

Negotiating flexibility: external contracting and working time control in German and Danish telecommunications firms / Virginia Doellgast, Peter Berg // Ind. Labor Relat. Rev. - 2018, nr 1, s. 117- 142, tab. bibliogr.

Negocjowanie elastyczności: kontrakty zewnętrzne a kontrola czasu pracy na przykładzie firm telekomunikacyjnych w Niemczech i Danii.

Autorzy artykułu badają pod jakim warunkiem przedstawiciele pracowników mogą chronić lub polepszyć kontrolę czasu pracy, w świetle groźby porównywania lub zwolnienia ze strony pracodawcy. Analiza została oparta na badaniach porównawczych par i dotyczyła miejsca pracy w call center oraz zawodu technicznego. Przeprowadzono ją w dwóch dużych firmach telekomunikacyjnych, z Niemiec (Deutsche Telekom - DT) i Danii (TDC), a więc dwóch państwach znanych zarówno z silnych związków zawodowych jak i instytucji wspierających współpracę pomiędzy pracownikami a kierownictwem, która dotyczyła reorganizacji pracy. Po 2010 roku związki zawodowe i rady zakładowe obu przedsiębiorstw zgodziły się na szereg przyzwoleń, które zmniejszyły kontrolę pracowników nad ich czasem pracy, w zamian za zaniechanie lub wstrzymanie planów zlecenia pracy na zewnątrz. Kilka lat później okazało się, że pracownicy DT odnieśli większy sukces niż osoby zatrudnione w TDC, w odzyskaniu pewnego stopnia kontroli pracowniczej w tych nowych modelach czasu pracy. Autorzy artykułu twierdzą, że zarówno wcześniejsze podobieństwa jak i najnowsze różnice pomiędzy tymi dwiema firmami, mogą zostać wyjaśnione poprzez porównanie zasobów siły jakich używają przedstawiciele pracowników do zmiany polityki czasu pracy w różnych okresach czasu. Autorzy artykułu korzystają z koncepcji S.Lucks'a (2004) i rozróżniają dwa wymiary siły pracowniczej: moc podejmowania decyzji oraz moc organizacji. Rady zakładowe w Niemczech z sukcesem wykorzystały swoje prawo do współdecydowania, aby uczestniczyć w opracowaniu praktyk pomagających w osiągnięciu nowych celów elastyczności i kosztów. Natomiast słabsze prawo i struktury współdecydowania w TDC pozwoliły kierownikom na ominięcie propozycji pracowników. Wyniki pokazują, że formalne prawo do współdecydowania jest lepszą siłą do realizowania interesów pracowników w związku z kontrolą czasu pracy.