

Mark Barrowcliffe [2008]

**Spójrzmy na fakty: elastyczna praca nie przynosi efektów
(Face facts: flexi-working doesn't work)**

artykuł w „Times” Online, 4 marca

Przez kraje UE przepływa fala dyskusji na temat różnego rodzaju instrumentów mających na celu pomóc kobietom pogodzić pracę zawodową z jej tradycyjnymi obowiązkami rodzinnymi. Wśród nich poczesne miejsce zajmuje elastyczna praca obejmująca możliwość przejścia na niepełny wymiar czasu pracy oraz indywidualne kształtowanie harmonogramów godzin pracy, np. wybór pracy w wymiarze 10 godzin przez kolejne 4 dni w tygodniu i piątek wolny od pracy.

Prezentowany artykuł przedstawia sceptyczny pogląd na temat polityki rządu brytyjskiego skierowanej do pracujących ojców, mającej skłonić ich do akceptacji elastycznego czasu pracy dla dobra życia rodzinnego.

Autor artykułu niechętnie odnosi się do proponowanych zmian rozszerzenia uprawnień do elastycznej pracy na rodziców dzieci do 16 lat. Argumentuje, że elastyczna praca tylko w teorii brzmi pięknie, lecz w praktyce może przynieść zagrożenie rozwoju karier zawodowych; skoro kobietom z trudem udaje się osiągnąć równowagę między czasem zarobkowania na życie a czasem poświęconym na wychowywanie dzieci, to na podobne a nawet większe przeszkody napotkają pracujący ojcowie. Wiek lat trzydziestu jest najlepszym momentem do rozwoju kariery zawodowej i jednocześnie trudnym okresem decyzji spowalniających jej rozwój w związku z elastycznym czasem pracy ze względów rodzinnych. Łatwo zauważyć, jaki skutek przynosi opieka nad dziećmi w karierach zawodowych Brytyjek. Tylko trzy kobiety zajmują najwyższe szczeble zarządzania w brytyjskich agencjach reklamowych. Dwie z nich nie mają dzieci, trzecia zaś widzi się z dziećmi tylko raz w tygodniu podczas weekendu. W raporcie przygotowanym przez *Institute of Practitioners in Advertising* zauważono, że kobiety zajmują zaledwie 9% ogółu zasiadających w zarządach firm. Jednocześnie są w niewielkim zakresie zatrudniane w działach kreatywnych; tylko 17% *copy writers* i 14% dyrektorów artystycznych to kobiety. Sytuacja ta – zdaniem autora prezentowanego artykułu – jest wynikiem preferencji kobiet postawionych wobec alternatywy – rozwój własnej kariery zawodowej czy ustępstwa na rzecz potrzeb rodziny.

Rozpoczęte w 2000 r. rządowe inicjatywy na rzecz elastycznej pracy w brytyjskiej publicznej służbie zdrowia nie przynoszą sukcesu. Mimo formalnych starań, aby dać większe szanse elastycznej pracy osobom z dziećmi, tylko 8% lekarzy pracuje w niepełnym wymiarze czasu, a w weekendy jest otwarty tylko jeden na dwadzieścia żłobków. W dorocznym raporcie na temat osiągnięć w zakresie elastycznej pracy zauważono, że lekarki nie odniosły żadnej korzyści, gdyż aby zająć wysoką pozycję w wybranym zawodzie,

same rozumieją, iż muszą postawić jego wymagania na pierwszym miejscu. Dlatego w publicznej służbie zdrowia odnotowano słaby entuzjazm wobec upowszechniania elastycznej pracy.

Podobnie dzieje się w wielu innych profesjach, gdzie występuje kultura długich godzin pracy, a niepełnoetatowcy oraz „elastyczni” postrzegani są jako mało ambitni i słabo zaangażowani, którym po prostu nie chce się wysilać w pracy. Zauważono, że w wielu profesjach jest bardzo trudno osiągnąć wysoką pozycję zawodową, pracując w elastycznym czasie pracy, np. w służbie zdrowia. Miejsca szkoleniowe oferowane młodym medykom w systemie elastycznym mają zredukowane budżety, jakby zabrakło wiary w to, że bez poświęcenia długich godzin pracy można uzyskać dobre wyniki. To nie tylko kwestia pracy w wymiarze elastycznym – nie tylko godziny spędzone w szpitalu czy w gabinecie. To jeszcze ogrom zajęć związanych z przygotowaniem do egzaminów, nadążaniem za rozwojem specjalności – praca nie kończy się z chwilą powrotu do domu.

Badania przeprowadzone w 21 tysiącach organizacji przez *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* wykazały, że 20% brytyjskich menedżerów personalnych jest przekonanych, iż pracownicy w niepełnym wymiarze czasu pracy mają gorsze perspektywy rozwoju karier. Mimo swego konserwatywnego wydźwięku wynik ten należy uznać za optymistyczny, gdyż wypowiadający się menedżerowie chcieli przedstawić siebie w korzystnym świetle jako kadra sprzyjająca rozwojowi pracy w niepełnym wymiarze. Stąd wniosek, że przekonania specjalistów od ZZL o negatywnym wpływie skróconego wymiaru czasu pracy na szanse rozwoju karier pracowniczych mogą być bardziej upowszechnione i tym samym wpływać na segmentację pracowników.

Elastyczna praca, która z założenia ma pomagać w godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi, może przyczyniać się do pogorszenia stosunków międzyludzkich w miejscu pracy. Autor artykułu przytacza własne doświadczenia z tego obszaru: „pamiętam siebie, gdy pracowałem w jednej z gazet i gdy powiedziano mi, że w na stałe będę pracował na nocnej zmianie przez pięć nocy w tygodniu, bo jako „singiel” nie mam rodzinnego życia, które mogłoby z tego powodu ucierpieć. Zgodziłem się, lecz miałem zrujnowane życie towarzyskie, tylko dlatego, żeby inni faceci mogli spędzić 10 minut, całując swoje dzieci na dobranoc, zanim zapadną się nieprzytomnie w fotel przez telewizorem”. Na tym tle rodzi się pytanie dlaczego wyłącznie dzieci mają być argumentem uzasadniającym przejście pracowników na elastyczny czas pracy? Dlaczego prawa bezdzietnych pracowników nie są brane pod uwagę? A może pracujący ojcowie nie chcą elastyczności czasu pracy, gdyż wolą iść do pracy, aby uciec od swoich dzieci? Te prowokujące pytania stawia autor omawianego artykułu, zachęcając do wypowiedzi czytelników.

Końcowym argumentem przytaczanym przez autora przeciwko elastycznej pracy jest to, że nie przynosi ona spodziewanego skutku. Badanie przeprowadzone wśród 1400 pracowników dla *Orange Business Services* wykazało, że 40% ludzi pracujących elastycznie

wcale nie miało więcej czasu dla siebie, niż wtedy, gdy pracowali w pełnym wymiarze. Kolejne 45% respondentów stwierdziło, że skończyli z elastyczną pracą, gdyż ta zaczęła zagrażać ich czasowi wolnemu.

Czasami elastyczna praca wcale nie oznacza faktycznie krótszego wymiaru czasu pracy. Z badań TUC wynika, że w minionym roku brytyjscy pracownicy przeciętnie przepracowali nieodpłatnie w ciągu tygodnia 7 godzin i 6 minut, co daje łącznie dodatkowo 50 dni w roku.

Refleksje:

- Elastyczność w miejscu pracy coraz częściej jest kwestią swobodnego wyboru niż koniecznością wynikającą z programowych działań opartych na przekonaniu o konieczności wspierania pracujących matek.
- Dążenie do zrównania uprawnień pracujących rodziców do wykorzystania elastycznego czasu pracy nie powinno być wdrażane na siłę, gdyż w praktyce same kobiety i mężczyźni lepiej zdecydują, kiedy i na jakich warunkach będą chcieli skorzystać z nadanych im praw.
- Obowiązki związane z wychowywaniem dzieci trudno w niektórych sytuacjach pogodzić z karierą zawodową i nawet najlepiej przygotowane programy wsparcia pracujących rodziców nie przyniosą poprawy.

Artykuł wywołał wiele dyskusji wśród internautów. Przytoczmy niektóre z wypowiedzi, gdyż dostarczają nie tylko wiedzy na temat elastyczności czasu pracy w różnych krajach, ale także wyrażają emocjonalny stosunek do stosowanych rozwiązań.

Z wypowiedzi internautów na problemy poruszone w artykule Marka Barrowcliffe'a (wybór własny – B.U.)

Nelly G. z Niemiec

Mój mąż pracuje w jednym z krajów europejskich w koncernie międzynarodowym; każdy pracownik biurowy może sobie zaoszczędzić, pracując w godzinach nadliczbowych, jeden dodatkowy dzień wolny od pracy w miesiącu; w tej sytuacji nie jest ważne, w jakim celu ktoś wykorzystuje ten dzień – rodzinnym czy zwyczajnie wypoczynkowym; wszyscy są z tego rozwiązania zadowoleni.

Teri, Kopenhaga, Dania

Mieszkam w Danii. Elastyczna praca zdaje tutaj egzamin. Musiałem odwołać moje spotkanie w ubiegły piątek, bo syn mojego szefa zachorował w szkole i szef musiał się nim zająć w domu; nic wielkiego; elastyczny czas pracy to kwestia wzajemnego zaufania. Nie musimy budować sztywnych harmonogramów czasu, kiedy każdy piątek jest dniem wolnym od pracy. Gdy jest praca, po prostu dłużej zostajemy, a kiedy pracy jest mniej, wy-

chodzimy wcześniej lub przychodzimy później do pracy. Wszystko zależy od postawy, zaufania i umiejętności zarządzania własnym czasem i pracą.

Charlie, Newcastle

Pracuję w urzędzie rady miasta i wszyscy mamy elastyczny czas pracy, niezależnie, czy ktoś ma dzieci czy nie. Nie mamy godzin obowiązkowej obecności, lecz musimy w tygodniu przepracować 37 godzin, z możliwością skorzystania z kredytu czasu w wysokości od 10 do 30 godzin w miesiącu. Kluczowym słowem w przypadku elastycznego czasu pracy jest zaufanie, zaufano nam jako profesjonalistom, którzy potrafią zarządzać własnym dniem pracy i obowiązkami; którzy wiedzą, kiedy jest odpowiedni czas na zawodowe spotkania itd. Wiele też zależy od typu firmy, bywa bowiem i tak, że szef robi sobie trzygodzinną przerwę na *lunch* w pubie, a potem oczekuje, aby jego współpracownicy siedzieli z nim w pracy do ósmej wieczorem.

Zara, Dania

W Danii każdy pracuje w elastycznym czasie pracy, musimy przepracować 37,5 godziny w tygodniu przymusowo między godziną 9 i 15, po tych godzinach organizujemy czas pracy we własnym zakresie. Ja pracuję od 7 rano do 15 – ten rozkład idealnie pasuje mnie i mojemu pracodawcy. Wszystkich traktuje się jednakowo, niezależnie, czy ktoś ma dzieci czy jest bezdzietny.

Carol, Leicester, Wielka Brytania

Mój mąż pracuje w elastycznym czasie pracy, a także ma pozwolenie na to, aby pracować w domu jeden dzień w tygodniu. W ostatnią środę dzięki temu uniknęłam konieczności wzięcia dnia wolnego w mojej pracy (a pracuję tylko dwa dni w tygodniu, akurat również w środy), gdyż mąż poszedł z dzieckiem na zajęcia.

Jasmina, Londyn, Wielka Brytania

Ja w sprawie pracowników, którzy mieli to szczęście, że przepracowali wiele lat z „pracującymi zawodowo mamusiami”, którym zależy tylko na tym, aby punktualnie opuścić miejsce pracy. Pracująca mama jest aktualnie moją szefową (ma kontrakt opiekujący na 4 dni pracy w tygodniu przy dziesięciogodzinnym dniu pracy), myśli tylko o tym, aby zjawić się punktualnie o 10.30 po oddaniu dziecka do żłobka, o wykorzystaniu godzinnej przerwy na *lunch*, aby wpaść do dziecka, a następnie opuścić pracę o 16.30, bo musi w domu przygotować obiad i zająć się dzieckiem. Ponadto bierze *kids day* w piątki, a ojciec dziecka siedzi w domu jako *stay-at-home-dad*.

Zara, Dania

Większość dużych firm ma biura rozsiane po całym świecie, a więc elastyczne godziny pracy nie sprawiają różnicy, bo ludzie i tak pracują w różnych strefach czasowych. W tym tygodniu ktoś przysłał mi ważnego maila o 9 rano ich czasu, ale ponieważ ja pracowałam już od 7 rano naszego czasu mogłam zająć się nim od razu; w ten sposób uniknęliśmy dwugodzinnego opóźnienia wynikającego z mojego przyścia do biura dokładnie na 9 rano. Ludzie, którzy uważają, że elastyczny czas pracy nie jest korzystny dla biznesu, nie żyją w realnym świecie, w którym większość pracowników jest rozsiana w różnych strefach czasowych, załatwia sprawy dla firmy poza jej murami i jest dostatecznie dorosła, aby uporać się z tą elastycznością.

F. Drake, Kamiliari, Grecja

Technologia już pozwala na to, aby wykonywać telepracę czy pracować w elastycznych rozkładach czasu. Problem w tym, że postawy wielu pracodawców są takie jak w czasach Dickensa. Jeśli nie zmieni się ich przekonanie, że ten pracownik dobrze pracuje, którego widzą pracującego w pocie czoła na stanowisku pracy, niewiele pomogą hasła elastycznej pracy. Wielu pracodawców nie wierzy w elastyczność w miejscu pracy. Prywatny pracodawca albo pominie cię w awansach, albo nie zatrudni cię w ogóle, jeśli nie będzie przekonany, że oddajesz mu w pełni swoje zaangażowanie, sprawę dzieci pozostawiając na weekendy.

Pat, Reading

Wykonuję swoją pracę w domu i mam nieformalny elastyczny czas pracy, który w przeliczeniu wynosi 60 godzin na tydzień. Zawsze pracowałam, kiedy było potrzeba. Wykonuję swoją pracę w systemie globalnym i często jestem zmuszona do telefonowania w dodatkowych godzinach pracy. Jestem zadowolona ze swojej pracy, szczególnie gdy mogę zrobić sobie przerwę i odebrać dzieci ze szkoły, kiedy trzeba. Niektóre firmy pracują w stanie permanentnego pośpiechu z napiętymi ostatecznymi terminami, nie zwracając uwagi, jak bardzo wypala to pracowników.

Brytyjski ekspat w Danii

W Szwecji jest duży popyt na elastyczne godziny pracy – oferuje je coraz więcej firm. Kiedy mówimy o elastycznych pracownikach, wcale nie chodzi o to, że oni mało pracują, gdyż średnio ujmując, pracują dłużej niż osoby spędzające czas w pracy od 9 do 17. Kwestią jest to, ile zarabiamy, o ile jesteśmy wydajniejsi w pracy, ile godzin dłużej pracujemy. W Skandynawii mamy elastyczne godziny pracy dla wszystkich – kobiet, mężczyzn, rodziców i bezdzietnych. Każdy pracownik musi być w obowiązkowych godzinach pracy między 9 rano i 15, inne godziny są opcjonalne. Możemy pracować do 30 dodatkowych go-

dzin, po to by dostać czas wolny, oczywiście wykorzystujemy go za pozwoleniem, tak jak inne dni świąteczne.

Wirral, Wielka Brytania

A ja jestem pracodawcą, prowadzę mały biznes i oferuję różne elastyczne formy pracy. Tylko kobiety są nimi zainteresowane. Mężczyźni nie chcą elastycznego czasu pracy ani innych elastycznych form pracy. Jest mały popyt na tę elastyczność.

Źródło: [www.timesonline.co.uk/to1/life_and_style/men/article3476682.ece]

Bogusława Urbaniak

Women work mostly part-time – summarise chapter 4. Increasing Working Hours: Helping Reconcile Work and Family of the Economic Surveys of the Netherlands, 2008

[Większość kobiet pracuje w częściowym wymiarze czasu pracy – streszczenie rozdziału 4. Dążąc do wzrostu liczby godzin pracy: Pomoc w godzeniu pracy z życiem rodzinnym raportu, „Przegląd gospodarczy Holandii”, 2008]

Holandia jest znana stąd, że około dwóch trzecich pracujących tam kobiet decyduje się na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu. W ten sposób kraj ten wyróżnia się spośród innych członków OECD jednym z najniższych wymiarów czasu pracy. Analizując przyczyny preferencji kobiet, zauważono, że niezależnie od indywidualnych decyzji co do długości czasu pracy, statystyki międzynarodowe wyraźnie wskazują na związki niepełnego wymiaru czasu pracy z polityką podatkową państwa oraz systemem opieki nad dziećmi. W Holandii praca kobiet w pełnym wymiarze czasu pracy jest hamowana przez obciążenie wysokim podatkiem marginalnym (tzw. podatek od „ostatniego zarobionego euro”) drugiej osoby zarobkującej w rodzinie, połączonym z cofnięciem zasiłków socjalnych zależnych od wysokości uzyskiwanych dochodów w rodzinie. Rząd winien dążyć do wyeliminowania tych niekorzystnych sytuacji, w szczególności do zmniejszenia podatku marginalnego dla drugiego zarobkującego w rodzinie. Co więcej, niektóre świadczenia