

BROSZURA INFORMACYJNA
dla przedsiębiorstw, organizacji związkowych,
urzędów pracy oraz organizacji pozarządowych
z województwa łódzkiego na temat
badań społecznych przeprowadzonych
przez Radę OPZZ Województwa Łódzkiego
w ramach projektu pn. „Dialog oparty o wiedzę”



BROSZURA INFORMACYJNA
dla przedsiębiorstw, organizacji związkowych,
urzędów pracy oraz organizacji pozarządowych
z województwa łódzkiego na temat
badań społecznych przeprowadzonych
przez Radę OPZZ Województwa Łódzkiego
w ramach projektu pn. „Dialog oparty o wiedzę”

Łódź, 2022 r.

Autorzy:**Opracowanie broszury:**

Joanna Górczyńska

Prace badawcze:

dr hab. Sławomira Kamińska-Berezowska

Joanna Górczyńska

Dorota Wiktorowska

Wydawca:

Rada OPZZ Województwa Łódzkiego

Pl. Zwycięstwa 13, 90-047 Łódź

Tel. (42) 674 46 30

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:

Robert Pajer

www.pajerdesign.pl

Egzemplarz bezpłatny



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



W niniejszym opracowaniu wykorzystano zapisy z raportów badawczych autorstwa dr hab. S. Kamińskiej Berezowskiej tj.:

- raport z badania społecznego pn. „Wpływ koronawirusa na organizację pracy w województwie łódzkim”,
- raport z badania społecznego pn. „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce”,
- raport z badania społecznego pn. „Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe – analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości”.

Spis treści

Przedmowa.....	5
Realizator badań	7
Badanie nr 1 Wpływ koronawirusa na organizację pracy w województwie łódzkim	8
Opis badania	9
Wyniki i wnioski z badania.....	12
Badanie nr 2 Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce.....	17
Opis badania	18
Wyniki i wnioski z badania.....	20
Badanie nr 3 Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe – analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości.....	25
Opis badania	26
Wyniki i wnioski z badania.....	28
Podsumowanie.....	32

Przedmowa

Szanowni Państwo,

Rada OPZZ Województwa Łódzkiego od lat analizuje regionalny rynek pracy. Uzyskanymi danymi dzieli się ze społeczeństwem, biznesem, a także administracją publiczną i samorządową. Badania społeczne to systematyczna obserwacja życia społecznego, prowadzona w celu odkrycia i zrozumienia prawidłowości, które w nim zachodzą (Babbie, 2004). Nie chcemy jednak na tym poprzestać. Staramy się, aby nasze badania cechowała użyteczność wyniku. Dlatego skrupulatnie wybieramy tematykę badania, aby obejmowała ona ważne problemy łódzkiego rynku pracy. Identyfikacja i analiza najważniejszych jego zjawisk pozwala na dostosowanie do nich działań związków zawodowych oraz innych aktorów sceny łódzkiego rynku pracy.

W latach 2020-2021 Rada OPZZ Województwa Łódzkiego przeprowadziła trzy badania społeczne tj.:

- Wpływ koronawirusa na organizację pracy w województwie łódzkim,
- Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce,
- Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe – analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości.

Badania były realizowane w ramach projektu pt. „Dialog oparty o wiedzę”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej, w ramach EFS, Działanie 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy.

Pierwsze badanie pt. „Wpływ koronawirusa na organizację pracy w województwie łódzkim” dotyczyło problemów zmian organizacji pracy ze względu na pandemię koronawirusa przez pierwsze pół roku od czasu jej pojawienia się w Polsce.

W drugim badaniu pt. „Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce” skupiliśmy się na problemach największej grupy narodowościowej migrantów zarobkowych w Polsce. W chwili przygotowywania tego opracowania (marzec 2022r.) sytuacja ta uległa dalszemu pogłębieniu ze względu na przyjmowanie osób pochodzących z terenów objętych wojną. Co prawda wśród nich dominują kobiety z dziećmi, ale z pewnością część tej gru-

py będzie planowała podjęcie zatrudnienia w Polsce. Przed polskim rynkiem pracy stoi nie lada wyzwanie i konieczność wchłonięcia wielu tysięcy obcojęzycznych pracowników i pracownic. Dlatego też wyniki badania wydają się mieć jeszcze większą wartość i mogą zostać wykorzystane do tworzenia polityki imigracyjnej i zatrudnieniowej wobec obywateli i obywaterek Ukrainy w naszym kraju.

Trzecie badanie pt. „Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe – analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości”. Jego wyniki zostały opracowane w przeddzień wdrażania funduszy europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027 i mogą stać się cenną wskazówką przy tworzeniu konstrukcji ram prawnych dla osób aplikujących.

Prezentujemy Państwu, krótkie opisy tych trzech badań wraz z wnioskami wyciągniętymi z ich wyników. Liczymy, że spotkają się one z Państwa zainteresowaniem. Mamy nadzieję, że zostaną wykorzystane w działalności organizacji, które Państwo reprezentują.

Rada OPZZ Województwa Łódzkiego

Przewodniczący Marek Błaszczuk

Realizator badań

Badanie zostało przeprowadzone przez Radę OPZZ Województwa Łódzkiego, która jest organizacją związkową wg ustawy z dn. 23.05.1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881). Jest strukturą terenową Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Zrzesza Zakładowe Organizacje Związkowe, w skład których wchodzi ok. 40 tys. członków. Rada OPZZ Województwa Łódzkiego od 2013 roku realizuje dofinansowane projektu społeczne i rozwojowe. Obejmując działaniami szkoleniowymi i doradczymi pracowników i pracownice oraz członków i członkinie organizacji związkowych różnych branż. Przeprowadziła również działania na rzecz pracodawców realizując projekty rozwojowe skierowane do tej grupy.

Badanie nr 1

Wpływ koronawirusa na organizację pracy w województwie łódzkim

Opis badania nr 1

Temat badania tj. **Wpływ koronawirusa na organizację pracy w województwie łódzkim**, został skonstruowany w maju 2020 r. Decyzja została podjęta z powodu braku w tamtym czasie jakichkolwiek regionalnych danych związanych z funkcjonowaniem zakładów pracy w dobie pandemii.

Jako podstawowy cel badań założono analizę szeroko rozumianej percepcji bezpieczeństwa organizacji pracy, wykonywanej w województwie łódzkim przez pierwsze pół roku od czasu wybuchu pandemii koronawirusa w Polsce. Przedmiotem zainteresowania badawczego była spowodowana pandemią nowa organizacja pracy i percepcja jej bezpieczeństwa przez pracujących. Bezpieczeństwu nadano wiele znaczeń, np. w sensie zdrowych i ergonomicznych warunków przestrzeni pracy, jak też bezpieczeństwa w wymiarze ekonomicznym (dotyczącym stabilności zatrudnienia, czasu pracy i wynagrodzeń), a także w zakresie bezpieczeństwa dotyczącego relacji międzyludzkich, a więc swobody komunikowania się pracowników i pracownic między sobą (w tym wyrażania emocji) w warunkach zagrożenia epidemicznego.

W związku z powyższym przyjęto rozróżnienie trzech typów pracy zawodowej, tj.:

- praca wykonywana w środowisku rzeczywistym i zmodyfikowanym przez wyzwania sanitarne związane z pandemią koronawirusa,
- praca świadczona zdalnie,
- praca wykonywana w sposób hybrydowy (zwany też mieszanym), a więc świadczonej na oba sposoby (tj. i zdalnie, i w środowisku rzeczywistym zmienionym przez nowe wymogi sanitarne).

Analizowany problem dotyczył kwestii możliwości i proporcji zastosowań wymienionych trzech typów organizowania pracy w różnych branżach w województwie łódzkim. Ze względu na zupełnie nowy charakter analizowanego problemu zdecydowano się oprzeć na jakościowych metodach badawczych, w postaci wywiadów pogłębionych. Nie zakładano więc przeprowadzenia badań reprezentatywnych wraz z wszechstronnym i ilościowym przedstawieniem zjawiska we wszystkich jego aspektach, lecz opisanie zjawiska organizacji pracy w dobie koronawirusa w jego kontekście sytuacyjnym ze wskazaniem sposobu postrzegania bezpieczeństwa organizacji pracy w różnych branżach.

W doborze próby badawczej starano się o możliwość jej nasycenia i ciągłego porównywania danych otrzymanych od uczestników badań, którzy funkcjonowali w różnych

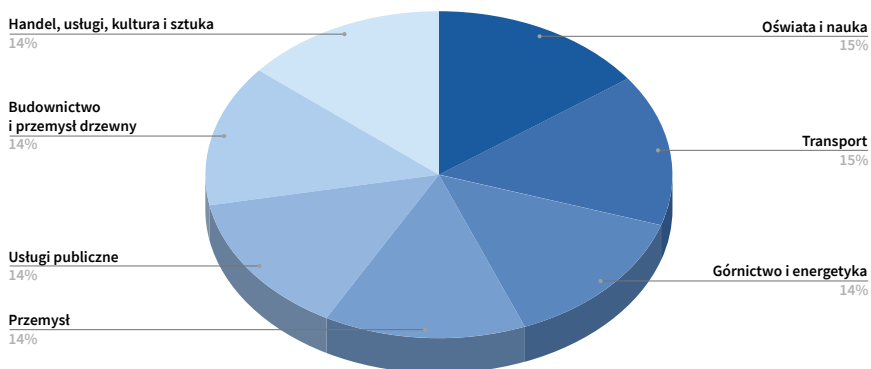
branżach gospodarki województwa łódzkiego (Konecki 2000; Flick, 2010). Wybór branż do badań to oparto się na kategoryzacji stosowanej przez OPZZ, a więc w procesie badawczym uwzględniono:

1. oświatę i naukę,
2. transport,
3. górnictwo i energetykę,
4. przemysł,
5. usługi publiczne,
6. budownictwo i przemysł drzewny,
7. handel, usługi, kulturę i sztukę.

Oparto się zatem o dobór próby badawczej o charakterze celowym, przy czym kryterium decydującym było wykonywanie pracy w jednej z wymienionych branż na stanowiskach o charakterze wykonawczym (szeregowych czy specjalistycznych) oraz na stanowiskach kierowniczych (różnych szczebli), a także przy założeniu, że wśród badanych pracowników będą reprezentowani członkowie związków zawodowych zrzeszonych w OPZZ.

Ostatecznie w badaniach przeprowadzono 180 wywiadów pogłębionych, które dość równomiernie rozłożone zostały wśród przedstawicieli wszystkich branż.

Wykres nr 1 Struktura grupy badawczej wg branż (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: S. Kamińska – Berezowska, Raport z badania społecznego pn. „Wpływ koronawirusa na organizację pracy w województwie łódzkim”, s.4

Badania dotyczyły pierwszego okresu pandemii (od jej wybuchu przez pierwsze pół roku), lecz przeprowadzane były od 2020 roku do kwietnia 2021 roku. Główne pytanie

badawcze dotyczyło organizacji i bezpieczeństwa pracy. Przedstawiono je następująco: **Jak organizowana była i postrzegana praca (wykonywana w środowisku rzeczywistym firmy, zdalnie i hybrydowo) w aspekcie jej szeroko rozumianego bezpieczeństwa w dobie koronawirusa przez pierwsze pół roku po ogłoszeniu pandemii (tj. od końca marca 2020 roku) w firmach wybranych branż w województwie łódzkim w opinii pracowników i przełożonych?**

Pomysł badawczy był bezpośrednio związany z rozróżnieniem i poddaniem analizie trzech typów pracy w dobie COVID-19, czyli:

1. zdalnej,
2. świadczonej w środowisku rzeczywistym oraz
3. hybrydowej, a więc świadczonej w trybie mieszanym, czyli na oba sposoby (tj. zarówno zdalnie, jak i w środowisku rzeczywistym).

W związku z tym podstawowe pytania badawcze zostały sformułowane następująco:

- Jak organizowana była i postrzegana praca wykonywana w **środowisku rzeczywistym** firmy w aspekcie jej szeroko rozumianego bezpieczeństwa w dobie koronawirusa przez pierwsze pół roku po ogłoszeniu pandemii w firmach wybranych branż w województwie łódzkim w opinii pracowników i przełożonych?
- Jak zorganizowana była i postrzegana **praca zdalna** wykonywana dla firmy w aspekcie jej szeroko rozumianego bezpieczeństwa w dobie koronawirusa przez pierwsze pół roku po ogłoszeniu pandemii w opinii pracujących, którzy ją realizowali w wybranych branżach w województwie łódzkim?
- Jak zorganizowana była i postrzegana **praca hybrydowa** wykonywana dla firmy w aspekcie jej szeroko rozumianego bezpieczeństwa w dobie koronawirusa przez pierwsze pół roku po ogłoszeniu pandemii w opinii pracujących, którzy ją realizowali w wybranych branżach w województwie łódzkim?

Warto podkreślić, że tak postawione pytania badawcze są skoncentrowane na społecznym systemie zakładu pracy, a więc nie jest to, z założenia, analiza ekonomicznej efektywności organizacji pracy. Nie jest to także analiza skuteczności oddziaływania wprowadzonych reżimów sanitarnych. Zakładanym celem jest za to skupienie się na zmianach organizacji pracy ze względu na pandemię koronawirusa (przez pierwsze pół roku od czasu jej pojawienia) oraz na percepcji tych zmian przez pracujących w aspekcie ich poczucia bezpieczeństwa. W tym sensie w zakresie podstawowych zainteresowań badawczych znajdują się pracownicy i przełożeni, w tym zwłaszcza liderzy związkowi oraz ich odbiór problemów bezpiecznej organizacji przestrzeni rzeczywistej

i wirtualnej, jak też związane z tym wyzwania, emocje, sposoby komunikacji i doświadczenia tak wykonywanej pracy. Podstawowe obszary badawcze poddane analizie stanowią więc kwestie postrzegania bezpieczeństwa organizacji pracy świadczonej w środowisku rzeczywistym zakładów pracy, w sposób zdalny lub hybrydowy przez pracowników wybranych branż w województwie łódzkim przez pierwsze pół roku od czasu pojawienia się w Polsce COVID-19.

Wyniki i wnioski z badania nr 1

Zakres zebranych danych, z założenia, koncentrował się na możliwie wiernym oddaniu dosłownych percepcji wpływu pandemii na postrzeganie bezpieczeństwa organizacji pracy przez badanych. W kategoriach ogólnych badanie ujawniło postrzeganie zmian organizacji pracy w kontekście przechodzenia od fazy szoku wywołanego pojawieniem się COVID-19, przez fazę poszukiwania informacji i podejmowanie prób radzenia sobie z wirusem w miejscu pracy, a dalej pojawił się etap przezwyciężenia subiektywnego strachu wobec koronawirusa, aż w finalnym etapie odnotowywano oswojenie strachu i przyjmowanie nowych reguł organizacji pracy. Całość tego procesu wiązała się też z ciągłym napięciem między indywidualnie postrzeganym bezpieczeństwem pracujących i tym postrzeganym kolektywnie. Zauważono też problem racjonalizowania zagrożeń oraz bilansowania bezpieczeństwa pracy w aspekcie ochrony zdrowia z bezpieczeństwem w sensie ekonomicznym. Jeśli chodzi o wszystkie analizowane kategorie pracy (stacjonarną, zdalną i hybrydową) to wiązały się one ze zmianą postrzegania ich relacji z otoczeniem organizacyjnym oraz z klientami organizacji. Sama praca zdalna i hybrydowa wiązała się też z jej utożsamianiem oraz z ambiwalentnym charakterem ocen. Badania pokazały także płynność podziału na bezpieczeństwo w obszarze pracy zawodowej i w aktywności pozazawodowej. Ze względu na presję czasu i specyfikę okresu badań raport badawczy nie zawiera wniosków składających się na teorię szerokiego zasięgu, ale pozwala zrozumieć złożoność kwestii składających się na percepcję bezpieczeństwa i jego procesowy charakter.

W kontekście przeprowadzonych badań można dokonać pewnego podsumowania i zwrócenia uwagi na główne, rysujące się problemy oraz wynikające z nich rekomendacje.

Najważniejsze obserwacje składające się na złożoność analizowanych kwestii bezpieczeństwa pracy:

- Wybuch pandemii COVID-19 przyczynił się do wzrostu występowania, na nie-

znaną dotąd w Polsce skalę, pracy zdalnej i hybrydowej, której elementy (choć w różnym stopniu) odnotowano we wszystkich analizowanych branżach.

- Praca zdalna i hybrydowa była przez badanych traktowana w sposób ambiwalentny, a więc były zauważane jej istotne plusy, ale też niedoskonałości, przy czym oba te typy pracy bywały ze sobą utożsamiane. Do postrzeganych wad pracy zdalnej i hybrydowej należały ich aspekty dotyczące zabezpieczenia przed COVID-19, ale dostrzegano też wymuszony charakter powszechności tych form. Zdaniem badanych obie formy tej organizacji pracy powinny pozostać także po ustąpieniu pandemii w sposób bardziej rozpowszechniony niż miało to miejsce w ich firmach przed marcem 2020 roku.
- W aspekcie higieny pracy zdalnej i hybrydowej zwracano uwagę na nadmierne wydłużenie czasu pracy, problem prawa do bycia poza zasięgiem i prawa do odpoczynku.
- We wszystkich analizowanych branżach organizacja pracy w środowisku rzeczywistym zakładów pracy wiązała się z wprowadzeniem zabezpieczeń w postaci działań dotyczących:
 - a. ograniczenia kontaktów pracujących (np. przez wprowadzanie limitów osób przebywających na jednej powierzchni, przez wprowadzanie nowych zasad zmianowości na stanowiskach czy ilości i czasu przerw, jak też wejść/wyjść z pracy),
 - b. wydania nakazów stosowania środków ochrony osobistej na terenie firm (w tym maseczek czy przyłbic),
 - c. powszechnego stosowania środków do dezynfekcji rąk (z wytycznymi do ich regularnego stosowania). Dodatkowo w wielu przypadkach stosowano środki ochrony o charakterze technicznym (np. różnego typu przegrody, odrębne wejścia/wyjścia do firm).
- Szczegółowe rozwiązania działań prewencyjnych dla ochrony przed COVID-19 były stosowane w sposób zróżnicowany sytuacyjnie w różnych branżach i firmach, ale każdorazowo wiązały się ze wskazaniami w zakresie wprowadzania dystansu społecznego, środków ochrony osobistej oraz dezynfekcji. Stosowano więc przykładowo: ręczne i/lub automatyczne dezynfekatory do rąk, kwarantanny dokumentów papierowych i/lub zwiększenie e-dokumentacji, pomiary temperatury i/lub bramki termowizyjne, ozonowanie i/lub dezynfekcje przestrzeni stanowisk pracy w firmach, zwiększanie lub/i tworzenie zabezpieczeń technicznych (np. przezroczyste ściany odgradzające kontakty pracownicze,

a nawet tworzenie większej ilości wejść/wyjść czy pomieszczeń dla pracowników).

- W aspekcie higieny pracy w środowisku rzeczywistym firm doceniano troskę o czystość powierzchni wspólnie użytkowanych i dostępność środków higieny osobistej, co zdaniem badanych powinno być też kontynuowane po ustaniu pandemii.
- Dostosowanie pracujących do nowych rozwiązań organizacyjnych miało charakter procesowy związany z postrzeganym poziomem zagrożeń, a więc, generalnie, po fazie szoku i zwiększonych obaw o bezpieczeństwo, następował czas adaptacji i oswojenia nowych reguł postępowania zgodnych z reżimem sanitarnym (w tym jednak też zaczęły się, sporadycznie, pojawiać przypadki ich lekceważenia). Badani dostrzegli ograniczenia możliwości utrzymywania komunikacji bezpośredniej i to zarówno przy świadczeniu pracy w środowisku rzeczywistym, jak też przy pracy zdalnej, czy hybrydowej. Generalnie odnotowano zmniejszenie liczby utrzymywanych kontaktów społecznych, trudności ich podtrzymywania oraz zmianę sposobów zwyczajowych form spotkań.
- Problemy bezpieczeństwa ekonomicznego pracujących w sensie utrzymania stabilności zatrudnienia i terminowości wynagrodzeń były przez badanych oceniane raczej pozytywnie zarówno przy świadczeniu pracy w środowisku rzeczywistym, jak i przy formie zdalnej czy hybrydowej. Problematyczne okazało się jednak utrzymanie osób zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne (bo tego typu umowy bywały nieprzedłużane).
- Problemy bezpieczeństwa ekonomicznego w sensie utrzymania wysokości dotychczasowych wynagrodzeń zarówno przy świadczeniu pracy w środowisku rzeczywistym, jak i przy formie zdalnej czy hybrydowej były oceniane w sposób zróżnicowany, ale ze wskazaniem na brak spełnienia oczekiwań w zakresie satysfakcjonującej wysokości dochodów. Opinie w tym obszarze różniły się w zależności od branży i kondycji poszczególnych firm oraz typów stanowisk pracowniczych, przy czym generalnie szczególnie trudną sytuację odnotowano w usługach, oświacie i transporcie.
- W badaniach odnotowano bardzo pozytywną ocenę działalności organizacji związkowych jako tych, które pomogły w ochronie miejsc pracy i wysokości wynagrodzeń, a także monitorowały czas i warunki pracy, w tym odnotowano przypadki, w których aktywność związkowa zapobiegła redukcji poziomu podstawy wynagrodzeń i/lub finansowych dodatków do nich.

Najważniejsze rekomendacje i postulaty wynikające z badań.

- W przypadku sytuacji zagrożenia epidemicznego potrzebne jest skoordynowane działanie prewencyjne na poziomie branż i poszczególnych zakładów pracy, gdzie w ramach sztabów antykrzysowych powinno znaleźć się miejsce dla przedstawicieli reprezentujących funkcjonujące w nich organizacje związkowe, bo jest to sposób wsparcia wewnętrznej komunikacji i wypracowywania pozytywnych rozwiązań szczegółowych.
- Badania wskazują na potrzebę uregulowania prawnego pracy zdalnej i hybrydowej (ze względu na jej zwiększający się zasięg) w kwestiach przeciwdziałania przerzucaniu na pracowników kosztów za używany do jej wykonywania sprzęt czy związane z nią opłaty (w tym dotyczące łączy internetowych, oprogramowania, prądu, czynszu).
- Badania wskazują na potrzebę uregulowania prawnego pracy zdalnej i hybrydowej w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy (w tym ergonomicznych stanowisk pracowniczych, wypadków), a także ze względu na czas pracy (w tym określenia wyraźnego godzin aktywności zawodowej, czyli czasu podłączenia do sieci oraz prawa do bycia offline).
- W warunkach pracy wykonywanej w środowisku rzeczywistym zakładów pracy wskazane jest utrzymanie wyznaczonych przez stan pandemii standardów warunków higienicznych przestrzeni zakładów, w tym zwłaszcza łaźni, ubikacji, szatni, miejsc spożywania posiłków itp.
- Wskazane jest podjęcie środków mających przeciwdziałać atomizacji pracujących przez tworzenie bezpiecznych przestrzeni realnych i wirtualnych dla wzajemnych spotkań, nawiązywania i/lub podtrzymywania więzi pracowniczych, tym budowania czy podtrzymywania klimatu zaufania i współpracy, jak i dla dzielenia się spostrzeżeniami i wymianą doświadczeń w celu możliwości artykulacji napotykanых problemów w aktywności zawodowej.
- Wskazane jest zwiększenie systemowego poziomu bezpieczeństwa cyfrowego dla przesyłania dokumentów i komunikacji elektronicznej, w tym tej dotyczącej formalnych zebrań w przestrzeni wirtualnej. Potrzebne są też szkolenia w zakresie bezpieczeństwa cyfrowego pracujących, jak też dostęp do skutecznego i aktualnego oprogramowania antywirusowego pracujących zdalnie.
- Badani dostrzegają problem pracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne i konieczność ograniczenia tego typu atypowych, choć coraz powszechniejszych, form zatrudnienia, bo w warunkach COVID-19 to właśnie personel pomocniczy ma szczególną rolę do spełnienia w zakresie bezpieczeństwa (w tym

dezynfekcji pomieszczeń, troski o zabezpieczenie sprzętu firmowego i utrzymanie reżimu higieny epidemiologicznej).

Rekomendacje i postulaty z wyników badania sformułowano w postaci stanowisk, które Rada OPZZ Województwa Łódzkiego przekazała do Instytucji Dialogu Społecznego tj. Rady Rynku Pracy i Rady Dialogu Społecznego na poziomach ogólnokrajowym, wojewódzkim i powiatowym.

Badanie nr 2

**Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna,
potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe
w kontekście ich pracy w Polsce**

Opis badania nr 2

Badanie pt. „**Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce**” zdecydowano się mocno osadzić na podłożu polskiego rynku pracy. Celem badania była **pogłębiona analizę postrzegania sytuacji pracowniczej oraz powiązanych z nią potrzeb edukacyjnych i różnic kulturowych w kontekście funkcjonowania pracowników i pracownic z Ukrainy na polskim rynku pracy**. Chodziło przy tym o uchwycenie analizowanych kwestii w sposób holistyczny, a więc oczami samych migrantów i migrantek, jak i głównych podmiotów ich polskiego otoczenia (liderki i liderów związków zawodowych funkcjonujących na poziomie zakładów czy pracodawców/pracodawczyń i/lub kadry zarządzającej). Dlatego respondentami byli reprezentanci tych grup. W badaniu wzięły udział 234 osoby.

Przeprowadzono z nimi:

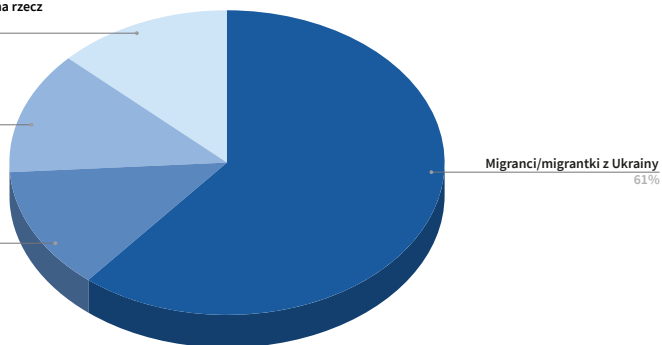
- 30 indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami/przedstawicielkami związków zawodowych działających w województwie łódzkim w firmach zatrudniających pracowników z Ukrainy;
- 30 indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami/przedstawicielkami kadry zarządzającej firm zatrudniających pracowników z Ukrainy w województwie łódzkim;
- 30 indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami i przedstawicielkami Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ukraińskich, wskazanymi przez MZZPU oraz z przedstawicielami i przedstawicielkami innych organizacji wspierających migrantki i migrantów z Ukrainy w ich funkcjonowaniu w Polsce;
- 64 indywidualnych wywiadów pogłębionych z migrantkami i migrantami zarobkowymi z Ukrainy, którzy podjęli pracę w województwie łódzkim;
- 84 ankiety z pracującymi w województwie łódzkim migrantkami i migrantami z Ukrainy.

Wykres nr 2 Struktura grupy badawczej (%)

Przedstawiciele/przedstawicielki MZZUPO i innych organizacji działających na rzecz migrantów
13%

Przedstawiciele/przedstawicielki kadry zarządzającej
13%

Przedstawiciele/przedstawicielki związków zawodowych
13%



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: S. Kamińska – Berezowska, Raport z badania społecznego pn. Pracownicy z Ukrainy sytuacja prawna, potrzeby edukacyjne oraz różnice kulturowe w kontekście ich pracy w Polsce, s.4

W założeniach badawczych skoncentrowano się na potrzebach edukacyjnych pracowników związanych z wprowadzeniem do pracy i adaptacją zawodową. Całość tych działań edukacyjnych można potraktować jako inwestowanie w kapitał ludzki w zakładach pracy, ale skoncentrowano się na kwestiach podwyższania potrzeb edukacyjnych bezpośrednio związanych z wykonywaną pracą na określonych stanowiskach. Założono więc, że potrzeby edukacyjne i problemy adaptacyjne są powiązane z sytuacją pracowniczą i prawną migrantów i migrantek, w tym wolnością od dyskryminacji ze względu na pochodzenie narodowe oraz płeć. Przedmiotem zainteresowania było zarówno postrzeżenie analizowanych problemów z perspektywy pracowników z Ukrainy w Polsce, jak i w ujęciu kluczowych aktorów społecznych tworzących ich otoczenie, w tym przede wszystkim polskich związkowców działających w zakładach pracy w których są /byli zatrudnieni Ukraińcy i Ukrainki oraz kadry zarządzającej w firmach województwa łódzkiego, w których migranci i migrantki z Ukrainy świadczą pracę.

Podstawowe pytania badawcze zostały sformułowane następująco:

- Jak liderki i liderzy związkowi w firmach województwa łódzkiego zatrudniających pracowników z Ukrainy postrzegają ich sytuację pracowniczą i związane z nią potrzeby edukacyjne?
- Jak przedstawiciele (w tym kobiety i mężczyźni) kadry zarządzającej w firmach województwa łódzkiego zatrudniających pracowników z Ukrainy postrzegają ich sytuację pracowniczą i związane z nią potrzeby edukacyjne?
- Jak przedstawiciele (w tym kobiety i mężczyźni) Międzyzakładowego Związku

Zawodowego Pracowników Ukraińskich (MZZPU) oraz powiązani z nimi związkowcy, pracownicy ukraińscy oraz wybrani inni przedstawiciele otoczenia społecznego postrzegają sytuację pracowniczą wraz ze związanymi z nią potrzebami edukacyjnymi i problemami adaptacji pracowników z Ukrainy w Polsce?

- Jak postrzegają i określają swoją sytuację pracowniczą oraz związane z nią potrzeby edukacyjne pracownicy (w tym kobiety i mężczyźni) z Ukrainy, którzy podjęli pracę zarobkową w województwie łódzkim?

W celu odpowiedzi na te pytania badawcze zaplanowano wykorzystanie przede wszystkim metod jakościowych w postaci techniki indywidualnych wywiadów pogłębionych, a dodatkowo zdecydowano się także na zastosowanie metod ilościowych w postaci techniki badań ankietowych. Całość badań empirycznych przeprowadzono od listopada 2020 roku do listopada 2021 roku.

Wyniki i wnioski z badania nr 2

Przeprowadzone wywiady z migrantami zarobkowymi z Ukrainy oraz z przedstawicielami podstawowych aktorów społecznych z ich otoczenia pozwalają dostrzec następujące, najważniejsze zjawiska:

1. Tymczasowość zatrudnienia a ocena jego atrakcyjności

Kluczowe znaczenie w kwestii tymczasowości pracy oraz względności atrakcyjności wynagradzania w kontekście jej oceny z perspektywy polskiego i ukraińskiego rynku pracy. Można więc zauważyć prowadzenie swoistej gry wokół kwestii tymczasowości pobytu migrantów oraz ich względnej atrakcyjności wynagrodzeń. W tymczasowość pracy pracowników z Ukrainy w Polsce znacząco wpisują się agencje, których rola - przez biorący udział w badaniach migrantów - postrzegana jest w sposób ambiwalentny.

2. Pomoc organizacji pozarządowych

Bardzo istotną rolę wypełnia Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ukraińskich oraz niektóre organizacje pozarządowe (typu Łódzkie Centrum Wielokulturowe), bo nie tylko wpisują się w bezpośrednie, doraźne wsparcie ukraińskich migrantów, ale też tworzą faktyczne zaplecze dla systemowej integracji ukraińskich i polskich pracowników w sensie akceptowania godności każdego człowieka pracy niezależnie od pochodzenia narodowego. Polscy związkowcy na poziomie firm w województwie łódzkim mają ograniczone możliwości kontaktu z tymczasowymi migrantami zarobkowymi, którzy nie szukają oparcia w organizacjach związkowych. Warto dodać, że pandemia CO-

VID-19 istotnie utrudniła komunikację społeczną, działalność związków zawodowych oraz ich inicjatywy związkowe na rzecz integracji pracowników ukraińskich i polskich czy monitorowania całości sytuacji pracowniczej.

3. Uregulowania prawne

Dzięki zrealizowanym badaniom udało się potwierdzić, że sytuacja pracownicza ukraińskich migrantów zarobkowych w Polsce bardzo istotnie jest powiązana z uregulowaniami prawnymi (zwłaszcza z typem zatrudnienia i związanych z nim warunków pracy i płacy) oraz rzutuje na potrzeby edukacyjne i problemy adaptacji do funkcjonowania na rynku pracy. W wypowiedziach badanych na kategorii wyróżnionych problemów prawnych składały się przede wszystkim kwestie legalizacji pobytu i pracy w Polsce. Mniej obecne były w świadomości badanych typy konsekwencji związanych z zatrudnieniem realizowanym przez agencje lub bezpośrednio przez firmy, w których migranci świadczyli prace. Wyraźnie dostrzeżono jednak faktycznie występujące w wywiadach migrantów opisy różnicowań warunków pracy i płacy, które można przypisać typom ich zatrudnienia.

4. Agencje Pracy Tymczasowej

W wypowiedziach migrantów i innych kategorii aktorów społecznych uczestniczących w badaniach odnotowano też bardzo krytyczne opinie dotyczące polskich i ukraińskich agencji pośrednictwa pracy.

5. Potrzeby szkoleniowe

Kategorie dostrzeżonych potrzeb edukacyjnych wiązały się z zapotrzebowaniem na szkolenia zawodowe (zwłaszcza w przypadkach stanowisk specjalistycznych) oraz na szkolenia językowe (których deficyt był powszechnie odczuwany). Poziom kompetencji językowych migrantów składał się na podstawę kategoryzowania odczuwanego różnicowania kulturowego i możliwości adaptacji do funkcjonowania na polskim rynku pracy. Samo wsparcie adaptacyjne i prawne adresowane do pracowników ukraińskich w Polsce w świetle wypowiedzi badanych nie jest wystarczające, chociaż płynie z wielu źródeł, w tym zwłaszcza ze strony związków zawodowych oraz organizacji pozarządowych, które stawiają sobie cele wspomaganie cudzoziemców w ich funkcjonowaniu i integracji z polskim otoczeniem. W kontekście szkoleń zawodowych zdiagnozowano konieczność adekwatnego różnicowania ich ze względu na sytuacje konkretnych firm i pracowników. Dla procesów integracyjnych wskazane wydają się także szkolenia z zakresu sytuacji prawnej migrantów oraz pozytywnych aspektów odmienności kul-

turowych adresowane do polskich związkowców i pracowników w celach poszerzenia wiedzy o różnicach kulturowych w obszarze postrzegania pracy, hierarchii organizacyjnej czy sposobów komunikacji i ekspresji. Na uwagę zasługuje także wiele już istniejących inicjatyw związkowych dotyczących spotkań integracyjnych pracowników różnej narodowości i funkcjonujących w ramach jednego zakładu pracy. Niestety pandemia istotnie utrudniła wiele z tych inicjatyw integracyjnych oraz poszerzanie kapitału społecznego pracujących i związkowców.

6. Różnicowanie pod względem kompetencyjnym i kwalifikacyjnym migrantów i migrantek z Ukrainy

W świetle badań potwierdzono także, że migranci nie stanowią jednorodnej kategorii pracowników ze względu na posiadane wykształcenie wraz z powiązanymi z nim możliwościami adaptacji na polskim rynku pracy, przy czym osoby z wyższym kapitałem edukacyjnym radzą sobie lepiej. Badania były jednak skoncentrowane na odnalezieniu problemów pracowników zatrudnionych na stanowiskach szeregowych, bo stanowią oni zdecydowaną większość na polskim rynku pracy. Wśród ukraińskich migrantów i migrantek pracujących na stanowiskach szeregowych dostrzeżono szereg różnicowań, w tym nie tylko uwarunkowanych typem zatrudnienia, lecz też kwestiami wykonywania pracy poniżej własnych kwalifikacji.

7. Kompetencje cyfrowe

Migranci i migrantki z Ukrainy z niższymi kompetencjami cyfrowymi lub mniejszym dostępem do sieci internetowej byli w trudniejszej sytuacji w zakresie adaptacji na rynku pracy i realizacji własnych potrzeb bytowych w Polsce niż pracownicy ukraińscy z zaawansowanymi cyfrowymi kompetencjami oraz bezproblemowym dostępem do Internetu. W tym sensie dostrzeżono znaczenie nowoczesnych komunikatorów i łączy internetowych we wspieraniu podwyższania kompetencji i klasycznej edukacji migrantów, ale także w ogóle kategorii ich potrzeb dotyczących podwyższania umiejętności cyfrowych.

W zakresie rekomendowanych działań dotyczących pracowników z Ukrainy na polskim rynku pracy można zwrócić uwagę na:

- potrzebę zespolenia wysiłków różnych typów organizacji (w tym nie tylko związków zawodowych, lecz także różnych typów organizacji pozarządowych) dla zwiększania integracji i polepszenia adaptacji migrantów ukraińskich z polskim otoczeniem;
- konieczność reagowania na brak uczciwości wielu pracodawców działających na polskim rynku pracy, w tym zwłaszcza polskich i ukraińskich agencji pośrednictwa pracy w zakresie oferowanych warunków pracy i płacy (w tym wypłat tzw. ostatniego wynagrodzenia);
- potrzeby podjęcia szerokich inicjatyw szkoleniowych skierowanych do pracowników ukraińskich w zakresie zwiększania ich kompetencji posługiwania się językiem polskim (przy czym wolę do udziału w ich organizacji i realizacji zgłaszali przedstawiciele różnych stron rynku pracy);
- oferowanie kursów i/lub szkoleń służących podwyższaniu, aktualizacji bądź zmianie kompetencji zawodowych pracowników ukraińskich przy wskazaniu warunków, na których jest to możliwe w Polsce (np. odpłatnie, ze zwrotem części czy całości opłat);
- potrzeby podjęcia szkoleń skierowanych do polskich związkowców i pracowników dla zwiększenia ich wiedzy o specyfice sytuacji prawnej migrantów i ich odmiennościach kulturowych dotyczących podejścia do zadań, hierarchii organizacyjnej czy sposobów porozumiewania się;
- potrzeby podjęcia szkoleń skierowanych do polskich pracowników i urzędników skoncentrowanych na obsłudze kontaktach z pracownikami ukraińskimi w celu zwiększenia ich wpływu na skuteczną adaptację migrantów na polskim rynku pracy;
- oczekiwania zarządzających ułatwień dla realizacji procedur zatrudnienia pracowników ukraińskich oraz wydłużenia czasu ich możliwości świadczenia pracy w Polsce, w tym zwłaszcza w zawodach uznanych za deficytowe na poziomie województwa lub powiatu;
- oczekiwania pracowników ukraińskich dotyczące uproszczenia i skrócenia procedur legalizacji pobytu i pracy w Polsce;
- potrzeby przeciwdziałania postawom nietolerancyjnym, czy ksenofobicznym związanym z agresją słowną (w tym przez rejestrowanie incydentów związanych z dyskryminacją dla stosowania wobec nich odpowiedniej odpowiedzi);
- konieczność upowszechnienia wśród migrantów ukraińskich informacji doty-

czących możliwości uzyskania w Polsce certyfikatów już posiadanych, zdobytych na Ukrainie, uprawnień zawodowych oraz sposobów nostryfikacji dyplomów.

Bardzo istotnym wydaje się również wykorzystanie integracyjnej roli szkoleń dla adaptacji pracowników ukraińskich do polskiego rynku pracy oraz ich udziału w polskim ruchu związkowym. Generalnie sytuacja prawna, problemy pracownicze i odpowiadające im potrzeby edukacyjne wiążą się z koniecznością wypracowania spójnej polityki migracyjnej na szczeblu krajowym, wojewódzkim oraz wykorzystania już istniejących dobrych praktyk na poziomie konkretnych firm, jak też przeciwdziałania patologicznym i zwykle nielegalnym praktykom. W badaniach dostrzeżono wiele przykładów pozytywnej adaptacji i integracji migrantów z Ukrainy do funkcjonowania w polskim społeczeństwie, ale miały one oddolny, spontaniczny charakter z ograniczonym wsparciem ze strony pracodawców i zarządzających w ich imieniu czy oddziaływaniem Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ukraińskich lub niektórych organizacji pozarządowych (typu Łódzkie Centrum Wielokulturowe). Istnieje więc potrzeba wypracowania systemowych działań i współpracy różnych aktorów stosunków pracy oraz organizacji pozarządowych dla kompleksowego wspierania społecznej i zawodowej adaptacji ukraińskich migrantów zarobkowych w Polsce (w tym zwłaszcza przez podnoszenie ich kompetencji posługiwania się językiem polskim).

Rekomendacje i postulaty z wyników badania sformułowano w postaci stanowisk, które Rada OPZZ Województwa Łódzkiego przekazała do Instytucji Dialogu Społecznego tj. Rady Rynku Pracy i Rady Dialogu Społecznego na poziomach ogólnokrajowym, wojewódzkim i powiatowym.

Badanie nr 3

Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe – analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości

Opis badania nr 3

Tematyka trzeciego badania tj. „**Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe - analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości**” dotyczyła wąskiej problematyki.

W ramach badania socjologicznego postawiono następujące pytania badawcze:

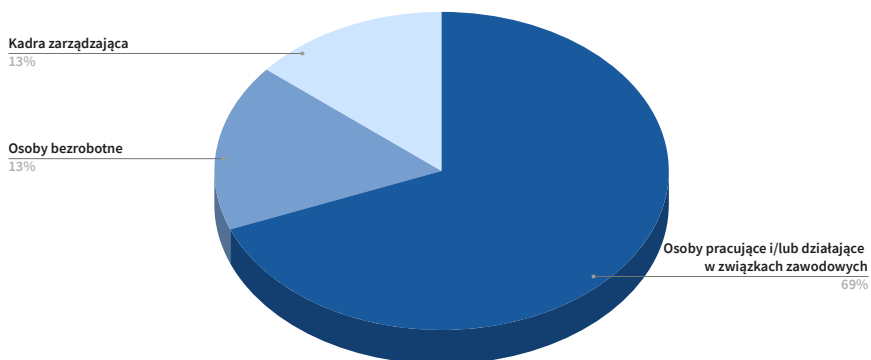
1. Czy związkowcy i/lub pracownicy w województwie łódzkim posiadają wiedzę pozwalającą na korzystanie z dofinansowań do szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe? Jeśli tak, to jaki jest poziom tej wiedzy i jakie są opinie związkowców i/lub pracowników w województwie łódzkim w zakresie dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe?
2. Czy osoby bezrobotne w województwie łódzkim posiadają wiedzę pozwalającą na korzystanie z dofinansowań do szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe? Jeśli tak, to jaki jest poziom wiedzy i jakie są opinie osób bezrobotnych w województwie łódzkim w zakresie dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe?
3. Czy pracodawcy i/lub zarządzający w ich imieniu w firmach posiadają wiedzę w zakresie dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe? Jeśli tak, to jaki jest charakter tej wiedzy i jak rozmówcy/rozmówczynie postrzegają problemy dotyczące dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe?

Zakreślone w ten sposób pytania badawcze miały na celu **dotarcie do problemów dotyczących przede wszystkim poziomu i/lub charakteru wiedzy o możliwościach dofinansowań w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych różnych kategorii badanych w województwie łódzkim**, a więc po pierwsze związkowców/związkowczyń i/lub pracowników/pracownic, po drugie osób bezrobotnych, a po trzecie pracodawców/pracodawczyń i/lub zarządzających w ich imieniu na poziomie firm. Jeśli chodzi o obszary problemowe badań, to były one skoncentrowane przede wszystkim na poziomie czy charakterze wiedzy badanych w zakresie możliwości dofinansowań różnych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ale także po drugie na obszarze opinii i postrzegania przez badanych charakteru trudności dostępu do dofinansowań. Trzeci

istotny obszar problemowy analizowany w badaniach dotyczył zakresu zainteresowania badanych podnoszeniem kompetencji zawodowych i oceny skutków udziału w finansowanych szkoleniach i/lub studiach podyplomowych.

W celu odpowiedzi na tak zaplanowane pytania badawcze zaplanowano wykorzystanie zarówno metod ilościowych, jaki i jakościowych opartych o celowy dobór próby badawczej. Całość danych empirycznych udało się zebrać do końca października 2021 roku.

W badaniu wzięło udział 355 osób. Osoby pracujące i/lub działające w związkach zawodowych na terenie województwa łódzkiego stanowiły 69% próby badawczej (245 osób). Wzięły one udział w badaniu poprzez wypełnienie ankiety elektronicznej. Kadra zarządzająca firm z województwa łódzkiego stanowiła 14% próby badawczej (50 osób), przeprowadzono z nią indywidualne wywiady pogłębione. Ostatnią badaną grupą było 60 (17%) osób bezrobotnych, zastosowano tutaj technikę badania ankietowego.



Wykres nr 3 Struktura grupy badawczej (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: S. Kamińska – Berezowska, Raport z badania społecznego pn. Dofinansowanie szkoleń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe – analiza dostępnych środków, o które mogą aplikować pracodawcy, związki zawodowe, bezrobotni i osobiście pracownicy w województwie łódzkim oraz opinie zainteresowanych stron na temat tych możliwości.

Wyniki i wnioski z badania nr 3

Wyniki badania przeprowadzonego wśród kadry zarządzającej firm z województwa łódzkiego.

Pierwsza część badań oparta była o metody jakościowe, pokazała ona szereg prawidłowości, najważniejsze z nich wskazują na:

- zdecydowane zainteresowanie zarządzających podwyższaniem kompetencji zawodowych pracowników,
- zainteresowanie możliwościami dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych dla pracowników przedsiębiorstw,
- deficyty wiedzy osób biorących udział w badaniach dotyczące możliwości skorzystania z dofinansowań w zakresie podwyższania kompetencji zawodowych pracowników i pracownic ze środków zewnętrznych, w tym tych krajowych i europejskich.
- ze względu na deficyty wiedzy dot. pozyskiwania środków zewnętrznych (poza firmą) znaczącą część szkoleń i studiów podyplomowych firmy finansują ze środków własnych,
- w przeważającej części analizowanych przypadków firmy w ogóle nie ubiegały się o dofinansowanie kształcenia pracowników i pracownic,
- trudności dostępu do dofinansowań wydają się mieć dwu etapowy charakter, czyli po pierwsze wiążą się z samym deficytem dostępu do informacji o tego typu możliwościach i/lub o ich procedurach, a po drugie wiążą się z samym procesem samodzielnego aplikowania o dofinansowanie,
- najczęściej wskazywano następujące bariery samego procesu aplikacyjnego: skomplikowany charakter dokumentów do wypełnienia, brak przejrzystości czy specyficzny, trudny język wielu dokumentów, presję czasu, wielość koniecznych załączników, brak wsparcia urzędowego i punktów informacyjnych dla wyjaśnienia różnych konkretnych, sytuacyjnie uwarunkowanych problemów.

Wyniki badania przeprowadzonego wśród osób zatrudnionych i/lub działających w związkach na terenie województwa łódzkiego.

Przeprowadzone badania ankietowe wśród osób zatrudnionych i/lub działających w związkach na terenie województwa łódzkiego dało szereg informacji, najważniejsze z nich pokazują:

- obszar wiedzy respondentów/respondentek w zakresie dofinansowania szko-

leń i studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe jest stosunkowo mały,

- większość z 245 pracowników i/lub związkowców, którzy wypełnili kwestionariusz ankiety, czyli 137 (tj. 56%) respondentów/respondentek nie skorzystała z jakichkolwiek dofinansowań do rozwoju własnych kompetencji przez szkolenia lub studia podyplomowe (czy tego typu kursy systemowe) w ciągu ostatnich 3 lat,
- wśród podstawowych przyczyn braku udziału w dofinansowanych szkoleniach respondenci/respondentki wskazywali przede wszystkim brak wiedzy o takich możliwościach (65 odpowiedzi),
- spośród 108 respondentów/respondentek, którzy skorzystali z dofinansowań, a więc 44% ogółu respondentów/respondentek uczestniczących w badaniach tylko 30 aplikowało samodzielnie (tj. 28% z ogółu tworzących kategorię 108 korzystających z dofinansowań, ale zarazem 12% z 245 biorących udział w badaniach),
- spośród 30 respondentów/respondentek korzystających z dofinansowań samodzielnie aplikujących większość, bo 22 osoby uznały ten proces za prosty,
- respondenci/respondentki wskazali na możliwości zastosowania wielu ułatwień, w tym tych dotyczących przede wszystkim uproszczenia koniecznej do wypełnienia dokumentacji, polepszenia przepływu informacji ze strony urzędów, jak też organizowania spotkań czy szkoleń dotyczących procedury aplikacyjnej.

Wyniki badania przeprowadzonego wśród osób bezrobotnych z województwa łódzkiego.

Z przeprowadzonego badania ankietowego wśród bezrobotnych uzyskano szereg informacji, najważniejsze z nich pokazują:

- udział bezrobotnych respondentów/respondentek w podnoszeniu kompetencji zawodowych dzięki oferowanym i dofinansowanym przez urzędy pracy formom dokształcania (czyli przykładowo w szkoleniach, kursach lub studiach podyplomowych) był niski, bo skorzystało z nich jedynie 13 (21,67%) zapytanych, a pozostałych 47 (78,33%) nie podniosło w ten sposób swojej wiedzy i/lub umiejętności. Warto jednak pamiętać, że analizowany ostatni rok miał wyjątkowy charakter z powodu pandemii COVID-19,
- wolę korzystania z dofinansowanych i wybranych form podnoszenia kompeten-

cji zawodowych wskazała zdecydowana większość respondentów/respondentek (bo 41 tj. 68,33%),

- dostęp do podnoszenia kompetencji zawodowych wiąże się z wiedzą o możliwościach korzystania z różnych oferowanych i dofinansowanych przez urzędy pracy form dokształcania, przy czym w analizowanych badaniach, tego typu informacje posiadała tylko połowa zapytanych,
- respondenci/respondentki wskazywali też szereg innych barier w tym zwłaszcza konieczność opieki nad potomstwem

Podstawowe wnioski i rekomendacje wynikające z badań

Badania oparte o jakościowe i ilościowe metody badawcze pokazały przede wszystkim duże zainteresowanie osób badanych, reprezentujących wszystkie trzy kategorie podnoszeniem kompetencji zawodowych i możliwościami uzyskania dofinansowań na ich realizację. Badania unaocznily też deficyty wiedzy i umiejętności wszystkich kategorii osób badanych w zakresie możliwości uzyskania dofinansowań szkoleń i/lub studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe. Stopień i charakter deficytów wiedzy czy umiejętności był powiązany z analizowanymi kategoriami, jak i podkategoriami uczestników badań.

Generalnie osoby badane posiadały większą wiedzę w zakresie korzystania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego, a większe trudności były związane z Europejskim Funduszem Społecznym. Źródłami wiedzy o KFS i EFS są dla badanych w znaczącym stopniu strony internetowe obu funduszy. Z badań jednoznacznie wynika, że sam dostęp do stron internetowych funduszy i wiedza o ich funkcjonowaniu nie jest równoznaczna z umiejętnościami samodzielnego aplikowania o uzyskanie dofinansowań szkoleń i/lub studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje zawodowe.

W związku z powyższym wśród najważniejszych rekomendacji wynikających z badań należy zwrócić uwagę na:

- potrzebę zwiększenia przekazu informacji o istnieniu i funkcjonowaniu krajowych i europejskich funduszy przeznaczonych na podwyższanie kompetencji zawodowych;
- troskę o zwiększenie przekazu informacji o krajowych i europejskich funduszach w oparciu o uruchomienie różnych kanałów informacyjnych, w tym w postaci komunikacji bezpośredniej (np. centrów informacyjnych), jak też w postaci komunikacji pośredniej (broszury drukowane, informacje internetowe, punkty informacji telefonicznej);

- adekwatną odpowiedź na potrzeby uproszczenia wniosków aplikacyjnych, przez zmniejszenie ich objętości i przejrzystości (w tym używania zrozumiałego i jednoznacznego języka i jasnych formularzy dokumentacji, jak i wskazań, sposobu wypełnienia poszczególnych rubryk w dokumentach);
- wsparcie urzędników w zakresie sprawdzania formalnej poprawności i kompletności składanych wniosków, jak też zarezerwowanie odpowiedniego, adekwatnego do sytuacji, czasu na ten etap procedury;
- upowszechnienie usług profesjonalnych doradców oferujących pomoc w pozyskiwaniu funduszy na podwyższanie kompetencji zawodowych oraz służących wsparciem w monitorowaniu realizacji pozyskanych funduszy i ich rozliczaniu.

Krótko podsumowując całość warto jeszcze raz podkreślić, że ciągłe podwyższanie i uaktualnianie kompetencji zawodowych w dobie współczesnej gospodarki i cyfryzacji społeczeństwa wydaje się koniecznością zarówno w perspektywie indywidualnego życia zawodowego, jak i sukcesów gospodarczych oraz dobrostanu szerszej społeczności, a stąd warte troski są starania o systemowe wsparcie i ułatwienia dla tak zarysowanej drogi rozwoju.

Rekomendacje i postulaty z wyników badania sformułowano w postaci stanowisk, które Rada OPZZ Województwa Łódzkiego przekazała do Instytucji Dialogu Społecznego tj. Rady Rynku Pracy i Rady Dialogu Społecznego na poziomach ogólnokrajowym, wojewódzkim i powiatowym.

Podsumowanie

Troska Rady OPZZ Województwa Łódzkiego o dobro pracowników w województwie łódzkim jest wieloaspektowa. Z jednej strony Rada podejmuje szereg działań mających na celu poprawę warunków pracy poprzez komunikowanie problemów pracowników, dialog z pracodawcami, przeprowadzanie projektów rozwojowych i inne działania, z drugiej strony zajmujemy się przeprowadzaniem badań rynku pracy. Z założenia badania realizowane przez Radę OPZZ Województwa Łódzkiego służą wspólnemu dobru. Ich zadaniem jest dostarczanie informacji nie tylko organizacjom związkowych, ale też innym odbiorcom mających wpływ na sytuację pracowników.

Założeniem niniejszych badań było dostarczenie wiedzy, na podstawie której sformułowano stanowiska (postulaty) i przesłano je do instytucji dialogu społecznego, aby w ten sposób wywrzeć wpływ na rozwiązania ustawodawcze i systemowe.

Wierzymy, że lektura, którą mają Państwo w dłoniach, pozwoli także innym uczestnikom rynku pracy na poszerzenie swojej wiedzy i wprowadzanie zmian na każdym poziomie (zakładów pracy, organizacji związkowych, organizacji pozarządowych). Liczymy, że stanie się stymulacją do wspólnych działań podejmowanych przez wiele podmiotów jednocześnie.

Dziękujemy za zapoznanie się z wynikami naszych badań i rekomendacjami. Zachęcamy Państwa do przemyśleń, dyskusji i podejmowania zmian dla dobra pracowników i pracownic świadczących pracę na terenie województwa łódzkiego i w całej Polsce.

Spis wykresów

Wykres nr 1 Struktura grupy badawczej wg branż (%)	10
Wykres nr 2 Struktura grupy badawczej (%)	19
Wykres nr 3 Struktura grupy badawczej (%)	27



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



BROSZURA INFORMACYJNA
dla przedsiębiorstw, organizacji związkowych,
urzędów pracy oraz organizacji pozarządowych
z województwa łódzkiego na temat
badań społecznych przeprowadzonych
przez Radę OPZZ Województwa Łódzkiego
w ramach projektu pn. „Dialog oparty o wiedzę”



BROSZURA INFORMACYJNA
dla przedsiębiorstw, organizacji związkowych,
urzędów pracy oraz organizacji pozarządowych
z województwa łódzkiego na temat
badań społecznych przeprowadzonych
przez Radę OPZZ Województwa Łódzkiego
w ramach projektu pn. „Dialog oparty o wiedzę”

