

**IV konferencja naukowa
z cyklu EDUKACJA I PRACA
„Elastyczność czasu i organizacji pracy”
Warszawa 22.10.2015 r.**

Dnia 22 października 2015 roku w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie spotkali się przedstawiciele środowiska pedagogów pracy oraz innych nauk społecznych, a także osoby zainteresowane zagadnieniem elastyczności czasu i organizacji pracy. Była to IV konferencja naukowa z cyklu „Edukacja i Praca” organizowana przez Katedrę Pedagogiki Pracy i Andragogiki w APS. Tegoroczny temat *Elastyczność czasu i organizacji pracy* wpisywał się w problemy szczegółowe pedagogiki pracy, a poprzez swoją aktualność i kontekst praktyczny – zachęcał do dyskusowania. Zainteresowanie tematem, a także samą konferencją było widoczne – aulę zaszczylicili swoją obecnością profesorowie i doktorzy z różnych ośrodków akademickich oraz studenci, a także dyrektorzy i pracownicy m.in. centrów kształcenia zawodowego, zakładów doskonalenia zawodowego, publicznych służb zatrudnienia, Związku Rzemiosła Polskiego.

Konferencję otworzyli przewodniczący prof. dr hab. Stefan Kwiatkowski oraz dr hab. prof. APS Urszula Jeruszka. Nawiązując do tematu konferencji, zwrócili uwagę, że elastyczność czasu i organizacji pracy jest odpowiedzią na zachodzące na rynku pracy przekształcenia, dotyczące jego trzech komponentów: podaży, popytu i ceny pracy oraz relacji między nimi. – Dlaczego pedagodzy pracy debatuja nad elastycznością czasu i organizacji pracy? – postawił przed słuchaczami pytanie prof. dr hab. S. Kwiatkowski. – Przed nami wyzwanie związane z przygotowywaniem pracowników do satysfakcjonującej pracy, kariery zawodowej, a także radzenia sobie z bezrobociem. Istnieje zatem potrzeba i konieczność przyjrzenia się nowym formom czasu i organizacji pracy.

Prof. dr hab. Marek Bednarski z Uniwersytetu Warszawskiego wygłosił referat pt. *Ekonomiczne i społeczne uwarunkowania czasu pracy w Polsce*, na-

kreślając tło przemian na rynku pracy. Określił elastyczność czasu i organizacji pracy jako konsekwencję niepewności w gospodarowaniu i dynamiki zmian. To potrzeba elastyczności ze strony firm (szybka reakcja na zmienną sytuację rynkową), a także konieczność elastyczności ze strony zatrudnionych (gotowość do pracy gdy tylko jest taka potrzeba, ze względu na łatwość utraty pracy). Przedstawiona została także teza, że poziom elastyczności czasu pracy jest konsekwencją systemu ekonomicznego, a uwarunkowania te mogą sprzyjać elastyczności czasu pracy zorientowanej bardziej na potrzeby pracodawcy lub pracownika. Należałoby się jednak zastanowić, dlaczego pracownicy akceptują elastyczne formy czasu pracy z jego negatywnymi konsekwencjami? – zauważył prelegent i wskazał na trudną sytuację pracowników, powodowaną wysokim bezrobociem, kryzysem związków zawodowych oraz deregulacją rynku pracy i wynikającym z nich błędnym założeniem, że elastyczność zmniejsza bezrobocie. W podsumowaniu, prof. dr hab. M. Bednarski zauważył, że uelastycznienie czasu pracy niesie ze sobą także pewne konsekwencje społeczne, takie jak m.in. pojawienie się klasy prekariatu czy zaburzenie równowagi praca – życie pozazawodowe (które stały się przedmiotem dalszej dyskusji podczas kolejnych wystąpień).

Następnie głos zabrał prof. zw. dr hab. S. M. Kwiatkowski, wygłaszając referat na temat: *Struktura czasu pracy a styl zarządzania przedsiębiorstwem*. Przybliżył typologię przywództwa oraz omówił, które z jego rodzajów sprzyjają stosowaniu elastycznych form czasu i organizacji pracy (m.in. przywództwo zadaniowe, nieformalne, generacyjne), a które raczej nie są otwarte na wprowadzanie elastyczności. Ale te nowe formy organizacji pracy – jak zauważył prof. dr hab. S. Kwiatkowski – pozwalają także na kształtowanie pewnych postaw względem niej. W jaki sposób elastyczne formy zatrudnienia sprzyjają pracy? Uczą odpowiedzialności, wymagają kreatywności oraz samodzielności. Przed pedagogami pracy odsłania się ciekawy obszar do prowadzenia badań.

Wystąpienia pierwszej części konferencji podsumowały wypowiedzi uczestników dyskusji. Głos zabrał prof. dr hab. Ryszard Gerlach, który zwrócił uwagę na to, że w wystąpieniach pojawił się raczej akcent na negatywne konsekwencje pracy w ramach elastycznych form czasu i organizacji pracy dla pracowników: – Przedstawione zostały bardziej jako zagrożenia niż szansa, a może niektórym to odpowiada? Warto uwzględnić także i tę perspektywę. – zauważył. Do dyskusji włączyli się m.in. dr hab. inż. Henryk Bednarczyk, dr hab., prof. APS Janusz Gęsicki, dr hab. Ewa Giermanowska, dr Renata Tomaszewska-Lipiec. Dr Aleksandra Kulpa-Puczyńska odwołała się do badań własnych: – By zatrudnić wysoko wykwalifikowanych pracowników, pracodawcy coraz częściej są zmuszeni, by obok atrakcyjnego wynagrodzenia i możliwości rozwoju, zapewnić elastyczność czasu pracy. Brakuje jednak edukacji na ten temat – zauważyła.

Druga część konferencji poświęcona była kontekstom praktycznym. Prof. APS Urszula Jeruszka otworzyła panel dyskusyjny, zwracając uwagę na bariery związane z uelastycznianiem czasu i organizacji pracy, wśród których wyróżniła: niechęć pracowników, ograniczenia technologiczne, brak możliwości nadzoru świadczenia pracy. Następnie głos przekazała dr hab. Monice Latos-Miłkowskiej z Uniwersytetu Warszawskiego, która odwołała się do uregulowań prawnych. Dr hab. Monika Latos-Miłkowska postawiła tezę, że elastyczność służy w Polsce zwłaszcza pracodawcom (np. jeżeli zakład pracy nie posiada zakładowej organizacji związkowej – pracownicy nie mają odpowiedniej siły negocjacyjnej, nie są umocowani przez ustawodawcę), choć oczywiście może być także korzystna dla pracowników (np. ruchomy czas pracy) – jeżeli zostają uwzględniane ich preferencje i dyspozycje. Jednak to nie pracownicy, lecz pracodawcy decydują o czasie pracy w ramach elastycznych godzin pracy pracownika i choć pracodawca może, to jednak nie musi ich uwzględnić, za to może je narzucić. Elastyczność czasu pracy może zatem sprzyjać pracownikom (głównie wysoko wykwalifikowanym, którym pozwala na uwzględnienie ich preferencji), jednak zdecydowana większość nie ma takiej możliwości i dlatego działa ona głównie na ich niekorzyść.

Dalszy głos w dyskusji zabrała dr hab. Ewa Giermanowska z Uniwersytetu Warszawskiego, nakreślając perspektywę szansy, jaką mogą stanowić dla osób niepełnosprawnych elastyczne formy czasu i organizacji pracy. – Ponad 70% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym jest biernych zawodowo, podczas gdy ok. 90% osób z niepełnosprawnością mogłoby, zdaniem urzędów pracy, podejmować jakieś formy pracy – stwierdziła. Elastyczne formy zatrudnienia sprawdzają się w tej sytuacji bardzo dobrze. Jak wynika z przeprowadzonych badań, potrzeby osób niepełnosprawnych względem modelu zatrudnienia i czasu pracy są bardzo różne i zależne od rodzaju niepełnosprawności, a elastyczność czasu i organizacji pracy pozwala na większe dostosowanie do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Należy jednak pamiętać także o pułapkach, jakie niosą ze sobą potencjalnie formy ułatwiające podejmowanie pracy przez osoby niepełnosprawne (np. wyzysk – „biznes na osobach niepełnosprawnych”) i dbać o odpowiednie regulacje, zabezpieczające prawa i interesy tej grupy.

W dalszej części panelu wystąpiła dr Dorota Głogosz z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, przedstawiając współczesne badania dotyczące sektora usług w trzech obszarach działalności: handlu, administracji publicznej oraz służbie ochrony zdrowia. W każdej z nich elastyczność cechuje się odmiennymi regułami. I tak – np. w sektorze służby ochrony zdrowia elastyczność umożliwia pielęgniarkom i pielęgniarzom dodatkowe zarobkowanie, lecz jednocześnie może prowadzić do nadmiaru pracy.

Uczestniczka panelu dr Renata Tomaszewska-Lipiec z Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy podjęła wątek relacji pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Czy elastyczność czasu i organizacji pracy może – wpływając na tę relację – prowadzić do niezachwiania całkowicie równowagi pomiędzy jej stronami? Dr Renata Tomaszewska-Lipiec przybliżyła różne (choć uzupełniające się) perspektywy spojrzenia na to zagadnienie. Fizjologicy pracy upatrują w elastycznych formach zatrudnienia raczej ryzyko, związane z zaburzeniem tej równowagi w stronę nadmiaru pracy. Psychologowie pracy dostrzegają zaś, że może to nasilać konflikt pomiędzy pracą a domem rodzinnym. Socjologowie dostrzegają idący za tym dylemat, przed jakim stają młodzi ludzie – założenie rodziny czy samodzielność życiowa (a zatem zamiast mówić o równowadze, pojawia się kontekst wyboru). Z perspektywy pedagogiki pracy natomiast, elastyczność czasu i organizacji pracy może służyć zachowaniu *work-life balance* wtedy, kiedy będzie sprzyjała zmniejszaniu czasu pracy na rzecz odzyskiwania równowagi w życiu prywatnym.

Dopełnieniem wszystkich wystąpień była konkluzja wygłoszona w dyskusji przez dr. hab. prof. APS Franciszka Szloska, iż należy monitorować, w którą stronę następuje „przechył”, bo uwzględniając powyższe informacje na temat szans i zagrożeń, elastyczne formy zatrudnienia nie muszą sprzyjać tylko pracodawcom.

Na zakończenie, dostrzegając potrzebę badań umożliwiających dalszą dyskusję o charakterze naukowym, prof. dr hab. S. Kwiatkowski zachęcił do pogłębienia tematu elastyczności czasu i organizacji pracy. Zwrócił uwagę na konieczność konfrontowania posiadanej wiedzy z zachodzącymi na rynku pracy zmianami. Kolejne spotkanie z cyklu „Edukacja i Praca” zorganizowane przez Katedrę Pedagogiki Pracy i Andragogiki w APS umożliwiło przyjrzenie się wybranemu zagadnieniu i zachęcenie do dalszej jego eksploracji.

Barbara Kowalczyk

Katedra Pedagogiki Pracy i Andragogiki
Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie