

Četverodnevna radna sedmica 'zatvara' industrijsku epohu

Zagrebačka tvrtka pokrenula je projekt skraćivanja radne sedmice zbog više odmora i veće motivacije i učinkovitosti.



Dok se brojni radnici u Hrvatskoj i regiji žale na nepodnošljivi pritisak na poslu, rad od jutra do mraka i izvan radnog vremena, nemoguća očekivanja, prijete i kažnjavanja nadređenih i vlasnika tvrtki, 'burn-out' sindrom, mobbing pa i zdravstvene tegobe koje izazivaju takvi pritisci i nedostatak slobodnog vremena za odmor, jedna je zagrebačka tvrtka odlučila krenuti u eksperiment **skraćivanja radnog tjedna** za svojih devet zaposlenika.

Pilot-projekt u kojem će se djelatnici tvrtke Logička matrica d.o.o. rotirati na tjednoj bazi, tako da će svaki tjedan drugi djelatnik biti slobodan tri dana, započeo je prošlog tjedna, a prvi koji je uživao u produljenom vikendu bio je konzultant za poslovno savjetovanje Florijan Bašić.

Kaže kako je u četiri dana izvršio sve poslovne obveze pa petak, subotu i nedjelju odmarao, što je, kaže, vrlo motivirajuće.

Više vremena za sebe, veća motivacija za rad

"Ako ljudi imaju vremena za sebe, bit će odmorniji, motiviraniji za rad jer ako se život čovjeka pretvori samo u rad, tada njegova motivacija pada. Mi volimo svoj posao, volimo to što radimo, ali vrijeme za sebe je zapravo neprocjenjivo. Pa tako u ove dane kada radimo, radimo izuzetno efikasno, brzo i odgovorno", kaže Bašić.

Ukoliko se nakon šest mjeseci utvrdi da ovakva organizacija radnog vremena funkcionira, kaže Krešimir Perović, voditelj razvoja u ovoj tvrtki za poslovno savjetovanje, posebno specijaliziranoj za financiranje iz fondova EU-a, tada bi prešli na princip po kojem bi svi djelatnici svaki tjedan radili samo četiri dana.

Povećanje privrženosti i nagrađivanje

Brojne velike, ali i manje kompanije, kaže Novotny, uvode također praksu prekida komunikacije između menadžera i zaposlenika tijekom slobodnih dana - intenzitet interne komunikacije se smanjuje, jer su se pokazali negativni učinci pretjerane komunikacije.

Međutim, ističe, u manjim poduzećima produktivnost se povećava jedino ukoliko se svi zaposlenici uključuju u poduzetničko razmišljanje, dakle da zaposlenici postaju 'poduzetnici u poduzeću'.

'U takvim slučajevima nije moguće zaposlenike isključiti iz dinamike poduzeća, pa tako niti produljeni tjedan ne može imati velikog učinka na produktivnost. Mala poduzeća nemaju duboku organizaciju i ukoliko je nekoliko zaposlenika isključeno iz internog lanca stvaranja nove vrijednosti, poduzeće ima nižu razinu produktivnosti.'

No, navodi, produljeni vikend ne može smanjiti stres, jer se nije moguće u dva do tri dana psihički opustiti.

"Međutim, skraćeni radni tjedan koriste u Njemačkoj, primjerice, obitelji s malom djecom, kako bi roditelji bili više sa svojom djecom, što se pokazalo društveno korisnim.'

Ipak, uvođenje skraćenog radnog vremena ima više pozitivnih učinaka, osobito u slučaju majki s malom djecom, gdje to može biti dio paketa povećanja privrženosti zaposlenika poduzeću, ali i ukupnog paketa nagrađivanja.

Radi se, kaže, o eksperimentu možda u Hrvatskoj, ali tome tako u Europi i svijetu nije. Ističe kako su i do sada bili fleksibilni u organizaciji posla i imali klizno radno vrijeme.

"Ideja je bila da i dalje idemo tim smjerom, da budemo još fleksibilniji i da ljudima koji kod nas rade omogućimo da imaju jedan dan ekstra za odmor, na njima je da biraju da li će to biti petak, ponedjeljak, sredina tjedna", kaže Perović.

Klizno radno vrijeme, bez službenih telefona i poziva

Nakon 'rođenja' ideje najprije su se konzultirali s Hrvatskom udrugom poslodavaca (HUP) da provjere pravne temelje, odnosno je li sve u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima. Kada su dobili 'zeleno svjetlo', održan je sastanak s djelatnicima i svi su se s time složili.

"To smo napravili na način tako da smo povećali satnicu s osam na deset sati da imamo puno radno vrijeme u skladu sa Zakonom o radu, to je 40 sati tjedno. U pilot fazi smo se dogovorili da ćemo raditi svaki tjedan drugi, pa nakon pola godine bi vidjeli kakvi su rezultati, je li to onako kao što smo mislili, jesu li ljudi zadovoljni. Ako se pokaže da je to bilo dobro iskustvo, onda bi išli na trajno radno vrijeme na taj način".

Ideja se bazirala na informacijama koje su dobili od ljudi koji su tako radili u drugim zemljama EU-a i bili vrlo zadovoljni. Posao je, navode, često vrlo stresan i cilj je da ljudi imaju što je moguće više slobodnog vremena za sebe i privatne obveze, kako bi bili odmorni i motivirani za tempo poslovanja, pa time i učinkovitiji.

Sa četverodnevnom radnim tjednom eksperimentiralo se, primjerice, na Novom Zelandu, no Perović ističe skandinavske države koje općenito, kaže, imaju razvijenu socijalnu politiku i u kojima su trend ne samo ovakvi oblici organizacije, nego čak idu i na skraćivanje radnog tjedna, odnosno smanjivanje satnice.

No, zaposlenici ove imaju još neke pogodnosti - osim kliznog radnog vremena, mogu izaći s posla za vrijeme radnog vremena zbog privatne obveze, pri čemu samo trebaju javiti od kada do kada ih neće biti.

Bitan sadržaj, a ne forma

Poziva izvan radnog vremena nema, a nema čak ni službenih telefona kako ne bi osjećali obvezu da se nekome s posla moraju javiti.

Vlasnica tvrtke Renata Šeperić Petak u jednom je medijskom istupu izjavila da e-mailove šalje tako da budu isporučeni u osam sati ujutro, a ne navečer, kako bi zaposlenici neometano provodili slobodno vrijeme.

"To su sve neke sitnice koje puno znače, da ljudi nemaju osjećaj da su pod presingom i da ih netko van radnog vremena uznemirava s poslom. Imamo

klizno radno vrijeme, kad netko treba otići dok doktora, obaviti za vrijeme posla, to se ne uračunava u nekakav godišnji ili bilo što. Nama je bitan sadržaj, a ne forma - da se odradi posao na vrijeme i kvalitetno, a sad da li će to biti na ovaj ili onaj način, stvarno nije bitno", zaključuje Perović.

Ekonomski analitičar Damir Novotny u ovom slučaju ističe pojam "sabbatical", čija praksa postoji u razvijenim zemljama, osobito u SAD-u, više od desetljeća.

Povećanje produktivnosti i pad nezaposlenosti

"Tamošnje IT tvrtke su počele odobravati plaćene duže odmore, najčešće 2-3 mjeseca godišnje, nakon što su teorijski modeli doživjeli empirijsku potvrdu u poduzećima. Pokazalo se, naime, da su zaposlenici nakon povratka s duljeg godišnjeg odmora produktivniji", kaže Novotny.

Skraćivanje radnog tjedna na 35 i 30 sati, pak, započelo je eksperimentalno početkom 2000-ih godina u Njemačkoj i nekim drugim zemljama EU-a, navodi, u cilju povećavanja produktivnosti te otvaranja novih radnih mjesta.

"U sklopu velikih reformi tržišta rada vlada kancelara Gerharda Schroedera je omogućila smanjivanje radnog tjedna na četiri radna dana te otvorila mogućnost zapošljavanja kod dva poslodavca. Ova je reforma rezultirala snažnim rastom produktivnosti i padom nezaposlenosti. Danas Njemačka ima najnižu stopu nezaposlenosti u svojoj povijesti, u velikoj mjeri zahvaljujući reformama tržišta rada koje je pokrenuo Schroeder".

Iskustva drugih zemalja, kaže, pokazala su da je uvođenje sabbaticala i skraćenog radnog tjedna moguće u svim sektorima, a najveće rezultate postiže na radnim mjestima velikog pritiska, poput IT sektora.

Rigidno zakonodavstvo industrijskog vremena

Skraćeni radni tjedan se, ističe, pokazao korisnim u autoindustriji, komunalnim uslugama i drugim radno intenzivnim sektorima.

No, napominje, skraćeni radni tjedan u razvijenim zemljama nije zamišljen kao kopija sabbaticala, već kao mjera za podizanje zaposlenosti.

Pitanje dugoročne motivacije

Skraćivanje radnog vremena, odnosno radnog tjedna, navodi Lažnjak, jedna je od mjera koja se koristila u krizama, kada kompanije nisu imale posla i u sličnim situacijama, a čuvanje radnih mjesta svojim zaposlenicima se pokazalo dobrom strategijom i rješenjem.

No, sada to postaje pitanje permanentnog načina uređivanja radnog vremena.

'Koje je do sada, koliko znam, tamo gdje je uvedeno, dakle u sjevernim dijelovima Europe, imalo pozitivne učinke. I ja vjerujem da bi svi prvi pokazatelji bili pozitivni, odnosno pokazali da imaju bolje učinke na efikasnost, produktivnost, zadovoljstvo radnika.'

Ipak, ističe da je iz teorije istraživanja poznato da takvi faktori motivacije za rad ne moraju biti dugoročni, odnosno da nakon nekog vremena dolazi do određene saturacije.

"Kad se naviknemo da radimo na taj način, pitanje je da li to može biti trajni motivator veće produktivnosti. Tako da ne bih to promatrala samo kroz nekakav aspekt povećanja produktivnosti, koji se sigurno dogodi u početku. Koji su efekti dugotrajni, to tek moramo vidjeti, dakle može se desiti da opadne taj efekt povećanja efikasnosti i produktivnosti rada.'

Iskustva sabbaticala, odnosno duljih plaćenih odmora, pokazala su, kaže, oslobađanje od stresa, smanjivanje opasnosti od 'burn-out' sindroma te povećanje produktivnosti u sektorima koji zahtijevaju visoku razinu intelektualnog napora.

Iako takve prakse organizacije rada i radnog vremena, kaže, u Hrvatsku prenose neke tvrtke u vlasništvu kompanija sa zapada, osobito iz Austrije i Njemačke, problem je hrvatsko radno zakonodavstvo.

"Jednako kao i zakonodavstvo drugih zemalja u regiji, još uvijek se tržište rada regulira raigidan način, kao u industrijskom vremenu. Skraćeni radni tjedan i praksa sabbaticala je praksa post-industrijskog vremena", zaključuje Novotny.

Četvrta industrijska revolucija

Sociologinja Jasminka Lažnjak s Filozofskog fakulteta u Zagrebu, stručnjakinja na području sociologije rada i organizacije, kaže da ne zna za sociološka i uopće ozbiljna istraživanja o učincima ovakvih načina organizacije, osim za pojedine izvještaje o tome.

Navodi da se radi o novom načinu organizacije rada i standardizacije radnog vremena jer smo današnje naslijedili iz epohe druge industrijske revolucije, a danas se govori o četvrtoj, u kojoj su se tehnologija, okruženje i način rada promijenili pa su potrebne i promjene standardizacije radnog vremena te šire poimanje procesa fleksibilizacije tržišta rada.

"Ono što jest problem i sa čime se Europa suočava, a to se može vidjeti po nekim projektima i pitanjima koja su u EU-u ušla u prvi plan - četvrta industrijska revolucija, robotizacija - utjecaj na tržište radne snage i kronični višak ljudi ili jedna kronična i strukturna nezaposlenost i pitanje na koji način ćemo organizirati ili pružiti mogućnost ljudima da budu u radnom odnosu, odnosno da imaju svoje radno mjesto i stalan posao", kaže Lažnjak.

Promjena standardizacije radnog vremena

Ono što slijedi, ističe, je ozbiljna promjena, potpuna restrukturacija i drugačije definiranje standardizacije onoga što smatramo radnim vremenom, radnim opterećenjem i radom te nekih drugih socijalnih ciljeva.

"A to je da nam je, recimo, dugoročno sigurno u interesu da što više ljudi ima svoj posao i radno mjesto i da ne prebacujemo odgovornost za to što ljudi možda nisu u stanju sebi pronaći posao, ne mogu svi postati poduzetnici, nisu svi ljudi za to da bi mogli biti uspješni poduzetnici, i imati isključivo samozapošljavanje kao jedno rješenje za višak radne snage, za strukturnu nezaposlenost, za taj problem s kojim ćemo se sigurno suočiti", zaključuje Lažnjak.

Izvor: Al Jazeera

<http://balkans.aljazeera.net/vijesti/cetverodnevna-radna-sedmica-zatvara-industrijsku-epohu>