



Europejska Fundacja
na rzecz Poprawy
Warunków Życia i Pracy

Europejskie badanie przedsiębiorstw – pierwsze wnioski

> streszczenie <

„Europa musi nie tylko walczyć z recesją, ale wykorzystać ją jako szansę stworzenia gospodarki bardziej wydajnej i innowacyjnej, niskoemisyjnej i wymagającej wyższych umiejętności; gospodarki o otwartych i sprzyjających integracji rynkach pracy, gwarantującej większą spójność i równość społeczną oraz miejsca pracy dostosowane do potrzeb związanych z wiekiem, równością płci i godzeniem życia zawodowego z życiem prywatnym. Nie może to być wysiłek jednorazowy, lecz wspólny, ciągły proces.”

Komunikat Komisji z 2009 r. w sprawie wspólnego zobowiązania na rzecz zatrudnienia



Kontekst

Wiosną 2009 r. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) rozpoczęła szeroko zakrojone, reprezentatywne badanie skierowane do kierowników i przedstawicieli pracowników. *Europejskie badanie przedsiębiorstw 2009 (ang. European Company Survey – ECS) – praktyki w zakresie elastyczności i dialog społeczny* jest drugim ogólcuropejskim badaniem przedsiębiorstw zainicjowanym przez Eurofound. Obejmuje ono 27 państw członkowskich UE, a także Chorwację, Turcję i Byłą Jugosłowiańską Republikę Macedonii (BJRM). Pierwsze takie badanie – *Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance (ESWT, Badanie przedsiębiorstw dotyczące czasu pracy i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym)* – przeprowadzono w latach 2004-2005 w 21 krajach.

Europejskie badanie przedsiębiorstw dokumentuje strategię przedsiębiorstw w zakresie elastyczności i stanowi wyjątkowe źródło porównawczych informacji na temat dialogu społecznego w miejscu pracy. Poprzednie badanie Eurofound wykazało, że przedsiębiorstwa stosują różne praktyki w zakresie elastyczności, i to nie pojedynczo, a łącznie. Badanie to dotyczyło różnych środków elastyczności – wewnętrznej i zewnętrznej, ilościowej i jakościowej.

UE uważa zwiększenie elastyczności rynku pracy za jeden z kluczowych czynników wymaganych do osiągnięcia celów strategii lizbońskiej, a mianowicie do utworzenia najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki opartej na wiedzy na świecie oraz do utworzenia liczniejszych i lepszych miejsc pracy dla obywateli europejskich. Jednocześnie UE obawia się, że te środki elastyczności będą realizowane zbyt jednostronnym kosztem pracowników. Z tego względu w ostatnich latach wcielono w życie szereg ramowych aktów prawodawczych i zaleceń, które określają zasady dotyczące głównych

instrumentów elastyczności oraz konsultacji z pracownikami i ich udziału w kwestiach związanych z organizacją pracy.

Dialog społeczny jest kluczem do kierowania zmianami w zakresie przedsiębiorczości i zatrudnienia w europejskim modelu społecznym. Aby sprostać tym wyzwaniom, badaniem ECS objęto kierowników oraz przedstawicieli pracowników, w ramach możliwości, co miało na celu zdobycie wiedzy na temat struktury i roli dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstwa. Badanie to zajmuje się także środkami i strategiami elastyczności, a także rolą dialogu społecznego w ich tworzeniu.

Ponieważ dane zebrano wiosną 2009 r., w pewnych krajach wpływ pogorszenia koniunktury gospodarczej był bardziej widoczny niż w innych.

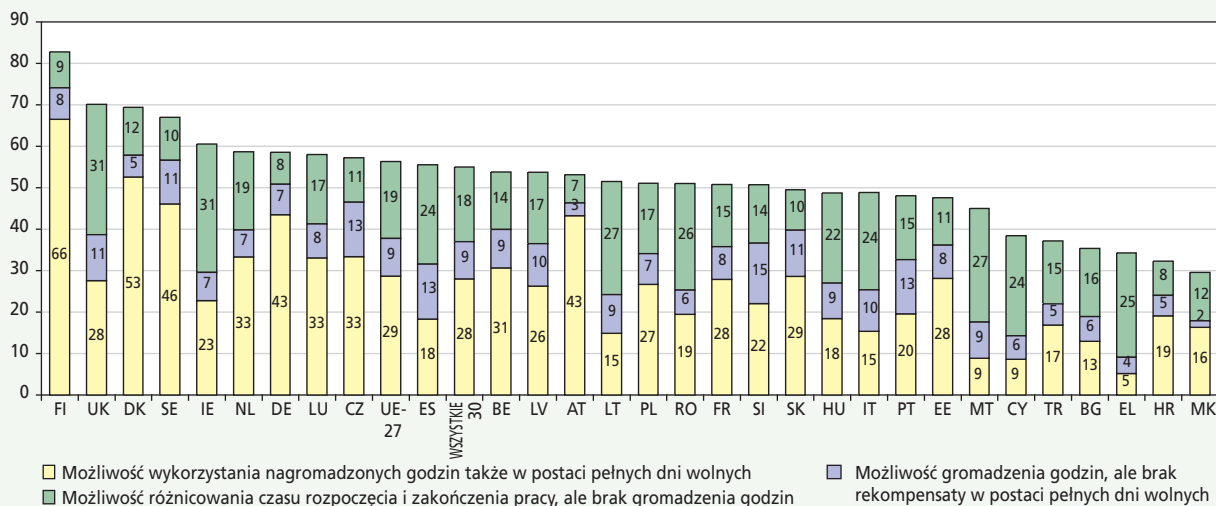
Organizacja czasu pracy

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.

Elastyczny czas pracy

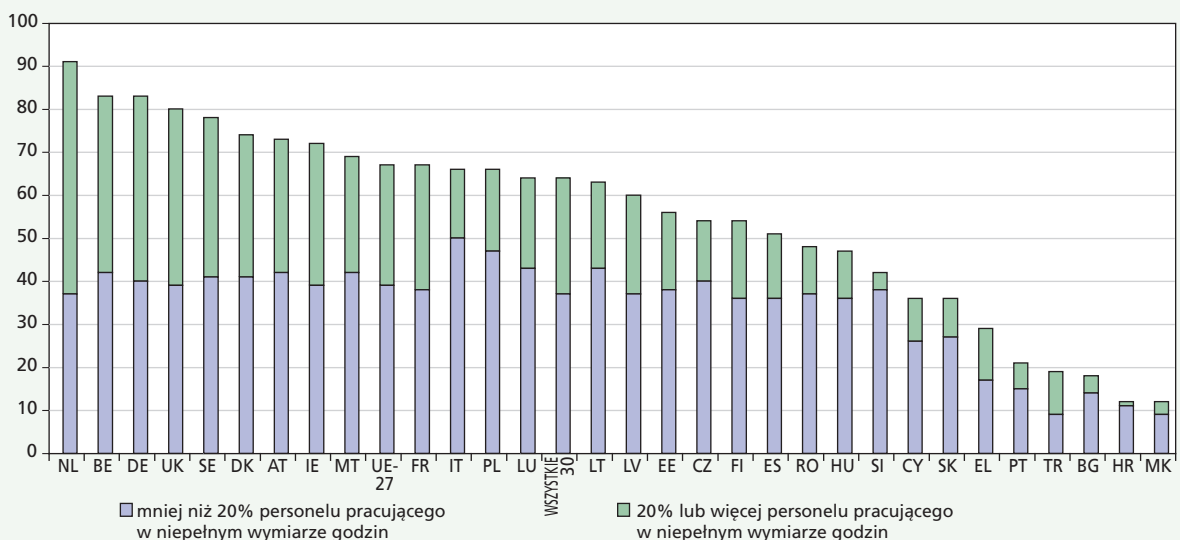
Elastyczny czas pracy to system, który pozwala pracownikowi na zmianę – zwykle w określonych granicach – czasu rozpoczynania i kończenia codziennej pracy w zależności od własnych potrzeb i woli. Chociaż podstawowa forma elastycznego czasu pracy umożliwia jedynie zmianę czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy bez zmiany długości dnia roboczego, to systemy rozliczania czasu pracy pozwalają na gromadzenie dodatnich (lub ujemnych) godzin na pewnego rodzaju koncie czasu pracy. W literaturze elastyczny czas pracy często uznawany jest za

Rysunek 1: Występowanie różnych form organizacji elastycznego czasu pracy, z podziałem na kraje (w %)



Źródło: ECS 2009

Rysunek 2: Liczba zakładów stosujących pracę w niepełnym wymiarze godzin, z podziałem na kraje (w %)



Źródło: ECS 2009

korzystny zarówno przez pracodawców, jak i pracowników. Wyniki ECS wykazują, że:

- W UE-27 ponad połowa (56%) 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 dodatknych 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 dodatknych godzin przez ponad rok na tak zwanych długoterminowych kontach jest znacznie mniej rozpowszechniona. Średnio jedynie 6% przedsiębiorstw w UE-27 stosuje taki system. Zdecydowanie najczęściej występuje on w Danii, gdzie

blisko jedna trzecia (30%) przedsiębiorstw stosuje konta długoterminowe.

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. Mogą być także stosowane, aby zwiększyć atrakcyjność pracodawcy dla potencjalnych pracowników. ECS przedstawia pewne spostrzeżenia na temat pracy w niepełnym wymiarze godzin na poziomie przedsiębiorstw.

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

niepełnym wymiarze godzin. Praca w tym systemie jest także powszechna w Belgii, Niemczech, Szwecji i Wielkiej Brytanii – system ten stosuje około 80% przedsiębiorstw. Najniższy odsetek przedsiębiorstw zatrudniających pracowników w niepełnym wymiarze godzin występuje w Bułgarii, Portugalii i w trzech krajach kandydujących, gdzie system taki stosuje mniej niż 20% przedsiębiorstw.

- Odsetek przedsiębiorstw stosujących system pracy w niepełnym wymiarze godzin nieco wzrósł w ciągu ostatnich 4 lat.
- Organizacja pracy w niepełnym wymiarze godzin staje się w coraz większym stopniu zróżnicowana. Coraz większa liczba przedsiębiorstw stosuje formy pracy w niepełnym wymiarze godzin inne niż tradycyjna forma pewnych godzin pracy w każdym dniu tygodnia (zwykle rano). Należy zauważyć, że różne formy takiej organizacji pracy mogą być bardziej korzystne dla pracodawców lub dla pracowników w zależności od wybranego rodzaju. Inne rodzaje takiej organizacji, które zyskują popularność, to całe dni pracy na przemian z całymi dniami wolnymi oraz elastyczna praca w niepełnym wymiarze godzin, ustalana przez pracodawcę z krótkim terminem powiadamiania pracownika.
- 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. Średnio tylko jedna czwarta przedsiębiorstw zatrudniających pracowników w niepełnym wymiarze godzin oraz pracowników wysoko wykwalifikowanych ma na takich stanowiskach osoby pracujące w niepełnym wymiarze godzin, a w większości przypadków stanowią oni wyjątek.

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 ECS 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).

Nadgodziny

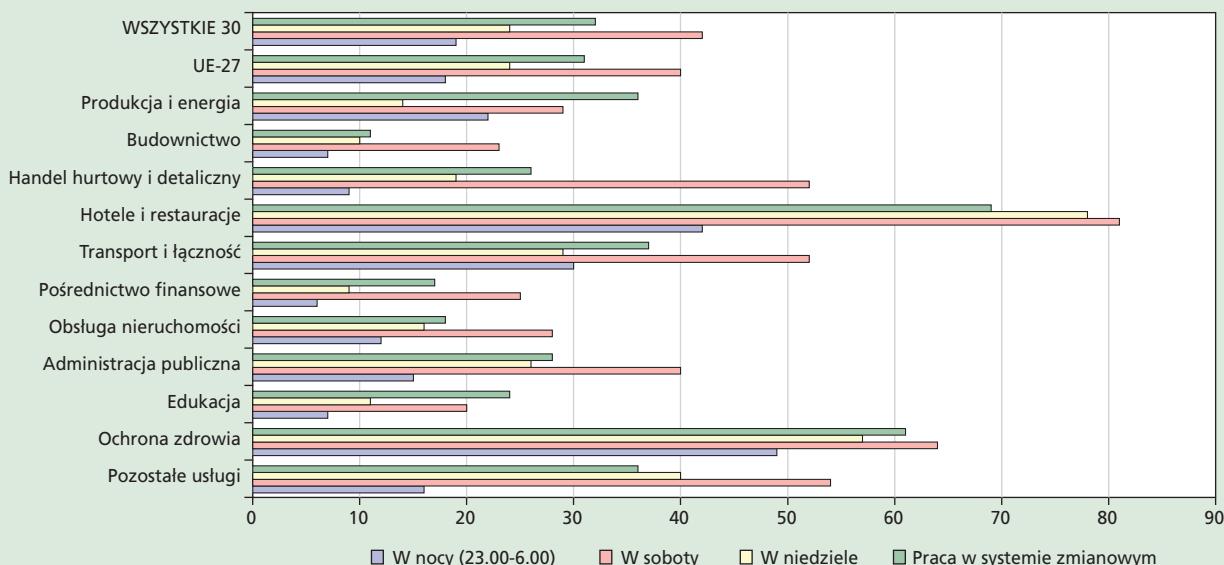
Nadgodziny są najbardziej tradycyjnym instrumentem czasu pracy mającym na celu sprostanie szczytowemu obciążeniu pracą. Częstsze stosowanie systemów rozliczania czasu pracy oraz ich różnorodność utrudniły pomiar nadgodzin, szczególnie na poziomie przedsiębiorstwa. Niemniej jednak w ECS można zauważyć, że:

- Kraje o największym odsetku przedsiębiorstw stosujących nadgodziny to Niemcy, Holandia i kraje skandynawskie. Należą one również do krajów najczęściej stosujących to rozwiązanie w latach 2004-2005. 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% przedsiębiorstw nadgodziny są rekompensowane finansowo, natomiast w 23% przypadków zamiast wynagrodzenia otrzymuje się dodatkowe dni wolne. 37% przedsiębiorstw stosuje obie formy rekompensaty. Odsetek przedsiębiorstw niestosujących żadnej rekompensaty za nadgodziny jest ogólnie znikomy i utrzymuje się na stałym poziomie.

Praktyki w zakresie zasobów ludzkich

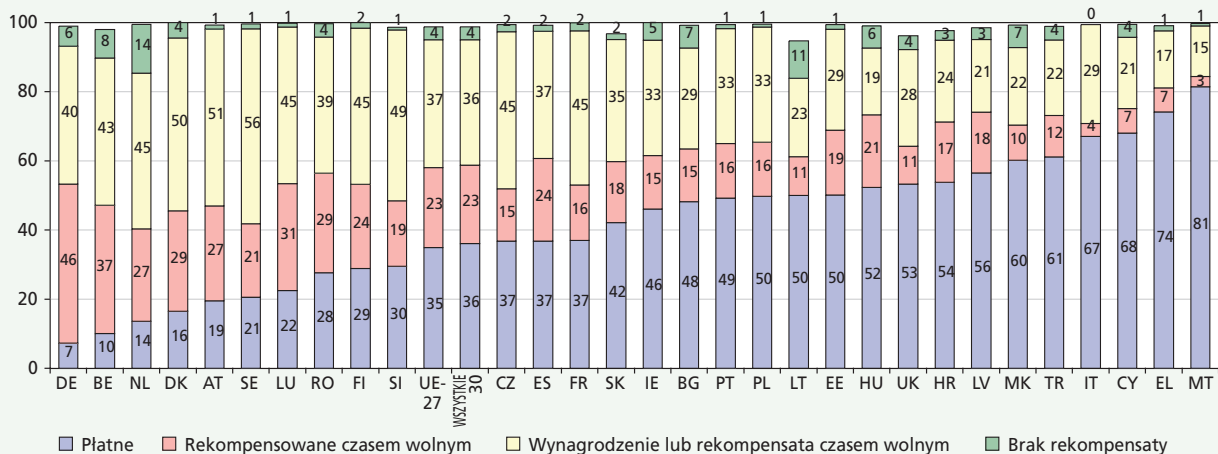
Badanie wykazało występowanie pewnych praktyk uznawanych za ważne elementy elastyczności funkcjonalnej

Rysunek 3: Praca w nietypowych godzinach, wg sektorów w klasyfikacji NACE Rev. 1.1 (w %)



Źródło: ECS 2009

Rysunek 4: Rekompensata za nadgodziny, z podziałem na kraje (w %)



Źródło: ECS 2009

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%) 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.
- 21% wszystkich przedsiębiorstw zatrudnia co najmniej jednego pracownika niezależnego.
- Nieco więcej niż co piąte przedsiębiorstwo w UE-27 zatrudnia pracowników tymczasowych. W badaniu ESWT w latach 2004-2005 odsetek ten był podobny. Ogólnie jednak praca tymczasowa stanowi zaledwie 2% całkowitego zatrudnienia w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 10 pracowników (w UE).
- Choć około 20% wszystkich przedsiębiorstw zadeklarowało zatrudnianie pracowników tymczasowych w ciągu ostatnich 12 miesięcy, jedynie połowa z nich zatrudniała takich pracowników podczas przeprowadzania badania. Same sezonowe różnice w zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie wyjaśniają tego zjawiska. Prawdopodobnie wynika ono z kryzysu gospodarczego, który w trakcie badania wywierał już duży wpływ na wiele krajów i sektorów działalności.

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 ECS 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. Podobnie jest w przypadku stałych pracowników wykwalifikowanych lub wysoko wykwalifikowanych – są uwzględniani w kontroli częściej niż pracownicy o niskich kwalifikacjach lub niewykwalifikowani. W przypadku pracowników starszych potrzeba szkolenia jest także rzadziej sprawdzana niż w przypadku pracowników młodszych.
- Odsetek przedsiębiorstw, które dały dni wolne pracownikom na odbycie szkolenia, jest niższa niż odsetek przedsiębiorstw systematycznie sprawdzających potrzebę szkolenia.
- Najważniejszą cechą charakterystyczną pracy zespołowej jest poziom niezależności członków zespołu. Odnosi się to do podejmowania decyzji dotyczących pracy i zadań, ponieważ umożliwia to odróżnienie pewnych bardziej standardowych form pracy zespołowej od zespołów samodzielnych. Niezależna praca zespołowa jest bardziej charakterystyczna dla modeli organizacji pracy, takich jak skandynawskie systemy społeczno-techniczne oraz organizacje uczące się. Poprzednie badanie wykazało ich pozytywny wpływ na współzawodnictwo i jakość pracy.

- Według wyników ECS niezależna praca zespołowa stosowana jest w 22% przedsiębiorstw. Jest ona najbardziej rozpowszechniona w krajach skandynawskich i w Holandii.

Zróznicowane wynagrodzenie

Kolejną formą elastyczności jest elastyczność płacy lub wynagrodzenia. W ECS 2009 przedstawiono różne elementy wynagrodzenia związane z wynikami. Można je podsumować w dwóch grupach:

- Elementy wynagrodzenia związane z wynikami, w których wynagrodzenie jest zazwyczaj mierzone w stosunku do celów określonych dla pracownika, zespołu, grup roboczych lub działów.
- Programy udziału w zyskach i programy akcjonariatu to dwie (czasem nakładające się) odmiany finansowego udziału w wynikach firmy, zazwyczaj bez żadnego finansowego ryzyka dla pracowników.

Badanie dostarcza pewnych wyjątkowych informacji na temat tych kwestii, szczególnie ze względu na fakt, że – w przeciwieństwie do poprzednich badań nad tym zagadnieniem – obejmuje także małe i średnie przedsiębiorstwa.

Wynagrodzenie związane z wynikami

- Obecnie nieco ponad jedna trzecia przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 10 pracowników zapewnia niektórym lub wszystkim zatrudnionym określone elementy wynagrodzenia związane z wynikami pojedynczego pracownika, zespołu, grupy roboczej lub działu. Średnio około połowa zatrudnionych w przedsiębiorstwach, w których taka praktyka istnieje, otrzymuje jakiś rodzaj wynagrodzenia związanego z wynikami.
- Elementy wynagrodzenia związane z indywidualnymi wynikami są bardziej rozpowszechnione (33%) niż elementy związane z wynikami zespołu, grupy lub działu (19%).
- Elementy wynagrodzenia związane z wynikami są najbardziej rozpowszechnione w sektorze pośrednictwa finansowego: prawie połowa przedsiębiorstw stosuje systemy oparte na wynikach indywidualnych, a trzy na dziesięć przedsiębiorstw posiadają systemy oparte na wynikach zespołu, grupy lub działu. Z kolei sektor ochrony zdrowia i opieki społecznej najrzadziej stosuje takie elementy – zaledwie 20% przedsiębiorstw stosuje systemy związane z wynikami indywidualnymi, a 10% – systemy związane z wynikami grupy.

Udział finansowy

- Programy udziału w zyskach są w Europie mniej rozpowszechnione – stosuje je zaledwie 14% prywatnych przedsiębiorstw. Udział w zyskach najczęściej występuje w Finlandii, Francji, Holandii i Szwecji.
- W dużych przedsiębiorstwach programy udziału w zyskach są bardziej powszechne stosuje je ponad jedna czwarta (27%) prywatnych przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 200 pracowników.
- Wykazano, że niezależnie od rozmiaru przedsiębiorstwa posiadające reprezentację pracowniczą częściej stosują

programy udziału w zyskach niż firmy pozbawione takiej reprezentacji.

- Większość kierowników twierdzi, że programy udziału w zyskach wprowadzono z powodów związanych z motywacją i wydajnością pracowników. Możliwość obniżenia kosztów płacowych w okresach mniejszej ilości zamówień odgrywała znacznie mniejszą rolę w ich rozważaniach.
- Dwie trzecie programów udziału w zyskach stosowanych w prywatnych przedsiębiorstwach w obrębie UE jest szeroko zakrojonych (tj. otwartych dla wszystkich stałych pracowników), a więc zgodnych z głównymi zaleceniami zawartymi w komunikacie UE dotyczącym udziału finansowego.
- Większość programów udziału w zyskach (63%) w sektorze prywatnym jest określana wyłącznie przez zarząd i nie są one negocjowane z pracownikami.
- Programy akcjonariatu okazały się najmniej rozpowszechnioną formą zróznicowania wynagrodzenia. Zaledwie 5% prywatnych przedsiębiorstw (posiadających co najmniej 10 pracowników) stosowało je, w tym nieco ponad połowa jako szeroko zakrojone programy.
- Zarówno programy udziału w zyskach jak i akcjonariatu okazały się najbardziej rozpowszechnione w sektorze pośrednictwa finansowego.

Dialog społeczny w miejscu pracy

Badanie przedstawia opinie i doświadczenia przedsiębiorstw dotyczące dialogu społecznego 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. Badanie dostarcza unikalnych informacji porównawczych na temat charakteru i jakości takiego dialogu społecznego w miejscu pracy w Europie. Z wyników badań wyłania się obraz aktywnego dialogu społecznego w miejscu pracy w Europie, choć pokazane są również ograniczenia i istotne różnice w całej Europie.

Aktywny dialog społeczny

Wyniki badania pokazują ogólnie pozytywny obraz dialogu społecznego w Europie:

- Najpopularniejszy sposób ustalania płacy w Europie to rokowania zbiorowe – dwie trzecie pracowników obejmuje układ zbiorowy na poziomie przedsiębiorstwa lub wyższym.
- Ponad 60% osób zatrudnionych w Europie jest objętych uznaną instytucją reprezentacji pracowniczej.
- 86% z tych struktur reprezentacji jest powiązanych ze związkiem zawodowym, w 63% związek stanowi większość.
- Większość struktur reprezentacji ma dostęp do kluczowych zasobów potrzebnych do skutecznego funkcjonowania: 85% 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% 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.
- Znaczna większość przedstawicieli pracowników (80%) uważa, że ich praca ma poparcie pracowników.
- Większość kierowników w europejskich przedsiębiorstwach (70%) jest zasadniczo pozytywnie nastawiona do efektów dialogu społecznego i reprezentacji pracowniczej w miejscu pracy.
- Taki sam odsetek zgadza się także ze stwierdzeniem, że konsultowanie ważnych zmian z przedstawicielami pracowników prowadzi do większego zaangażowania personelu we wdrażanie tych zmian.

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% przedstawicieli twierdzi, że nie są uprawnieni do płatnego czasu wolnego na wypełnianie obowiązków.

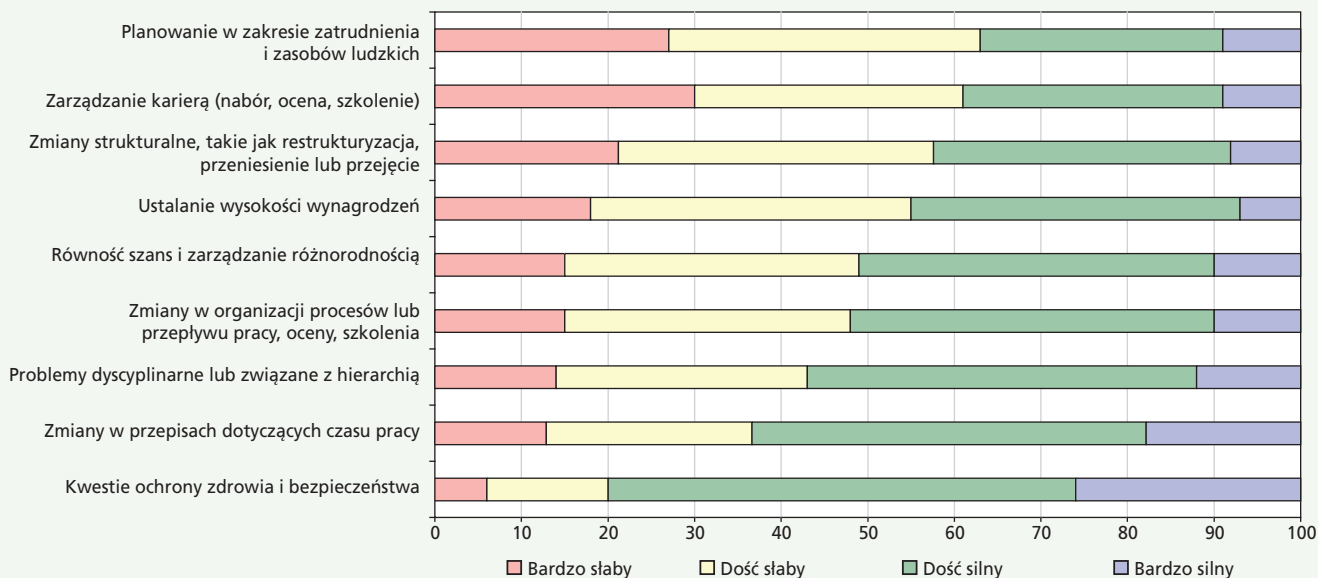
- Udział w podejmowaniu decyzji dotyczących elastyczności w zakresie umów jest bardziej ograniczony niż zaangażowanie w system elastycznego czasu pracy – w przedsiębiorstwach, w których stosowana jest elastyczność w zakresie umów, blisko połowa przedstawicieli zgłasza udział.
- Strategiczny wpływ przedstawicieli pracowników jest dość ograniczony (zob. rys. 5).
- Chociaż większość kierowników uważa, że dialog społeczny w miejscu pracy ma pozytywny wpływ, to 60% twierdzi, że woli bezpośrednie konsultacje z pracownikami przedsiębiorstwa.
- 30% 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.

- Dane ECS potwierdzają różnice pomiędzy większością krajów UE-15 i 12 nowymi państwami członkowskimi pod względem zakresu i poziomu negocjacji wynagrodzenia.
- Co ważniejsze, 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. Bułgaria, Rumunia i w mniejszym stopniu Chorwacja oraz Była Jugosłowiańska Republika Macedonii (BJRM) stanowią wyjątek od tego ustalenia.

Rysunek 5: Wpływ reprezentacji pracowniczej w przedsiębiorstwach (w %)



- W większości krajów objętych badaniem (20) strajki są bardzo rzadko stosowane przez lokalne reprezentacje pracowników.
- Można zauważyć wiele różnic pomiędzy małymi i większymi przedsiębiorstwami. Zasięg reprezentacji pracowników jest większy w dużych przedsiębiorstwach. Jednak w odniesieniu do praktyk dialogu społecznego mniejsze organizacje zmniejszają dystans pomiędzy kierownictwem a reprezentacją, co może sprzyjać intensywnemu dialogowi społecznemu nastawionemu na współpracę. Zasoby i kanały statutowe są jednak w mniejszym stopniu dostępne, co utrudnia przyszły rozwój dialogu. Wynikiem jest krzywoliniowa relacja pomiędzy rozmiarem przedsiębiorstwa i jakością dialogu społecznego w miejscu pracy.
- Różnice między sektorami często mogą wynikać z innych różnic organizacyjnych. Sektor edukacji i podstawowe gałęzie przemysłu wyróżniają się jako sektory z dobrze rozwiniętym dialogiem społecznym w miejscu pracy.
- Charakterystyka pracowników odgrywa mniejszą rolę w tych różnicach, co może być interpretowane pozytywnie: dialog społeczny w miejscu pracy nie jest praktyką wykluczającą, ograniczoną do określonej kategorii pracowników.

Warunki dla udanego dialogu społecznego na poziomie miejsca pracy

Po pierwsze wciąż można zaobserwować pomiędzy krajami duże różnice zasięgu w odniesieniu do instytucji i procedur dotyczących informacji i konsultacji. Mimo że istnieją ramy dla reprezentacji pracowniczej, w niektórych krajach kanały te nie były stosowane w takim stopniu, jak w innych. Jeśli chodzi o strategiczne konsultacje z przedstawicielami pracowników w sprawach kadrowych, różnice pomiędzy państwami członkowskimi są stosunkowo małe. ECS wykazuje jednak wagę zasobów w stosunku do strategicznego udziału. Uczestnictwo w decyzjach kierownictwa oraz wpływ na nie idą ramię w ramię z możliwościami, którymi dysponują przedstawiciele pracowników w odniesieniu do przepisów dotyczących

jakości informacji, regularnych szkoleń oraz wystarczającego czasu. Takie zasoby są na ogół bardziej dostępne tam, gdzie istnieją rady pracownicze oraz silna obecność związków zawodowych.

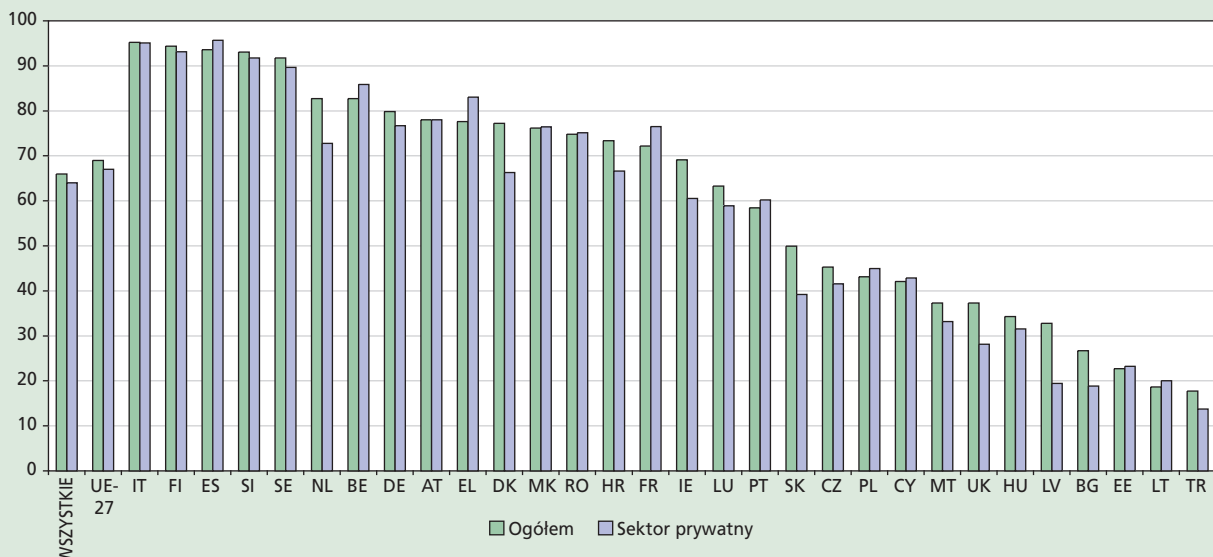
Radzenie sobie ze zmianami w trudnej sytuacji gospodarczej

Badanie ECS zawierało pewną liczbę pytań do kierowników, które dotyczyły różnych wymiarów działania przedsiębiorstwa. Dotyczyły one kwestii wyników finansowych i wydajności oraz zasobów ludzkich. Badanie zawierało ponadto wiele wskaźników dotyczących zmian, które przedsiębiorstwa przeszły w ciągu ostatnich trzech lat, takich jak restrukturyzacja.

Jednakże należy wziąć pod uwagę, że w czasie przeprowadzania badania wpływ kryzysu finansowego był już odczuwany w niektórych, ale nie we wszystkich krajach.

- W Irlandii, Estonii, na Łotwie i Węgrzech w ciągu ostatnich trzech lat zaobserwowano znaczną redukcję zatrudnienia, chociaż ta tendencja nie jest tak oczywista we wszystkich krajach. Belgia, Finlandia, BJRM i Luksemburg zgłosiły znaczny wzrost zatrudnienia.
- W ciągu ostatnich trzech lat zaobserwowano także wzrost wydajności pracy. Najwyższy odsetek przedsiębiorstw zgłaszających to zjawisko odnotowano w BJRM, Grecji i Rumunii.
- Konieczność redukcji poziomu zatrudnienia – uważana przez jednych za pierwszą oznakę spowolnienia gospodarczego, a przez innych za dalszy rozwój – jest wręcz alarmująca w Irlandii, gdzie fakt ten stwierdziła połowa przedsiębiorstw. Redukcja zatrudnienia trwa także w jednej trzeciej przedsiębiorstw w Danii, Estonii, na Węgrzech i Turcji. Odbija się to na ogólnej atmosferze pracy przedsiębiorstw i zaobserwowano, że kraje te mają wyższy odsetek przedsiębiorstw zgłaszających napiętą atmosferę pracy.
- Istnieją liczne wyzwania w zakresie zasobów ludzkich w nadchodzących latach. Między sektorami i krajami występują pewne różnice. 36% przedsiębiorstw w Unii

Rysunek 6: Zakres negocjacji płacowych w państwach członkowskich (w %)



Europejskiej ma problemy ze znalezieniem personelu na stanowiska wymagające kwalifikacji, a ponad 10% ma problemy ze znalezieniem pracowników o niskich kwalifikacjach. Kolejnych 10% przedsiębiorstw ma problem z zatrzymaniem swoich pracowników. 16% firm zasygnalizowało problemy z motywowaniem swoich pracowników, a 14% zgłosiło problemy z absencją.

- Liczba przedsiębiorstw, w których wystąpił którykolwiek z tych problemów, pozostawała na ogólnie stabilnym poziomie w okresie od 2004/2005 r. do 2009 r. Jedyną godną uwagi różnicą jest mniejszy odsetek przedsiębiorstw mających obecnie problemy ze znalezieniem pracowników o niskich kwalifikacjach w porównaniu do czterech lat wstecz (wartość spadła o 4 punkty procentowe). Dane wykazują także niewielki wzrost odsetka przedsiębiorstw zgłaszających problemy ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników, ale różnica ta jest raczej niewielka (2 punkty procentowe).

Tabela 1: Wyzwania w zakresie zasobów ludzkich – ECS 2009 w porównaniu z poprzednim badaniem (wyniki ważone dla przedsiębiorstw)

Problem z zasobami ludzkimi	ESWT 2004/05 (21 krajów)	ECS 2009a (ESWT jedynie w 21 krajach)	ECS 2009b (UE-27)
Znalezienie wykwalifikowanych pracowników	34%	36%	36%
Znalezienie pracowników o niskich kwalifikacjach	14%	10%	10%
Utrzymanie pracowników	9%	9%	10%
Problemy z motywacją	15%	15%	16%
Absencja	14%	14%	14%

- W stosunku do wskaźników wydajności, takich jak sytuacja gospodarcza, względna wydajność pracy oraz wzrost wydajności pracy, można zaobserwować relację pomiędzy przedsiębiorstwami, które systematycznie oceniają szkolenie pracowników. Szkolenia mają także pozytywny związek z motywacją personelu i ogólną atmosferą pracy. Związek między wskaźnikami elastyczności a wzrostem wydajności zostanie bardziej szczegółowo zbadany w dodatkowej analizie.

Metodologia badań

- Prace terenowe przeprowadzono w pierwszym kwartale 2009 r. w 30 krajach: 27 państw członkowskich UE, Chorwacja, Turcja i Była Jugosłowiańska Republika Macedonii (BJRM).

Informacje dodatkowe

Camilla Galli da Bino, urzędnik ds. informacji:
gdb@eurofound.europa.eu

Eurofound – Europejska Fundacja na rzecz
Poprawy Warunków Życia i Pracy
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlandia
Tel.: (+353 1) 204 31 00
E-mail: information@eurofound.europa.eu
Strona internetowa: <http://www.eurofound.europa.eu>

- Wywiady zostały przeprowadzone poprzez wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny w 27 160 przedsiębiorstwach.
- Czas wywiadu wynosił średnio 20 min. dla przedstawicieli kierownictwa i 15 min. dla przedstawicieli zatrudnionych.
- Respondentem było przedsiębiorstwo (np. lokalna jednostka lub jednostka sprawozdawcza, w której odbywa się praca) oraz firmy, które w każdym kraju wybrano losowo spośród zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Badaniem nie objęto sektora rolnictwa i rybołówstwa, gospodarstw domowych oraz organizacji eksterytorialnych. Próbką objęła administrację publiczną. Ważenia dokonano proporcjonalnie do rozkładu przedsiębiorstw w odniesieniu do rozmiaru i sektora oraz rozkładu zatrudnienia.
- Respondentami badania były osoby związane z przedsiębiorstwami: kierownicy odpowiedzialni za zasoby ludzkie na poziomie przedsiębiorstwa i przedstawiciele pracowników przedsiębiorstwa. Z kierownictwem przeprowadzono 27 160 wywiadów, a z przedstawicielami zatrudnionych – 6 569.
- Na potrzeby wywiadu z kierownictwem zdefiniowano respondenta jako najstarszą stopniem osobę w przedsiębiorstwie odpowiedzialną za zarządzanie personelem/zasobami ludzkimi.
- Tam, gdzie to było możliwe, przeprowadzono wywiady z przedstawicielami pracowników. Wywiady te przeprowadzono wyłącznie w przedsiębiorstwach, w których wcześniej miały miejsce wywiady z kierownictwem. Respondentami były osoby odpowiedzialne za negocjowanie z kierownictwem warunków pracy. Respondentów spośród przedstawicieli pracowników wyłoniono w trakcie wywiadu z zarządem poprzez określenie, czy istnieje uznana struktura reprezentująca interesy pracowników, taka jak określona przez przepisy danego kraju rada pracownicza lub związek zawodowy. Jeżeli taka struktura istniała, respondentem będącym przedstawicielem pracowników, z którym przeprowadzono wywiad, był przewodniczący, sekretarz lub inna osoba wypowiadająca się w imieniu tego organu.

Przegląd wyników

Wyniki Europejskiego Badania Przedsiębiorstw 2009 (ECS 2009) są również dostępne za pośrednictwem narzędzia Eurofound Survey Mapping Tool. Jest to internetowe narzędzie, który umożliwia użytkownikom przeglądanie wyników badań dla każdego kraju w odniesieniu do wybranych pytań. Wyniki mogą być filtrowane pod względem rozmiaru spółki, sektora działalności i własności. (www.eurofound.europa.eu/surveys/companysurvey/ecs2009/results.htm)



Urząd Publikacji
Publications.europa.eu