

S P R A W O Z D A N I E
z debaty GODNA PRACA - WYRAZ SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI
BIZNESU
przeprowadzonej w dniu 4 marca 2021 r.

Debatę otworzyła Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych **dr Elżbieta Bojanowska**. Powitała uczestników debaty oraz krótko zaprezentowała cel, istotę debaty oraz jej zakres merytoryczny. Następnie głos zabrała **Iwona Michałek**, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii. Zwróciła uwagę na ważność debaty na temat godnej pracy, zwłaszcza w okresie pandemii, gdy wiele ograniczeń wpływa niekorzystnie na warunki pracy. Wskazała, że pandemia przyspieszyła wprowadzenie nowych rozwiązań w obszarze pracy i relacjach między pracownikami i pracodawcą. Godna praca znajduje się też w zainteresowaniach i dokumentach UE.

Moderatorem debaty był **prof. dr hab. Zdzisław Czajka**, który otworzył część merytoryczną debaty, zapraszając dr hab. Łukasza Sienkiewicza, prof. Politechniki Gdańskiej do wygłoszenia referatu wprowadzającego. Tematem referatu była „**Godna praca – wymiar rynkowy i organizacyjny**”. **Prof. Ł. Sienkiewicz** zaprezentował w trakcie swojego wystąpienia następujące kwestie związane z godną pracą:

- ❖ Definicje godnej pracy, używane przez różnych badaczy i specjalistów ZZL. Dla większości godna praca łączy się z pracą przyjemną dla pracownika, którą chętnie wykonuje, gdyż pracodawca przestrzega przepisów Kodeksu Pracy, zapewniając zgodne z przepisami warunki pracy i traktując pracowników jak partnerów w realizacji wspólnego celu. Dla innych godna praca to praca dająca pracownikowi poczucie wartości, szacunku i godności, pozwalająca na rozwój zawodowy a dla jeszcze innych to praca ograniczająca ubóstwo i wykluczająca przymus. Godną pracę można analizować w skali gospodarki (polityka państwa dotycząca zatrudnienia i bezrobocia, określona w odpowiednich przepisach oraz warunki zatrudnienia), pracodawcy (warunki pracy i zarządzania zasobami ludzkimi występujące w firmach) oraz pracownika (oczekiwania i potrzeby związane z pracą). Różne definicje powodują, że godną pracę można analizować w bardzo szerokim aspekcie. W literaturze anglojęzycznej godna praca jest interpretowana, jako praca o wysokiej jakości (high quality work/job).
- ❖ Różne aspekty godnej pracy wynikające z zainteresowania tą kwestią różnych dziedzin naukowych: ekonomii, psychologii, zarządzania, prawa, polityki społecznej i etyki. W każdej z tych dziedzin akcentuje się różne jej aspekty. Np. w psychologii zwraca się uwagę na bezpieczne pod względem fizycznym i interpersonalnym warunki pracy, dostęp do opieki medycznej, odpowiednie wynagrodzenie, wymiar czasu pracy, wartości organizacyjne pracy uzupełniające jej wartości społeczne. W zarządzaniu organizacjami praca człowieka zajmuje centralne miejsce, gdyż od niej zależy kierowanie i nadzorowanie zarówno pracowników jak i działalności całych organizacji. Ostatecznym celem zarządzania jest wykorzystanie różnych narzędzi usprawniających procesy pracy a więc służących pośrednio lub bezpośrednio zapewnieniu pracownikom godnej pracy.

- ❖ Godna praca w działalności i dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). MOP promuje 4 filary zapewniające godną pracę: pełne i produktywne zatrudnienie, prawa pracownicze, ochronę socjalną oraz dialog społeczny między przedstawicielstwem pracowników i pracodawcami. MOP zaleca też pomiary uwarunkowań godnej pracy w postaci różnych wskaźników, np. godziwe wynagrodzenie, godny czas pracy (umożliwiający także wypoczynek pracownika), możliwości łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi i życiem prywatnym, niedyskryminowanie pracowników oraz zabezpieczenie społeczne.
- ❖ Godna praca przed pandemią wg standardów UE. Wg Europejskiej Fundacji Poprawy Warunków Życia i Pracy o godnej pracy decyduje 7 wymiarów (obszarów) : otoczenie fizyczne (m.in. środowisko fizyczne i chemiczne pracy), intensywność pracy (wymagania ilościowe i psychoneurologiczne), jakość czasu pracy (wymiar czasu pracy, elastyczność, nietypowe formy), otoczenie społeczne (wsparcie społeczne, otoczenie nieprzyjemne, jakość zarządzania), umiejętności i możliwości decyzyjne (zakres decyzji, partycypacja w decyzji, szkolenia), perspektywy pracy (rozwój kariery, stabilność zatrudnienia), wynagrodzenie. Wspomniana fundacja badała wymienione obszary w kilku grupach zawodowych. Przykładowo w administracji publicznej jakość pracy we wszystkich obszarach była powyżej średniej dla wszystkich badanych grup, natomiast wśród robotników transportu oraz pracowników ochrony jakość pracy we wszystkich wymienionych obszarach była poniżej średniej. Natomiast odsetek pracowników uznających płacę za obiektywną, adekwatną do włożonego wysiłku i osiągnięć systematycznie wzrastał w latach 2005-2015. Natomiast zadowolenie pracowników z równowagi praca- życie prywatne w ostatnich latach w różnych formach zatrudnienia i opieki nad dziećmi utrzymywało się na stałym poziomie. Jedynie u pracowników wychowujących dzieci i wykonujących pracę zdalną w oparciu o technologie ICT wzrosło o 46%.
- ❖ Godna praca w okresie pandemii w państwach UE. Nastąpiło pogorszenie uwarunkowań decydujących o godnej pracy, głównie przez ograniczenie wymiaru czasu pracy i zwolnienia pracowników spowodowane ograniczeniem działalności większości przedsiębiorstw. Spowodowało to niewielki wzrost bezrobocia, od kwietnia do października 2020 r. w całej UE z 6.6% do 7.6% oraz w Polsce z 3.1% do 3.5%. W największym stopniu na pandemii stracili pracownicy w wieku poniżej 25 roku. W listopadzie 2020 r. wskaźnik bezrobocia w tej grupie wynosił od 6.1% w Niemczech , 12.5% w Polsce, 20.4% w Słowacji do 29.5% we Włoszech i 40.9% w Hiszpanii, przy 17,7% średnio w całej UE-28. Jednak mimo pogorszenia warunków pracy, w okresie między kwietniem a lipcem 2020 r. nastąpiła niewielka poprawa kondycji finansowej gospodarstw domowych w całej UE. Wg badań społecznych, o ile w kwietniu 2020 r. pogorszenie sytuacji deklarowało około 35% badanych, to w lipcu około 21% a poprawę około 9% w kwietniu i 12% w lipcu. Było to spowodowane znacznym zmniejszeniem zachorowań w okresie wakacji.
- ❖ Perspektywy godnej pracy w najbliższym okresie w ocenie firmy Deloitte. Biorąc pod uwagę dynamikę dotychczasowego nasilenia pandemii w różnych krajach zdaniem tej firmy pracodawcy i pracownicy powinni się przygotować na długi powrót do normalności. Organizacje muszą zaplanować wiele scenariuszy dopasowania się do

warunków pandemii, aby w zakresie zatrudnienia i warunków pracy łagodzić jej niekorzystne skutki dla pracowników. Mimo to w wielu firmach nie będą spełnione warunki dla godnej pracy.

Kolejny referent, **dr Anna Jawor-Joniewicz z IPiSS** przedstawiła podejście do godnej pracy w firmach uczestniczących w latach 2017-2019 w konkursie Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi, organizowanym od 2000 r. przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (tytuł referatu- CSR - Jak to robią najlepsi ?). Ponieważ warunkiem uczestnictwa w konkursie jest ocena poziomu nowoczesności zarządzania zasobami ludzkimi w formie ankiety a następnie audytu, firmy i instytucje zgłaszające się do konkursu muszą wykazać się odpowiednimi rozwiązaniami oraz osiągnięciami w zakresie ZZZ. Większość tych rozwiązań pośrednio lub bezpośrednio przyczynia się do zapewnienia warunków pracy przyjaznych pracownikom a więc także do godnej pracy. Dr A. Jawor-Joniewicz wymieniła firmy nagrodzone „Złotymi Statuetkami Lider ZZZ” w ostatnich latach, które mają największe osiągnięcia w tym obszarze.

W zasadniczej części referatu dr A. Jawor-Joniewicz przedstawiła bardziej szczegółowo kwestie podejmowane najczęściej przez firmy uczestniczące w ostatnich latach w konkursie „Lider ZZZ”, decydujące także o godnej pracy.

- ❖ Partnerskie podejście do pracowników, które polega na ich partycypacji decyzyjnej w zarządzaniu firmą, przez reprezentację w zarządach, wykorzystywanie badania satysfakcji/zaangażowania pracowników w usprawnianiu funkcjonowania firm i zarządzania nimi, badania kultury organizacyjnej w celu tworzenia przyjaznej atmosfery i wzajemnego zrozumienia dla pracowników z różnych krajów.
- ❖ Zarządzanie różnorodnością, jest to ważny warunek godnej pracy w firmach zatrudniających pracowników z różnych krajów a takich jest w Polsce coraz więcej. Większość firm i urzędów uczestniczących w konkursie w latach 2017-2019 dostrzegało ten problem. W podejściu do pracowników uwzględniano płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość oraz sytuację rodzinną. Z analizy ankiet wynika, że w 2017 r. 33% firm posiadało formalną strategię różnorodności a 67% nieformalne zasady postępowania, nawet 60% urzędów administracji publicznej deklarowało posiadanie strategii a 40% nieformalne podejście do różnorodności. Natomiast w 2019 r. połowa firm posiadała strategię zarządzania różnorodnością a druga połowa stosowała nieformalne podejście.
- ❖ Rozwiązania skierowane do kobiet, gwarantujące równe traktowanie i ułatwiające im robienie kariery. Obejmowały one następujące programy i działania : przygotowanie kobiet do objęcia stanowisk kierowniczych, parytety płci w grupach stanowisk, gdzie preferowani są mężczyźni, monitoring wynagrodzeń w celu zachowania podobnych poziomów wynagrodzeń w stosunku do mężczyzn za podobne prace, benefity dla kobiet w ciąży i matek przebywających na urlopie macierzyńskim oraz szkolenia dla wszystkich pracowników, przełamujące stereotypy płci w obsadzie stanowisk i podziale obowiązków domowych/rodziny,
- ❖ Zarządzanie wiekiem, obejmujące następujące działania: szczególna dbałość o zdrowie pracowników starszych (50+), prowadzenie analiz stanowisk pracy w zakresie ergonomii, stosowanie elastycznego czasu pracy, tworzenie zespołów integrujących pracowników w różnym wieku, oceny zakresu i dostępności szkoleń i

rozwoju zawodowego w przekroju wieku oraz pakiety świadczeń socjalnych ze szczególnym uwzględnieniem pracowników starszych.

- ❖ Rozwiązania kierowane do osób niepełnosprawnych, obejmujące następujące działania i projekty: analizę architektury budynków pod kątem likwidacji barier dla niepełnosprawnych, dopasowanie stanowisk pracy do stopnia niepełnosprawności, stosowanie elastycznego czasu pracy i różnych form zatrudnienia, dostosowanych do potrzeb tych pracowników, szkolenia dla wszystkich pracowników w firmach zatrudniających osoby niepełnosprawne mające na celu ich uwrażliwienie na potrzeby i oczekiwania osób niepełnosprawnych. Ważnym działaniem było też dofinansowanie usług rehabilitacyjnych.
- ❖ Zarządzanie międzykulturowe, stosowane w firmach zatrudniających obcokrajowców obejmowało: szkolenia pracowników z zakresu otwartości i tolerancji na zwyczaje i kulturę obcokrajowców, eventy służące poznaniu zwyczajów i tradycji pracowników z różnych kultur, tworzenie grup formalnych i nieformalnych łączących pracowników polskich i obcokrajowców oraz organizowanie różnych wspólnych imprez towarzyskich.
- ❖ Rozwiązania kierowane do opiekunów dzieci i osób niesamodzielnych, obejmujące : elastyczne formy zatrudnienia i czasu pracy, dodatkowe dni urlopu na opiekę nad dziećmi lub osobami starszymi, niesamodzielnymi, dodatkowe świadczenia medyczne dla rodzin pracowników, dofinansowanie wypoczynku dzieci, dofinansowanie opieki nad dziećmi i osobami starszymi, tworzenie w większych firmach/urzędach zakładowych żłobków i przedszkoli lub pomoc w umieszczeniu dziecka w takiej placówce, upominki z okazji urodzin dziecka oraz wyprawki szkolne. Z analizy ankiet firm uczestniczących w konkursie „Lider ZZL” wynika też, że działania ułatwiające godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi (głównie przez kobiety) były przedmiotem posiedzeń zarządów/kierownictw firm. Były regularnie analizowane w celu oceny ich skuteczności oraz ewentualnego wyeliminowania różnych przeszkód, w niektórych firmach, były też przedmiotem wewnętrznych szkoleń pracowników.

Trzeci referat prezentujący wyniki badań przeprowadzonych przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FOB), pt: „Jak pracodawcy mogą wzmocnić godność pracy”, zaprezentował **Miłosz Marchlewicz** z FOB . Badania dotyczyły dwóch kwestii, ważnych z punktu widzenia zapewnienia pracownikom godnej pracy:

- zakresu działań pracodawców ułatwiających pracownikom godzenie pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi w rodzinie (opieka nad dziećmi oraz osobami starszymi, wymagającymi pomocy lub opieki),
- oceny tych działań (głównie w okresie pandemii) przez pracowników.

Problem jest istotny, gdyż aktualnie w Polsce 6.2 mln pracowników zatrudnionych na umowę zajmuje się w rodzinie obowiązkami opiekuńczymi nad dziećmi w wieku do 14 lat oraz nad osobami dorosłymi. Wg danych GUS 39% gospodarstw domowych osób pracujących na umowę o pracę opiekuje się dziećmi w wieku do 14 lat a 22% posiada osoby dorosłe (starsze lub niepełnosprawne) wymagające stałej opieki. Opieką, zarówno nad dziećmi (55% badanych) jak i osobami dorosłymi (49% badanych) zajmują się głównie kobiety lub wspólnie z mężczyznami (odpowiednio 42 i 47%).

Na podstawie zakresu badań FOB M. Marchlewicz wyodrębnił w swoim referacie kilka kwestii.

- ❖ Podejście pracowników do łączenia obowiązków opiekuńczych z pracą – okazuje się, że 78% badanych, głównie kobiet nie opiekujących się innymi osobami uważa, że pracownicy opiekujący się dziećmi i osobami dorosłymi powinni mieć dodatkowe ułatwienia i uprawnienia, podobnego zdania jest 50% pracowników opiekujących się innymi osobami. Oznacza to, że wbrew niektórym opiniom, osoby łączące pracę z opieką nad dziećmi lub osobami dorosłymi są pozytywnie oceniane przez pozostałych pracowników, mogą nawet liczyć na wsparcie psychiczne.
- ❖ Wzajemne zależności między obowiązkami zawodowymi i opiekuńczymi - są różnie oceniane przez różnych pracowników, ale generalnie większość badanych godzi obowiązki w pracy z obowiązkami rodzinnymi, bez negatywnych skutków. Wg 43% badanych dodatkowe obowiązki związane z opieką nie tylko nie przeszkadzają w normalnym wykonywaniu pracy zawodowej ale korzystnie wpływają na zaangażowanie w pracę, dzięki uzyskaniu dodatkowych kompetencji przydatnych w pracy. Podobnie wg 41% badanych obowiązki opiekuńcze nie przeszkadzają w rozwoju zawodowym, wg 44% praca zawodowa nie wpływa negatywnie na jakość opieki nad dziećmi i osobami dorosłymi a wg 57% obowiązki opiekuńcze nie wpływają negatywnie na zaangażowanie w pracę zawodową.
- ❖ Wpływ obowiązków opiekuńczych na relacje w rodzinie – badanie wykazało, że ponieważ kobiety są bardziej obciążone obowiązkami rodzinnymi, oczekują od swoich mężów większego zaangażowania w obowiązki opiekuńcze. Jednak wg 45% ankietowanych (kobiet i mężczyzn) obowiązki opiekuńcze nie ograniczają kariery zawodowej męża ani żony. Tylko zdaniem 23% ankietowanych ich praca negatywnie wpływa na karierę zawodową męża/żony a 33% oczekuje od swojego partnera większego zaangażowania w obowiązki opiekuńcze. Jednak w granicach 40-50% badanych miało odrębne zdanie od ww. na temat relacji w rodzinie opiekującej się dziećmi lub osobami dorosłymi.
- ❖ Równowaga między pracą z życiem rodzinnym/prywatnym – wypowiedzi w tej kwestii różnią się od opinii dotyczących wzajemnych zależności między obowiązkami zawodowymi mi opiekuńczymi. Okazuje się, że pełną równowagę między pracą a obowiązkami opiekuńczymi odczuwa tylko 17% badanych a tyle samo odczuwa brak równowagi. Na brak równowagi wskazują szczególnie kobiety, gdyż jak wynika z poprzednich opinii, są bardziej obciążone obowiązkami rodzinnymi. Dlatego ¾ badanych wskazało, że w ich otoczeniu są kobiety rezygnujące z pracy lub przerywające prace do czasu, gdy dziecko nie pójdzie do przedszkola. Kobiety są też częściej niż mężczyźni zestresowane zarówno pracą zawodową jak i obowiązkami rodzinnymi, co odbija się na zaangażowaniu w obu sferach.
Brak równowagi przyczynia się do podejmowania przez tych pracowników różnych działań zmniejszających skalę nierównowagi. Najwięcej badanych (52% w tym 72% kobiet) wskazało na rezygnację z niektórych form aktywności fizycznej (w tym uprawiania sportu), 42% na korzystanie z przyjacielskiej pomocy, 38% na konieczność zmiany godzin pracy, 16% musiało zmienić pracę, 8% zmienić stanowisko pracy a 5% badanych zrezygnowało z pracy na czas opieki.

- ❖ Korzystanie z różnych form WLB proponowanych przez pracodawców. Okazuje się, że nie wszyscy badani (27%) byli przekonani, że formy WLB ułatwiające godzenie pracy z życiem rodzinnym nie mają negatywnego wpływu na pracę oraz stosunek przełożonego do takiego pracownika. Także 48% badanych kobiet korzystałoby z form WLB, gdyby nie miało to wpływu na ich dalszą karierę zawodową w firmie a 42% obawiało się niekorzystnej reakcji swojego przełożonego. Obawy takie wynikają z niekorzystnych zachowań niektórych pracodawców wobec pracowników zajmujących się opieką nad dziećmi lub osobami starszymi. Pracownicy ci nie mają zaufania do swojego pracodawcy, nie znają jego reakcji – czy przez korzystanie z WLB nie tracą dobrej opinii pracodawcy.
- ❖ Ocena stosowanych przez pracodawców ułatwień z zakresu WLB – zdania badanych na temat przydatności dla nich różnych form z zakresu WLB były podzielone. Najwięcej ankietowanych (15%) wskazało krótszy dzień/tydzień pracy, 12% wsparcie finansowe, po 11% dodatkowe dni wolne na opiekę oraz dodatkowy urlop, 8% elastyczne godziny pracy, 6% zakładowe przedszkole i żłobek, 5% dopłaty do żłobka i przedszkola, 5% przestrzeganie przez pracodawców przepisów dotyczących tych udogodnień oraz 4% możliwość pracy zdalnej.
Natomiast ocena jakości wszystkich rozwiązań i działań pracodawców mających wpływ na godną pracę była generalnie pozytywna. Prawie połowa badanych (45%) oceniła proponowane rozwiązania i działania na poziomie 8- 10 w skali 10 punktowej. Najwyżej oceniono zaangażowanie w ochronę środowiska (88% badanych), różnorodność kulturową uwzględniającą pracowników z innych krajów (84%), oraz poprawę stosunków między pracownikami różnych narodowości (82%).
- ❖ Ocena działań pracodawców na rzecz pracowników w okresie pandemii – generalnie pracownicy ocenili działania pozytywnie, pracodawcy informowali o zagrożeniach, przygotowaniu miejsc pracy, wprowadzali ograniczenia w pracy w ostateczności, gdy wzrastało zagrożenie koronawirusem. Najwięcej działań pozytywnych wprowadzały firmy duże (powyżej 500 pracowników), znacznie mniej mikro i małe.

Problemy przedstawione w referacie M. Marchlewicza pokazały, że dla pracowników ważnym warunkiem godnej pracy jest możliwość godzenia pracy zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi w rodzinie. Większość z 1517 pracowników badanych przez FOB jest zadowolona z rozwiązań oferowanych przez pracodawców.

Dруга część debaty miała formę panelu ekspertów, której przewodniczył prof. dr hab. Zdzisław Czajka. W panelu uczestniczyli: dr Ewa Flaszyńska, Dyrektor Departamentu w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii, dr Hanna Kinowska ze Szkoły Głównej Handlowej, Monika Fedorczyk z Konfederacji Pracodawców Lewiatan., Anna Kozińska ze Stowarzyszenia Edukacji FORUM oraz Magdalena Stalpińska, mediator, była dyrektorem personalną w kilku firmach z udziałem kapitału zagranicznego.

Profesor Z. Czajka przygotował dla panelistów pięć pytań do dyskusji w trakcie debaty, z którymi wcześniej zostali zapoznani. Relacjonując przebieg dyskusji panelowej trzeba wskazać na zbliżone opinie wszystkich osób uczestniczących, wzajemne uzupełnianie informacji na postawione pytania, na podstawie własnego doświadczenia i wiedzy. Dlatego nie ma potrzeby prezentowania w sprawozdaniu opinii poszczególnych osób oddzielnie.

1. Jakie czynniki gwarantują godną pracę ?

Osoby uczestniczące w debacie wskazały czynniki, dość powszechnie wymieniane w literaturze. Zaliczono do nich przepisy Kodeksu Pracy chroniące pracownika przed niekorzystnymi działaniami pracodawców, przyjazne traktowanie pracowników, kierowanie się przez pracodawców nie tylko uwarunkowaniami rynkowymi i procesów pracy ale także (a nawet przede wszystkim) potrzebami i oczekiwaniami pracowników, tworzenie przyjaznej pracownikom kultury organizacyjnej, umożliwianie rozwoju zawodowego oraz godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi, prywatnymi. Zwrócono też uwagę na przepływ informacji między pracodawcą i pracownikami i przewidywalność działań pracodawców, zarządzanie przez zaangażowanie pracowników, dbanie o zdrowie i szczęście pracowników.

Natomiast M. Stalpińska jako mediator skoncentrowała się na mediacjach. Przypomniała, że w Polsce mediacje w stosunkach między pracownikami i pracodawcami są rzadko wykorzystywane, gdyż pracodawcy unikają ich. Często wolą się spotkać z pracownikiem w sądzie a nie przy stole, aby przedyskutować sporne kwestie. Dlatego dialog i mediacje są bardzo ważnym a niedocenianym czynnikiem decydującym o godnej pracy, stawiają pracownika na równi z pracodawcą.

2. Dlaczego część pracodawców nie przestrzega zasad gwarantujących godną pracę?

Wg panelistów żaden pracodawca nie zakłada z góry złego traktowania pracowników i tworzenia warunków nie sprzyjających godnej pracy. Z założenia pracodawcy chcą dobrze traktować pracowników, ale w różnych trudnych sytuacjach nie zawsze to się udaje.

Wpływają na to różne uwarunkowania wewnętrzne, takie jak rytm pracy związany z napiętymi terminami realizacji zadań, czy zamówień ze strony odbiorców, rozbieżności między planami i ich realizacją, nie przygotowanie wielu pracodawców na zmiany w otoczeniu, istotne dla funkcjonowania ich firmy. Wg przedstawicielki Lewiatana głównym czynnikiem jest pogoń za zyskiem oraz strategia niskich kosztów z czym wiążą się pozostałe uwarunkowania. Również brak organizacji związkowych w większości firm sprzyja nieprzestrzeganiu przez pracodawców warunków godnej pracy. Jednak mimo wymienionych różnych czynników leżących po stronie pracodawców, badania prowadzone na SGH pokazują, że większość menedżerów jest przez pracowników oceniana pozytywnie.

3. Jak powinny być kształtowane wynagrodzenia w kontekście godnej pracy (z punktu widzenia pracownika) ?

Cytowane przez panelistów różne badania pokazują, że płaca jest dla większości pracowników najważniejszym motywatorem, decyduje o zadowoleniu z pracy i często jest powodem zmiany miejsca pracy. Nie zawsze jednak chodzi o wysoki poziom płacy lecz o sprawiedliwe, obiektywne wynagradzanie, czyli o płacę adekwatną do rodzaju pracy, jej złożoności, efektów i kompetencji pracownika. W kontekście godnej pracy pracodawcy powinni stosować różne formy i rodzaje wynagradzania, pieniężnego, materialnego i niematerialnego (tzw. pakiety kafeteryjne), aby zaspokoić oczekiwania pracowników.

Oznacza to, że każdy pracownik (w różnych zawodach) inaczej interpretuje godną pracę. Zwracano też uwagę na równość wynagrodzenia kobiet i mężczyzn. Dla kobiet, które są przekonane o nierówności swojego wynagrodzenia, wykonywana praca nie będzie godną. Ponieważ występuje wiele sporów między pracownikami i pracodawcami, również mediacje są warunkiem obiektywnego wynagradzania. Wg przedstawicielki Lewiatana pracodawcy, zwłaszcza w okresie tzw. rynku pracownika nie oszczędzają na wynagrodzeniach, gdyż koszty rekrutacji nowych pracowników są także wysokie.

4. Co oznacza godna praca w odczuciu kobiet i mężczyzn łączących pracę zawodową z opieką nad dziećmi ?

Zdaniem panelistek dla kobiet pracujących i wychowujących dzieci godna praca to taka, która czeka na nie po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego. To także praca pozwalająca na pełne zaangażowanie w wychowanie dziecka (w przypadku samotnej matki) lub wspólnie z mężem/partnerem. Zakres oczekiwań kobiet wychowujących dzieci od pracodawców, przy zachowaniu godnej pracy jest bardzo szeroki, można by je określić jako pakiet świadczeń. Mieszczą się w nim m.in. zakładowe żłobki i przedszkola, prowadzone przez niektóre duże firmy, świadczenia urlopowe, paczki świąteczne oraz imprezy rozrywkowe i sportowe dla dzieci.

Przypomniano też wyniki badań społecznych wg których Polacy uważają, że kobiety pracujące i wychowujące dzieci nie powinny być uprzywilejowane w pracy, lecz traktowane na równi z pozostałymi (nie chodzi o przysługujące im uprawnienia). Ponieważ w sporach zbiorowych nie pojawiają się świadczenia dla matek wychowujących dzieci, może to świadczyć, że pracodawcy szanują ich uprawnienia. Ponieważ w Polsce co roku powstaje coraz więcej żłobków i przedszkoli, poprawiają się warunki spełniające godną pracę w odczuciu kobiet.

5. W jaki sposób można oceniać/badać, czy pracodawca gwarantuje godną pracę ?

Wszyscy uczestnicy panelu wskazali na konieczność porównywania rzeczywistych warunków pracy i płacy z przepisami powszechnie obowiązującymi, zasadami stosowanymi w danej firmie oraz zasadami obowiązującymi w innych firmach. Do mierników oceny godnej pracy zaliczono wskaźniki rotacji kadr, wskaźnik zwolnień pracowników w danym roku i ich przyczyny, wskaźnik absencji chorobowej, liczbę i przyczyny sporów zbiorowych, liczbę spraw kierowanych do sądów pracy, opinie kontrolerów Państwowej Inspekcji Pracy.

Wyniki takich porównań będą sygnałem do dalszych analiz czynników decydujących o godnej pracy. Wszyscy też zgodzili się z koniecznością pozyskania w tej kwestii opinii pracowników w postaci badania satysfakcji pracowników. Takie badania są już od wielu lat prowadzone, ich inicjatorami byli specjaliści - naukowcy ZZL. Zakres badania pracowników jest zróżnicowany w zależności od potrzeb i podejścia pracodawców. Badania należy prowadzić corocznie, gdyż wówczas pozwolą porównać dynamikę warunków wpływających na godną pracę.

Niektóre panelistki zwróciły uwagę, że za godną pracę ze strony pracodawców odpowiadają działy kadrowe (HR), w dużych firmach zakres problemów, którymi się zajmują obejmuje wszystkie warunki i czynniki decydujące o godnej pracy. Działy te prowadzą różne badania wśród pracowników, ale nie zawsze są one wykorzystywane przez zarządy firm. Wskazano też, że o poziomie godnej pracy decydują także pracownicy, przestrzegając obowiązujących regulaminów i zasad oraz kultury organizacyjnej (zwłaszcza w firmach zatrudniających obcokrajowców i osoby niepełnosprawne) a także przez swoje zaangażowanie, stosunek do firmy, identyfikację z jej celami. Również istnienie w firmie organizacji związkowej może być jednym z gwarantów godnej pracy

Na zakończenie debaty dyr. Dr E. Bojanowska podziękowała wszystkim referentom i panelistom oraz wszystkim osobom uczestniczącym w debacie.