

trzymywanie pracowników, integracja strategiczna zarządzania zasobami ludzkimi ze strategią biznesową, równowaga pomiędzy życiem osobistym a zawodowym, dyskryminacja płciowa, różnorodność kulturowa, czy też międzynarodowe zarządzanie zasobami ludzkimi. Każdy z badaczy zajmujących się problematyką zarządzania zasobami ludzkimi mógł znaleźć tu grono dyskutantów, którzy chętnie dzielili się swoimi doświadczeniami z przeprowadzanych projektów i analizowanych praktyk zzl. W miejscu tym można było również nawiązać współpracę, która rozwijana, może pozwolić na realizację projektów badawczych porównujących praktyki zzl w danym regionie, na danym kontynencie czy na całym świecie.

Z polskiej strony w konferencji uczestniczyli: prof. dr hab. Aleksy Pocztownski i dr Beata Buchelt-Nawara z Katedry Zarządzania Kapitałem Ludzkim Akademii Ekonomicznej w Krakowie oraz dr Marzena Stor i dr Tomasz Kawka z Katedry Zarządzania Kadrami Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu.

Beata Buchelt-Nowara

Konferencja „Czas pracy i jego organizacja w nowo przyjętych krajach UE”

14 czerwca 2007 r. w hotelu Polonia w Warszawie odbyła się międzynarodowa konferencja pt. „Czas pracy i jego organizacja w nowo przyjętych krajach UE. Aspekty ekonomiczne, prawne i społeczne”, zorganizowana przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Konferencja była efektem grantu indywidualnego, finansowanego przez MNiSW, którego kierownikiem była prof. Helena Strzemińska. Na konferencję złożyły się: sesja wprowadzająca, trzy sesje tematyczne oraz dyskusja panelowa z udziałem partnerów społecznych.

Jako wprowadzenie, prof. Helena Strzemińska (IPiSS) przedstawiła cel projektu badawczego i konferencji, którym była wymiana poglądów, wyników badań i doświadczeń krajów, które weszły do Unii w 2004 r. w konfrontacji z praktyką krajów, „starej” Unii.

Sesję wprowadzającą prowadził prof. Ludwik Florek (UW). Jako pierwszy głos zabrał prof. Karl-Fredrich Ackermann (ISPA consult GmbH w Niemczech). W swojej wypowiedzi poruszył m.in. zagadnienie elastyczności czasu pracy jako elementu całkowitej elastyczności systemu gospodarczego, na którą składa się również elastyczność strategii, struktury, kultury przedsiębiorstwa. Omówił również problem ekonomicznych skutków wprowadzenia elastycznego czasu pracy.

Z kolejnym referatem, zatytułowanym „Czyja elastyczność? Trendy czasu pracy w Europie jako wyzwania ustawodawcze”, wystąpiła Dorothea Voss-Dahm (Uniwersytet w Duisburg-Essen w Niemczech). Zwróciła uwagę na dwa, jej zdaniem główne, wyzwania dla polityki czasu pracy. Pierwsze, związane z opracowaniem regulacji prawnych czasu pracy, mogących pełnić rolę swego rodzaju „siatki bezpieczeństwa” w zmieniających się warunkach pracy i warunkach czasu pracy. Drugie, to potrzeba zrozumienia polityki czasu pracy jako części szerszej agendy polityki społecznej, gdyż tylko z tej perspektywy, jej zdaniem, będzie można przełamać nierówności związane np. z płcią pracowników.

Kolejną referentką była prof. Elżbieta Kryńska (IPiSS), która scharakteryzowała elastyczny rynek pracy w Polsce i rodzaje elastyczności. Zwróciła uwagę, że choć polskie prawo zezwala na korzystanie z elastycznych form czasu pracy, to jednak rzeczywiste wykorzystanie tej możliwości jest niewysokie ze względu na bariery, najczęściej po stronie pracodawców, ale również pracowników.

Sesję zatytułowaną „Polityka *flexicurity* jako równowaga między polityką elastycznego rynku pracy, elastycznym czasem pracy i zabezpieczeniem społecznym pracowników”, prowadził prof. Jerzy Wratny (IPiSS). Jako pierwszy wystąpił prof. Boguslavas Gruzevskis (Instytut Pracy i Badań Społecznych na Litwie) z referatem „Flexibility and security in Lithuanian Labour Market”. Scharakteryzował badanie¹, na podstawie którego można powiedzieć, że litewski rynek pracy do 2005 r. nie był ani elastyczny, ani bezpieczny. Zmieniło się to po przyjęciu nowych uregulowań prawnych – zmieniono ustawę o zatrudnieniu i o ubezpieczeniach społecznych. Obecnie formy zatrudnienia są bardziej elastyczne i lepiej socjalnie zabezpieczone, chociaż brak jednolitej opcji politycznej.

Kolejne państwo UE – Łotwę – reprezentowała Linda Romele z Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych referatem zatytułowanym „Czas pracy i jego organizacja w nowych państwach członkowskich UE. Elastyczność w rzeczywistości – przypadek łotewski.” W swoim wystąpieniu omówiła czynniki, które mogą stać się przeszkodami we wdrożeniu *flexicurity* na łotewskim rynku zatrudnienia i zmianie pełnego zatrudnienia w niepełne godziny czasu pracy.

Referat „Prawne uwarunkowanie elastycznego kształtowania czasu pracy w Polsce” przedstawiła dr Magdalena Rycak (UW). Powołując się na wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące polityki zatrudnienia, zwróciła uwagę na rosnący nacisk na zachowywanie równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem i podnoszeniem jakości pracy. W swoim wystąpieniu zawarła także kilka postulatów-propozycji zmian. Zaproponowała między innymi, by odpowiednimi regulacjami prawnymi stworzyć pracodawcom większe możliwości tworzenia rozwiązań, które usprawniając organizację czasu pracy, pozwolą

1 Badanie przeprowadzono w 2004 r. z inicjatywy ILO.

wydłużyć czas funkcjonowania zakładu pracy, zwiększyć wydajność pracowników oraz polepszyć wskaźniki wykorzystania czasu pracy.

Kolejna sesja konferencji poświęcona została problematyce ram prawnych i wpływu partnerów społecznych na regulację czasu pracy. Moderatorem drugiej sesji był prof. Krzysztof Rączka (UW). Pierwszy referat w II sesji „Sytuacja regulacji czasu pracy w litewskim ustawodawstwie i zwolnienia grupowe” zaprezentowała dr Daiva Petrylaite z Uniwersytetu Wileńskiego. Referat przedstawiał główne założenia litewskiego ustawodawstwa dotyczącego czasu pracy oraz wpływ, jaki na regulację czasu pracy mogą wywierać partnerzy społeczni.

Drugi referat, wygłoszony przez Marię Kulisy z Instytutu Polityki Społecznej Pracy w Budapeszcie, dotyczył roli układów zbiorowych pracy w regulacji czasu pracy na Węgrzech w aspekcie prawnym i faktycznym. Autorka ukazała mechanizmy umożliwiające wywieranie przez partnerów społecznych wpływu na regulację czasu pracy oraz zakres możliwych odstępstw od regulacji kodeksowych.

Z trzecim referatem wystąpiła dr Monika Latos-Milkowska z Uniwersytetu Warszawskiego. Referat poświęcony został wpływowi partnerów społecznych na regulację czasu pracy. Autorka skonfrontowała prawne możliwości kształtowania czasu pracy, jakie mają partnerzy społeczni, z praktyką wynikającą z treści przebadanych przez nią układów zbiorowych pracy. Przeprowadzona analiza pozwoliła stwierdzić, że układy zbiorowe pracy są przez partnerów społecznych wykorzystywane zarówno w celu konkretyzowania przepisów wyższej rangi, ustalania korzystniejszych regulacji, jak i w zakresie, w jakim przepisy wyższej rangi na to zezwalają, wprowadzania postanowień mniej korzystnych dla pracowników. Trudno natomiast, zdaniem autorki, wyciągnąć jednoznaczne wnioski co do stosunku partnerów społecznych do elastycznych form czasu pracy.

Ostatni referat w tej sesji „Czas pracy w słoweńskim ustawodawstwie pracy” wygłosiła Maja Skorupan (Organizacja Pracodawców Słowenii). Autorka przedstawiła główne założenia ustawodawstwa dotyczące czasu pracy, rolę, jaką odgrywają partnerzy społeczni w kształtowaniu czasu pracy, oraz dane statystyczne dotyczące wykorzystania czasu pracy. Przetawiała także projektowane zmiany w słoweńskim kodeksie pracy.

Sesja III konferencji poświęcona została problemowi relacji między czasem pracy a życiem rodzinnym i zdrowiem pracowników. Sesji przewodniczyła dr hab. Bożenna Balcerzak-Paradowska (IPiSS). Dr Irina Zujewa (Uniwersytet Łotewski w Rydze) przedstawiła wyniki badań dotyczących wpływu elastycznego czasu pracy na zadowolenie z pracy i zdrowie pracowników na Łotwie. Ogólny poziom zadowolenia z pracy kompensuje niższe wynagrodzenia. Większość badanych kobiet i mężczyzn chciałaby poświęcać więcej czasu na kontakty z rodziną. Natomiast zmniejszenie godzin pracy wpływa ujemnie na poziom zadowolenia mężczyzn, zaś w przypadku kobiet ograniczenie to jest czynnikiem zwiększającym zadowolenie z równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym.

Kolejnym referentem był David Foden (Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy z Dublinia), który przedstawił wyniki badań prowadzonych przez Fundację w latach 2004 – 2005 na temat czasu pracy oraz równowagi życia zawodowego i życia rodzinnego w firmach europejskich. Badania objęły 15 państw „starej” UE i 6 nowo przyjętych państw UE i dotyczyły elastycznej organizacji czasu pracy, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, urlopów rodzinnych oraz możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę jako czynników wpływających na elastyczność zatrudnienia.

Konferencję zakończyła dyskusja panelowa prowadzona przez prof. Marka Bednarskiego (IPiSS). Wzięli w niej udział: senator Ewa Tomaszewska, Andrzej Radzikowski (OPZZ), dr Jacek Męcina (PKPP „Lewiatan”) oraz dyrektor Eugenia Gienieczko (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej). W dyskusji paneliści poruszyli cztery główne tezy: obecny zakres stosowania elastycznego czasu pracy i jego formy, zarówno najbardziej rozpowszechnione, jak i te natrafiające na opory; dodatnie i niepożądane efekty ekonomiczne i społeczne, jakie może przynieść elastyczny czas pracy; stopień, w jaki należy stosować elastyczną organizację pracy; zmiany, jakie są konieczne w ustawodawstwie pracy i w ustawodawstwie socjalnym.

Konferencję podsumowała i zamknęła dr hab. Bożenna Balcerzak-Paradowska. Wszystkie wystąpienia wraz z komentarzem będą wkrótce dostępne w publikacji, która ukaże się nakładem IPiSS w języku angielskim, jako efekt międzynarodowej konferencji i projektu badawczego „Polityka czasu pracy w nowych państwach członkowskich UE”. Zapraszamy do lektury.

Joanna Mirosław