**Skrócenie czasu pracy dla poprawy atrakcyjności zatrudnienia
i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym**

Dziś kończymy naszą serię informacyjną na temat czasu pracy, pokazując znaczenie skrócenia czasu pracy w walce z ciasnymi rynkami pracy, zwiększaniu atrakcyjności zatrudnienia i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zmniejszaniu stresu związanego z pracą.

Pomimo obecnego rekordowego ciasnego rynku pracy w Europie, 4-dniowy tydzień pracy wciąż przyciąga uwagę i jest przedmiotem debaty. Decydenci polityczni i pracodawcy twierdzą, że wziąwszy pod uwagę rekordowo wysoki popyt na wykwalifikowaną siłę roboczą, postulaty wprowadzenia 4-dniowego tygodnia pracy są nieuzasadnione.

Związki zawodowe twierdzą jednak, że skrócenie czasu pracy może być częścią rozwiązania dla obecnej sytuacji na rynku pracy. Może to bowiem znacząco zwiększyć atrakcyjność miejsc pracy poprzez poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Może być to ważne dla przyciągnięcia kobiet, pracowników z zobowiązaniami opiekuńczymi, młodych ludzi lub innych osób do sektorów, w których występują niedobory.

Pomimo podejmowanych przez pracodawców prób przedstawienia obecnego ciasnego rynku pracy, jako kryzysu niedoboru siły roboczej, którego jedynym rozwiązaniem jest migracja, liczne raporty publikowane przez Eurofound, OECD, MFW, CEDEFOP i Komisję Europejską pokazują, że głównymi przyczynami obecnych rekordowych niedoborów są niska jakość i nieatrakcyjne miejsca pracy. Ostatnie badanie ETUI potwierdza to, wykazując,
że sektory, w których występują największe niedobory siły roboczej, płacą średnio o 9 procent mniej niż sektory, w których rekrutacja jest łatwiejsza.

W swoim najnowszym stanowisku w tej sprawie industriAll Europe przedstawia szczegółową analizę sytuacji pod kątem umiejętności w całej Europie, koncentrując się na sektorach przemysłowych. Nasz dokument podkreśla, że migracja może być jedynie krótkoterminowym "szybkim rozwiązaniem" tego złożonego problemu. Długoterminowe, zrównoważone rozwiązanie wymaga bardziej holistycznego podejścia opartego na polityce przemysłowej, polityce zatrudnienia i polityce społecznej, aktywnej polityce rynku pracy, polityce edukacyjnej i szkoleniowej oraz negocjacjach zbiorowych. Wzrost płac, poprawa warunków pracy (w tym poprzez skrócenie czasu pracy i poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym) oraz indywidualne prawo do szkoleń negocjowanych zbiorowo stanowią część rozwiązania.

Skrócenie czasu pracy może również pozytywnie przyczynić się do rozwiązania problemu wysokiego poziomu stresu związanego z pracą w Europie. Europa doświadcza nie tylko rekordowo ciasnych rynków pracy, ale także kryzysu związanego z wypaleniem zawodowym, i znacznym, w ostatnich latach, wzrostem poziomu stresu w pracy. Według niedawnego badania EU-OSHA 44 procent pracowników twierdzi, że od czasu pandemii ich stres w pracy wzrósł, a 46 procent twierdzi, że są pod silną presją czasu lub przeciążeniem pracą. Duży odsetek pracowników zgłasza również szereg problemów zdrowotnych związanych z pracą, często powiązanych ze stresem: 30 procent zgłosiło co najmniej jeden problem zdrowotny (ogólne zmęczenie, ból głowy, zmęczenie oczu, problemy z mięśniami lub ból) spowodowany lub pogorszony przez pracę.

Po raz kolejny, kluczową rolę odgrywa skrócenie czasu pracy wynegocjowane przez związki zawodowe i pracodawców w ramach układów zbiorowych. Badanie przeprowadzone przez Europejski Instytut Związków Zawodowych we współpracy z industriAll Europe pokazuje,
że projekty pilotażowe testujące redukcję czasu pracy w formie "4-dniowego tygodnia" zaowocowały tym, że pracownicy zgłaszali niższy poziom stresu, zmęczenia i wypalenia zawodowego, a także ogólny pozytywny wpływ na zdrowie psychiczne i fizyczne oraz lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Sytuacja była korzystna zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, a firmy zgłaszały poprawę produktywności, zmniejszenie kosztów opieki zdrowotnej, mniejszą rotację personelu i większe szanse na rekrutację nowych pracowników.

Isabelle Barthès, pełniąca obowiązki wspólnego sekretarza generalnego industriAll Europe, powiedziała:

"Jesteśmy rozczarowani, że mimo wszystkich dowodów, Komisja Europejska, w kwestii rozwiązanie problemu sytuacji ciasnego rynku pracy, zdaje się wsłuchiwać głównie w głos pracodawców. Niedawno zaprezentowana inicjatywa EU Talent Pool, która traktuje migrację zarobkową z krajów trzecich jako główny sposób na rozwiązanie problemu niedoboru wykwalifikowanych pracowników, działa jedynie na korzyść pracodawców szukających szybkiego rozwiązania tego problemu.

"Jako związki zawodowe nadal będziemy proponować zrównoważone rozwiązania, oparte na danych, a nie szybkie rozwiązania.

"Europa potrzebuje inwestycji w wysokiej jakości miejsca pracy i szkolenia, aby rozwiązać obecne niedobory, a także skrócenia czasu pracy, aby uniknąć przyszłego kryzysu zdrowotnego spowodowanego nieproporcjonalnym stresem w pracy".

<https://news.industriall-europe.eu/Article/981>