

Znaczenie kultury organizacyjnej dla elastyczności wymiaru czasu pracy

Maciej Albinowski, Joanna Franaszek

Pracownicy rzadko mogą dowolnie ustalać liczbę godzin pracy. Zazwyczaj pracodawcy mają konkretne oczekiwania wobec czasu pracy, często wymagając zatrudnienia na pełen etat. W niniejszym opracowaniu przeanalizowano czynniki wpływające na zróżnicowanie elastyczności wymiaru czasu pracy między firmami. W szczególności zweryfikowano hipotezę, że istotne znaczenie ma kultura organizacyjna firmy, czyli m.in. wartości dominujące w firmie, modelowe zachowania i praktyki organizacyjne.

W opracowaniu zaproponowano nową miarę elastyczności wymiaru czasu pracy, która może być oszacowana dla pracowników oraz firm. Uwzględnia ona teoretyczne prawdopodobieństwo zatrudnienia poszczególnych osób w niepełnym wymiarze czasu pracy. To teoretyczne prawdopodobieństwo jest oszacowane na podstawie informacji o płci, wieku, poziomie edukacji, a także – w zależności od zastosowania – o wykonywanym zawodzie. Następnie jest ono porównywane z faktycznym czasem pracy danej osoby. Miara ograniczeń elastyczności wymiaru czasu pracy na poziomie firmy to średnia tej różnicy dla wszystkich pracowników. Jest ona miarą względną i służy do porównania firm w ramach jednego kraju i roku.

Wykorzystujemy dane z Europejskiego Badania Struktury Wynagrodzeń dla 19 krajów. W próbie znajduje się 8 krajów z Europy Środkowo-Wschodniej, charakteryzujących się niską popularnością pracy na część etatu, oraz 11 krajów Europy Zachodniej o wyższych odsetkach osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Ograniczenia w elastyczności czasu pracy są naturalnie powiązane z rodzajem pracy. W niektórych zawodach i branżach szczególnie istotna jest koordynacja działań pracowników, którzy łącznie tworzą jakiś produkt. Na przykład krótsze godziny pracy monter pracującego przy taśmie produkcyjnej stanowiłyby istotną trudność dla funkcjonowania fabryki. Niniejsza analiza potwierdza, że profil działalności firmy i struktura zawodowa jej pracowników odgrywa istotną rolę w determinowaniu elastyczności czasu pracy.

Aby zbadać znaczenie kultury organizacyjnej wykorzystano fakt, że niemal we wszystkich większych przedsiębiorstwach zatrudnieni są pracownicy wykonujący czynności administracyjne, np. księgowi, kadrowi, czy sekretarki. Charakter ich zadań jest zbliżony między firmami i raczej nie zależy od natury procesów produkcyjnych realizowanych przez personel kluczowy. Dlatego też różnice pomiędzy firmami w elastyczności czasu pracy pracowników administracyjnych mogą odzwierciedlać czynniki związane z kulturą organizacyjną.

Okazuje się, że elastyczność wymiaru czasu pracy pracowników nie-administracyjnych jest silnie powiązana z elastycznością wśród pracowników administracyjnych. Ta zależność występuje we wszystkich badanych krajach i sektorach ekonomicznych. Wskazuje ona, że kultura organizacyjna firmy ma znaczący wpływ na możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. W badaniu określono również, że kultura ograniczająca elastyczność wymiaru czasu pracy występuje częściej w przedsiębiorstwach mniejszych oraz tam gdzie kadra menedżerska jest starsza.

Pełna wersja artykułu

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