

Mit 1

Powinno się pracować osiem godzin dziennie, od poniedziałku do piątku

O ile nic nieprzewidzianego się nie wydarzy, idea elastycznych godzin pracy pozostanie z nami już na dobre. Pojmuje się ją jako wariację w szablonach pracy, która pozwala pracownikowi wybierać, kiedy zacząć dzień pracy, a kiedy skończyć oraz czy pracować w domu, biurze czy gdziekolwiek indziej.

Wstęp

Wszyscy nauczyliśmy się odbierać maile i pracować w domu w niedzielny wieczór. Lecz tylko nieliczni nauczyli się chodzić do kina w poniedziałek po południu (Ricardo Semler, 2014).

Są tacy, którzy kochają swą pracę, i tacy, którzy odliczają godziny. Ci drudzy to ludzie, którzy opisują swoje życie zawodowe jako „[robotę] od ósmej do szesnastej”. Wyrażenie „od ósmej do szesnastej” nie oddaje jedynie liczby godzin spędzanych codziennie w pracy; przypisuje mu się szersze znaczenie kulturowe. Nie oznacza dosłownie siedzenia w biurze od 8.00 do 16.00, lecz pracę na pełen etat od poniedziałku do piątku w standardowych godzinach.

Ów tradycyjny, ośmiogodzinny tryb został wymyślony w 1817 roku przez Roberta Owena, reformatora społecznego, który obserwował robotników w czasach rewolucji przemysłowej i zwrócił uwagę na ich długie, wyczerpujące, szesnastogodzinne zmiany. Owen prowadził kampanię na rzecz ruchu popierającego czterdziestogodzinny tydzień pracy – na mocy niepodważalnej (w tamtych czasach) idei, że w życiu ważna jest równowaga. „Osiem godzin pracy. Osiem godzin rekreacji. Osiem godzin snu” – tak właśnie głosił. Doba powinna być równo podzielona między pracę, wypoczynek i sen.

Na efekty nie trzeba było długo czekać. Po obserwacji wzrostu produktywności robotników firmy z otwartymi ramionami powitały ideę ośmiogodzinnego dnia pracy. Fabryka samochodów Forda była jedną z pierwszych, które wprowadziły czterdziestogodzinny tydzień pracy, choć wśród konkurencji panował sceptycyzm. Jednak gdy u Forda odnotowano wzrost zysków (które w ciągu dwóch lat podskoczyły z 30 milionów dolarów do 60 milionów), większość firm obrała ten sam kurs. Ale czy praca w trybie ośmiu godzin dziennie, od poniedziałku do piątku, najlepiej przekłada się na wydajność? A może istnieją inne, efektywniejsze rozwiązania?

Problemy z ośmiogodzinnym dniem pracy

Daleko idący rozwój technologiczny przyczynił się do nagłych i drastycznych zmian w charakterze pracy. Dzięki internetowi, tabletom i smartfonom można pracować gdziekolwiek

i kiedykolwiek. Ludzie nie muszą już tkwić w wyznaczonych boksach czy biurach – mają możliwość pracy zdalnej. Oznacza to również, że personel biurowy może wziąć pracę ze sobą do domu.

W samej Wielkiej Brytanii gwałtownie zwiększa się liczba zatrudnionych, którzy odbierają firmowe maile w domu. Badania dowodzą, że 81 procent pracowników biurowych sprawdza służbową pocztę poza godzinami pracy, a jedna trzecia – zanim wstanie rano z łóżka (Guibourg, 2015). Realistycznie rzecz ujmując, tryb od ósmej do szesnastej nie ma żadnego pokrycia w rzeczywistości, jako że trudno ocenić, ile nadliczbowego czasu poświęca się na pracę.

Czas stał się sposobem pomiaru wydajności, bo tak jest najłatwiej. Jednakże w dzisiejszych czasach twórczej i mobilnej ekonomii (*creative and mobile economy*) ważne jest, aby dostrzegać także inne metody tego pomiaru. Ośmiogodzinny dzień pracy nie ma bezpośredniego przełożenia na osiem godzin wydajnej pracy. Można siedzieć osiem godzin przy firmowym biurku, a przy tym zrobić bardzo mało, będąc nieustannie rozpraszanym. Ankieta przeprowadzona w 2014 roku na 750 pracownikach wykazała, że w pracy dziennie 31 procent zatrudnionych marnuje 30 minut, a sześć procent marnuje ponad dwie godziny (Conner, 2015). Pracownicy to przeróżne indywidua; nie wszyscy są wydajni w tym samym momencie. Jedni to ranne ptaszki, najlepiej wykonują swoje zadania w godzinach porannych; inni to sowy, pracuje im się lepiej po południu lub jeszcze później.

Co jest problemem: praca w określonym wymiarze godzin czy sztywność dnia pracy? W 2000 roku Francja obniżyła

liczbę godzin pracy z 39 do 35 tygodniowo, ustalając tym samym jeden z najkrótszych wymiarów czasu pracy na świecie. Podejmując starania o to, by zwiększyć możliwości zatrudnienia oraz polepszyć równowagę między pracą a życiem prywatnym, Estevão i Sá (2008) zbadali efektywność owej zmiany polityki. Ustalili, że francuskie prawo nie stworzyło nowych miejsc pracy i przyczyniło się do zmian zachowań, które sugerują, iż wielu zatrudnionych jest mniej zadowolonych z ustalonych godzin. Co więcej, nieliczni pracownicy umysłowi we Francji pracują tylko 35 godzin tygodniowo. Autorzy raportu sugerują, że należy zmienić politykę i odejść od trzydziestopięciogodzinnego tygodnia pracy; firmy i pracownicy powinni mieć swobodę wyboru długości trwania tygodnia pracy.

Przyszłość pracy

O ile nic nieprzewidzianego się nie wydarzy, elastyczne godziny pracy (znane w angielskim jako *flexitime*: elastogodziny; dosł. elastoczas) to idea, która pozostanie z nami już na dobre. Pojmuje się ją jako wariację w szablonach pracy, która pozwala pracownikowi wybierać, kiedy zacząć dzień pracy, a kiedy skończyć, a także, czy pracować w domu, biurze czy gdziekolwiek indziej. Takie rozwiązanie niesie wielkie korzyści (Origo i Pagani, 2008). Następuje realny, wymierny wzrost wydajności. Wedle doniesień Lloyds Banking Group „66 procent menedżerów liniowych i ich kolegów z pracy uważa, że elastyczność wpłynęła na poprawę sprawności

i produktywności”. Większa elastyczność oznacza też polepszoną zdolność do wychodzenia naprzeciw oczekiwaniom klientów i usługobiorców w trybie 24/7 [tj. usług zapewnianych 24 godziny na dobę przez siedem dni w tygodniu; ten i pozostałe dopiski pochodzą od tłumacza]. W parze ze zwiększoną elastycznością idzie zwiększona szansa na to, że personel będzie bardziej się angażował, a firmy zredukują fluktuację kadr (Future of Work, 2012).

Milenialsi już zaczęli wyzbywać się idei typowego, ośmiodziesiętnego dnia pracy. Badania przeprowadzone przez firmę Millennial Branding wykazały, że mając do wyboru elastyczność lub płacę, 45 procent milenialsów wybierze elastyczność (Schawbel, 2013). Przywiązywanie większej wagi do elastyczności godzin powoduje, że freelancing stał się nowym trybem pracy. „Forbes” twierdzi, że 34 procent amerykańskiej siły roboczej mieści się w tej kategorii oraz że przed upływem 2020 roku wskaźnik ten wykaże dynamiczny wzrost do 40 procent (Taylor, 2013). U podstaw tych zmian w charakterze pracy leży przede wszystkim postęp technologiczny.

Pokolenie 2020, które dorastało w otoczeniu nowoczesnych technologii, zacznie się dostrajać do tych zmian i wprowadzać je w życie. Właśnie teraz, w tej chwili osoby te studiują, a niedługo staną się siłą roboczą zmieniającą to, co dotychczas rozumieliśmy pod pojęciem „praca”. Jednostki te mają dobre zaplecze technologiczne, są kulturowo liberalne, krańcowo mobilne i niezdolne do pójścia w tym wszystkim na kompromis. Są też i inne grupy, które działają podobnie...

Istnieją też „cybernomadzi” (*digital nomads*) – ludzie, którzy elastyczny tryb pracy podnoszą do rangi nowej jakości. Wedle przewidywań Pietera Levelsa (2015) przed upływem 2035 roku będzie ich na świecie miliard. Korzystają oni z nowych technologii i pracują zdalnie, gdziekolwiek uznają za stosowne, często prowadząc firmę z jakiegoś zakątka na Karaibach. Przykładem jest Hubud, wspólna przestrzeń pracy (*co-working space*) założona na indonezyjskiej wyspie Bali. Ludzie związani z Hubudem twierdzą, że tworzą miejsce pracy przyszłości; ich slogan – „współpracować, współgzystować, współedukować, współobdarowywać” – zrzeszył dużą grupę wściekle niezależnych jednostek, których celem jest zmienić sposób, w jaki pracują.

Wnioski

Choć sposób pracy cybernomadów może być skrajny i współpracujący jedynie z niektórymi gałęziami przedsiębiorczości, firmy i organizacje muszą wyjść poza tradycyjnie pojęte rozwiązania i nauczyć się wprowadzać elastyczniejsze godziny pracy, inaczej ryzykują utratą szans rekrutacji świeżych, topowych talentów (Kelliher i Anderson, 2008). Pierwsza rzecz to przyrzeć się swej kulturze organizacyjnej oraz wymaganiom i potrzebom pracownika i postarać się znaleźć rozwiązania, które zapewnią ich realizację.