

EUROPEJSKIE BADANIE PRZEDSIĘBIORSTW

Wiosną 2009 r. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy rozpoczęła reprezentatywne badania skierowane do kierowników i przedstawicieli pracowników: *Europejskie Badanie Przedsiębiorstw 2009 – praktyki w zakresie elastyczności i dialog społeczny*. Badanie objęło 27 państw członkowskich oraz Chorwację, Turcję i byłą Jugosłowiańską Republikę Macedonii. Europejskie badanie przedsiębiorstw pokazuje strategie przedsiębiorstw w zakresie elastyczności oraz dialogu społecznego w miejscu pracy. *Materiał źródłowy został przesłany razem z SiS 03 (157)*

Organizacja czasu pracy

Elastyczny czas pracy jest najczęściej stosowanym elastycznym rozwiązaniem w przedsiębiorstwach europejskich. W badaniu przeanalizowano cztery rodzaje organizacji czasu pracy: elastyczny czas pracy, praca w niepełnym wymiarze godzin, praca w nietypowych godzinach oraz nadgodziny.

1. Elastyczny czas pracy

Elastyczny czas pracy to system, który pozwala **pracownikowi** na zmianę – zwykle w określonych granicach – czasu rozpoczęcia i zakończenia codziennej pracy w zależności od własnych potrzeb i woli. Chociaż podstawowa forma elastycznego czasu pracy umożliwia jedynie zmianę czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy bez zmiany długości dnia roboczego, to systemy rozliczania czasu pracy pozwalają na gromadzenie dodatnich (lub ujemnych)

godzin na pewnego rodzaju koncie czasu pracy.

Wyniki badania wykazują, że:

- **W UE-27 ponad połowa** (56 proc.) wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 10 pracowników stosuje pewien system elastycznego czasu pracy. Stanowi to znaczący wzrost w porównaniu z sytuacją sprzed 4 lat opisaną w poprzednim europejskim badaniu przedsiębiorstw (przeprowadzonym w 21 krajach).
- **Blisko 4 z 10** przedsiębiorstw stosuje systemy pozwalające na gromadzenie dodatnich godzin na **koncie czasu pracy**. Większość tych kont oferuje możliwość wymiany nagromadzonych godzin pracy na całe dni wolne. Możliwość stosowania kont czasu pracy najczęściej występuje w krajach skandynawskich, Niemczech, Czechach i Austrii. Możliwość gromadzenia dodatnich godzin przez ponad rok na tak zwanych długoterminowych kontach jest znacznie mniej rozpowszechniona. Średnio jedynie 6 proc. przedsiębiorstw w UE-27 stosuje taki system. Zdecydowanie najczęściej występuje on w Danii, gdzie blisko jedna trzecia (30 proc.) przedsiębiorstw stosuje konta długoterminowe.

2. Praca w niepełnym wymiarze godzin

W Europie w ciągu ostatnich 15 lat praca w niepełnym wymiarze godzin stała się znacznie bardziej powszechna. Niektóre systemy pracy w niepełnym wymiarze godzin są

uwarunkowane głównie celami operacyjnymi, np. potrzebą lepszego dostosowania pracy do zmian podaży i popytu, natomiast inne systemy są głównie stosowane jako narzędzie do zarządzania zasobami ludzkimi. Systemy te mogą umożliwić pracownikom lepsze łączenie życia zawodowego i prywatnego.

Wyniki badań wskazują, że:

- Dwie trzecie (67 proc.) przedsiębiorstw w UE oferuje zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin. W Europie występowanie tego systemu zatrudnienia jest zróżnicowane. W Holandii prawie wszystkie przebadane przedsiębiorstwa (91 proc.) zatrudniają pracowników w niepełnym wymiarze godzin. Praca w tym systemie jest tak-

że powszechna w Belgii, Niemczech, Szwecji i Wielkiej Brytanii – system ten stosuje około 80 proc. przedsiębiorstw.

Najniższy odsetek przedsiębiorstw zatrudniających pracowników w niepełnym wymiarze godzin występuje w Bułgarii, Portugalii.

Mimo że praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jest powszechna w wielu krajach, w większości przedsiębiorstw europejskich nadal dość rzadko spotyka się taką organizację pracy w przypadku osób na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji, przy czym wyjątek stanowi Holandia.

3. Praca w nocy, w weekendy i w systemie zmianowym

Praca w niestandardowych godzinach jest powszechnie stosowanym rozwiązaniem umożliwiającym pracodawcom wydłużenie godzin pracy maszyn i godzin pracy lub

sprostanie dużym zmianom obciążenia pracą, którym nie można zaradzić w ciągu stałego czasu pracy w dniach roboczych.

W badaniach ustalono, że:

- Odsetek przedsiębiorstw pracujących w nocy, w weekendy lub w systemie zmianowym pozostawał na tym samym poziomie w ciągu ostatnich 4 lat, pomijając nieznaczny wzrost pracy w soboty.
- W większości krajów praca w niedziele i w nocy koncentruje się w sektorach, w których charakter zadań wymaga 24-godzinnej obsługi (np. usługi medyczne, transport publiczny, energetyka).

4. Nadgodziny

Nadgodziny są najbardziej tradycyjnym instrumentem czasu pracy. Częstsze stosowanie systemów rozliczania czasu pracy oraz ich różnorodność utrudniły pomiar nadgodzin,

szczególnie na poziomie przedsiębiorstwa. W badaniach można zauważyć, że:

- Kraje o największym odsetku przedsiębiorstw stosujących nadgodziny to Niemcy, Holandia i kraje skandynawskie. W większości państw południowej, wschodniej i środkowej Europy nadgodziny są mniej powszechne. Wyjątek stanowią Czechy i Włochy – w państwach tych odsetek przedsiębiorstw stosujących nadgodziny jest wyższy niż średnia UE.

W 35 proc. przedsiębiorstw nadgodziny są rekompensowane finansowo, natomiast w 23 proc. przypadków zamiast wynagrodzenia otrzymuje się dodatkowe dni wolne. 37 proc. przedsiębiorstw stosuje obie formy rekompensaty.

Praktyki w zakresie zasobów ludzkich

Badanie wykazało występowanie pewnych praktyk uznawanych za ważne elementy elastyczności funkcjonalnej i w zakresie umów na poziomie przedsiębiorstw. Elastyczność w zakresie umów polega na stosowaniu różnych rodzajów umów w celu uzupełnienia tymczasowych braków w zapotrzebowaniu lub szybkiego reagowania na spadek.

Elastyczność w zakresie umów: umowy na czas określony, praca tymczasowa i na zlecenie

Około dwie trzecie zbadanych przedsiębiorstw zadeklarowało, że stosują pewną formę pracy czasowej, np. zatrudnianie pracowników tymczasowych, umowy na czas określony lub zatrudnianie wykonawców pracujących na własny rachunek (niezależnych). We wszystkich sektorach działalności ponad połowa wszystkich przedsiębiorstw (zatrudniających co najmniej 10 pracowników) wykorzystuje takie czasowe rozwiązania w odniesieniu do umów.

Zatrudnianie pracowników na czas określony stało się powszechnym zjawiskiem w europejskich przedsiębiorstwach: w ponad połowie (54 proc.) przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 10 pracowników jest przynajmniej jeden pracownik zatrudniony na czas określony. W krajach europejskich występowanie zatrudnienia na czas określony jest bardzo zróżnicowane.

Nieco więcej niż co piąte przedsiębiorstwo w UE-27 zatrudnia pracowników tymczasowych. Praca tymczasowa stanowi zaledwie 2 proc. całkowitego zatrudnienia w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 10 pracowników (w UE).

Elastyczność funkcjonalna: dostosowywanie do zmian w przedsiębiorstwach

Przedsiębiorstwa mogą także zwiększać swoje możliwości elastyczności poprzez zwiększanie zdolności do zatrudnienia osób do różnych zadań i na różnych stanowiskach pracy.

Działania szkoleniowe oraz niezależna praca zespołowa pozwalają na wykorzystanie siły roboczej do większego zakresu ról i zadań. Można je uważać za wskaźniki tego rodzaju wewnętrznych zdolności dostosowawczych. W badaniach ustalono, że:

- Trzy z czterech przedsiębiorstw zasygnalizowały, że potrzeba dalszego szkolenia jest okresowo i systematycznie sprawdzana. Regularna analiza konieczności dalszego szkolenia częściej występuje w dużych przedsiębiorstwach niż w małych. Nie wszystkie grupy pracowników są w równym stopniu objęte dalszym szkoleniem: istnieje różnica między pracownikami stałymi a pracownikami zatrudnionymi na czas określony. Prawie wszystkie przedsiębiorstwa, w których wykonuje się systematyczne kontrole, zapewniają takie szkolenia pracownikom stałym, natomiast mniej niż połowa oferuje je pracownikom zatrudnionym na czas określony. W przypadku pracowników starszych potrzeba szkolenia jest także rzadziej sprawdzana niż w przypadku pracowników młodszych.

Dialog społeczny w miejscu pracy

Dialog społeczny definiuje się jako te procesy stosunków przemysłowych, zgodnie z którymi uznani przedstawiciele pracowników w pewnym stopniu uczestniczą w podejmowaniu decyzji dotyczących stosunku pracy. Udział ten może być ograniczony do otrzymywania informacji od kierownictwa lub może również obejmować konsultowanie, negocjacje lub udział w podejmowaniu decyzji.

- Najpopularniejszy sposób ustalania płacy w Europie to rokowania zbiorowe – dwie trzecie pracowników obejmuje układ zbiorowy na poziomie przedsiębiorstwa lub wyższym.
- Ponad 60 proc. osób zatrudnionych w Europie jest objętych uznana instytucją reprezentacji pracowniczej.
- 86 proc. z tych struktur reprezentacji jest powiązanych ze związkiem zawodowym, w 63 proc. związek stanowi większość.
- Większość struktur reprezentacji ma dostęp do kluczowych zasobów potrzebnych do skutecznego funkcjonowania: 85 proc. otrzymuje informacje o sytuacji finansowej, gospodarczej i kadrowej przedsiębiorstwa co najmniej raz w roku; dwie trzecie oświadcza, że zazwyczaj otrzymuje te informacje w terminie, a trzy czwarte – że informacje te są na ogół wystarczająco szczegółowe; 72 proc. ma stałe szkolenia; a trzy czwarte przedstawicieli uznaje, że ilość płatnych dni wolnych, które otrzymują, jest wystarczająca do wypełnienia przez nich obowiązków reprezentowania.
- Prawie dwie trzecie przedstawicieli pracowników twierdzi, że bierze udział w ustalaniu zasad i procedur w kwestiach czasu pracy.
- Przedstawiciele zasadniczo uważają, że pomiędzy nimi a kierownictwem przedsiębiorstwa panuje atmosfera współpracy.

Ograniczenia

Mimo że te wyniki podkreślają siłę tradycyjnego dialogu społecznego w miejscu pracy w Europie, istnieją ograniczenia:

- W wielu przedsiębiorstwach reprezentacja jest ograniczona do kontroli ochrony zdrowia i bezpieczeństwa lub jest zorganizowana w sposób nieformalny.
- Jedna trzecia przedstawicieli rzadko otrzymuje informacje na temat sytuacji gospodarczej i finansowej, tj. najwyżej raz w roku.
- 17 proc. przedstawicieli twierdzi, że nie są uprawnieni do płatnego czasu wolnego na wypełnianie obowiązków.

Udział w podejmowaniu decyzji dotyczących elastyczności w zakresie umów jest bardziej ograniczony niż zaangażowanie w system elastycznego czasu pracy – w przedsiębiorstwach, w których stosowana jest elastyczność w zakresie umów, blisko połowa przedstawicieli zgłasza udział.

- Strategiczny wpływ przedstawicieli pracowników jest dość ograniczony
- Chociaż większość kierowników uważa, że dialog społeczny w miejscu pracy ma pozytywny wpływ, to 60 proc. twierdzi, że woli bezpośrednie konsultacje z pracownikami przedsiębiorstwa.
- 0 proc. kierowników uważa, że zaangażowanie przedstawicieli pracowników prowadzi do znaczących opóźnień w podejmowaniu istotnych decyzji przez kierownictwo.

Różne doświadczenia

Analiza przedstawia ważne różnice w doświadczeniach związanych z dialogiem społecznym w miejscu pracy w Europie.

- Badanie potwierdza różnice pomiędzy większością krajów UE-15 i 12 nowymi państwami członkowskimi pod względem zakresu i poziomu negocjacji wynagrodzenia.
- Uwzględniając wyjątki, silne instytucjonalne wdrożenie dialogu społecznego w miejscu pracy jest zjawiskiem znacznie częściej występującym w krajach Europy północnej niż na

południu. Mniej rozwinięte wdrożenie oraz odmienny, bardziej konfrontacyjny proces statutowej reprezentacji pracowników można zauważyć na południu Europy, nawet po skontrolowaniu innych zmiennych, takich jak rozmiar i działalność gospodarcza przedsiębiorstw.

- Różnice między sektorami często mogą wynikać z innych różnych organizacyjnych. Sektor edukacji i podstawowe gałęzie przemysłu wyróżniają się jako sektory z dobrze rozwiniętym dialogiem społecznym w miejscu pracy.

WPŁYW REPREZENTACJI PRACOWNICZEJ W PRZEDSIĘBIORSTWACH

