przez potencjalnych pracowników. Na to pytanie twierdząco odpowiedziało 113 osób, co stanowi 14,6% ogółu badanych osób. Z tego 59 osób pochodziło z sektora publicznego, a 54 osoby z sektora prywatnego. Zatem 15,8% badanych pracowników sektora publicznego i 13,4% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zasady przyjmowania nowych pracowników różnią się ze względu na ich sytuację rodzinną. Natomiast 87 osób zadeklarowało, iż nie mają zadania na ten temat.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 15. Zasady zatrudniania ze względu na sytuację rodzinną wg respondentów z sektora I i II

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: sytuacji rodzinnej | Sektor | | Ogółem |
|--|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 5 | 11 | 16 |
| Tak | 38 | 17 | 55 |
| Raczej tak | 16 | 26 | 42 |
| Nie mam zdania | 45 | 42 | 87 |
| Raczej nie | 65 | 92 | 157 |
| Nie | 101 | 106 | 207 |
| Zdecydowanie nie | 103 | 109 | 212 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Następne zadane pytanie dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy w procesie rekrutacji odgrywa jakąś rolę znajomość osób, które już są w tym miejscu zatrudnione. Na to pytanie twierdząco odpowiedziało 280 osób, co stanowi 36,1% ogółu badanych osób. Z tego 132 osoby pochodziły z sektora publicznego, a 148 osób z sektora prywatnego. Zatem 35,4% badanych pracowników sektora publicznego i 36,7% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zatrudnienie jest zależne od tego, czy ma się osoby znajome pośród już zatrudnionych. Natomiast 128 osób pozostało niezdecydowanych w tej kwestii.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 16. Zasady zatrudniania ze względu na znajomość osób już zatrudnionych wg respondentów z sektora I i II

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: znajomości osób już zatrudnionych | Sektor | | Ogółem |
|---|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 46 | 47 | 93 |
| Tak | 41 | 26 | 67 |
| Raczej tak | 45 | 75 | 120 |
| Nie mam zdania | 67 | 61 | 128 |
| Raczej nie | 73 | 63 | 136 |
| Nie | 45 | 60 | 105 |
| Zdecydowanie nie | 56 | 71 | 127 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Następne zadane pytanie dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy w procesie rekrutacji odgrywa jakąś rolę znajomość osób, które znajdują się wysoko w hierarchii organizacyjnej. Na to pytanie twierdząco odpowiedziało 271 osób, co stanowi 34,9% ogółu badanych osób. Z tego 131 osób pochodziło z sektora publicznego, a 140 osób z sektora prywatnego. Zatem 35,1% badanych pracowników sektora publicznego i 34,7% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zatrudnienie jest zależne od tego, czy ma się osoby znajome pośród kadry kierowniczej lub właścicieli. Natomiast 150 osób pozostało niezdecydowanych w tej kwestii.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 17. Zasady zatrudniania ze względu na znajomość osób wśród kadry kierowniczej lub właścicieli wg respondentów z sektora I i II

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: znajomości osób wśród kadry kierowniczej lub właścicieli | Sektor | | Ogółem |
|---|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 51 | 51 | 102 |
| Tak | 43 | 35 | 78 |
| Raczej tak | 37 | 54 | 91 |
| Nie mam zdania | 88 | 62 | 150 |
| Raczej nie | 53 | 58 | 111 |
| Nie | 48 | 70 | 118 |
| Zdecydowanie nie | 53 | 73 | 126 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Następne zadane pytanie dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy w procesie rekrutacji są przyjmowane pieniądze za zatrudnienie na danym stanowisku, zwane kolokwialnie „łapówkami”. Na to pytanie twierdząco odpowiedziały zaledwie 43 osoby, co stanowi 5,5% ogółu badanych osób. Z tego 25 osób pochodziło z sektora publicznego, a 18 osób z sektora prywatnego. Zatem 6,7% badanych pracowników sektora publicznego i 4,5% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy daje się „łapówki” w zamian za zatrudnienie na określonym stanowisku. Przy czym, aż 161 osób pozostało niezdecydowanych w tej kwestii.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 18. Zasady zatrudniania ze względu na wysokość przekazanych funduszy finansowych (tzw. „łapówki”) wg respondentów z sektora I i II

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: wysokości przekazanych funduszy finansowych (tzw. „łapówek”) | Sektor | | Ogółem |
|---|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 5 | 5 | 10 |
| Tak | 14 | 5 | 19 |
| Raczej tak | 6 | 8 | 14 |
| Nie mam zdania | 86 | 75 | 161 |
| Raczej nie | 50 | 51 | 101 |
| Nie | 81 | 111 | 192 |
| Zdecydowanie nie | 131 | 148 | 279 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Kolejne pytanie dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy w procesie rekrutacji odgrywa jakąś rolę to, że na stanowisku kierowniczym pracuje ktoś z rodziny potencjalnego pracownika. Na to pytanie twierdząco odpowiedziało 199 osób, co stanowi 25,6% ogółu badanych osób. Z tego 93 osoby pochodziły z sektora publicznego, a 106 osób z sektora prywatnego. Zatem 24,9% badanych pracowników sektora publicznego i 26,3% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zatrudnienie jest zależne od zależności rodzinnych w miejscu pracy. Natomiast, 138 osób pozostało niezdecydowanych w tej kwestii.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 19. Zasady zatrudniania ze względu na zależności/powiązania rodzinne wg respondentów z sektora I i II

59

| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: zależności/powiązań rodzinnych | Sektor | | Ogółem |
|--|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 25 | 40 | 65 |
| Tak | 32 | 22 | 54 |
| Raczej tak | 36 | 44 | 80 |
| Nie mam zdania | 80 | 58 | 138 |
| Raczej nie | 41 | 58 | 99 |
| Nie | 68 | 80 | 148 |
| Zdecydowanie nie | 91 | 101 | 192 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Ostatnie pytanie półotwarte związane z zasadami zatrudnienia dotyczyło tego, czy w danym zakładzie pracy w procesie rekrutacji są brane pod uwagę jakiegokolwiek inne czynniki. Na to pytanie twierdząco odpowiedziały 32 osoby, co stanowi 4,1% ogółu badanych osób, przy czym nie zostały wymienione żadne konkretne czynniki. Z tego 12 osób pochodziło z sektora publicznego, a 20 osób z sektora prywatnego. Zatem 3,2% badanych pracowników sektora publicznego i 5% pracowników sektora prywatnego stwierdziło, że w ich miejscu pracy zatrudnienie jest zależne od innych czynników pozamerytorycznych. Natomiast 743 osoby w ogóle nie odpowiedziały na to pytanie.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Tabela 20. Zasady zatrudniania ze względu na inne czynniki/zależności wg respondentów z sektora I i II

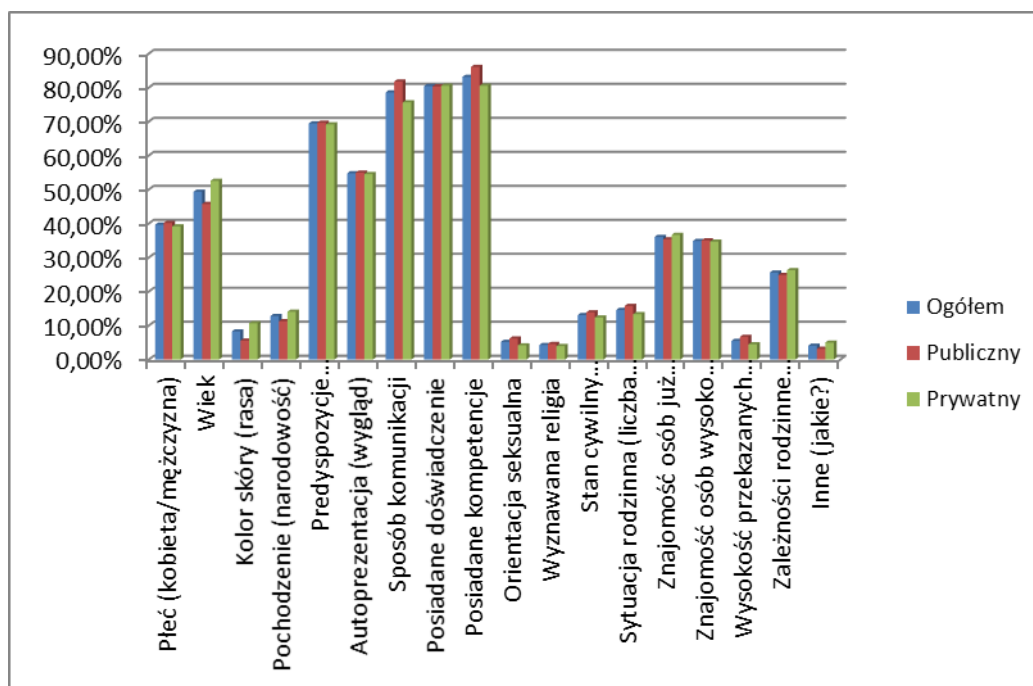
| Uzyskanie zatrudnienia zależne od: innych czynników/zależności | Sektor | | Ogółem |
|---|------------|------------|------------|
| | publiczny | prywatny | |
| Zdecydowanie tak | 8 | 14 | 22 |
| Tak | 2 | 6 | 8 |
| Raczej tak | 2 | 0 | 2 |
| Nie | 0 | 1 | 1 |
| Brak odpowiedzi | 361 | 382 | 743 |
| Ogółem | 373 | 403 | 776 |

Źródło: opracowanie własne

Podsumowując, największe znaczenie przy przyjmowaniu nowych pracowników niezależnie od sektora mają takie czynniki, jak: posiadane kompetencje, doświadczenie i umiejętności komunikacyjne. Są to wymagania, które wydają się niezbędne z punktu widzenia pracodawcy. Cechy, które mogłyby być źródłem dyskryminacji, takie jak kolor skóry, narodowość, orientacja seksualna, czy wyznawania religia, nie mają wg respondentów większego znaczenia dla pracodawców. Niepokojące dane pojawiają się, kiedy weźmiemy pod uwagę wiek pracowników, ich płeć oraz posiadane znajomości i zależności rodzinne. Dane wskazują, że zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym dość powszechny może być ageizm, seksizm oraz atrakcjonizm. Pracownicy obu sektorów spotykają się także z nagannymi zjawiskami nepotyzmu i kumoterstwa. W nikłym stopniu wpływ na zatrudnienie mają wręczane rekruterom „łapówki”.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Wykres 20. Czynniki różnicujące zasady zatrudniania wg respondentów I i II sektora – podsumowanie



Źródło: opracowanie własne

1.5. WNIOSKI Z BADANIA

Na etapie projektowania badania opracowano zestaw problemów badawczych – zasadniczych pytań, na które badanie miało dostarczyć odpowiedzi (patrz rozdz. 1.3.2).

W wyniku analizy odpowiedzi udzielonych przez 776 pracowników sektora publicznego i prywatnego można wnioskować, że pracownicy w województwie warmińsko-mazurskim otrzymują bardzo niskie wynagrodzenia, najczęściej mieszczące się w przedziale między 1350 a 1800 złotych netto miesięcznie. Sytuacja wygląda podobnie w obydwu sektorach, przy czym nieco wyższa liczba osób z sektora publicznego otrzymuje wynagrodzenia z przedziału 1801 – 3200 złotych

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

netto. Powyższe dane sugerują, że na ogół są to bardzo niskie wynagrodzenia gwarantujące jedynie możliwość dokonania podstawowych opłat związanych z utrzymaniem mieszkania i zakupem produktów żywnościowych.

Większość badanych osób nie korzysta regularnie z ZFŚS, ani nie otrzymuje nagród uznaniowych. Takie warunki finansowe przy dużym bezrobociu powodują, że wytwarza się specyficzna atmosfera zagrożenia utratą pracy. To mogło wpłynąć z kolei negatywnie na wiarygodność uzyskanych w niniejszym badaniu wyników. Pracownicy w takich warunkach mają opory przed przyznaniem, że w ich środowiskach pracy występują niekorzystne zjawiska, takie jak mobbing i dyskryminacja, z obawy przed utratą posiadanego płatnego zajęcia. Lepsza jest praca nawet w niekomfortowych warunkach niż jej brak. Takie warunki nie sprzyjają motywacji do pracy, ani rozwojowi pracownika. Nie sprzyjają także krytycznemu myśleniu na temat zastanych realiów, które nieuchronnie prowadziłyby do zmian organizacyjnych w zakładach pracy.

Badane/-i pracownice/-y znają swoje prawa obywatelskie, pracownicze i antydyskryminacyjne, jednak często mylą ze sobą te trzy kategorie praw, stąd w wielu wypadkach wymieniane przez badanych konkretne prawa powtarzały się we wszystkich trzech grupach. Poziom wiedzy respondentów na temat ww. praw można na podstawie badania określić jako przeciętny.

Prawie 30% pracownic/-ków dostrzega działania przełożonych naruszające ich prawa obywatelskie i pracownicze. Niecałe 20% dostrzega działania przełożonych łamiące prawa antydyskryminacyjne. Około 15% pracownic/-ków deklaruje, że także współpracownicy dopuszczają się łamania praw antydyskryminacyjnych w środowisku pracy, a nieco ponad 11% przyznaje, że współpracownicy naruszają także prawa obywatelskie i/lub pracownicze innych osób.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Zdecydowana większość pracowników (około 94%) nie potrafi zidentyfikować zapisów w wewnętrznych aktach prawnych, które są sprzeczne z aktami nadrzędnymi i/lub naruszają ich prawa. Podobnie większość z nich nie posiada informacji od innych osób o takich zapisach (98%). Może to wynikać z nieznanomości nadrzędnych aktów prawnych, jak też z braku umiejętności analizowania tego typu dokumentów. W tę właśnie potrzebę wpisywały się warsztaty szkoleniowo-doradcze prowadzone przez Stowarzyszenie Kofe(m)ina, w ramach działań projektowych.

Odnośnie zasad obowiązujących przy zatrudnianiu nowych pracowników w I i II sektorze najczęściej brane są pod uwagę kompetencje, doświadczenie i umiejętności komunikacyjne, czyli czynniki, które powinny być uwzględniane przez odpowiedzialnego pracodawcę. Cechy, które mogłyby być źródłem dyskryminacji, takie jak kolor skóry, narodowość, orientacja seksualna, czy wyznawania religia, nie mają większego znaczenia w procesie rekrutacyjnym. Znaczące jest jednak to, że w wielu wypadkach pod uwagę brane są także cechy pozamerytoryczne, takie jak wiek pracowników, ich płeć oraz posiadane znajomości i zależności rodzinne. Dane wskazują, że zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym mogą występować niekorzystne zjawiska, takie jak ageizm (dyskryminacja ze względu na wiek), seksizm (dyskryminacja ze względu na płeć) oraz atrakcjonizm (dyskryminacja ze względu na wygląd zewnętrzny). Pracownicy/ce obu sektorów spotykają się także z przypadkami przyjmowania do pracy osób „po znajomości” – ze względu na posiadane kontakty w docelowym miejscu pracy. W nikłym stopniu natomiast wpływ na zatrudnienie mają wręczane rekruterom „łapówki”. Należy jednak zaznaczyć, że niektóre z tych danych mogą być zaniżone, gdyż świadomość charakterystycznych dla dyskryminacji zachowań u respondentów jest względnie niska.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

1.6. REKOMENDACJE

64

Niniejsze badanie dowiodło, że zjawisko dyskryminacji nie jest obce pracownikom/-kom sektora publicznego i prywatnego w województwie warmińsko-mazurskim. Przebieg badania wskazuje jednak, że uzyskane wyniki mogą być zafałszowane. Trudna sytuacja społeczno-ekonomiczna regionu (skrajnie niskie zarobki, wysoki wskaźnik bezrobocia) przekłada się na niekorzystną atmosferę w wielu miejscach pracy. Gdyby sytuacja uległa zmianie z pewnością uzyskalibyśmy także pełniejszy obraz patologicznych działań podejmowanych przez przełożonych i/lub współpracowników.

Z uwagi na przeciętny poziom wiedzy respondentów na temat przysługujących im praw, zaleca się, aby w miejscach pracy prowadzone były szkolenia i warsztaty uświadamiające w zakresie praw obywatelskich, pracowniczych i antydyskryminacyjnych.

Podobne szkolenia powinni systematycznie przechodzić także pracodawcy, przy czym w ich wypadku nacisk powinien być położony także na umiejętność tworzenia strategii antydyskryminacyjnych. Takie strategie powinny być obligatoryjnie wdrażane w każdej instytucji o charakterze publicznym, jak również w przedsiębiorstwach prywatnych bez względu na liczbę zatrudnionych osób. Wówczas znacznie wzrosłaby świadomość tychże praw, jak również umiejętność dostrzegania sytuacji łamania prawa i skutecznego reagowania na nie. W programach tych szkoleń te powinny być uwzględniane teoretyczne kwestie związane z naturą i uwarunkowaniami zjawiska dyskryminacji, zwłaszcza ze względu na takie cechy, jak płeć, wiek oraz wygląd zewnętrzny. Powinny także zawierać etyczne aspekty nieuczciwych praktyk rekrutacyjnych.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Respondenci wykazują nikłą wiedzę na temat zapisów w wewnętrznych aktach prawnych, które są sprzeczne z aktami nadrzędnymi i/lub naruszają prawa pracownicze, obywatelskie lub antydyskryminacyjne. Może to wynikać z nieznaności nadrzędnych aktów prawnych, jak też z braku umiejętności analizowania tego typu dokumentów, z tego powodu zaleca się, aby prowadzone były warsztaty analizy aktów prawnych, które również przyczyniłyby się do poszerzenia zakresu wiedzy na temat praw pracowniczych i obywatelskich.

Podsumowując, są trzy aspekty warte rozważenia w kontekście rekomendowanych działań:

- a) Ze strony samorządu lokalnego – wszelkie działania mające na celu poprawę warunków społeczno-ekonomicznych w regionie; organizowanie szkoleń i warsztatów dla pracodawców z zakresu zarządzania różnorodnością; diagnoza i monitorowanie sytuacji w regionie;
- b) Ze strony pracodawców – stworzenie i wdrożenie strategii antydyskryminacyjnych oraz organizowanie szkoleń i warsztatów dla pracownic/-ków;
- c) Ze strony lokalnych instytucji rynku pracy – organizowanie szkoleń i warsztatów dla pracodawców i pracowników; diagnoza i monitorowanie warunków pracy i płac w regionie.

Z zastosowania zasad zarządzania różnorodnością wynikają bardzo konkretne korzyści. Najefektywniej działają zróżnicowane zespoły – takie, w których są kobiety i mężczyźni, osoby starsze i młodsze, osoby sprawne i niepełnosprawne. Wówczas pojawiają się rozmaite pomysły i alternatywne sposoby rozwiązywania problemów. Różne punkty widzenia prowadzą do innowacyjnych rozwiązań, a to zapewnia konkurencyjność w biznesie.

Firma może być bardziej konkurencyjna, jeśli stworzy warunki, w których wszyscy pracownicy będą w pełni wykorzystywali swoje możliwości.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Takie środowisko pracy jest pełne wyzwań dla wszystkich pracowników, pracownicy są doceniani za swój wkład w działanie firmy, mają możliwość awansu i każdy traktowany jest z szacunkiem. Jest to pewien ideał, do którego powinni dążyć wszyscy pracodawcy.

Różnice w światopoglądzie, sposobie myślenia, metodzie formułowania myśli, wyrażania emocji zapewniają większą kreatywność zespołu. Każda osoba ma inny talent, który wystarczy odkryć i wykorzystać w realizacji celów przedsiębiorstwa. Zatem różni ludzie są najcenniejszym kapitałem każdej firmy. Różnorodność to nie konieczność narzucona przez prawo, ale realne korzyści dla biznesu.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

DZIAŁANIE II

WARSZTATY SZKOLENIOWO-DORADCZE

67

2.1. ZAŁOŻENIA REALIZOWANYCH WARSZTATÓW

Stowarzyszenie Kofe(m)ina podjęło się zrealizowania cyklu warsztatów szkoleniowo-doradczych dla 72-ch pracownic/-ków zatrudnionych w jednostkach administracji publicznej oraz firmach prywatnych (odpowiednio po 50%) z terenu województwa warmińsko-mazurskiego. Jednakże, głównymi beneficjentami uczęszczającymi na warsztaty były osoby zamieszkujące miasto Olsztyn, bądź miejscowości okoliczne.

Warsztaty miały na celu edukację obywatelską wśród pracownic/-ków z sektora publicznego i prywatnego w zakresie przysługujących im praw (obywatelskich, pracowniczych i równościowych) i ich egzekwowania, jak również wsparcie merytoryczne grupy docelowej, w tym udostępnienie uczestnikom możliwości i narzędzi pracy, służących do samodzielnego kontrolingu aktów prawnych w ramach grup roboczych. Warsztaty podzielone zostały jakby na dwie części – część teoretyczną oraz praktyczną. W części teoretycznej, która miała przygotować beneficjentów w odpowiednią wiedzę i umiejętności, znalazły się moduły z prawa pracy, asertywności, równości oraz analizowania dokumentów prawnych. W części praktycznej natomiast, beneficjenci wykorzystywali zdobytą już wiedzę teoretyczną do praktycznego przeprowadzenia analizy (kontrolingu) wybranych wewnętrznych regulacji prawnych (np. regulaminu wynagradzania, czy regulaminu zatrudniania) jednostek administracji publicznej.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Promocja tego działania oraz sposób rekrutacji beneficjentów odbywał się na wiele możliwych sposobów: media (prasa, radio, Internet), spotkania indywidualne z pracownikami/-kami, ich przełożonymi oraz z osobami odpowiedzialnymi za kierowanie pracownic/-ków w danej jednostce na szkolenia, liczne rozmowy telefoniczne, liczne wiadomości rozsyłane drogą elektroniczną.

Warsztaty realizowane były w 6-ciu grupach warsztatowych w okresie:

- I grupa warsztatowa dzienna – 7 osób; 2 – 26.IV.2012 r.;
- II grupa warsztatowa dzienna – 8 osób; 5 – 27.IV.2012 r.;
- III grupa warsztatowa dzienna – 14 osób; 10.IX.2012 r. – 29.X.2012 r.;
- IV grupa warsztatowa dzienna – 14 osób; 11.IX.2012 r. – 30.X.2012 r.;
- Grupa wieczorowa – 11 osób; 12.IX.2012 r. – 25.X.2012 r.;
- Grupa zaoczna – 17 osób; 8.IX.2012 r. – 27.X.2012 r.;

Warsztaty dla grup dziennych odbywały się w budynku Olsztyńskiego Centrum Organizacji Pozarządowych w Olsztynie przy ul. Szewczenki 1. Natomiast dla grupy zaocznej i wieczorowej warsztaty były organizowane w siedzibie firmy Remedium – Doradcy Finansowi Sp. z o. o.i DCB S.A. przy ul. Kajki 10/12 w Olsztynie. Stowarzyszenie Kofe(m)ina zapewniło uczestnikom materiały szkoleniowe oraz przekąski w trakcie trwania warsztatów. Niestety Stowarzyszenie nie pokrywało kosztów noclegów oraz zwrotu kosztów dojazdu na warsztaty.

Wszystkie bloki tematyczne warsztatów prowadzone były przez wykwalifikowaną kadrę trenerów, posiadających doświadczenie w aktywnym przekazywaniu wiedzy i umiejętności z wybranych obszarów tematycznych.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

2.2. SPECYFIKA PROWADZONYCH WARSZTATÓW

69

Zrealizowane warsztaty szkoleniowo-doradcze obejmowały blok 4-ch modułów teoretyczno-praktycznych oraz 1 moduł stricte praktyczny:

1. Moduł asertywność (12h dydaktycznych):

- Komunikacja – sposoby radzenia sobie z barierami komunikacyjnymi;
- Wybrane techniki komunikacji;
- Zachowania i postawy asertywne;
- Zachowania i postawy nieasertywne;
- Technika asertywnej krytyki.

2. Moduł równość (12h dydaktycznych):

- Sposoby przełamywania stereotypów;
- Dyskryminacja w życiu społecznym i miejscu pracy;
- Podwójne standardy w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w miejscu pracy;
- Molestowanie seksualne – sposoby rozpoznawania i radzenia sobie z problemem;
- Sprawczość w sytuacji opresji.

3. Prawo pracy (14h dydaktycznych):

- Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia;
- Obowiązki pracodawcy i pracownika, w tym zakaz konkurencji;
- Urlopy pracownicze, w tym uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem;
- Korzystanie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – przywilej czy prawo?;
- Mobbing w miejscu pracy.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

4. Kontroling aktów prawnych – wykłady (8h dydaktycznych):

- Metody i techniki czytania oraz analizowania dokumentów prawnych;
- Obsługa programu MAXQDA;
- Sposób budowania wniosków i rekomendacji.

5. Kontroling aktów prawnych – część praktyczna (8h dydaktycznych):

- Analiza wybranych aktów prawnych i innych dokumentów;
- Tworzenie rekomendacji.

Beneficjenci podczas tego modułu mogli wykorzystać swoją wiedzę teoretyczną, zdobytą podczas wcześniejszych modułów. Dokonywali oni analizy wybranych dokumentów prawnych pod kątem znajdujących się tam nieprawidłowości, czy nieprecyzyjnych zapisów, łamiących prawa pracownicze, obywatelskie lub/i równościowe.

2.3. PROBLEMY PODCZAS REALIZACJI

Organizacja warsztatów szkoleniowo-doradczych oraz rekrutacja beneficjentów napotkała na duże problemy, związane z:

- Niechęcią przełożonych do wysyłania swoich pracownic/-ków na warsztaty szkoleniowo-doradcze, spowodowana różnymi przyczynami: obawą przed świadomym pracownikiem, nieobecnością pracownika w pracy, brakiem zainteresowania tematyką warsztatów, uznaniem modułów warsztatów za nieprzydatne dla pracownika *etc.*

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

- Blokowaniem przepływu informacji (administrator – dyrektor (kierownik – pracownica/-k), co powodowało, iż większość potencjalnych beneficjentów nie miała jakiegokolwiek wiedzy odnośnie realizowanych warsztatów.
- Niechęcią pracownic/-ków administracji publicznej i firm prywatnych w uczestniczeniu w warsztatach szkoleniowo-doradczych, mimo przychylności ich bezpośrednich przełożonych.

Niestety, największą barierą, jaką napotkano podczas realizacji warsztatów i próbie zrekrutowania beneficjentów do grup warsztatowych był opór i nieprzychylnie nastawienie przełożonych pracownic/-ków.

2.4. UZYSKANE REZULTATY

Warsztaty szkoleniowo-doradcze ukończyło łącznie 61 i tyle samo osób uzyskało certyfikat ukończenia ów warsztatów. Beneficjenci warsztatów zostali wyposażeni w wiedzę teoretyczną oraz praktyczną z zakresu przysługujących im praw obywatelskich, pracowniczych i równościowych.

2.5. REKOMENDACJE

Zważywszy na problemy, jakie napotkano podczas rekrutacji beneficjentów na warsztaty szkoleniowo-doradcze, należałoby rozważyć trzy istotne kwestie w kontekście rekomendowanych działań:

- a) Ze strony pracodawców i przełożonych – zwiększenie świadomości wśród pracownic/-ków o przysługujących im prawach obywatelskich, pracowniczych i równościowych; zachęcanie do uczestnictwa w tego typu

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

prowadzonych szkoleniach/warsztatach; wyrażanie zgody na uczestnictwo pracownic/-ków w warsztatach, szkoleniach, kursach z zakresu ochrony praw obywatelskich, pracowniczych i równościowych; przestrzeganie praw pracownic/-ków; stworzenie i wdrożenie strategii antydyskryminacyjnych oraz organizowanie szkoleń, warsztatów, kursów dla pracowników z zakresu praw obywatelskich i pracowniczych; poprawa przepływu komunikacji.

- b) Ze strony pracownic/-ków: uczestniczenie w warsztatach, szkoleniach, kursach z zakresu przysługujących im praw w miejscu pracy; zwiększenie asertywności względem pracodawcy/przełożonego.
- c) Ze strony środowiska lokalnego, organizacji pozarządowych – zwiększenie liczby organizowanych bezpłatnych kursów, warsztatów, szkoleń z zakresu przysługujących wszystkim pracownikom/-kom praw obywatelskich, pracowniczych i równościowych w miejscu pracy.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

DZIAŁANIE III

ANALIZA WEWNĘTRZNYCH UREGULOWAŃ PRAWNYCH – KONTROLING

73

3.1. ZAŁOŻENIA KONTROLINGU

Stowarzyszenie Kofe(m)ina zdecydowało się na podjęcie działań kontrolnych wewnętrznych aktów prawnych wyłącznie z jednostek administracji publicznej z terenu miasta Olsztyn. Zrezygnowano z podjęcia tego typu działań w sektorze prywatnym. Powód był oczywisty – dokumenty z administracji publicznej powinny być udostępniane wszystkim i publikowane na głównych stronach internetowych jednostek – nie tylko pracownikom/-kom tam zatrudnionym. Natomiast w przypadku sektora II, pracodawca ma obowiązek przestrzegać Kodeksu Pracy, jednakże nie ma obowiązku podawania do informacji publicznej wewnętrznych zapisów prawnych.

Dokumentami poddanymi analizie były: regulamin wynagrodzeń, regulamin pracy oraz regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zważywszy, iż nie sposób było dokonać analizy wybranych dokumentów ze wszystkich jednostek, kontrolingowi poddane zostały wybrane dokumenty z jednostek zatrudniających największą liczbę pracownic/-ków z miasta Olsztyn:

- Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie;
- Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie;
- Starostwo Powiatowe w Olsztynie;
- Urząd Miasta w Olsztynie;
- Izba Skarbowa w Olsztynie;

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

- Zespół Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie
- Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie.

Podjęte działanie, dotyczące kontrolingu regulaminów pracy, regulaminów wynagradzania oraz korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w jednostkach administracji publicznej, przyczynić się miało do ochrony praw pracowniczych, obywatelskich i równościowych. Dodatkowym celem było wyeliminowanie ewentualnych błędnych zapisów w regulaminach, skutkujących poprawą sytuacji zawodowej pracownic/-ków.

3.2. PROBLEMY PODCZAS REALIZACJI

Podczas realizacji niniejszego działania projektowego, nie napotkano na większe trudności podczas realizacji. Wszystkie dokumenty dostępne były na stronach internetowych danej instytucji, bądź opublikowane na stronach Biuletynu Informacji Publicznej danej jednostki. W trzech przypadkach wystąpiono do administratora portalu z prośbą o wskazanie miejsca opublikowania konkretnego dokumentu.

Wyłącznie jedna jednostka odmówiła Stowarzyszeniu Kofe(m)ina przesłania w wersji papierowej, czy elektronicznej regulaminu wynagrodzeń oraz regulaminu korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w celu przeprowadzenia analizy tychże dokumentów. Osoba odpowiedzialna i decyzyjna w tej kwestii tłumaczyła, iż wgląd do tego typu dokumentów mają wyłącznie pracownice/-y ich jednostki. W związku z powyższym, Stowarzyszenie Kofe(m)ina wystąpiło z oficjalną prośbą o udostępnienie dokumentów prawnych, o których mowa, informując tym samym, iż wgląd do tego typu dokumentów powinien być jawny i ogólnodostępny. Po upływie około

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

2 tygodni Stowarzyszenie otrzymało informację, iż dana jednostka udostępni ów dokumenty jedynie na miejscu, bez możliwości notowania, kserowania, czy skanowania.

Natomiast w przypadku innej jednostki administracji publicznej z terenu miasta Olsztyn, podczas analizy ich regulaminu korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zaszły pewne zmiany. Mianowicie, po przeprowadzonej analizie ów dokumentu, zauważono wiele zapisów naruszających i łamiących prawa pracownicze i obywatelskie pracownic/-ków tam zatrudnionych. Jednakże, ów jednostka mając świadomość, iż ich dokumenty są poddawane analizie przez organizację pozarządową, również baczniej przyjrzała się zapisom swoich wewnętrznych regulacji prawnych. Efektem prac dwóch niezależnych analiz jednego dokumentu, były zmiany zapisów w regulaminie, które przestrzegały i chroniły praw obywatelskich i pracowniczych, a które uprzednio budziły wiele zastrzeżeń. Dodać należy, iż celem podjętego przez Stowarzyszenie Kofe(m)ina kontrolingu nie było napiętnowanie konkretnej jednostki, a jedynie wskazanie tych obszarów, czy zapisów prawnych, które po przeprowadzonej analizie łamią, ograniczają, bądź naruszają prawa obywatelskie, pracownicze lub równościowe. Ów jednostka administracji publicznej jest idealnym przykładem wdrożenia szybkich i pożądaných zmian w wewnętrznych regulacjach prawnych, z korzyścią dla pracujących tam pracownic/-ków.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

3.3. WYNIKI PRZEPROWADZONEGO KONTROLINGU

76

Kontroling wewnętrznych aktów prawnych wybranych jednostek administracji publicznej z miasta Olsztyn ujawnił szereg drobnych pojedynczych naruszeń, czy ograniczeń praw obywatelskich, pracowniczych i antydyskryminacyjnych. Niestety, nie sposób jest ich wszystkich wymienić. W związku z powyższym, zdecydowano się przybliżyć wyłącznie te, które pojawiały się w zdecydowanej większości dokumentów ze wszystkich wybranych jednostek administracji publicznej z terenu miasta Olsztyn. Należą do nich:

I. Uznaniowy charakter wynagrodzeń

- Brak konkretnych zapisów regulujących wysokość otrzymywanego wynagrodzenia za wykonywaną pracę na danym stanowisku pracy.
- Zaszeregowanie pracownicy/-ka obejmuje kilka kategorii, jednak żadne nie jest dookreślone – czyli np. jakie wykształcenie, kwalifikacje, bądź kompetencje musi posiadać pracownica/-k, aby dostać wyższą kategorię zaszeregowania na danym stanowisku, a tym samym wyższą pensję.

Przykład: „(...) pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych”².

II. Uznaniowy charakter premii/nagród

- Brak konkretnych zapisów regulujących wysokość otrzymywanego dodatkowego wynagrodzenia za wyniki w pracy.

² W całym dokumencie nie odnaleziono zapisów dookreślających słowo „stosownie”.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

- Brak dookreślonych zapisów – kiedy dokładnie i za jakie czynności/zasługi dana/-y pracownica/-k może otrzymać premię, czy nagrodę oraz, w jakim charakterze i w jakiej wysokości?
- Zapisy noszą znamiona uznaniowości przełożonej/-go względem pracownicy/-ka, a nie obiektywności.

Przykład: „(...) pracownik za szczególne osiągnięcia w pracy może otrzymać nagrodę”³.

III. Nieprecyzyjny system awansowania pracownic/-ków

- Brak konkretnych zapisów regulujących możliwość awansowania na danym stanowisku pracy.
- Brak dookreślonych zapisów – kiedy i za jakie osiągnięcia/zasługi dana/-y pracownica/-k może otrzymać awans?
- Brak zapisów – jakie warunki/kwalifikacje należy spełnić/uzyskać, aby uzyskać awans na wyższe stanowisko?

Przykład: „(...) jasno określony i sprawiedliwy system awansowania pracowników”⁴.

IV. Brak szczegółowych wykluczeń otrzymania premii/nagrody

- Brak dookreślenia w zapisach regulujących, kiedy pracownicy/-kowi nie może zostać przyznana nagroda/premia za szczególne, czy ważne zrealizowanie zadania/wykonanie pracy.

Przykład: „Nagród nie przyznaje się pracownikowi, który w okresie ocenianym przebywał na okresowych zasiłkach z ubezpieczenia społecznego”.

³ W całym dokumencie nie odnaleziono zapisów dookreślających słowa „szczególne osiągnięcia” oraz „może” (ale nie musi) w kontekście tego zapisu.

⁴ W całym dokumencie nie odnaleziono zapisów dookreślających tej „jasno określonej” i „sprawiedliwej” drogi możliwości uzyskania awansu.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Brak dookreślenia – o ilu konkretnie dniach jest „mowa”, czy wszystkie możliwe sytuacje są brane pod uwagę, czy wybrane?

78

V. Regulaminy Pracy powielają zapisy Kodeksu Pracy

- Celem tworzenia aktów wewnętrznych instytucji (niższego rzędu) jest uszczegółowienie zapisów prawa ogólnego (kodeksu).

Przykład: „(...) pracownik za szczególne osiągnięcia w pracy może otrzymać nagrodę” – regulamin jednostki

Przykład: „(...) wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia – Kodeks Pracy

„Przypadek” ta dotyczy w rzeczywistości większości analizowanych regulaminów ze wszystkich wybranych jednostek administracji publicznej z terenu miasta Olsztyn.

VI. Powielane stereotypy w nazwach zawodów

- W wewnętrznych aktach prawnych wybranych jednostek administracji publicznej widnieją nazwy dla poszczególnych stanowisk, określające konkretny zawód, które utrwalają stereotypowy ich podział na zawody tzw. męskie i żeńskie.

Przykład stanowisk, określonych w rodzaju męskim: Dyrektor, Kierownik, Sekretarz, Skarbnik, Asystent, Specjalista *etc.*

Przykład stanowisk, określonych w rodzaju żeńskim: Sprzątaczką, Sekretarką, Telefonistką, Recepcjonistką *etc.*

Nazwy stanowisk są zgodne z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dn. 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

zawodowego. Jednakże, żadna z wybranych jednostek administracji publicznej nie zareagowała na Rozporządzenie Ministra, a jedynie powieliła błędne zapisy w wewnętrznych regulacjach, łamiąc tym samym prawa równościowe i utrwalając stereotypy. Nadmienić należy, iż Stowarzyszenie Kofe(m)ina wystąpiło oficjalnie ze skargą do Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn w 2012 r. na ów zapisy, znajdujące się w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Sprawa i zastrzeżenia zostały już przekazane Ministerstwu Edukacji Narodowej oraz Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej z prośbą o ustosunkowanie się do tychże zapisów oraz wskazanie działań podjętych w tym kierunku. Aktualnie sprawa jest analizowana.

3.4. REKOMENDACJE

Proponowane rekomendacje, mają służyć przede wszystkim dookreśleniu widniejących zapisów prawnych w celu ochrony praw pracowniczych, obywatelskich i równościowych pracownic/-ków pracujących w danych jednostkach administracji publicznej. W związku z powyższym, wszystkie rekomendacje kierowane są do przedstawicieli danej jednostki, wydziałów prawnych oraz kierowników, dyrektorów i innych osób decyzyjnych. Proponowane rekomendacje:

- Rekomenduje się dodanie do regulaminów zapisów, precyzujących kwalifikacje/umiejętności pracownika, umożliwiające mu uzyskanie wyższego zaszeregowania na danym stanowisku. Należałoby również określić dla wszystkich stanowisk dokładne, odrębne opisy, umożliwiające pracownikom poznanie możliwości ich rozwoju na danym stanowisku

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

pracy, w celu uzyskania awansu, a tym samym otrzymywania wyższego wynagrodzenia.

- Rekomenduje się dookreślenie zapisów w wewnętrznych dokumentach jednostek administracji publicznej, regulujących możliwość otrzymywania wynagrodzeń za wyniki w pracy oraz ich wysokość.
- Rekomenduje się uszczegółowienie zapisów w wewnętrznych regulaminach jednostek administracji publicznej, aby nie były zbyt ogólne i powielane z zapisami Kodeksu Pracy.
- W celu przeciwdziałania dyskryminacji językowej, rekomenduje się ujednoczenie zapisów w zakresie nazewnictwa zawodów/pełnionych funkcji. Należałoby wówczas określić wszystkie nazwy zawodów wyłącznie w rodzaju męskim, bądź przyjąć dwie formy męską i żeńską – jeżeli taka występuje np. sprzątacze/sprzątaczkę; telefonista/telefonistka.
- Rekomenduje się dookreślenie zapisów, kiedy pracownikowi nie może zostać przyznana nagroda/premia za szczególne, czy ważne zrealizowanie zadania/wykonanie pracy. Należałoby dookreślić czas przebywania pracownika na okresowych zasiłkach z ubezpieczenia społecznego, charakter przebywania na zasiłku, jak również jego powód.

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

SPIS WYKRESÓW

81

| | |
|--|----|
| Wykres 1. Podział próby badawczej ze względu na płeć i sektor zatrudnienia | 17 |
| Wykres 2. Pochodzenie respondentów z uwzględnieniem sektora zatrudnienia . | 18 |
| Wykres 3. Wykształcenie respondentów z uwzględnieniem sektora zatrudnienia | 19 |
| Wykres 4. Miejsce pracy respondentów z sektora publicznego | 20 |
| Wykres 5. Miejsce pracy respondentów z sektora prywatnego | 21 |
| Wykres 6. Staż pracy respondentów z uwzględnieniem sektora zatrudnienia | 22 |
| Wykres 7. Wysokość zarobków respondentów z uwzględnieniem sektora zatrudnienia | 23 |
| Wykres 8. Korzystanie przez respondentów z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych..... | 24 |
| Wykres 9. Korzystanie z ZFŚS z uwzględnieniem sektorów zatrudnienia respondentów | 28 |
| Wykres 10. Posiadanie informacji odnośnie łamania praw pracowniczych i obywatelskich przez przełożonych z sektora publicznego | 35 |
| Wykres 11. Posiadanie informacji odnośnie łamania praw pracowniczych i obywatelskich przez przełożonych z sektora prywatnego | 35 |
| Wykres 12. Informacje na temat łamania praw pracowniczych i obywatelskich przez przełożonych – rozkład procentowy | 36 |
| Wykres 13. Działania dyskryminacyjne ze strony przełożonych względem pracownic/-ków | 37 |
| Wykres 14. Działania dyskryminacyjne ze strony współpracowników..... | 38 |
| Wykres 15. Informacje na temat łamania praw pracowniczych i obywatelskich przez współpracowników | 39 |

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

| | |
|---|----|
| Wykres 16. Informacje o zapisach łamiących prawa obywatelskie i/lub pracownicze w wewnętrznych aktach prawnych | 40 |
| Wykres 17. Informacje na temat zapisów w wewnętrznych aktach prawnych łamiących prawa antydyskryminacyjne..... | 41 |
| Wykres 18. Zasady zatrudniania ze względu na płeć wg respondentów z sektora publicznego..... | 43 |
| Wykres 19. Zasady zatrudniania ze względu na płeć wg respondentów z sektora publicznego..... | 43 |
| Wykres 20. Czynniki różnicujące zasady zatrudniania wg respondentów I i II sektora – podsumowanie..... | 61 |

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

SPIS TABEL

83

| | |
|---|----|
| Tabela 1. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia respondentów..... | 27 |
| Tabela 2. Nagrody pieniężne otrzymane przez respondentów | 29 |
| Tabela 3. Nagrody uznaniowe otrzymane przez respondentów | 29 |
| Tabela 4. Zasady zatrudniania ze względu na wiek wg respondentów z sektora I i II | 44 |
| Tabela 5. Zasady zatrudniania ze względu na kolor skóry wg respondentów z sektora I i II..... | 45 |
| Tabela 6. Zasady zatrudniania ze względu na pochodzenie wg respondentów z sektora I i II..... | 46 |
| Tabela 7. Zasady zatrudniania ze względu na predyspozycje osobowościowe wg respondentów z sektora I i II | 47 |
| Tabela 8. Zasady zatrudniania ze względu na wygląd zewnętrzny wg respondentów z sektora I i II | 48 |
| Tabela 9. Zasady zatrudniania ze względu na umiejętności komunikacyjne wg respondentów z sektora I i II | 49 |
| Tabela 10. Zasady zatrudniania ze względu na posiadane doświadczenie wg respondentów z sektora I i II | 50 |
| Tabela 11. Zasady zatrudniania ze względu na posiadane kompetencje wg respondentów z sektora I i II | 51 |
| Tabela 12. Zasady zatrudniania ze względu na orientację seksualną wg respondentów z sektora I i II | 52 |
| Tabela 13. Zasady zatrudniania ze względu na wyznanie wg respondentów z sektora I i II..... | 53 |

Projekt współfinansowany przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

| | |
|---|----|
| Tabela 14. Zasady zatrudniania ze względu na stan cywilny wg respondentów z sektora I i II..... | 54 |
| Tabela 15. Zasady zatrudniania ze względu na sytuację rodzinną wg respondentów z sektora I i II | 55 |
| Tabela 16. Zasady zatrudniania ze względu na znajomość osób już zatrudnionych wg respondentów z sektora I i II | 56 |
| Tabela 17. Zasady zatrudniania ze względu na znajomość osób wśród kadry kierowniczej lub właścicieli wg respondentów z sektora I i II | 57 |
| Tabela 18. Zasady zatrudniania ze względu na wysokość przekazanych funduszy finansowych (tzw. „łapówki”) wg respondentów z sektora I i II..... | 58 |
| Tabela 19. Zasady zatrudniania ze względu na zależności/powiązania rodzinne wg respondentów z sektora I i II | 59 |
| Tabela 20. Zasady zatrudniania ze względu na inne czynniki/zależności wg respondentów z sektora I i II | 60 |