



With financial support from the European Union



PL

Magda Matysiak
Piotr Ostrowski
Dominik Owczarek

ZWIĄZKI ZAWODOWE W ODBIORZE SPOŁECZNYM

RAPORT Z BADAŃ ANKIETOWYCH W SZESĆCIU KRAJACH



Future of workplace relations:
Opportunities and challenges for
trade unions in Europe



Future of workplace relations:
Opportunities and challenges for
trade unions in Europe

WSTĘP

Co ludzie myślą o związkach zawodowych? Czy uważają, że są potrzebne, czy raczej ich czas już dawno minął? Czy to co robią ma sens, jest widoczne i akceptowane? Jak powinny uatrakcyjniać się wobec swoich członków i potencjalnych członków? Na co powinny zwrócić uwagę przy budowaniu kampanii nastawionej na wzmocnienie swojego potencjału (*capacity building*). Te i podobne pytania nieustannie zadają sobie liderzy związków zawodowych na całym świecie. To oczywiste: związki zawodowe chcą być skuteczne, chcą być widoczne i chcą mieć poparcie społeczne. Aby skutecznie planować swoje działania i racjonalnie alokować swoje ograniczone zasoby finansowe, organizacyjne i ludzkie powinny jednak wiedzieć więcej na swój temat. Taki był cel projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe” realizowanego przez OPZZ – największą konfederację związków zawodowych w Polsce oraz Uniwersytet Warszawski w partnerstwie z Instytutem Spraw Publicznych (Polska) i związkami zawodowymi LPSK (Litwa), CSIT (Hiszpania), GFTU (Wielka Brytania), Cartel-Alfa (Rumunia) i CATUS (Serbia).

Na potrzeby projektu zrealizowano badanie kwestionariuszowe na reprezentatywnej próbie badawczej w Polsce, na Litwie, w Rumunii, w Serbii, w Hiszpanii i Wielkiej Brytanii. Badanie, wykonane przez profesjonalną i doświadczoną agencję badania rynku i opinii społecznej z Polski, zrealizowano metodą wspomaganego komputerowo wywiadu przy pomocy strony WWW (CAWI). Kwestionariusz był przygotowany przez ekspertów z Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, po uprzednim przeprowadzeniu dyskusji i konsultacji z przedstawicielami związków zawodowych uczestniczących w realizacji projektu. Identyczna ankieta, przy zachowaniu specyfiki każdego z krajów, została przygotowana w języku polskim, litewskim, rumuńskim, serbskim, hiszpańskim i angielskim. Badanie zrealizowano w grudniu 2018 roku we wszystkich krajach jednocześnie.

Oddajemy w Państwa ręce raport dotyczący wybranych zagadnień, które – w toku analizy zebranego materiału badawczego – uznaliśmy za interesujące i szczególnie warte zaprezentowania. Niniejszy raport składa się z trzech części. W pierwszej, autorstwa Dominika Owczarka z polskiej fundacji Instytut Spraw Publicznych, przedstawiamy profil związkowca w poszczególnych krajach i jego cechy społeczno-demograficzne. Dominik Owczarek przedstawia także zależności pomiędzy działalnością związkową a działalnością obywatelską. Część druga, opracowana przez Piotra Ostrowskiego, wiceprzewodniczącego OPZZ i wykładowcy Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, przybliży wiedzę na temat tego, jak na związki zawodowe patrzą osoby młode (w wieku od 18 do 34 lat). Rozdział trzeci, autorstwa Magdy Matysiak, doktorantki Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, dotyczy oczekiwań społecznych odnoszących się do związków zawodowych i związanych z tym rekomendacji dla związków zawodowych. Autorzy dziękują także Justynie Zielińskiej, doktorantce Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego za jej wkład w opracowanie ostatecznej wersji kwestionariusza.

Mamy nadzieję, że zaprezentowane wyniki wywołają ożywioną dyskusję w ramach badań związków zawodowych i pomogą im w lepszym planowaniu strategii na przyszłość, dla dobra związkowców, pracowników i demokratycznego społeczeństwa.

*Dominik Owczarek
Instytut Spraw Publicznych, Polska*

PROFIL CZŁONKA ZWIĄZKU ZAWODOWEGO W HISZPANII, LITWIE, POLSCE, RUMUNII, SERBII, WIELKIEJ BRYTANII

Punktem wyjścia do charakterystyki ruchu związkowego w Hiszpanii, Litwie, Polsce, Rumunii, Serbii i Wielkiej Brytanii jest naszkicowanie zarysu profili społeczno-demograficznych członków związków zawodowych w poszczególnych krajach, gdzie realizowano badanie. Pozwoli to na lepsze zrozumienie dalszych wyników, dzięki uwypukleniu specyfiki opisywanych grup, a także różnic między nimi. Szczegółowe dane dotyczące profili znajdują się w Aneksie.

Badanie realizowane w Hiszpanii pokazało, że ok. 15% respondentów należało do związku zawodowego¹ (Wykres 1). Wśród nich znalazło się nieco więcej mężczyzn (18%) niż kobiet (13%). Względnie podobny poziom członkostwa charakteryzował środkowe grupy wiekowe (14-23%) z wyłączeniem najmłodszych i najstarszych pracowników (10-11%), w których odsetki były najniższe. W miastach do 100 tys. mieszkańców odsetek członków związków zawodowych przekraczał średnią, a w dużych miastach pow. 500 tys. mieszkańców był on na średnim poziomie. Większe uzwiązkowienie odnotowano także wśród osób z wyższym wykształceniem (20%). Najwyższy odsetek członkostwa w związkach zawodowych zaobserwowano w następujących grupach społeczno-zawodowych: robotnicy wykwalifikowani (30%), średni personel techniczny (24%) oraz kadra kierownicza i specjaliści (22%). Dokładnie 1/3 pracowników instytucji publicznych jest uzwiązkowiona i jest to wyższy odsetek niż w sektorze prywatnym (13-25%). Wyższy poziom uzwiązkowienia odnajdziemy także w średnich (31%) i dużych (30%) zakładach pracy. Najwyższy odsetek członkostwa w związkach zawodowych jest grupie osób deklaruujących najwyższy dochód rozporządzalny na osobę w rodzinie – pow. 1200 EUR (22%), ale także w grupie deklaruujących średnie dochody w rodzinie w przedziale 500-799 EUR (18%).

¹ Poziom ten jest zbliżony do danych zawartych w Country Profile opracowanym przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain#actors-and-institutions> (dostęp 08.02.2019)

Wykres 1. Przynależność do związków zawodowych Hiszpanii, Litwie, Polsce, Rumunii, Serbii, Wielkiej Brytanii (w %)

Hiszpania	Litwa	Polska	Rumunia	Serbia	Wielka Brytania
15,20%	6,70%	11,20%	13,80%	15,50%	20,70%

Źródło: Opracowanie własne. Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018

Litwa charakteryzuje się najniższym poziomem uzwiązkowania spośród badanych krajów (Wykres 1) i wynosi 7%². Istotnie statystycznie częściej związkowcami są mężczyźni (10%) niż kobiety (4%). Niski odsetek członkostwa rozkłada się podobnie we wszystkich grupach wiekowych, nieco wyższy jest w grupie 45-54 latków (11%), a najniższy wśród najmłodszych i najstarszych pracowników. Największy odsetek uzwiązkowania odnajdziemy w średnich miastach 20-100 tys. mieszkańców (13%), w pozostałych miejscowościach jest on podobny (4-7%). Poziom wykształcenia nie różnicuje członkostwa w związkach zawodowych. Najwyższy odsetek członkostwa w związkach zawodowych zaobserwowano w następujących grupach społeczno-zawodowych: kadra kierownicza, specjaliści (12%), średni personel techniczny (10%), pracujący na własny rachunek (10%), robotnicy niewykwalifikowani (10%). Podobnie jak w innych krajach najwyższe uzwiązkowanie jest w instytucjach publicznych (13%) niż w sektorze prywatnym oraz wśród pracowników największych zakładów zatrudniających pow. 250 pracowników (14%). Podobnie jak w Hiszpanii najwyższy odsetek uzwiązkowania jest wśród osób posiadających najwyższy (>450 EUR: 9%) i średni dochód w rodzinie (350-399 EUR: 9%).

Polska charakteryzuje się względnie niskim poziomem członkostwa w związkach zawodowych. W badaniu odsetek ten wyniósł 11% (Wykres 1) i pokrywa się on z wynikami badań krajowych³. W równym stopniu do związków należą kobiety (10%) i mężczyźni (11%)⁴. Podobnie jak w większości pozostałych krajów poziom uzwiązkowania jest najwyższy wśród osób ze środkowych przedziałów wiekowych (15-16%), a niższy wśród najmłodszych i najstarszych pracowników (7-10%). Tak samo jak w Hiszpanii i Serbii wyższy odsetek członków związków zawodowych odnajdziemy w małych miastach do 20

tys. mieszkańców (22%), a w średnich (12%) i dużych miastach (11%) jest on średni. We wszystkich badanych krajach – w tym w Polsce – najwyższe uzwiązkowanie dotyczy osób z wyższym wykształceniem (18%). Najwyższy odsetek przynależności do związków zawodowych obserwuje się wśród: kadry kierowniczej i specjalistów (26%), średniego personelu technicznego (18%) i robotników wykwalifikowanych (18%). Co czwarty pracownik instytucji publicznych w kraju należy do związku zawodowego, podobnie jak co czwarty pracowników dużego zakładu (pow. 250 pracowników). Członkowie związków zawodowych najczęściej deklarują dochody na osobę w rodzinie w najwyższym przedziale (pow. 2 tys. zł) – aż 16%.

W Rumunii uzwiązkowanie utrzymuje się na nieco wyższym poziomie niż w Litwie i Polsce – 14% (Wykres 1)⁵. Wyraźnie więcej mężczyzn należało do organizacji związkowych (18%) w porównaniu z kobietami (10%). Ogólny wzorzec najwyższego uzwiązkowania wśród osób ze środkowych grup wiekowych (15-24%) i niskiego w grupach najmłodszych i najstarszych pracowników (2-3%) dotyczy także tego kraju. Większy odsetek członków związków zawodowych odnajdziemy także w średniej wielkości miastach od 20 do 500 tys. mieszkańców (19-20%) i wśród osób z wyższym wykształceniem (23%). Najwyższy odsetek przynależności do związków zawodowych obserwuje się wśród: kadry kierowniczej i specjalistów (26%), pracowników administracyjno-biurowych (24%), robotników wykwalifikowanych (22%) i średniego personelu technicznego (21%). Do związków zawodowych należy ponad 1/3 pracowników sektora publicznego (37%) i aż 41% pracowników dużych zakładów pracy pow. 250 pracowników. Członkowie związków zawodowych częściej deklarowali dochód na osobę w rodzinie w środkowych przedziałach: 650-999 RON: 19,4%, 1000-1399 RON: 21,9%.

W Serbii uzwiązkowanie pozostaje na wyższym poziomie niż średni w porównaniu do pozostałych badanych państw i wyniosło 16%⁶. Nie odnotowano różnic istotnych statystycznie w poziomie członkostwa między kobietami (15%) i mężczyznami (17%) – podobnie jak w Polsce. Odsetki uzwiązkowania w środkowych grupach wiekowych są wyraźnie wyższe (18-25%), niż w grupach najstarszych i najmłodszych (7-11%). Przynależność do związków częściej deklarują mieszkańcy małych miast do 20 tys. mieszkańców (27%), natomiast w średnich (14-17%) i dużych (13%) miastach poziom jest zbliżony do średniej ogólnokrajowej. Podobnie jak w pozostałych krajach – uzwiązkowaniu bardziej

2 Wynik zgodny z danymi zawartymi w Country Profile opracowanym przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#actors-and-institutions> (dostęp 08.02.2019)

3 Patrz również Country Profile opracowany przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) <https://www.eurofound.europa.eu/country/poland#actors-and-institutions> (dostęp 08.02.2019)

4 Brak różnic statystycznych w poziomie przynależności do związków zawodowych między kobietami i mężczyznami.

5 Poziom uzwiązkowania w Rumunii w tym badaniu wyraźnie odbiega od danych zawartych w Country Profile opracowanych przez Eurofound. Autorzy profilu sugerują, że po reformach wprowadzonych w 2011 roku uzwiązkowanie wyraźnie spadło z poziomu ok. 32% w 2007 roku. Skala zmiany może obrazować dotkliwość tych reform dla ruchu związkowego i rynku pracy. <https://www.eurofound.europa.eu/country/romania#actors-and-institutions> (dostęp 08.02.2019)

6 Odsetek ten jest o ponad połowę niższy niż dane zebrane przez Eurofound (35%) https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1215en5.pdf (dostęp 08.02.2019)

sprzyja wyższe wykształcenie (19%), zatrudnienie w sektorze publicznym (41%) i w dużym zakładzie pracy (47%). Generalnie można zauważyć w Serbii następującą tendencję – im większy zakład pracy, tym większe uzwiązkowienie. Najwyższy odsetek członkostwa w związkach zawodowych zaobserwowano w następujących grupach społeczno-zawodowych: pracownicy administracyjno-biurowi (43%), średni personel techniczny (25%), robotnicy wykwalifikowani (23%) i pracownicy usług (23%). Ponadto w Serbii uzwiązkowienie wzrasta wraz z wysokością dochodu w rodzinie – najwyższy odsetek jest w grupie najwyżej zarabiających (23%).

Najwyższy poziom przynależności do związków zawodowych zaobserwowano w Wielkiej Brytanii – 21%⁷. Można zauważyć większe zaangażowanie mężczyzn (25%) w struktury związkowe niż kobiet (17%). Natomiast nie można tego powiedzieć o grupach wiekowych, w których – z wyjątkiem grupy najstarszej (6%) – odsetek osób deklaruujących przynależność do związku zawodowego jest zbliżona i waha się między 24% a 29%. Wyższe uzwiązkowienie można odnaleźć także w średniej wielkości miastach od 20 do 500 tys. mieszkańców (21-28%), a w dużych miastach powyżej 500 tys. mieszkańców jest ono bliskie średniej ogólnokrajowej (19%). Wyższe wykształcenie (26%) i zatrudnienie w sektorze publicznym (43%) są silnymi predyktorami uzwiązkowienia w Wielkiej Brytanii. Największy odsetek członkostwa w związkach zawodowych odnajdziemy także w średnich firmach (100-250 pracowników) – 44%, a w pozostałych firmach – z wyjątkiem samozatrudnionych – odsetek ten oscyluje między 25% a 29%). Najwyższy odsetek przynależności do związków zawodowych zaobserwowano wśród: pracowników usług (49%), średniego personelu technicznego (35%) oraz wśród kadry kierowniczej i specjalistów (32%). Wyższy poziom uzwiązkowienia można odnaleźć wśród osób deklarujących dochód w rodzinie na poziomie średnim lub wysokim (1000-1399 GBP: 28,2%; 1400-1999 GBP: 23,5%; pow. 2000: 24,2%). Wśród najniżej zarabiających uzwiązkowienie jest najniższe (4%).

Podsumowując, związkowiec w krajach objętych badaniem częściej ma oblicze mężczyzny (z wyjątkiem Polski i Serbii) w wieku ok. 25-54 lat, z wyższym wykształceniem, pracujący w sektorze publicznym, częściej w dużej firmie, na szczeblu specjalisty, średniego personelu technicznego lub stanowisku administracyjno-biurowym, w średniej wielkości mieście, z wysokim lub co najmniej średnim dochodem na osobę w rodzinie.

7 Wynik nieco poniżej danych podawanych w Country Profile przez Eurofound (25%) <https://www.eurofound.europa.eu/country/united-kingdom#actors-and-institutions> (dostęp 08.02.2019)

Związkowiec aktywnym obywatelem

Wyniki badań przeprowadzone w Hiszpanii, Litwie, Polsce, Rumunii, Serbii i Wielkiej Brytanii jednoznacznie potwierdzają znaną socjologom tezę mówiącą, że aktywność związkowa jest jedną z form aktywności obywatelskiej w demokratycznym państwie zapewniającym swobody obywatelskie, a same związki zawodowe są jednym z podmiotów społeczeństwa obywatelskiego. Upraszczając – związkowiec jest po prostu aktywnym obywatelem. Mechanizm stojący za tą tezę polega na tym, że osoba aktywna społecznie jest skłonna działać w wielu obszarach aktywności np.: przynależąc do organizacji pozarządowych, działając na rzecz lokalnej społeczności, angażując się w ruchy społeczne, protesty, inicjowanie petycji, a także w działalność związkową w swoim miejscu pracy, częściej niż osoba nieaktywna społecznie. Obywatelskość czy aktywność społeczna jest zatem pewną dyspozycją jednostki, która manifestuje się na wielu polach. W tym badaniu wykazaliśmy także, że aktywność osób w związku zawodowym promieniuje na bezpośrednie otoczenie społeczne takich osób sprawiając, że osoby posiadające wśród bliskich lub znajomych członka związku zawodowego są bardziej skłonne wykazywać aktywność obywatelską niż osoby, które związkowców nie mają w swoim otoczeniu. Ta interesująca konstatacja wzmacnia tym bardziej tezę o tym, że związkowcy są aktywnymi obywatelami, i co więcej, aktywizującymi swoje otoczenie społeczne do działalności społecznej i obywatelskiej.

Hipotezę o aktywności obywatelskiej członków związków zawodowych weryfikowano sprawdzając występowanie istotnej statystycznie zależności między odpowiedziami na pytanie o członkostwo w związku zawodowym obecnie lub w przeszłości oraz różnymi przejawami aktywności obywatelskiej:

- *Formalna aktywność obywatelska*: członkostwo w organizacji, stowarzyszeniu, partii politycznej, ruchu lub fundacji;
- *Dobrowolna i nieodpłatna aktywność na rzecz społeczności lokalnej*: środowiska, kościoła, osiedla, wsi, miasta albo na rzecz potrzebujących;
- *Działalność na rzecz związku zawodowego*: poprzez udział w demonstracji/manifestacji, udział w strajku, pisanie lub podpisywanie listów poparcia, prozwiązkową aktywność w mediach społecznościowych (np. Facebook).⁸

8 Dokładne brzmienie pytań w kwestionariuszu: Czy jest Pan/Pani członkiem / członkinią związku zawodowego (T/N)?; Czy kiedykolwiek w przeszłości należał Pan / należała Pani do związku zawodowego (T/N)?; Czy do związku zawodowego należy ktoś z kręgu osób Pana/ Pani bliskich lub znajomych (T/N/Nie wiem)?; Czy jest Pan/Pani członkiem / członkinią w jakiejś organizacji, stowarzyszeniu, partii politycznej, ruchu lub fundacji (T/N)?; Czy w ubiegłym roku pracował / pracowała Pan/Pani dobrowolnie i nieodpłatnie na rzecz swojego środowiska, kościoła, osiedla, wsi, miasta albo na rzecz potrzebujących (T/N)?; Czy kiedykolwiek wspierał / wspierała Pan/Pani związki zawodowe lub angażował / angażowała się w działania związkowe np.: poprzez udział w demonstracji / manifestacji, udział w strajku, pisanie lub podpisywanie listów poparcia, prozwiązkową aktywność w mediach społecznościowych (np. Facebook), itp.?

Natomiast hipotezę o aktywizującej roli członków związków zawodowych w swoim bezpośrednim otoczeniu społecznym sprawdzono poprzez obserwację istotnej statystycznej zależności między odpowiedziami na pytanie o to, czy do związku zawodowego należy ktoś z kręgu bliskich lub znajomych respondenta, a wymienionymi wyżej przejawami aktywności obywatelskiej. Analizę tę przeprowadzono nie tylko dla całej populacji w danym kraju, ale także wyodrębniając osoby, które same nie należą do związków zawodowych.

Tabela 1. Aktywność w związku zawodowym w zależności od aktualnego członkostwa w związku zawodowym (w %)

	Hiszpania	Litwa	Polska	Rumunia	Serbia	Wielka Brytania
Formalna aktywność obywatelska (członkostwo w organizacji, stowarzyszeniu, partii politycznej, ruchu lub fundacji)						
Członkowie związku zawodowego	37,7%	37%	26,7%	14,5% *	22,6% *	29%
Osoby niezrzeszone w związkach	16,2%	16,2%	10,4%	12,5% *	23,7% *	13,5%
Dobrowolna i nieodpłatna aktywność na rzecz swojego środowiska, kościoła, osiedla, wsi, miasta albo na rzecz potrzebujących						
Członkowie związku zawodowego	45,9%	63%	51,1%	47,3%	51,6%	47,3%
Osoby niezrzeszone w związkach	29,7%	41,5%	29,8%	34,2%	39,9%	24,4%
Działalność wspierająca związki zawodowe						
Członkowie związku zawodowego	70,5%	70,4%	73,3%	80%	64,5%	64,5%
Osoby niezrzeszone w związkach	41,2%	36,7%	31,5%	40%	40,8%	27,2%

Źródło: Opracowanie własne. Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – wynik nieistotny statystycznie

Badania statystyczne pokazały występowanie istotnej statystycznie zależności między członkostwem w związku zawodowym obecnie (Tabela 1) lub w przeszłości (Tabela 2) a aktywnością społeczną (formalną, na rzecz lokalnej społeczności, na rzecz związku zawodowego) w każdym z badanych krajów⁹. Udział osób aktywnych, co do zasady, był niższy w odniesieniu do aktywności formalnej, średni w przypadku działalności na rzecz społeczności lokalnej, a najwyższy – co rozumiałe – na rzecz związków zawodowych. W przypadku niemal każdego kraju osoby należące do związków zawodowych były bardziej aktywne obywatelsko niż osoby, które nie deklarowały członkostwa w związku. Wyjątkiem były jedynie Serbia i Rumunia, w których nie zaobserwowano istotnych różnic między osobami będącymi i nie będącymi członkami związków w odniesieniu do formalnej aktywności obywatelskiej. Natomiast na pozostałych dwóch wymiarach (aktywność w społeczności lokalnej i działalność na rzecz związku zawodowego) taka zależność występowała podobnie jak w pozostałych krajach.

Siła zależności między deklaracją członkostwa w związku zawodowym w przeszłości a aktywnością obywatelską jest nieco mniejsza w porównaniu do aktualnych członków związku w badanych krajach (Tabela 2.). Wprawdzie nadal w Polsce i Rumunii ta zależność jest jednoznaczna i obserwowana w odniesieniu do wszystkich trzech badanych form aktywności obywatelskiej. Natomiast w przypadku pozostałych czterech krajów, zależność ta nie zawsze występuje. W przypadku Litwy brak jest różnic w poziomie formalnej aktywności obywatelskiej między osobami deklarującymi i nie deklarującymi członkostwo w związku w przeszłości, a w przypadku Hiszpanii nie ma różnic w poziomie aktywności na rzecz społeczności lokalnej między tymi dwiema grupami. W Serbii i Wielkiej Brytanii brak jest różnic w odniesieniu do obu tych form aktywności. We wszystkich krajach jest istotna różnica w poziomie zaangażowania w aktywności związkowe, co należy uznać za rzecz oczywistą w tym kontekście.

Wynik tej analizy wzmacnia jedynie główną tezę: osoby, które z jakiegoś powodu zaprzestały swojej aktywności związkowej, stają się jednocześnie mniej aktywne również na innych polach funkcjonowania społeczeństwa obywatelskiego. W dalszym ciągu jednak są nieco bardziej aktywne niż osoby nigdy niezrzeszone w związkach. W Polsce i Rumunii przynależność związkowa w przeszłości wydaje się w sposób bardziej trwały niż w innych badanych krajach zmieniać postawy w kierunku proobywatelskim.

9 Analiza istnienia zależności między zmiennymi była prowadzona przy wykorzystaniu statystyki chi2.

Tabela 2. Aktywność obywatelska w zależności od członkostwa w związku zawodowym w przeszłości (w %)

	Hiszpania	Litwa	Polska	Rumunia	Serbia	Wielka Brytania
Formalna aktywność obywatelska (członkostwo w organizacji, stowarzyszeniu, partii politycznej, ruchu lub fundacji)						
Członkowie związku zawodowego	24,7%	18,5% *	16,2%	17,2%	23,9% *	17,1% *
Osoby niezrzeszone w związkach	13,5%	14,9% *	7,8%	8,8%	23,5% *	11,7% *
Dobrowolna i nieodpłatna aktywność na rzecz swojego środowiska, kościoła, osiedla, wsi, miasta albo na rzecz potrzebujących						
Członkowie związku zawodowego	30,9% *	48,9%	39,6%	40,4%	40,2% *	27,4% *
Osoby niezrzeszone w związkach	29,3% *	37,3%	25,3%	29,4%	39,8% *	23% *
Działalność wspierająca związki zawodowe						
Członkowie związku zawodowego	61,7%	45,9%	56,8%	53,6%	57,3%	43,6%
Osoby niezrzeszone w związkach	34,7%	31,5%	20%	29,4%	32,1%	19,2%

Źródło: Opracowanie własne. Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – wynik nieistotny statystycznie

W analizowanych krajach osoby mające w swoim bezpośrednim otoczeniu społecznym członka związku zawodowego (osoba bliska lub znajoma) są bardziej aktywne obywatelsko niż osoby, które związkowców w swoim otoczeniu nie mają (Tabela 3). Teza ta jest statystycznie prawdziwa zarówno, kiedy bierze się pod uwagę całą populację w danym kraju, jak również kiedy wyodrębnimy jedynie te osoby, które same nie są członkami związku zawodowego¹⁰. Jedynie w Serbii taka zależność nie występuje w odniesieniu do formalnej aktywności obywatelskiej. W tym samym kraju brak jest też istotnej statystycznie różnicy w poziomie działalności na rzecz społeczności lokalnej między osobami posiadającymi w swoim otoczeniu związkowca, a osobami nie posiadającymi związkowca w swoim otoczeniu, w grupie osób, które same nie należą do związków zawodowych.

¹⁰ Można przecież zakładać, że członkowie związków zawodowych mają w swoim otoczeniu innych członków związków zawodowych, która charakterystyka zachowań obywatelskich wskazuje na większą aktywność. Wyodrębnienie osób, które same nie są członkami związku, ale mają w otoczeniu członka związku pozwala bardziej precyzyjnie analizować wpływ związkowców na swoje najbliższe otoczenie społeczne.

Tabela 3. Aktywność obywatelska w zależności od posiadania w swoim otoczeniu społecznym (bliscy lub znajomi) członka związku zawodowego (w %)

	Hiszpania		Litwa		Polska		Rumunia		Serbia		Wielka Brytania	
Formalna aktywność obywatelska (członkostwo w organizacji, stowarzyszeniu, partii politycznej, ruchu lub fundacji)												
Obecność członków związku zawodowego w moim kręgu	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	28,6 %	25 %	25,6 %	23,7 %	21,7 %	16 %	20,8 %	23,2 %	26 % *	26,5 % *	27,3 %	21 %
Brak członków związku zawodowego w moim kręgu	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	9,2 %	6 %	12 %	11 %	6,9 %	6,6 %	8,9 %	8,7 %	22 % *	23,3 % *	10,9 %	11 %
Dobrowolna i nieodpłatna aktywność na rzecz swojego środowiska, kościoła, osiedla, wsi, miasta albo na rzecz potrzebujących												
Obecność członków związku zawodowego w moim kręgu	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	42,9 %	41,4 %	55 %	54,4 %	49,1 %	44 %	48,5 %	45,3 %	49,3 %	46 % *	46,8 %	38,3 %
Brak członków związku zawodowego w moim kręgu	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	21,1 %	18 %	33,6 %	33,1 %	24,5 %	24,5 %	31,7 %	30,4 %	35,3 %	36 % *	17,8 %	16,2 %
Działalność wspierająca związki zawodowe												
Obecność członków związku zawodowego w moim kręgu	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	61,2 %	57,2 %	53,5 %	49,1 %	57,5 %	48 %	66,9 %	56,8 %	55,3 %	49,6 %	52,5 %	37 %
Brak członków związku zawodowego w moim kręgu	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC	Pop	NC
	28,4 %	25 %	33,6 %	32,2 %	32,1 %	29,8 %	34,1 %	31,3 %	40 %	39,8 %	25,9 %	24 %

Źródło: Opracowanie własne. Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – wynik nieistotny statystycznie, Pop – wynik dla całej populacji w kraju, NC – wynik dla grupy osób nie będących członkami związku zawodowego

Kolejna ogólna zależność, którą można zaobserwować w tym badaniu, to różnica w poziomie aktywności obywatelskiej między całą populacją a osobami, które same nie są członkami związku zawodowego. Jest ona widoczna w każdym z badanych krajów w odniesieniu do niemal każdej badanej formy aktywności obywatelskiej.

Podsumowując, badania wykazały istnienie zależności między członkostwem w związku zawodowym – aktualnie lub w przeszłości – a innymi formami aktywności obywatelskiej we wszystkich badanych krajach. Najbardziej jednoznaczną zależność widać w Polsce, a także w Rumunii (z wyjątkiem formalnej aktywności obywatelskiej wśród aktualnych członków związku). Do pewnego stopnia wyjątkiem w tej grupie jest Serbia, w której członkostwo w związku najmniej różnicuje poziom aktywności.

Ponadto znajomość związkowca wpływa na większą aktywność obywatelską. Teza ta odnosi się również do większej aktywności obywatelskiej osób, które same nie są członkami związku zawodowego. Można zatem założyć, że w procesie budowania lub wzmacniania społeczeństwa obywatelskiego oddziaływanie związkowców na otoczenie może odgrywać pozytywną rolę. Zależność ta dotyczy wszystkich badanych krajów, choć w najmniejszym stopniu Serbii.

Piotr Ostrowski

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

Instytut Socjologii, Uniwersytet Warszawski

MŁODZI W ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH I O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

Zdolność do umiejętności odpowiedzi na wyzwania demograficzne jest kluczowa dla większości współczesnych społeczeństw, ale także dla organizacji społecznych. Z dylematem starzejącego się członkostwa mierzą się także związki zawodowe. Organizacje związków zawodowych nie muszą być atrakcyjne dla młodych ludzi jako takie, ale z pewnością nie pomagają w szerszej reprezentacji młodych w związkach zawodowych ich pozycja na rynku pracy. Zjawisko pracy prekaryjnej (*precarious*), niepewnej, nie dającej się zaplanować w dłuższej perspektywie oraz niskopłatnej skutecznie może blokować potencjalne związanie się osób młodych z organizacjami związków zawodowych. Dodatkowo sytuację utrudnia duża mobilność osób młodych oraz – często podkreślana przez ekspertów – ich indywidualistyczna postawa. Dane z wielu krajów wyraźnie wskazują, że do związków zawodowych należy niewielki odsetek osób młodych¹¹, a z pewnością jest on mniejszy niż odsetek związkowców ogółem. Z dużym prawdopodobieństwem możemy uznać, że jest to zjawisko globalne.

Związki zawodowe dostrzegają ten problem. Jego wyrazem jest choćby wdrażana w wielu krajach strategia organizowania nowych członków związków zawodowych nastawiona na różne sektory (np. na małe przedsiębiorstwa prywatne) i/lub grupy, np. migrantów zarobkowych i właśnie osoby młode. Nie istnieje niestety jednak doskonały model zachęcania osób młodych do wstępowania do związków zawodowych i aktywności w ramach ich struktur. Związki zawodowe w różnych krajach i w różnych sektorach rozmaicie starają się sprostać tym wyzwaniom. To co wydaje się być wspólne dla większości inicjatyw podejmowanych przez związki zawodowe w tej kwestii, niezależnie od kraju ich pochodzenia i branży w jakiej operują, to tworzenie specjalnych komisji lub komitetów dla osób młodych. Ich celem jest integracja osób młodych w ramach struktur związków zawodowych, włączenie problemów młodego pokolenia do programów i działań związków zawodowych, szkolenie i rozwój przyszłych liderów związkowych oraz „odmładzanie” zewnętrznego wizerunku związków zawodowych, który stereotypowo kojarzy się raczej z osobami starszymi. Od wielu lat takie struktury działają w większości konfederacji związków zawodowych na poziomie krajowym i w wielu działających na poziomie branżowym. Ich reprezentanci zrzeszają się w Komitecie Młodych Europejskiej Konfederacji Związków

11 Na potrzeby niniejszego raportu za osoby młode będziemy uznawali te w wieku od 18 do 34 lat

Zawodowych (Youth Committee of the European Trade Union Confederation), którego celem jest wymiana doświadczeń między młodymi przedstawicielami związków zawodowych z całej Europy oraz prowadzenie ogólnoeuropejskich kampanii na rzecz zwiększenia uczestnictwa osób młodych w związkach zawodowych.

W ramach badania postanowiliśmy sprawdzić jak w kontekście pytań kwestionariuszowych „wypadają” osoby młode. Chcieliśmy poznać zatem w jakim stopniu są reprezentowani, jak postrzegają związki zawodowe. Kluczowe pytanie jakie sobie zadaliśmy brzmi: czy osoby młode stanowią dla związków zawodowych ważny potencjał? Czy warto inwestować w rozwój powyżej opisanych struktur dedykowanych osobom młodym w związkach zawodowych? Czy w związkach zawodowych można spodziewać się naturalnej pokoleniowej „zmiany warty” w przyszłości czy czeka ich demograficzny kryzys?

Analiza przynależności do związków zawodowych przy wyodrębnieniu grup wiekowych (Tabela 4) pozwala na sformułowanie pewnych wniosków. Po pierwsze nie potwierdziły się pesymistyczne informacje dotyczące skrajnie niskiego odsetka uzwiązkowienia osób młodych. Co prawda w grupie wiekowej 18-24 lata odsetek osób potwierdzających swoją przynależność związkową jest niższy niż dla całej populacji (wyjątek stanowi tu Wielka Brytania), tak już w przypadkach osób nieco starszych, w grupie wiekowej 25-34 lata, ten odsetek jest już wyższy od średniej (za wyjątkiem Serbii). Być może wynika to z faktu, że osoby w wieku 25-34 już w większości zakończyły etap edukacji i są w całości zaangażowane w pracę zarobkową. Potwierdza to analiza zależności między przynależnością do związków zawodowych a wykształceniem. We wszystkich badanych przypadkach (poza Litwą) uzwiązkowienie jest najwyższe wśród osób z wyższym wykształceniem. Osobom nieco starszym przy podejmowaniu decyzji o ewentualnej przynależności do związków zawodowych pomaga być może także pewniejsza w tym wieku pozycja na rynku pracy.

Tabela 4. Poziom uzwiązkowienia w grupach osób młodych

Czy jest Pan/Pani członkiem / członkinią związku zawodowego? Odpowiedzi „tak”						
Wiek	Litwa	Polska	Rumunia	Serbia	Hiszpania	Wielka Brytania
18-24	2,0%	10,3%	2,3%	6,7%	10,7%	24,2%
25-34	7,1%	14,8%	14,9%	10,7%	22,7%	29,1%
Ogółem	6,7%	11,2%	13,8%	15,5%	15,2%	20,7%

Źródło: Opracowanie własne. Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018

Związki zawodowe w opinii osób młodych

W kwestionariuszu zadaliśmy ogólne pytanie dotyczące bieżącej oceny działalności związków zawodowych. Wyniki dla całej populacji są zdecydowanie korzystne dla związków zawodowych. Niezależnie od kraju, jednoznacznie przeważają pozytywne oceny nad negatywnymi. Najlepsze oceny związki zawodowe otrzymały w Rumunii, gdzie 80% tamtejszych badanych odpowiedziało, że obecna działalność związków zawodowych jest dla Rumunii zdecydowanie korzystna lub korzystna, a najgorsze w Polsce, choć wynik 62,6% także należy traktować jako bardzo dobry. Postanowiliśmy sprawdzić, czy wiek respondenta wpływa w znaczący sposób na oceny związków zawodowych (Tabela 5). Za wyjątkiem Rumunii, we wszystkich krajach oceny osób młodych są lepsze niż dla ogółu badanych. Największa różnica w odpowiedziach jest w Hiszpanii (19,2 pkt. % różnicy między odpowiedziami grupy wiekowej 18-24 lata a ogółem odpowiedzi). Oznacza to, że osoby młode w Hiszpanii najlepiej oceniają działalność związków zawodowych spośród wszystkich badanych krajów.

Wyniki oznaczają, że związki zawodowe – wbrew stereotypowi – nie są negatywnie postrzegane przez osoby młode, a wręcz przeciwnie. Bardzo interesujący jest przypadek Rumunii. Związki zawodowe mają w Rumunii najwyższe oceny ze wszystkich badanych krajów, lecz jednocześnie są to pozytywne opinie głównie osób starszych. W pozostałych osoby starsze relatywnie gorzej oceniają związki zawodowe niż osoby młode. To bardzo obiecujący wniosek dla związków zawodowych w perspektywie ich przyszłości.

Tabela 5. Bieżąca ocena działalności związków zawodowych przez osoby młode

Czy, ogólnie rzecz biorąc, obecna działalność związków zawodowych jest dla kraju korzystna, czy też niekorzystna? Odpowiedzi osób pozytywnie oceniających wpływ związków zawodowych (skumulowane odpowiedzi „zdecydowanie korzystna” i „korzystna”)						
Wiek	Litwa *	Polska	Rumunia	Serbia *	Hiszpania	Wielka Brytania
18-24	82,4%	77,6%	61,4%	73,3%	82,1%	87,9%
25-34	80,0%	79,5%	74,6%	69,3%	74,2%	88,4%
35-44	73,4%	67,6%	82,9%	73,4%	62,9%	78,7%
45-54	75,3%	42,0%	93,2%	61,2%	58,9%	79,2%
55-64	86,3%	47,8%	75,0%	60,2%	57,9%	77,8%
+65	68,1%	52,9%	83,3%	69,6%	49,2%	61,0%
Ogółem	77,4%	62,6%	80,0%	67,3%	62,3%	78,0%

Źródło: Opracowanie własne. Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – wynik nieistotny statystycznie

Oprócz pytania o ogólną ocenę działalności zapytaliśmy respondentów o ocenę skuteczności działania związków zawodowych w skali kraju. Badani mieli do wyboru trzy odpowiedzi „są skuteczne”, „starają się, ale niewiele im się udaje” oraz „nie widać efektów ich działalności”. W przeciwieństwie do wcześniej zaprezentowanych wyników, w przypadku tego pytania odpowiedzi nie są już tak korzystne dla związków zawodowych. We wszystkich badanych krajach (poza Serbią) przeważają opinie sugerujące, że mimo podejmowanych działań związki zawodowe są jednak mało efektywne. Do zdecydowanej mniejszości należą osoby uważające, że są one skuteczne. Najwięcej jest ich w Wielkiej Brytanii – 25,4%, a najmniej w Serbii – zaledwie 3%. Ankietowani z Serbii są jednocześnie zdecydowanie najbardziej krytyczni w ocenach efektywności związków zawodowych. Prawie 50% Serbów i Serbek nie widzi efektów działalności serbskich związków zawodowych. Jest to z pewnością ważny sygnał na rzecz wzmocnienia pozytywnego przekazu dotyczącego działań związków zawodowych w Serbii na zewnątrz. Jak na tym tle skuteczność związków zawodowych oceniają osoby młode? Postanowiliśmy sprawdzić oceny osób młodych w kontekście ocen wyrażanych przez ogół badanych w odniesieniu do krytycznych odpowiedzi dotyczących efektów działalności związków zawodowych (Tabela 6). We wszystkich krajach (poza Rumunią) osoby młode są mniej krytyczne wobec związków zawodowych niż badani ogółem. To kolejny ważny wniosek dla związków zawodowych pokazujący pozytywny potencjał wśród osób młodych. Co ciekawe, jeśli – jak już wspomnieliśmy – aż prawie 50% Serbek i Serbów nie widzi efektów działalności związków zawodowych, tak z opinią tą zgadza się zaledwie 24,4% badanych w Serbii w wieku 18-25 lata. Różnica ta wynosi zatem nieco ponad 25 pkt.%. Dość duże rozbieżności w odpowiedziach ze względu na wiek występują także w Polsce. Różnica między odpowiedziami ogółu badanych a tych w wieku 26-34 lata wynosi 19,1 pkt.%.

Tabela 6. Ogólna ocena skuteczności działania związków zawodowych w skali kraju przez osoby młode

Jak Pan / Pani ocenia działalność związków zawodowych w skali kraju? Odpowiedzi osób uważających że nie widać efektów ich działalności						
Wiek	Litwa *	Polska	Rumunia *	Serbia	Hiszpania	Wielka Brytania *
18-24	17,6%	25,9%	43,2%	24,4%	32,1%	30,3%
25-34	21,4%	13,6%	35,8%	44,0%	24,2%	11,6%
Ogółem	27,8%	32,7%	35,5%	49,8%	38,7%	20,0%

Źródło: Opracowanie własne. Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – wynik nieistotny statystycznie

W innym pytaniu chcieliśmy poznać oczekiwania społeczne względem wpływu związków zawodowych na decyzje władz w badanych krajach. W kwestionariuszu zawarliśmy pytanie „Czy, Pana(i) zdaniem, związki zawodowe mają obecnie zbyt duży, wystarczający, czy też zbyt mały wpływ na decyzje władz w naszym kraju?”. We wszystkich krajach ponad połowa respondentów wskazywała, że wpływ ten jest zbyt mały. Wyjątek stanowi

Wielka Brytania, gdzie większość respondentów uważa, że wpływ ten jest wystarczający, co być może wynika z tego, że Brytyjki i Brytyjczycy relatywnie lepiej oceniają skuteczność związków zawodowych w swoim kraju.

W przypadku tego pytania nie zaobserwowaliśmy powyżej nakreślonego trendu (Tabela 7). Młodzi ludzie nie uważają w większym stopniu niż ogół badanych, że wpływ związków zawodowych na decyzje władz w ich krajach jest zbyt mały. Sceptycy wobec do takiej opinii są przede wszystkim najmłodszy respondenci, za wyjątkiem Wielkiej Brytanii i – po części – Polski. Opinie osób nieco starszych, tj. w wieku 26-34 lata, są raczej zbliżone do opinii ogółu respondentów.

Tabela 7. Oczekiwania społeczne dotyczące wpływu związków zawodowych na decyzje władz w badanych krajach wśród osób młodych

Czy, Pana(i) zdaniem, związki zawodowe mają obecnie zbyt duży, wystarczający, czy też zbyt mały wpływ na decyzje władz w naszym kraju? Odpowiedzi osób uważających że wpływ ten jest zbyt mały						
Wiek	Litwa	Polska *	Rumunia	Serbia *	Hiszpania *	Wielka Brytania
18-24	47,1%	53,4%	34,1%	62,2%	42,9%	36,4%
25-34	75,7%	53,4%	59,7%	77,3%	50,0%	29,1%
Ogółem	74,9%	54,1%	63,0%	80,0%	51,1%	32,1%

Źródło: Opracowanie własne. Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; * – wynik nieistotny statystycznie

Respondenci we wszystkich krajach zostali poproszeni o wskazanie rozmaitych podmiotów i instytucji, które ich zdaniem w największym stopniu bronią praw pracowniczych i reprezentują interesy pracowników. Badani zostali poproszeni o wybranie nie więcej niż trzy podmioty i instytucje oraz uszeregowanie ich od najważniejszego. We wszystkich krajach poza Litwą i Serbią to związki zawodowe były najczęściej wskazywane jako te podmioty, które w największym stopniu bronią praw pracowniczych i reprezentują interesy pracowników. Na Litwie respondenci najczęściej wskazywali inspekcję pracy, a w Serbii odpowiedź „sam/sama muszę się o siebie troszczyć, nikt mi tego nie zapewnia”. Co więcej, związki zawodowe we wszystkich krajach, tym razem tylko poza Serbią, stanowią dla badanych tzw. pierwszy wybór. Najbardziej korzystne odpowiedzi z punktu widzenia związków zawodowych zaobserwowaliśmy w Wielkiej Brytanii. Ponad 52% Brytyjczyków wskazało na związki zawodowe jako swój pierwszy wybór.

Analiza uwzględniająca grupy wyodrębnionych ze względu na wiek daje niejednoznaczne wyniki (Tabela 8). Z punktu widzenia interesów związków zawodowych wyniki są najkorzystniejsze w Polsce i Wielkiej Brytanii. Tylko w tych krajach związki zawodowe były wskazywane jako te, które w największym stopniu bronią praw pracowniczych i reprezentują interesy pracowników. Z drugiej strony, we wszystkich badanych krajach odpowiedzi

najmłodszych respondentów (18-24 lata) są znacząco poniżej średniej dla odpowiedzi zebranych dla ogółu badanych. Odpowiedzi starszych respondentów są nieco korzystniejsze dla związków zawodowych. Odpowiedzi badanych w wieku 25-34 lata tylko z trzech krajów, tj. z Litwy, Polski i Serbii są korzystniejsze niż odpowiedzi dla ogółu respondentów. Zdecydowanie niekorzystnie na tym tle wypada przypadek Rumunii, choć rumuńscy respondenci w wieku 25-34 lata najczęściej wskazywali związki zawodowe.

Tabela 8. Podmiotów i instytucje w największym stopniu bronią praw pracowniczych i reprezentują interesy pracowników w opinii osób młodych

W jakim stopniu według Pana / Pani poniższe podmioty bronią praw pracowniczych i reprezentują interesy pracowników w Pana / Pani kraju? Proszę o uszeregowanie podmiotów od tych, które bronią i reprezentują interesy w największym stopniu do tych, które robią to w stopniu najmniejszym.						
Odpowiedzi osób wskazujących związki zawodowe ogółem						
Wiek	Litwa	Polska	Rumunia	Serbia	Hiszpania	Wielka Brytania
18-24	37,3%	44,8%	15,9%	28,9%	39,3%	42,4%
25-34	57,1%	54,5%	28,4%	36,0%	43,9%	55,8%
Ogółem	46,9%	47,1%	41,3%	34,0%	45,6%	68,6%

Źródło: Opracowanie własne. Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; **wyboldowane** – najczęstsze odpowiedzi

W ramach badań postanowiliśmy sprawdzić jakie jest społeczne postrzeganie grupy, w imieniu której działają związki zawodowe. W tym celu zadaliśmy pytanie dotyczące podmiotu, jaki zdaniem respondentów jest faktycznie reprezentowany przez związki zawodowe w ramach ich działalności. Respondenci ze wszystkich krajów najczęściej uważają że związki zawodowe reprezentują wyłącznie swoich członków. Są do tego przekonani w największym stopniu badani z Wielkiej Brytanii (45,8%), Litwy (43,9%) i Serbii (43,5%). W najmniejszym w Hiszpanii (26,2%) i w Polsce (27,7%), choć i w tych krajach są to odpowiedzi najczęstsze. Najkorzystniejsze z punktu widzenia związków zawodowych odpowiedzi wskazujące, że reprezentują one interesy wszystkich pracowników są drugą najczęstszą odpowiedzią w Hiszpanii, Rumunii, Serbii i w Wielkiej Brytanii. W przypadku Polski i Litwy są to dopiero trzecie najczęstsze odpowiedzi (spośród 8 możliwych) – ustępują odpowiedzi wskazującej, że związki zawodowe reprezentują wyłącznie wybrane branże.

Analizując odpowiedzi dla najmłodszych grup wiekowych skupiliśmy się wyłącznie na odpowiedzi najkorzystniejszej z punktu widzenia związków zawodowych, tj. „wszystkich pracowników” (Tabela 6). Młodzi respondenci z Polski i z Serbii częściej niż jest to w przypadku ogółu badanych wskazują właśnie tę odpowiedź. We wszystkich krajach (za wyjątkiem Rumunii) respondenci nieco starsi (25-34 lata) w większym stopniu są skłonni przyznać, że związki zawodowe w praktyce reprezentują interesy wszystkich pracowników.

Tabela 9. Postrzeganie przez osoby młode grupy/podmiotu, który reprezentują związki zawodowe

Kogo Pana/Pani zdaniem reprezentują związki zawodowe? Odpowiedzi osób wskazujących odpowiedź „wszystkich pracowników”						
Wiek	Litwa	Polska	Rumunia	Serbia	Hiszpania	Wielka Brytania
18-24	11,8%	22,4%	20,5%	15,6%	21,4%	18,2%
25-34	28,6%	23,9%	9,0%	20,0%	28,8%	25,6%
Ogółem	15,4%	19,7%	15,8%	14,3%	22,4%	21,2%

Źródło: Opracowanie własne. Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018

Podsumowując, zaprezentowane powyżej wyniki wskazać należy, że osoby młode znacząco nie różnią się w ocenach od ogółu respondentów. Na pewno nie potwierdził się stereotypowy brak zainteresowania, obojętność, czy wrogość wobec związków zawodowych. Należy zatem jednoznacznie stwierdzić: młodzi ludzie nie odnoszą się wrogo wobec związków zawodowych i nie postrzegają związków zawodowych w jednoznacznie negatywny sposób. Obie analizowane grupy wiekowe do pewnego stopnia różnią się jednak od siebie. Upraszczając, grupa najmłodszych respondentów (18-24 lata) raczej nie jest przekonana do związków zawodowych, choć niewątpliwie odpowiedź na pytanie dotyczące bieżącej oceny działalności związków zawodowych (Tabela 2) nakazuje dostrzegać w tej grupie potencjał. Grupa starszych respondentów (25-34 lata), osób mających już za sobą etap edukacji, aktywnie funkcjonująca na rynku pracy, raczej szukająca stabilizacji zawodowej i życiowej dużo korzystniej postrzega związki zawodowe. Wydaje się zatem, że strategiczne działania mające na celu zwiększenie uzwiązkowienia i ich rewitalizację powinny być przede wszystkim ukierunkowane na tę grupę wiekową.

OCZEKIWANIA W ZAKRESIE TRADYCYJNYCH DZIAŁAŃ ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Istotną kwestią w obszarze działalności związków zawodowych jest poziom wpisania się ich aktywności w społeczne oczekiwania. Dlatego też zidentyfikowano działania, które przyczyniają się do pozytywnego postrzegania związków zawodowych przez społeczeństwo. Generalnie oczekiwania respondentów względem podejmowanych działań są zbieżne w krajach objętych badaniem (Tabela 10). Wśród trzech najczęściej wskazywanych działań we wszystkich krajach znalazła się twarda i bezkompromisowa obrona praw i walka o interesy pracowników z pracodawcami i rządem, nie wykluczając strajków i akcji protestacyjnych. W czterech krajach – Litwa, Polska, Rumunia i Serbia – był to priorytet. W przypadku Serbii i Rumunii takiego działania oczekiwała połowa badanych (odpowiednio 53% i 48%). Wysoki poziom zgodności wystąpił także w przypadku dostrzeżenia potrzeby działania w interesie całego społeczeństwa i łączenia interesów zarówno pracowników, jak i pracodawców – oczekiwanie znalazło się wśród trzech najczęściej wybieranych odpowiedzi w pięciu krajach – z wyjątkiem Litwy. Było to najczęściej wybierane działanie przez Hiszpanów i Brytyjczyków. Konieczność ukierunkowania działań na pracodawców i rząd poprzez wzmocnienie partnerstwa z nimi oraz dążenie do prowadzenia dialogu i negocjacji dostrzegli Litwini, Rumunii i Brytyjczycy. W dwóch krajach – Hiszpania i Litwa – wśród priorytetów społeczeństwa znalazła się konieczność dokonania wewnętrznych zmian w strukturach związków zawodowych. Z perspektywy społeczeństwa zmiany polegające na ograniczeniu biurokracji, poprawieniu przejrzystości działań władz związku oraz wzmocnieniu demokracji wewnętrznej są pożądane w Hiszpanii i na Litwie. W dwóch krajach wśród najczęściej wybieranych odpowiedzi znalazły się działania specyficzne. 35% Serbów oczekuje, że związki zawodowe wyjdą poza zakłady pracy i będą dążyć do wzmocnienia pozycji pracowników w społeczeństwie, a 30% Polaków chciałoby, aby związki zawodowe dopasowały działalność do zmieniającej się rzeczywistości, w tym zmian na rynku pracy.

Podobnie we wszystkich badanych krajach sytuacja wygląda jeśli chodzi o najrzadziej wskazywane oczekiwania względem związków zawodowych. Nieznaczna część respondentów ze wszystkich badanych krajów chciałaby, aby związki zawodowe prowadziły lobbing wśród dziennikarzy oraz budowały koalicje z partiami politycznymi. Trzecią najrzadziej wybieraną odpowiedzią przez Hiszpanów, Rumunów, Serbów i Brytyjczyków była ta odnosząca się do startu w wyborach, np. do Sejmu i Senatu. Z kolei dla Polaków i Litwinów nie jest istotne, aby związki zawodowe prowadziły lobbing wśród polityków.

Tabela 10. Działania, które przyczyniłyby się do pozytywnego postrzegania związków zawodowych przez społeczeństwo

Katalog możliwych działań, które mogłyby wpłynąć na pozytywny odbiór związków zawodowych	Hiszpania	Litwa	Polska	Rumunia	Serbia	Wielka Brytania
Działać w interesie całego społeczeństwa, starać się łączyć zarówno interesy pracowników, jak i pracodawców	30,4%	23,3%	27,2%	33,8%	37,3%	30,5%
Dokonać wewnętrznych zmian w strukturach związków zawodowych, np. ograniczyć biurokrację, poprawić przejrzystość działań władz związku, wzmocnić demokrację wewnętrzną	29,2%	24,6%	21,4%	22,0%	18,8%	19,6%
Twardo i bezkompromisowo bronić praw i walczyć o interesy pracowników z pracodawcami i rządem, nie wykluczając strajków i akcji protestacyjnych	28,2%	40,0%	34,2%	48,0%	53,3%	21,2%
Prowadzić lobbing wśród polityków	27,4%	2,5%	3,5%	6,8%	3,0%	9,1%
W większym stopniu skupić się na reprezentowaniu interesów osób, które z różnych względów nie mogą należeć do związków zawodowych	21,9%	21,8%	19,5%	9,8%	17,0%	16,5%
Wzmocnić partnerstwo z pracodawcami i rządem oraz dążyć do prowadzenia z nimi dialogu i negocjacji	21,9%	30,3%	16,5%	23,0%	22,8%	27,4%
Dopasować działalność do zmieniającej się rzeczywistości, w tym zmian na rynku pracy	15,5%	18,4%	29,9%	19,3%	16,0%	14,3%
Wyjść poza zakłady pracy i dążyć do wzmocnienia pozycji pracowników w społeczeństwie tak, aby interesy pracowników nie były marginalizowane	14,5%	13,9%	24,7%	20,3%	34,5%	15,8%
Poprawiać przekazywanie informacji o działalności związku na zewnątrz	14,5%	14,6%	12,7%	14,0%	6,3%	16,5%
Podejmować wspólne działania międzynarodowe z innymi związkami zawodowymi, w tym wykorzystywać doświadczenia związków zawodowych z innych krajów	10,7%	16,9%	16,5%	16,0%	23,0%	11,8%

Katalog możliwych działań, które mogłyby wpłynąć na pozytywny odbiór związków zawodowych	Hiszpania	Litwa	Polska	Rumunia	Serbia	Wielka Brytania
Skupić się na pozyskiwaniu nowych członków i wzmocnieniu reprezentacji w zakładach pracy oraz ich większej obecności w miejscu pracy	9,5%	22,6%	10,5%	12,0%	12,8%	17,8%
Budować koalicje z ruchami społecznymi	7,7%	4,2%	8,2%	8,8%	6,5%	6,0%
Startować w wyborach, np. do Sejmu i Senatu	7,5%	5,7%	5,7%	6,5%	2,3%	5,8%
Prowadzić lobbing wśród dziennikarzy	4,7%	4,0%	3,2%	2,3%	2,3%	4,5%
Budować koalicje z partiami politycznymi	4,7%	2,7%	5,2%	4,3%	1,0%	4,0%
Inne	4,2%	2,2%	2,2%	1,8%	1,3%	8,5%
Liczebność próby	n=401	n=403	n=401	n=400	n=400	n=449

Źródło: Opracowanie własne. Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź

Równocześnie można wskazać wyjątkowość każdego kraju. Sprawdzono, jakie zmienne społeczno-demograficzne różnicują oczekiwania względem związku zawodowego¹². Relatywnie często Hiszpanie wskazywali, że oczekują od związków zawodowych prowadzenia lobbingu wśród polityków – takie działanie było ważne dla 27% badanych, podczas gdy w pozostałych krajach odsetek wskazań wahał się od 3% do 9%. W przypadku Hiszpanii do istotnych zmiennych należy zaliczyć wiek i deklarowane poglądy polityczne. Osoby w wieku 55-64 lata dostrzegły potrzebę poprawienia przekazywania informacji o działalności związku na zewnątrz. Wśród osób deklarujących poglądy centrowe wystąpił najniższy odsetek wskazujących na istotę pozyskiwania nowych członków i wzmocnienia reprezentacji w zakładach pracy i równocześnie najwyższy odsetek osób oczekujących poprawy przekazywania informacji o działalności związku na zewnątrz oraz dopasowania działalności do zmieniającej się rzeczywistości, w tym zmian na rynku pracy.

12 Dla każdego kraju omówiono wybrane zmienne społeczno-demograficzne istotne statystycznie.

Litwini ponadprzeciętnie często dostrzegali potrzebę skupienia się na pozyskiwaniu nowych członków i wzmocnieniu reprezentacji w zakładach pracy oraz ich większej obecności w miejscu pracy – na konieczność rozbudowywania związków zawodowych wskazało 23% respondentów, a w pozostałych krajach taką odpowiedź wybierało od 10% do 18% badanych. Odpowiedzi różnicował poziom wykształcenia oraz ocena warunków materialnych. Osoby z wykształceniem wyższym częściej niż pozostałe dostrzegały konieczność wzmocnienia partnerstwa z pracodawcami i rządem. Połowa respondentów (zdecydowanie najwięcej), którzy źle ocenili swoje warunki materialne oczekuje, że związki zawodowe będą twardo i bezkompromisowo bronić praw i walczyć o interesy pracowników z pracodawcami i rządem.

W Polsce relatywnie często wskazywano na konieczność dopasowania działalności związków zawodowych do zmieniającej się rzeczywistości, w tym zmian na rynku pracy – było to istotne dla 30% respondentów, a w pozostałych krajach odsetek wskazań wyniósł od 14% do 19%. Oczekiwania badanych były zależne od wieku, poziomu wykształcenia, typu umowy i deklarowanych poglądów politycznych. Osoby z wykształceniem wyższym częściej niż pozostali respondenci zauważali potrzebę dokonania zmian w strukturach związków zawodowych i dopasowania działalności do zmian na rynku pracy. Wśród osób o poglądach lewicowych częściej wskazywano na konieczność wyjścia poza zakłady pracy i dążenia do wzmocnienia pozycji pracowników w społeczeństwie.

Specyficzny dla Rumunii był niski odsetek osób, które za istotne uważały skupienie się na reprezentowaniu osób, które nie mogą należeć do związków zawodowych – taką potrzebę dostrzegł co dziesiąty respondent. W pozostałych krajach działanie było istotne dla większej części badanych – od 17% do 22%. Wskazania respondentów były różnicowane przez płeć, miejsce zamieszkania, wykształcenie oraz przynależność do grupy społeczno-zawodowej. Mieszkańcy wsi częściej niż pozostałe grupy oczekiwali reprezentowania interesów osób, które nie mogą należeć do związków.

Serbia wyróżnia się na tle pozostałych krajów odsetkiem respondentów dostrzegających istotę podejmowania wspólnych działań międzynarodowych z innymi związkami zawodowymi – takiego działania oczekuje 23% Serbów, podczas gdy w pozostałych krajach odsetek wskazań waha się od 11% do 17%. W przypadku Serbii deklarowane oczekiwania względem związków zawodowych były różnicowane przez typ posiadanej umowy. Osoby pracujące na własny rachunek częściej niż pozostali wskazywali na konieczność wzmocnienia partnerstwa z pracodawcami i rządem oraz dostrzegali istotę zmian w strukturach związków zawodowych.

Więcej Brytyjczyków niż obywateli pozostałych krajów wskazało na istotę poprawienia przekazywania informacji o działalności związku na zewnątrz – działanie to było istotne dla 17% respondentów, a w innych krajach uzyskano wynik od 6% do 15%. Oczekiwania Brytyjczyków były różnicowane przez wiek, przynależność do grupy społeczno-zawodowej i deklarowane poglądy polityczne. Wśród osób o poglądach lewicowych

zidentyfikowano najwyższy odsetek osób oczekujących troski o zwiększenie potencjału związków zawodowych w postaci nowych członków oraz wskazujących na potrzebę prowadzenia walki o prawa pracowników.

Z perspektywy związków zawodowych istotne są potrzeby osób, które nie przynależą do struktur. Generalnie we wszystkich krajach najczęściej wskazywane oczekiwania nie-członków związków zawodowych były zbieżne z deklaracjami ogółu społeczeństwa¹³. Wyjątkiem była Wielka Brytania, gdzie wśród trzech najczęściej wybieranych zakresów działalności znalazło się dokonanie wewnętrznych zmian w strukturach związków zawodowych, np. ograniczenie biurokracji, poprawa przejrzystości działań władz związku oraz wzmocnienie wewnętrznej demokracji¹⁴.

Badania pokazują, że potencjał dwóch grup społecznych jest szczególnie istotny dla rozwoju związków zawodowych: kobiet i osób młodych. Kobiety rzadziej niż mężczyźni przynależą do związku zawodowego. Na takie wyniki wskazały także badania przeprowadzone w ramach projektu. Drugą istotną grupę stanowią osoby, które dopiero wkraczają w świat pracy i definiują swoją pozycję w nim. Z racji dorastania w wielobodźcowej rzeczywistości dla młodych pracowników praca i jej otoczenie nie są jedynym punktem identyfikacji społecznej. Dlatego też utożsamianie się ze związkiem zawodowym funkcjonującym w zakładzie pracy nie jest zjawiskiem oczywistym.

W ramach analizy zgromadzonych danych sprawdzono, jakie działania podejmowane przez związki zawodowe mogłyby przyczynić się do ich pozytywnego postrzegania przez kobiety. W przypadku trzech krajów – Polska, Serbia i Wielka Brytania – najczęściej wskazywane oczekiwania kobiet były takie same, jak oczekiwania ogółu społeczeństwa. W Rumunii, gdzie płeć była zmienną istotną statystycznie, wśród trzech najważniejszych działań znalazła się konieczność wyjścia poza zakłady pracy i dążenia do wzmocnienia pozycji pracowników w społeczeństwie tak, aby interesy pracowników nie były marginalizowane.

Podobną analizę przeprowadzono w odniesieniu do najmłodszej grupy objętej badaniem. Oczekiwania osób w wieku 18-24 lata były zbieżne z deklaracjami ogółu społeczeństwa. W pięciu krajach (oprócz Wielkiej Brytanii) wśród trzech priorytetów zdiagnozowano specyficzne działania ważne dla młodych, ale nie odbiegały one znacząco od potrzeb ogółu¹⁵. W Hiszpanii młodzi częściej niż pozostałe grupy oczekują twardej walki o prawa pracowników. Młodzi Litwini częściej niż wszystkie inne grupy wiekowe wskazywali na konieczność podejmowania działań na rzecz całego społeczeństwa. W przypadku polskich respondentów ważne okazało się wyjście poza zakłady pracy i dążenie do

13 Tylko w przypadku Polski wystąpiły różnice istotne statystycznie.

14 Ale różnica ta nie była istotna statystycznie.

15 Różnice istotne statystycznie wstąpiły w przypadku Hiszpanii, Polski i Wielkiej Brytanii.

wzmocnienie pozycji pracowników w społeczeństwie. Wśród młodych z Rumunii, wśród trzech najczęściej wybieranych oczekiwań, znalazło się dokonanie wewnętrznych zmian w strukturach związków zawodowych. Dla Serbów w wieku 18-24 lata – inaczej niż dla ogółu społeczeństwa – ważne okazało się partnerstwo z pracodawcami i rządem – prowadzenie dialogu i negocjacji było wśród trzech najczęściej wybieranych działań, które mogłyby przyczynić się do dobrego postrzegania związków zawodowych.

Oczekiwania w zakresie działań wykraczających poza obronę interesu pracowników

W ramach badania respondentów poproszono także o wskazanie ich oczekiwań względem związków zawodowych w zakresie zadań, które wykraczają poza standardowy katalog ich działalności (Tabela 11). Podobnie jak w przypadku oczekiwanych względem tradycyjnych działań związków, wskazania dotyczące zapotrzebowania na niestandardowe aktywności były zbliżone we wszystkich krajach. Wystąpiło różne natężenie wybierania poszczególnych działań, ale co do zasady respondenci wybierali relatywnie najczęściej te same pozycje z katalogu działań. Wśród trzech najczęściej wskazywanych w pięciu krajach – Litwa, Polska, Rumunia, Serbia i Wielka Brytania – znalazły się bezpłatne porady dotyczące zatrudnienia, w tym porady prawne (na pierwszym miejscu dla Litwy – 40%, Polski – 43% i Wielkiej Brytanii – 41%) oraz specjalistyczna pomoc w sytuacjach zagrożenia (na pierwszym miejscu w przypadku Serbii – 51%, w czterech pozostałych krajach jako drugie). Respondenci z trzech krajów (Hiszpania – 41%, Polska – 35%, Serbia – 36%) relatywnie często oczekiwali, że związki zawodowe zapewnią im szkolenia podnoszące kwalifikacje. Wśród najczęściej wskazywanych odpowiedzi przez Hiszpanów (34%), Litwinów (36%) i Brytyjczyków (32%) znalazło się także oczekiwanie przekazywania informacji dotyczących warunków pracy i wynagrodzenia. Najczęściej Rumunii (35%) wskazywali na działania, które było zdecydowanie rzadziej wybierane przez respondentów z pozostałych krajów – oczekiwali, że związki zawodowe zapewnią im dodatkowe ubezpieczenia, np. zdrowotne.

Tabela 11. Dodatkowe działania, które mogłyby podejmować związki zawodowe

Katalog możliwych dodatkowych działań związków zawodowych	Hiszpania	Litwa	Polska	Rumunia	Serbia	Wielka Brytania
Przekazywanie informacji dotyczących warunków pracy i wynagrodzenia	34,4%	35,5%	27,4%	27,5%	30,8%	31,8%
Bezpłatne porady dotyczące zatrudnienia, w tym porady prawne	29,4%	40,4%	43,4%	34,0%	32,5%	41,4%
Organizacja czasu wolnego, np. imprezy okolicznościowe, wczasy, kolonie dla dzieci	8,5%	22,1%	16,7%	20,0%	14,8%	12,7%
Szkolenia podnoszące kwalifikacje	40,9%	32,5%	35,4%	29,3%	35,8%	19,4%
Doradztwo zawodowe	34,4%	14,6%	29,2%	23,0%	22,3%	18,3%
Dodatkowe ubezpieczenia, np. zdrowotne, na życie	21,9%	26,6%	20,9%	34,5%	29,8%	22,3%
Zniżki na zakupy w wybranych sklepach dla członków związku	11,0%	8,9%	13,7%	14,8%	17,0%	19,8%
Pomoc finansowa i rzeczowa, np. w przypadku zdarzeń losowych (np. urodzenie dziecka) lub wydarzeń okolicznościowych (np. Święta, urodziny)	20,9%	30,0%	28,9%	33,8%	32,3%	23,4%
Specjalistyczna pomoc w sytuacjach zagrożenia, np. mobbingu, molestowania i dyskryminacji w miejscu pracy	33,4%	36,5%	35,7%	34,3%	50,5%	33,9%
Inne działanie	6,7%	3,5%	2,2%	2,5%	2,3%	9,6%
Liczebność próby	n=401	n=403	n=401	n=400	n=400	n=449

Źródło: Opracowanie własne. Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018; odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondent mógł zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź

Hiszpanie rzadko na tle pozostałych krajów wskazywali, że oczekują od związków zawodowych organizacji czasu wolnego oraz pomocy rzeczowej i finansowej. Z kolei Litwini najrzadziej spośród wszystkich badanych wskazywali na potrzebę doradztwa zawodowego oraz zapewnienia zniżek na zakupy w wybranych sklepach dla członków związku. Dla respondentów z Polski najważniejsze – spośród wszystkich proponowanych działań i na tle pozostałych krajów – jest, aby związki zawodowe zapewniły im bezpłatne porady w zakresie zatrudnienia, np. porady prawne. W przypadku Rumunii najczęściej na tle pozostałych krajów wybierano zapewnienie dodatkowego ubezpieczenia oraz pomocy finansowej i rzeczowej. Serbowie zdecydowanie najczęściej – połowa badanych

– wskazywali na potrzebę zapewnienia specjalistycznej pomocy w sytuacjach zagrożenia w miejscu pracy. Z kolei Brytyjczycy na tle pozostałych krajów najrzadziej oczekiwali szkoleń podnoszących kwalifikacje, ale najczęściej – zniżek na zakupy w wybranych sklepach.

Tak jak w przypadku oczekiwań co do tradycyjnego pola działalności związków zawodowych, sprawdzono, czy kobiety i osoby młode (18-24 lata) wchodzące na rynek pracy definiuje swoistość oczekiwań względem dodatkowej działalności związków zawodowych. W dwóch krajach – Polska i Wielka Brytania – potrzeby kobiet są odzwierciedleniem potrzeb ogółu społeczeństwa¹⁶. W Hiszpanii i na Litwie kobiety rzadziej wskazywały na istotę przekazywania informacji dotyczących warunków pracy i wynagrodzenia – zamiast tego wśród trzech najczęściej wybieranych znalazły się specjalistyczna pomoc w sytuacjach zagrożenia (Hiszpania) i szkolenia podnoszące kwalifikacje (Litwa). Z kolei dla kobiet z Serbii i Rumunii – inaczej niż dla ogółu społeczeństwa – ważne było, aby związki zawodowe zapewniały im pomoc finansową i rzeczową w przypadku zdarzeń losowych i okolicznościowych.

Najczęściej wskazywane oczekiwania przez osoby młode (w wieku 18-24 lata) odbiegały od preferowanych przez całe społeczeństwa form wsparcia¹⁷. W czterech krajach – Litwa, Polska, Rumunia i Wielka Brytania – wśród trzech najczęściej wybieranych pożądaných dodatkowych działań wskazano pomoc finansową i rzeczową, co pokazuje, że najmłodsza grupa wchodząca na rynek pracy zmagająca się z problemem trudnej sytuacji materialnej. W przypadku młodych Brytyjczyków była to zdecydowanie najczęściej wybierana odpowiedź (49%). Ponadto we wszystkich krajach – poza Wielką Brytanią – młodzi wśród trzech priorytetów wskazywali istotę oferowania szkoleń podnoszących kwalifikacje. Niezależnie od kraju młodzi często oczekiwali bezpłatnych porad dotyczących zatrudnienia.

Podsumowując, realizacja oczekiwań artykułowanych przez społeczeństwo względem związków zawodowych jest niezwykle istotna dla utrzymania społecznego zainteresowania przynależnością do związków zawodowych. Przeprowadzone badanie pozwoliło zidentyfikować, czego od związków zawodowych potrzebują ich członkowie i potencjalni członkowie. Zapytano zarówno o działania tradycyjnie leżące w gestii związków zawodowych, jak i o aktywności wykraczające poza standardową obronę praw pracowniczych. Generalnie oczekiwania wskazywane przez respondentów ze wszystkich krajów były zbieżne: zarówno w obszarze typowej działalności związku, jak i w obszarze aktywności wykraczających poza obronę praw pracowniczych. Dla rozwoju związków zawodowych szczególnie istotne jest wykorzystanie potencjału dwóch grup społecznych: kobiet i osób młodych. Kobiety stanowią grupę niedoreprezentowaną w strukturach związkowych.

¹⁶ Dla żadnego kraju różnice między kobietami i mężczyznami nie były istotne statystycznie.

¹⁷ Przynależność do grupy wiekowej nie była zmienną istotną statystycznie tylko w przypadku Rumunii.

Z kolei młodzi, którzy wchodzą na rynek dopiero kształtują swoje poglądy wobec aktorów regulujących tę sferę życia społecznego.

Jeżeli chodzi o standardowy katalog działań związków zawodowych, to we wszystkich krajach wśród trzech najczęściej wybieranych działań znalazła się twarda i bezkompromisowa obrona praw i walka o interesy pracowników z pracodawcami i rządem. Oczekiwania osób, które nie przynależą do związku zawodowego były odzwierciedleniem potrzeb ogółu społeczeństwa. W przypadku Polski, Serbii i Wielkiej Brytanii oczekiwania kobiet były zbliżone ze wskazaniami ogółu respondentów. Potrzeby Hiszpanek, Rumunek i Litwinek nieznacznie odbiegały od trzonu preferencji ogółu. Podobne wyniki uzyskano dla osób młodych. W zasadzie oczekiwania osób w wieku 18-24 lata są zbliżone deklaracjami ogółu społeczeństwa.

Oczekiwania społeczne względem związków zawodowych można także diagnozować w zakresie aktywności wykraczającej poza obronę praw pracowniczych. Potrzeby w zakresie niestandardowych dla związków zawodowych działań były zbliżone we wszystkich krajach. Wystąpiło różne natężenie wybierania poszczególnych działań, ale co do zasady respondenci wybierali relatywnie najczęściej te same pozycje z zaproponowanego katalogu. W pięciu krajach (poza Hiszpanią) wśród trzech najczęściej wybieranych działań znalazły się bezpłatne porady dotyczące zatrudnienia oraz specjalistyczna pomoc w sytuacjach zagrożenia. W przypadku kobiet – co do zasady trzon oczekiwań respondentek był zbliżony do deklaracji całych społeczeństwa. Z kolei najczęściej deklarowane ponadstandardowe oczekiwania osób w wieku 18-24 lata odbiegały od form wsparcia preferowanych przez ogół społeczeństwa. Na Litwie, w Polsce, Rumunii i Wielkiej Brytanii wśród trzech najczęściej wybieranych oczekiwanych działań znalazła się pomoc materialna: rzeczowa i finansowa. Ponadto we wszystkich krajach – poza Wielką Brytanią – młodzież oczekuje oferty szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe.

W zakresie oczekiwań kobiet i osób młodych nie zaobserwowano spójnych tendencji na poziomie międzynarodowym wewnątrz tych grup. Potrzeby kobiet i młodych są odzwierciedleniem oczekiwań ogółu społeczeństwa danego kraju. Tym samym nie są pochodną ponadnarodowych tendencji charakterystycznych dla tych konkretnych grup społecznych. Zatem nie ma potrzeby prowadzenia innych działań ukierunkowanych na kobiety i osoby młode. Wystarczające jest wzmocnienie przekazu adresowanego do ogółu społeczeństwa z zaakcentowaniem specyficznych potrzeb wyróżnionych grup. Na podstawie wyników analizy zgromadzonych danych sformułowano rekomendacje dla związków zawodowych, uwzględniające specyficzne oczekiwania społeczne w każdym z badanych krajów (Tabela 12).

Tabela 12. Oczekiwany profil działalności związków zawodowych na poziomie krajów

Kraj	Oczekiwany typ związku zawodowego	Specyfika społecznych oczekiwań – rekomendacje
		Związki zawodowe powinny podjąć działania albo zintensyfikować przekaz informacyjno-promocyjny (jeśli te działania są już prowadzone) w zakresie:
Hiszpania	włączający wszystkich interesariuszy rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem interesów pracowników oraz ukierunkowany na wewnętrzne przemiany	<ul style="list-style-type: none"> • reprezentowania całego społeczeństwa poprzez łączenie interesów pracowników i pracodawców, • dokonania wewnętrznych zmian w strukturach związkowych, • obrony interesów i praw pracowników, • prowadzenia lobbingu wśród polityków, • oferowania szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe (zwłaszcza w przypadku kobiet i osób młodych) oraz prowadzenia doradztwa zawodowego, • dostarczania informacji na temat sytuacji na rynku pracy, • bezpłatnych porad dot. zatrudnienia dla osób wchodzących na rynek pracy.
Litwa	nastawiony na obronę interesu pracowników poprzez partnerstwo z pracodawcami i rządem oraz wewnętrzne przemiany	<ul style="list-style-type: none"> • walki o prawa pracownicze z pracodawcami i rządem przy równoczesnym zachowaniu partnerstwa, • pozyskiwania nowych członków i wzmocnienia reprezentacji w zakładach pracy, • ograniczenia zaangażowania politycznego (np. start w wyborach, lobbging wśród polityków, koalicje z partiami politycznymi), • nieodpłatnego poradnictwa w zakresie zatrudnienia oraz sytuacji na rynku pracy, • oferowania pomocy w sytuacji zagrożenia, np. mobbingu – szczególnie w przypadku kobiet, • zapewnienia pomocy finansowej i rzeczowej w przypadku młodych osób.
Polska	włączający wszystkich interesariuszy rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem interesów pracowników w kontekście zmieniającej się rzeczywistości	<ul style="list-style-type: none"> • dostosowania działalności do zmieniającej się rzeczywistości, np. elastycznych form zatrudnienia, • intensywnej obrony praw pracowniczych i walki o ich interesy z pracodawcami i rządem (zwłaszcza w przypadku młodych osób) przy jednoczesnym wzmocnianiu partnerstwa i uwzględnieniu interesu pracodawców, • wzmocnienie pozycji pracowników jako grupy społecznej, • podejmowania działań na arenie międzynarodowej – w kontekście młodych pracowników, • wsparcia funkcjonowania na rynku pracy: porady dot. zatrudnienia, szkolenia, pomoc w sytuacjach zagrożenia, np. mobbingu, • pomocy finansowej i rzeczowej w przypadku osób wchodzących na rynek pracy.

Kraj	Oczekiwany typ związku zawodowego	Specyfika społecznych oczekiwań – rekomendacje
		Związki zawodowe powinny podjąć działania albo zintensyfikować przekaz informacyjno-promocyjny (jeśli te działania są już prowadzone) w zakresie:
Rumunia	włączający wszystkich interesariuszy rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem interesu pracowników poprzez partnerstwo z pracodawcami i rządem	<ul style="list-style-type: none"> • twardej i bezkompromisowej obrony praw i walki o interesy pracowników z pracodawcami i rządem, nie wykluczając strajków i akcji protestacyjnych, • dążenia do pogodzenia interesów pracowników i pracodawców, • wsparcia w sytuacjach zagrożenia, np. mobbingu czy dyskryminacji, • pomocy materialnej i zapewnienia dodatkowego ubezpieczenia – szczególnie w przypadku kobiet, • bezpłatnych porad dot. zatrudnienia, np. prawnych.
Serbia	włączający wszystkich interesariuszy rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem interesu pracowników poprzez wzmocnienie ich pozycji w społeczeństwie	<ul style="list-style-type: none"> • twardej i bezkompromisowej obrony praw i walki o interesy pracowników z pracodawcami i rządem, nie wykluczając strajków i akcji protestacyjnych, • dążenia do pogodzenia interesów pracowników i pracodawców, • wzmocnienia pozycji pracowników jako grupy społecznej, • dopasowania działalności do zmieniającego się rynku pracy w kontekście osób młodych, • pomocy w sytuacjach zagrożenia oraz pomocy materialnej – szczególnie w przypadku kobiet, • oferty szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe – szczególnie adresowanej do osób wchodzących na rynek pracy i kobiet • porad dot. zatrudnienia dla młodzieży.
Wielka Brytania	włączający wszystkich interesariuszy rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem interesu pracowników poprzez partnerstwo z pracodawcami i rządem	<ul style="list-style-type: none"> • próby łączenia interesów wszystkich interesariuszy rynku pracy oraz wzmocnienia partnerstwa z rządem i pracodawcami, • obrony praw pracowniczych – szczególnie w odniesieniu do osób w wieku 18-24 lata, • prowadzenia umiarkowanego lobbingu wśród polityków, • oferowania bezpłatnych porad dot. zatrudnienia i informacji dot. sytuacji na rynku pracy, • fachowej pomocy dla kobiet dotkniętych lobbingiem lub dyskryminacją, • pomocy finansowej i rzeczowej dla osób młodych.

Przeprowadzone badanie pokazało, że dla obywateli wszystkich analizowanych państw istotą związków zawodowych jest ich tradycyjna twarda i bezkompromisowa obrona praw i walka o interesy pracowników z pracodawcami i rządem. Generalnie oczekiwania kobiet jako grupy nisko uzwiązkowanej i osób młodych jako grupy potencjalnie decydującej o sile związków w przyszłości nie odbiegają od potrzeb ogółu społeczeństwa. Zatem intensyfikacja działań adresowanych do ogółu społeczeństwa powinna zachęcić do wstąpienia do związków zawodowych osoby, które w przyszłości mogą decydować o sile związków. Warto też zaznaczyć, że społeczeństwo oczekuje społecznie zaangażowanego związku zawodowego, przejmującego funkcje innych instytucji, np. w zakresie oferty szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe czy bezpłatnych porad dotyczących zatrudnienia.

Źródło: Opracowanie własne. Badania w ramach projektu „Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018

ANEKS

Profile społeczno-demograficzne członków związków zawodowych w Hiszpanii, Litwie, Polsce, Rumunii, Serbii, Wielkiej Brytanii (w %)

	Hiszpania	Litwa	Polska
Poziom uzwiązkowienia	15,2%	6,7%	11,2%
Płeć	K: 12,6% M: 17,7%	K: 3,7% M: 10,1%	K: 9,9% M: 11,2%
Wiek	18-24: 10,7% 25-34: 22,7% 35-44: 18,6% 45-54: 14,4% 55-64: 10,5% >65: 9,5%	18-24: 2,9% 25-34: 7,1% 35-44: 7,8% 45-54: 11% 55-64: 6,8% >65: 4,2%	18-24: 10,3% 25-34: 14,8% 35-44: 16,2% 45-54: 8% 55-64: 8,7% >65: 7,4%
Miejsce zamieszkania	Wieś: 11,9% < 20 tys: 30,8% 20-100 tys: 19,6% 100-500 tys: 10,4% >500 tys: 14,9%	Wieś: 6,6% < 20 tys: 4% 20-100 tys: 12,5% 100-500 tys: 5,7% >500 tys: 6,6%	Wieś: 10,2% < 20 tys: 21,7% 20-100 tys: 6,9% 100-500 tys: 11,5% >500 tys: 11,1%
Wykształcenie	Średnie: 14% Szkolenia: 7,7% Wyższe: 20,2%	Gimnazjum: 6,8% Średnie: 9,3% Wyższe: 6,3%	Podstawowe i gimnazjalne: 7,5% Zasadnicze zawodowe: 7,1% Średnie: 10,6% Wyższe: 17,5%
Grupa społeczno-zawodowa	Kadra kierownicza, specjaliści: 21,9% Średni personel techniczny: 24% Pracownicy administracyjno-biurowi: 14,3% Pracownicy usług: 0% Robotnicy wykwalifikowani: 30,4% Robotnicy niewykwalifikowani: 16,7% Rolnicy: 16,7% Pracujący na własny rachunek: 9,1% Bezrobotni: 10% Emeryci: 6% Renciści: 0% Uczniowie i studenci: 0% Gospodynie domowe: 5,9% Inna grupa: 0%	Kadra kierownicza, specjaliści: 11,9% Średni personel techniczny: 10 % Pracownicy administracyjno-biurowi: 7,8% Pracownicy usług: 4% Robotnicy wykwalifikowani: 8,8% Robotnicy niewykwalifikowani: 10% Rolnicy: 0% Pracujący na własny rachunek: 9,5% Bezrobotni: 0% Emeryci: 1,6% Renciści: 0% Uczniowie i studenci: 4,5% Gospodynie domowe: 7,1%	Kadra kierownicza, specjaliści: 26,1% Średni personel techniczny: 18,2% Pracownicy administracyjno-biurowi: 12,9% Pracownicy usług: 20% Robotnicy wykwalifikowani: 17,9% Robotnicy niewykwalifikowani: 13,3% Rolnicy: 0% Pracujący na własny rachunek: 7,7% Bezrobotni: 0% Emeryci: 5,5% Renciści: 8,3% Uczniowie i studenci: 10% Gospodynie domowe: 0%

Rumunia	Serbia	Wielka Brytania
13,8%	15,5%	20,7%
K: 9,6% M: 17,7%	K: 14,6% M: 16,5%	K: 16,9% M: 25%
18-24: 2,3% 25-34: 14,9% 35-44: 24,4% 45-54: 16,4% 55-64: 17,9% >65: 2,6%	18-24: 6,7% 25-34: 10,7% 35-44: 17,7% 45-54: 25,4% 55-64: 18,2% >65: 8,7%	18-24: 24,2% 25-34: 29,1% 35-44: 24,7% 45-54: 17,7% 55-64: 25,4% >65: 6,1%
Wieś: 9,7% < 20 tys: 11,8% 20-100 tys: 19,2% 100-500 tys: 20,2% >500 tys: 3,4%	Wieś: 10,9% < 20 tys: 27,1% 20-100 tys: 13,8% 100-500 tys: 17% >500 tys: 12,9%	Wieś: 17,4% < 20 tys: 15,8% 20-100 tys: 21% 100-500 tys: 28,3% >500 tys: 19,3%
Podstawowe: 9,1% Zasadnicze zawodowe: 21,4% Średnie: 8,9% Wyższe: 22,8%	Podstawowe: 5,7% Zawodowe: 0% Średnie: 15,3% Wyższe: 19,1%	Podstawowe: 12,5% Zawodowe: 20,5% Średnie: 15,8% Wyższe: 25,9%
Kadra kierownicza, specjaliści: 26,3% Średni personel techniczny: 20,8% Pracownicy administracyjno-biurowi: 24,2% Pracownicy usług: 13,6% Robotnicy wykwalifikowani: 22,3% Robotnicy niewykwalifikowani: 0% Rolnicy: 33,3% Pracujący na własny rachunek: 4,2% Bezrobotni: 0% Emeryci, renciści: 4,8% Uczniowie i studenci: 0% Gospodynie domowe: 0%	Kadra kierownicza, specjaliści: 13% Średni personel techniczny: 25% Pracownicy administracyjno-biurowi: 42,9% Pracownicy usług: 22,5% Robotnicy wykwalifikowani: 23,1% Robotnicy niewykwalifikowani: 13,3% Rolnicy: 12,5% Pracujący na własny rachunek: 13% Bezrobotni: 0% Emeryci, renciści: 2,9% Uczniowie i studenci: 7,1% Gospodynie domowe: 0%	Kadra kierownicza, specjaliści: 32,3% Średni personel techniczny: 34,7% Pracownicy administracyjno-biurowi: 22,5% Pracownicy usług: 48,6% Robotnicy wykwalifikowani: 11,1% Robotnicy niewykwalifikowani: 25,8% Rolnicy: 0% Pracujący na własny rachunek: 3,6% Bezrobotni: 2,9% Emeryci, renciści: 7,8% Uczniowie i studenci: 17,6% Gospodynie domowe: 3,8%

Miejsce pracy	Instytucja publiczna: 33,3% Spółka: 24,7% Sektor prywatny poza rolnictwem: 12,5% Prywatne gospodarstwo rolne: 0%	Instytucja publiczna: 12,5% Sektor prywatny: 6,2%	Instytucja publiczna: 25,5% Spółka: 12,5% Sektor prywatny poza rolnictwem: 9,4% Prywatne gospodarstwo rolne: 50%
Wielkość zakładu pracy	Praca na własny rachunek: 5,4% 2-9 pracowników: 0% 10-49 pracowników: 17,6% 50-99 pracowników: 23,3% 100-249 pracowników: 31,3% Pow. 250 pracowników: 30,1%	Praca na własny rachunek: 14,8% 2-9 pracowników: 2,6% 10-49 pracowników: 7,4% 50-99 pracowników: 5,7% 100-249 pracowników: 7,1% Pow. 250 pracowników: 14,1%	Praca na własny rachunek: 7,7% 2-9 pracowników: 8,7% 10-49 pracowników: 16,7% 50-99 pracowników: 0% 100-249 pracowników: 9,1% Pow. 250 pracowników: 25,5%
Typ umowy	Umowa na czas nieokreślony: 23,5% Umowa na czas określony: 16,4% Praktyka: 12,5% Obra y servicio (Umowa o dzieło): 28,6% Samozatrudniony: 3,4% Bez umowy: 0%	Umowa na czas nieokreślony: 7,6% Stała umowa o pracę: 8,7% Umowa na okres próbny: 14,3% Mandato sudarymas (mandat): 50% Umowa o pracę na czas określony: 16,7% Samozatrudniony: 0% Bez umowy: 15,8%	Umowa na czas nieokreślony: 15,7% Umowa na czas określony: 15,2% Umowa o pracę na okres próbny: 0% Umowa zlecenie: 17,4% Umowa o dzieło: 0% Samozatrudniony: 7,7% Bez umowy: 0%
Dochód na os. w gospodarstwie domowym	< 299 EUR: 5,4% 300-499 EUR: 13,3% 500-799 EUR: 18,3% 800-1199 EUR: 7,6% >1200 EUR: 22,4%	< 299 EUR: 4,3% 300-349 EUR: 0% 350-399 EUR: 9,4% 400-449 EUR: 5,6% >450 EUR: 9,1%	< 649 PLN: 8,7% 650-999 PLN: 8,9% 1000-1399 PLN: 9,3% 1400-1999 PLN: 8,7% >2000 PLN: 15,9%

Instytucja publiczna: 37,3% Sektor prywatny: 7,7%	Instytucja publiczna: 40,6% Sektor prywatny: 10,5%	Instytucja publiczna: 43,1% Sektor prywatny: 17,2%
Praca na własny rachunek: 5,6% 2-9 pracowników: 4,8% 10-49 pracowników: 12,5% 50-99 pracowników: 12,1% 100-249 pracowników: 22,9% Pow. 250 pracowników: 41,2%	Praca na własny rachunek: 4,4% 2-9 pracowników: 14,5% 10-49 pracowników: 16,4% 50-99 pracowników: 22,9% 100-249 pracowników: 32% Pow. 250 pracowników: 47,2%	Praca na własny rachunek: 3% 2-9 pracowników: 25% 10-49 pracowników: 29,3% 50-99 pracowników: 26,8% 100-249 pracowników: 43,6% Pow. 250 pracowników: 27,7%
Umowa na czas nieokreślony: 25,5% Umowa na czas określony: 3,4% Niezależny pracownik: 3,1% Bez umowy: 0%	Umowa na czas nieokreślony: 29,8% Umowa kontraktowa: 21,8% Samozatrudniony: 10,3% Bez umowy: 0%	Umowa na czas nieokreślony: 31,5% Umowa na czas określony: 22,9% Samozatrudniony: 11,8% Bez umowy: 10%
< 649 RON: 11,4% 650-999 RON: 19,4% 1000-1399 RON: 21,9% 1400-1999 RON: 6,3%	< 9999 RSD: 6% 10000-19999 RSD: 6,1% 20000-29999 RSD: 7,6% 30000-34999 RSD: 18,9% >35000: 22,7%	< 499 GBP: 3,7% 500-999 GBP: 21% 1000-1399 GBP: 28,2% 1400-1999 GBP: 23,5% >2000: 24,2%

Źródło: Opracowanie własne. Badania w ramach projektu

„Future of workplace relations: opportunities and challenges for trade unions in Europe”, 2018



Future of workplace relations:
Opportunities and challenges for
trade unions in Europe

SPIS TREŚCI

Wstęp	1
Profil członka związku zawodowego w Hiszpanii, Litwie, Polsce, Rumunii, Serbii, Wielkiej Brytanii	3
Młodzi w związkach zawodowych i o związkach zawodowych	13
Oczekiwania w zakresie tradycyjnych działań związków zawodowych	20
Aneks	32



The sole responsibility lies with the author. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.



Future of workplace relations: Opportunities and challenges for trade unions in Europe

This copy is free



With financial support from the European Union