

Znaczenie praktyk organizacyjnych dla elastyczności wymiaru czasu pracy

Maciej Albinowski, Joanna Franaszek

Pracownicy rzadko mogą dowolnie ustalać liczbę godzin pracy. Pracodawcy często określają minimalny wymiar czasu pracy, w praktyce wymagając zatrudnienia na pełen etat. Ograniczenia te mogą wynikać zarówno z technologii i organizacji procesu produkcji, jak i z norm oraz praktyk obowiązujących w firmie. W niniejszym opracowaniu analizujemy, dlaczego firmy różnią się pod względem podejścia do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Proponujemy nową miarę ograniczeń elastyczności wymiaru czasu pracy na poziomie firmy. W pierwszym kroku dla każdego pracownika szacujemy prawdopodobieństwo pracy w niepełnym wymiarze na podstawie jego płci, wieku i poziomu wykształcenia. W części analiz uwzględniamy również wykonywany zawód. W drugim kroku obliczamy oczekiwany odsetek pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze w danej firmie i porównujemy go z odsetkiem faktycznym. Dodatnia wartość miary oznacza, że zatrudnienie w niepełnym wymiarze występuje w firmie rzadziej, niż można byłoby oczekiwać na podstawie obserwowalnych cech jej pracowników. Miara ma charakter względny i pozwala porównywać firmy w obrębie tego samego kraju i roku.

W opracowaniu przedstawiamy również model teoretyczny wyjaśniający własności proponowanej miary. Pokazujemy, że gdy pracownicy nie mogą swobodnie przenosić się do firm odpowiadających ich preferencjom dotyczącym czasu pracy, proponowana miara lepiej identyfikuje ograniczenia na poziomie firmy niż prosty wskaźnik oparty na odsetku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze. Przy pełnej mobilności pracowników obie miary zawierają natomiast tę samą informację.

W analizie wykorzystujemy połączone dane o pracownikach i pracodawcach z Europejskiego Badania Struktury Wynagrodzeń z lat 2010, 2014 i 2018. Próba obejmuje 19 krajów europejskich i 12 sektorów gospodarki. W pierwszym etapie analizy wykorzystujemy ponad 30 mln obserwacji pracowników, a ostateczna próba firm zatrudniających zarówno pracowników administracyjnych, jak i nieadministracyjnych obejmuje ponad 177 tys. przedsiębiorstw.

Ograniczenia elastyczności wymiaru czasu pracy są wyraźnie związane z rodzajem działalności firmy i strukturą zawodową jej pracowników. W niektórych rodzajach działalności szczególnie istotna jest koordynacja pracy osób wspólnie uczestniczących w procesie produkcji. Przykładowo krótszy czas pracy monterów przy taśmie produkcyjnej może utrudniać organizację pracy całego zakładu. Najbardziej rygorystyczne ograniczenia obserwujemy w przemyśle oraz w sektorze informacji i komunikacji. Różnice między sektorami znacznie się jednak zmniejszają po uwzględnieniu struktury zawodowej firm. Jednocześnie nadal występuje duże zróżnicowanie pomiędzy firmami działającymi w tym samym sektorze, którego nie można wyjaśnić ich strukturą zawodową. Ograniczenia są przeciętnie słabsze w małych firmach niż w przedsiębiorstwach średnich i dużych oraz silniejsze w firmach oferujących wyższe wynagrodzenia.

Aby ocenić znaczenie praktyk organizacyjnych specyficznych dla firmy, porównujemy ograniczenia dotyczące dwóch grup pracowników: personelu administracyjnego i wszystkich pozostałych pracowników. Do personelu administracyjnego zaliczamy między innymi księgowych, specjalistów do spraw zasobów ludzkich, sekretarki i pracowników biurowych. Zadania wykonywane przez te osoby są stosunkowo podobne w różnych firmach i zazwyczaj nie wymagają, aby ich czas pracy dokładnie pokrywał się z czasem pracy personelu realizującego podstawową działalność przedsiębiorstwa. Z tego względu związek pomiędzy ograniczeniami dotyczącymi pracowników administracyjnych i pozostałego personelu może odzwierciedlać praktyki stosowane w całej firmie.

Stwierdzamy, że ograniczenia elastyczności wymiaru czasu pracy dotyczące pracowników administracyjnych są istotnie powiązane z ograniczeniami dotyczącymi pozostałych pracowników. Zależność ta występuje we wszystkich analizowanych krajach i sektorach gospodarki. Ilościowe znaczenie naszego przybliżenia praktyk organizacyjnych jest porównywalne ze znaczeniem różnic między sektorami. Praktyki specyficzne dla firmy wydają się szczególnie istotne w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, w których zatrudnienie w niepełnym wymiarze jest stosunkowo rzadkie.

Wyniki pozostają stabilne po ograniczeniu analizy do bardziej jednorodnych grup pracowników administracyjnych, wyłączeniu sektorów, w których wykonują oni częściej podstawowe zadania firmy, oraz wyłączeniu krajów i sektorów o wysokim poziomie niepełnego zatrudnienia związanego z niedostatecznym popytem na pracę. Uwzględnienie różnic między wynagrodzeniami pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze również nie zmienia głównego wyniku.

Analiza nie pozwala jednoznacznie ustalić, jaka część praktyk specyficznych dla firmy wynika z charakterystyki jej procesów produkcyjnych, a jaka z kultury organizacyjnej, norm dotyczących pracy i podejścia kadry zarządzającej. Wyniki są jednak zgodne z hipotezą, że kultura organizacyjna i praktyki menedżerskie odgrywają istotną rolę w kształtowaniu dostępności pracy w niepełnym wymiarze. Oznaczałoby to, że zmiana norm i praktyk organizacyjnych mogłaby w pewnym zakresie zwiększyć elastyczność czasu pracy bez pogarszania funkcjonowania procesów produkcyjnych.

Pełna wersja artykułu

Albinowski M., Franaszek J. (2026), Minimum Hours Constraints: The Role of Organizational Practices, IBS Working Paper 01/2024 https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2024/01/Albinowski_Franaszek_Minimum_Hours_Constraints.pdf