

Anna Cierniak-Emerych

Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu

PROCESY PRODUKCYJNE I WARUNKI PRACY PODSTAWĄ WZROSTU KONKURENCYJNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO

1. Wstęp

Dostarczenie odbiorcom produktów wysokiej jakości, w krótkim czasie, po relatywnie niskich cenach, ale dostosowanych do ich indywidualnych potrzeb, uznaje się obecnie za jedno z podstawowych zadań przedsiębiorstw produkcyjnych, także tych należących do przemysłu spożywczego.

Realizacja tak nakreślonych zadań przedsiębiorstw przemysłu spożywczego w Polsce jest jednak obecnie nierozzerwalnie związana z poszukiwaniem źródeł budowania przewagi konkurencyjnej na rynku unijnym. Sytuacja ta wynika z rosnącego znaczenia podmiotów zagranicznych na polskim rynku i potrzeby elastycznego dostosowania przedsiębiorstw spożywczych funkcjonujących w naszym kraju do unijnych standardów (por. [Szwacka-Salmonowicz 2005, s. 338-342]), określonych w dokumentach wspólnotowych.

Legislacja wspólnotowa w różnych aktach prawnych i dokumentach, w tym zwłaszcza w aktach prawa wtórnego w postaci dyrektyw, podejmuje kwestie istotne dla wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw. Z oczywistych względów poprawę w tym zakresie ułatwia nowoczesna technika, a regulacje unijne odnoszą się tu do standardów wytwarzania i wprowadzania na rynek m.in. maszyn i innych urządzeń technicznych. Uregulowania unijne wyraźnie też akcentują podmiotowy stosunek do człowieka w procesie pracy, w tym w trakcie realizacji procesu wytwarzania. Istotną rolę w podnoszeniu konkurencyjności jednostek gospodarczych ustawodawstwo wspólnotowe przypisuje przy tym informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami, a zatem ich partycypacji w zarządzaniu, rozpatrywanej w powiązaniu z kształtowaniem warunków pracy (por. [Ekonomiczne... 2004, s. 3; Cierniak-Emerych 2005]).

Ustawodawstwo wspólnotowe zawiera liczne (ponad 100) dyrektywy nawiązujące do materialnych i niematerialnych elementów warunków pracy¹. Dyrektywy te dotyczą, oprócz wskazanych wyżej zagadnień, wprowadzania na rynek maszyn oraz możliwości wykorzystywania ich w procesach wytwórczych, a także kwestii projektowania budynków, minimalnych wymagań bhp związanych z użytkowaniem maszyn i innych urządzeń technicznych. Ponadto należy tu wskazać na dyrektywy nawiązujące do niematerialnych warunków pracy, w tym organizacji czasu pracy, a szczególnie do wspomnianej już partycypacji pracowniczej w zarządzaniu.

Włączenie Polski do struktur Unii Europejskiej nakłada na nasz kraj obowiązek wdrożenia do prawa polskiego zapisów ustawodawstwa wspólnotowego z zakresu warunków pracy. Integracja ze strukturami UE niejako wymusiła i wymusza, przez obowiązujące standardy, weryfikację dotychczasowego „spojrzenia” na warunki pracy i ich kształtowanie w sferze wytwarzania, w tym w przedsiębiorstwach przemysłu spożywczego.

W opracowaniu rozpatrzono zatem problematykę wzrostu konkurencyjności tych przedsiębiorstw w powiązaniu z kształtowaniem warunków pracy, a szczególnie z ich doskonaleniem w sferze produkcji. Wskazano przy tym na wybrane dyrektywy wspólnotowe dotyczące warunków pracy oraz ich oddziaływanie na doskonalenie tych warunków w procesach wytwórczych przedsiębiorstw przemysłu spożywczego funkcjonujących w Polsce.

2. Proces produkcyjny – warunki pracy – ustawodawstwo wspólnotowe

Podstawowy składnik każdego systemu, a zatem i procesu produkcyjnego stanowią zasoby ludzkie. Ich rolę łączy się z realizacją funkcji kierowniczych i wykonawczych, polegających na transformacji przedmiotów pracy. To ludzie podejmują decyzje, które mają wpływ na efektywność funkcjonowania systemów produkcyjnych. O sposobie spełniania tych funkcji, o ich rezultatach współdecydują jednak w poważnym stopniu maszyny, urządzenia, sprzęt, narzędzia, którymi ludzie się posługują. Ich ilość, jakość (parametry techniczne), sprawność odgrywają istotną rolę w osiąganiu pozytywnych rezultatów ekonomicznych [Jasiński 2004, s. 69-70]. W tym kontekście stwierdza się, iż sposób dopasowania materialnych, ale i niematerialnych składowych warunków pracy do psychofizycznych potrzeb i możliwości człowieka staje się ważnym czynnikiem podnoszenia poziomu konkurencyjności przedsiębiorstw produkcyjnych, również tych należących do przemysłu spożywczego.

¹ W literaturze przedmiotu warunki pracy odnosi się do materialnych i niematerialnych elementów przedsiębiorstwa związanych z rodzajem i charakterem wykonywanej pracy. Za elementy te uznaje się najczęściej: materialne warunki pracy, czas pracy, działalność socjalno-bytową oraz stosunki pracy, w tym partycypację pracowniczą w zarządzaniu [Pocztowski 1998, s. 26].

W odniesieniu do tego rodzaju przedsiębiorstw funkcjonujących Polsce i ich istnienia na rynku unijnym warto wskazać, iż określając podstawowe funkcje europejskiego prawa, jego autorzy uwypuklają kwestie polepszania warunków pracy, a zwłaszcza bezpieczeństwa i higieny pracy [Florek, Latos-Miłkowska, Pisarczyk 2000, s. 93]. Ta ostatnia nabiera znaczenia analizowana w powiązaniu choćby z jakością wytwarzanych produktów spożywczych. Powyższe kwestie znajdują wyraz m.in. w konkretnych dyrektywach uchwalonych przez organy Unii Europejskiej. Dyrektywy dotyczą zarówno materialnych, jak i niematerialnych aspektów warunków pracy.

Kwestie kształtowania materialnych warunków pracy rozpatrywane są w Unii Europejskiej głównie z perspektywy zagwarantowania bezpieczeństwa i higieny pracy w obrębie poszczególnych składowych owych materialnych warunków. Stąd też oprócz tzw. dyrektywy ramowej o wprowadzeniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy (89/391/EWG), definiującej ogólne zasady postępowania w tym obszarze, powstało około trzydziestu dyrektyw szczegółowych².

Analizując dyrektywy dotyczące kształtowania warunków pracy w procesach wytwórczych, warto zwrócić uwagę na Dyrektywę Rady 98/37/EC z 22 czerwca 1998 r. w sprawie ujednolicenia przepisów prawnych państw członkowskich, dotyczących maszyn. Określa ona zakres, kryteria i zasady oceny zgodności maszyn i środków ochrony zbiorowej w UE. Zawarte w niej zostały podstawowe wymagania bezpieczeństwa i ochrony maszyn produkowanych na terenie UE. Dyrektywa definiuje przy tym terminy: maszyna oraz urządzenie ochronne, określając tym samym, w sposób bezpośredni, wyroby, których dotyczyć.

Ważną kwestię podejmowaną w dyrektywach unijnych stanowi problematyka czasu pracy i jego organizacji – dyrektywa 2003/88/WE. Zapisy w niej zawarte dotyczą m.in. definicji tego czasu, określają dopuszczalny tygodniowy jego wymiar wraz z godzinami nadliczbowymi, a także wymiar dziennego i tygodniowego wypoczynku.

Czas pracy i jego organizacja to jeden z ważniejszych elementów warunków pracy w procesie produkcyjnym. Łączy się to głównie z problemami, jakie się ujawniają np. w momencie sporządzania harmonogramów czasu pracy dla pracowników sfery wytwarzania. Problemy te narastają w przedsiębiorstwach stosujących zmianowy system pracy, a dotyczą, obok innych, kwestii zachowania wymagalnego przepisami prawa dobowego okresu odpoczynku pracownika. Zapisy ujęte w dyrektywie mają przy tym za zadanie przede wszystkim poprawić poziom bezpie-

² Polska akceptuje rozwiązania przyjęte w dyrektywach szczegółowych. Tym niemniej mając na względzie realia gospodarcze, można zakładać, iż zbyt szybkie wdrożenie m.in. dyrektyw 89/655/EWG oraz 89/656/EWG mogłoby zbyt obciążyć i tak już proporcjonalnie duże koszty, ponoszone szczególnie przez małe i średnie jednostki gospodarcze. Stąd nasz kraj wystąpił w odniesieniu do tych dyrektyw o tzw. okres przejściowy (zob. szerzej [Analiza zmian... 2003, s. 55-64]).

czeństwa i higieny pracy, a w ostatecznym rozrachunku przyczynić się do poprawy efektywności funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Podobne zadanie wyznaczono dyrektywie ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania pracowników i przeprowadzania konsultacji we Wspólnocie Europejskiej (2002/14/WE) i ujętym w niej postanowieniom. W dyrektywie tej za ważne uznano m.in. konsultacje w zakresie ustalania warunków pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przedsiębiorstwa przemysłu spożywczego w Unii Europejskiej powinny zatem – w myśl standardów przyjętych w dyrektywach – respektować w swoich działaniach interesy pracowników, dbając o to, aby realizacja ich potrzeb i oczekiwań wspomagała podnoszenie poziomu konkurencyjności, a szerzej – osiąganie społecznych i ekonomicznych interesów jednostek gospodarczych.

3. Polska praktyka kształtowania warunków pracy na przykładzie przedsiębiorstw przemysłu spożywczego

Badania dotyczące kształtowania warunków pracy przeprowadzono w dwóch okresach: pierwszy to lata 1999-2002, kiedy to zebrano informacje w 16 przedsiębiorstwach, drugi to lata 2003-2005, w którym powtórzono badania w wymienionych 16 jednostkach oraz przebadano dodatkowo 4 przedsiębiorstwa należące do branży mleczarskiej. Badaniami w latach 1999-2002 objęto jednostki branży piwowarskiej (3), piekarsko-ciastkarskiej (6), mleczarskiej (2) oraz przedsiębiorstwa zajmujące się produkcją makaronów (3), jak i przetwórstwem owoców i warzyw (2). Analizowane jednostki były zlokalizowane na terenie Dolnego Śląska oraz województw ościennych, odznaczały się zróżnicowaniem formy prawno-organizacyjnej i liczby zatrudnionych – od 12 do 298 osób.

W badaniach wykorzystano metodę wywiadu skategoryzowanego, którym objęto przedstawicieli kierownictwa wszystkich szczebli zarządzania, a także pracowników wykonawczych bezpośrednio związanych z procesem wytwórczym. Ponadto wywiadem objęto przedstawicieli służb personalnych i ekonomicznych, a także przedstawicieli komórek bhp.

Oceniając stan materialnych warunków pracy w pierwszym okresie, odnotowano, iż dążenie do osiągania możliwie najlepszych efektów ekonomicznych w krótkim czasie powodowało, że kadra kierownicza części badanych jednostek, zwracała uwagę szczególnie na rzeczowe elementy tych warunków, takie jak maszyny czy urządzenia. Taki stan rzeczy łączono głównie z dążeniem do osiągania odpowiedniego poziomu jakości wytwarzania, a także z zarysowującą się wówczas (w opinii kierownictw 3 przebadanych jednostek branży mleczarskiej oraz piekarsko-ciastkarskiej) perspektywą integracji Polski z UE. Zmiany w obszarze fizycznych elementów materialnych warunków pracy (oświetlenie, zapylenia itp.) cieszy-

ły się przy tym mniejszym zainteresowaniem kierownictwa, a zdecydowanie większym pracowników sfery wykonawczej.

W drugim okresie badań stwierdzono, że w analizowanych przedsiębiorstwach w sposób bardziej wyraźny – choć w części tych jednostek w dalszym ciągu zbyt pobieżny i opieszale – zaczęto dostrzegać konieczność wdrażania norm serii ISO, a w szczególności spełniania wymagań zawartych w systemie HACCP.

Dla krajowych producentów żywności spełnienie powyższych warunków stanowi ważne wyzwanie, związane niejednokrotnie z koniecznością przeprowadzania gruntownych zmian w funkcjonowaniu przedsiębiorstw przemysłu spożywczego (zob. szerzej [Kupiński 2003]). Znalazło to wyraz szczególnie w wynikach badań w 4 jednostkach branży mleczarskiej. W drugim okresie badań wskazano m.in. na pozytywne zmiany w zakresie procesu technologicznego, zmiany w zasobach maszyn i urządzeń, którymi dysponują te jednostki (w tym zakup nowych, spełniających standardy europejskie), ale i pozytywne zmiany w fizycznych elementach warunków pracy, jak np. oświetlenie czy hałas.

Nawiązując do niematerialnych elementów warunków pracy, w trakcie badań zwrócono uwagę na czas pracy i jego kształtowanie. Zarówno w pierwszym, jak i w drugim okresie zaobserwowano sytuacje nieprzestrzegania norm czasu pracy, liczby godzin nadliczbowych, terminów urlopów itp. W szczególności obciążanie pracowników sfery wytwórczej zbyt dużą liczbą godzin nadliczbowych może wpływać niekorzystnie na stan ich zdrowia, a w rezultacie na efekty pracy.

Za równie ważne, a zarazem niepokojące – szczególnie z perspektywy spełniania standardów unijnych – należy uznać wskazywane głównie przez pracowników wykonawczych w ponad połowie badanych jednostek „niedoinformowanie” oraz brak konsultacji dotyczących m.in. zmiany wyposażenia stanowisk pracy, a także kształtowania innych elementów warunków pracy. Nie pozostaje to bez wpływu na postawę i zachowania zatrudnionych, znajdujące wyraz także w niepełnym identyfikowaniu się z realizacją podstawowych interesów przedsiębiorstwa związanych z jego sytuacją ekonomiczną, a szerzej – z rozwojem.

4. Podsumowanie

Akcesja Polski do Unii Europejskiej stworzyła szczególnie dogodną sytuację sprzyjającą doskonaleniu warunków pracy. Odpowiednie, w tym zgodne ze standardami unijnymi, kształtowanie tych warunków może i powinno znajdować odzwierciedlenie nie tylko w poprawie funkcjonowania sfery społecznej, ale i w podnoszeniu konkurencyjności przedsiębiorstw przemysłu spożywczego. Istotne staje się przy tym, by interesariusze wewnętrzni, a szczególnie kierownictwo przedsiębiorstw, potrafili dostrzec te korzyści. Jak dotąd, w dalszym ciągu w części jednostek gospodarczych przemysłu spożywczego mamy do czynienia z traktowaniem warunków pracy głównie w kategorii kosztów. Ważne jest zatem z jednej strony

propagowanie wiedzy na temat korzyści z doskonalenia warunków pracy, z drugiej zaś wypracowanie odpowiednich sposobów egzekucji przepisów prawa, w których są ujęte standardy kształtowania tych warunków.

Literatura

- Analiza zmian w prawie polskim w związku z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej – konsekwencje dla konsumentów i przedsiębiorców*, Wydawnictwo Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2003 (maszynopis).
- Ekonomiczne zarządzanie maszynami*, red. S. Nowosielski, J. Lichtarski, Wydawnictwo Agenda Wydawnicza Wrocławskiej Rady FSNT NOT, Wrocław 2004.
- Cierniak-Emerych A., *Europejskie standardy praw człowieka i warunków pracy*, Wydawnictwo IBiS, Wrocław 2005.
- Florek L., Latos-Miłkowska M., Pisarczyk Ł., *Prawo pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej i Stanach Zjednoczonych*, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa 2000.
- Jasiński Z., *Skutki zmian technicznych warunków pracy w sferze produkcji*, [w:] *Ekonomiczne zarządzanie maszynami*, red. S. Nowosielski, J. Lichtarski, Wydawnictwo Agenda Wydawnicza Wrocławskiej Rady FSNT NOT, Wrocław 2004.
- Kupiński J., *HACCP nadchodzi*, „Informator Rolniczy ODR Kalsk” 2003 nr 9.
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*, Wydawnictwo Antykwa, Kraków 1998.
- Szwacka-Salmonowicz J., *Kierunki kształtowania konkurencji przedsiębiorstw przemysłu spożywczego po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej*, [w:] *Agrobiznes 2005. Zmiany w agrobiznesie po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej*, t. 2, red. S. Urban, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej nr 1070, Wydawnictwo AE, Wrocław 2005.

THE MANUFACTURING PROCESSES AND WORKING CONDITIONS AS THE BASIS OF GROWTH OF COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES OF FOOD INDUSTRY

Summary

In the following description the problems of growth of competitiveness of enterprises are considered in connection with shaping working conditions paying particular attention to their development in the sphere of production. At the same time chosen community directives concerning working conditions and their influence on improvement in productive processes in enterprises functioning in Poland are emphasised.