

本报国际新闻部主编 | 第767期 | 2022年3月31日 星期四 本版编辑:丁珏华 编辑邮箱:xmhw@xmwb.com.cn

平衡工作与生活 尝试各种新模式

“打工人”如何成为“OFF”达人？

文 / 傅星源

日本著名管理学家大前研一指出,21世纪的上班族工作如同电脑开机,走进办公室便开启“ON”(开机)状态,下班后便是“OFF”(关机)状态。他以自己亲身经验整合出一套“OFF”学,提倡除了拼命工作外,也应该重视非工作时间,重视“OFF”状态下的生活,更好地“OFF”才能反哺“ON”的状态。多项研究也指出,工作与生活之间的良性平衡能够让人们更加积极快乐地工作,激发出更强的生产力与创造力。

“如何平衡工作与生活”一直是本世纪的热点话题,新冠疫情席卷全球以来,上班族的工作与生活更是见证了诸多的复杂性与不确定性。如何能够做到大前研一“OFF”学中提到的那样,让这个时代的“打工人”成为“OFF”达人,不少国家和企业展开了诸多尝试:推行“做四休三”上班新模式,给予员工合法“离线自由”权,拥抱“混合办公”模式。

“做四休三”办公模式

2015年至2019年,冰岛针对2500多名上班族测试了“做四休三”工作模式。英国《卫报》报道,该模式在冰岛取得了巨大成功,体验“做四休三”的冰岛人占冰岛工作人口的1%,其中大多数人表示工作压力有所减少,工作效率有所提高,生活幸福感有所提升。随后,新西兰、西班牙和苏格兰等国也小范围效仿了冰岛的试验。

新冠疫情暴发以来,全世界“打工人”的工作压力和工作焦虑都在上升。美国招聘网站调查显示,疫情一年后,三分之二受访上班族感到“压力倍增”,认为疫情期间工作更容易感到疲惫,有时几近崩溃。在此情况下,许多公司试验“做四休三”模式,为员工减压。

彭博社报道,松下公司正在考虑让员工获得三天周末,让员工在休息时间可以做自己喜欢的副业或者参与志愿者活动。公司总裁久住表示:“我们公司在全世界有超过24万名员工,为了让他们更好地平衡工作与生活,我们将引进‘做四休三’工作模式。”

美国金融科技 Bolt 也宣布正式推行“做四休三”的新上班模式。公司前任CEO布雷斯洛说:“与其让员工像牛一样,在五天内时间里做一些效率较低的重复工作,不如让他们像狮子一样,在更短的时间里释放更多的能量,达成更高的工作效率。”

然而,周末多了一天并不意味着工作量的减少。当同等的工作量压缩到更短的工作时间内,并非所有员工都像布雷斯洛所想的那样成为了“狮子”。在推行“做四休三”模式后一个月,Bolt 公司内部调查显示,有40%员工表示“工作压力比过去更大”。不少员工抱怨,现在上班没有和同事喝个咖啡聊个天的闲暇时间,甚至有人说“连开个玩笑发个呆的时间都没有”。

剑桥大学社会学教授布兰登表示:“尽管工作的目的是在规定时间内完成分内之事,但午休时与同事喝喝茶聊聊天这样的闲暇时光也十分重要。研究表明,人们在与他人社交之时更容易感到幸福快乐,因此工作时间的这些社交行为不该成为‘做四休三’模式的牺牲品。”

“离线自由”或成奢望

2017年1月1日起,下班后的法国青年能够和同事朋友在酒吧里聊得更欢、玩得更嗨,



远程办公已经成为许多上班族的日常

图G



■与同事喝茶聊天的闲暇时光也十分重要

走出办公室的父母也能更加全身心地投入“带娃”生活。因为从那一天起,法国的“打工人”能够合法地“忽视”所有与工作相关的电话、消息和邮件,获得了“离线自由”的权利。随后,意大利和西班牙也在2017年和2018年分别制定了给予员工“离线自由”权的法律,努力让上班族的下班生活真正属于自己。

在这些法令帮助下,上班族的“OFF”生活的确更加轻松自由:下班时间一到,拎包走出办公室,便可对工作开启“免打扰模式”,享受自由支配的下班生活。然而,自疫情席卷全球之后,远程办公逐渐常态化,甚至在封锁解除后也依然在世界办公模式中占有一席之地,过去的“离线自由”模式已然难以实现。

日本Lafool公司明文规定,员工加班时间不得超过晚上十点。然而,日本《每日新闻》报道,自该公司2020年4月宣布远程办公后,“加班超过晚上十点”已然成为常态。公司人力主管宫内本以为省去通勤时间能让员工“工作幸福感”上升,事实却是越来越多员工感受到工作压力上升。去年年末,葡萄牙通过一项新法律,禁止雇主在下班时间联系员

工,引发日本对“离线自由”的热议。Lafool公司社保劳务顾问山口说:“‘离线自由’对于现在在日本大多数公司来说,恐怕难以实现。”

爱尔兰去年4月也推出了与“离线自由”相关的法律。爱尔兰首相瓦拉德卡在接受爱尔兰广播电视台采访时说:“我们发现,在疫情远程办公期间,越来越多员工被迫在家无偿加班,新法令就是为了改善这一情况。”

都柏林一家律所的合伙人凯瑟琳认为,这些新法令在许多方面都提高了劳工权利,尤其是关注到了居家办公的员工。

不过,这些法令真的切实可行吗?专攻职工权利领域的英国律师艾琳提出了质疑:“大多数欧洲国家给予员工‘离线自由’的法令都基于‘固定工作时间’,而随着疫情改变着我们的工作模式,大多数企业的员工非但没有固定的工作时间,而且越来越习惯于自己选择每天的工作时段。因此,要想获得‘离线自由权’,就意味着牺牲工作中的灵活性。”

“混合办公”蔚然成风

“在疫情暴发前,走进办公室、与同事打

招呼,是我们的工作日常。在疫情席卷全球后,出于安全考虑,我们试验并正式开始了远程办公模式。”野村控股有限公司总裁奥田说,“在后疫情时代,我们公司不会舍弃远程办公,而是会推行‘线下+线上’的混合办公模式。在我看来,这一模式将在日后持续影响日本的工作方式。”

奥田表示,野村公司在疫情期间发现员工能够适应远程办公模式,同时,远程办公的灵活度能够让他们更好地平衡工作与生活。他认为,在后疫情时代,混合办公模式必然会给日本的办公文化带来改变,该模式能够给予员工更多灵活性和自由度,也能让他们利用节省下的通勤时间去做更加有意义的事,从而形成一种更为“可持续”的办公文化。

世界知名人力资源公司德科集团去年调研了全球25个国家的1.5万名上班族后得出的报告显示,71%受访者表示能够在家中开展有效的工作,超过四分之三希望能够自己灵活安排工作日程,53%希望日后采用混合工作模式。不过报告也指出,要重视员工在混合工作模式下的精神状况。

克拉克是英国一名普通的“打工人”,去年9月她老板提出推行混合办公模式后,她倍感欣慰:“在当了那么多年坐在办公室里的全职员工后,我感觉终于有了自己安排工作日程的权利。”然而几个月后,她却期盼重新回到疫情前“被安排得明明白白”的旧模式中,“我越来越觉得我的家不是家,只是另一个办公场所”。

一项报告表明,在混合办公模式中工作的英国“打工人”中,五分之一的人认为即使工作都完成了也难以切换到“OFF”模式,一直保持着“ON”的状态。专家指出,这无法避免地会让员工增加工作时间,加剧工作压力。

新冠疫情暴发以来,人们的工作方式和办公文化不断发生着变化,但不变的是“打工人”平衡工作与生活的渴望。在后疫情时代,这些实践能否助力21世纪上班族在工作时“ON”得更加有动力、有效率?能否让他们在下班后成为“OFF”达人,获得更大的幸福感?全世界“打工人”都在期待答案。