



4 DAY WEEK



5 DAY WEEK

## Czy czterodniowy tydzień pracy może być odpowiedzią na niedobory na niemieckim rynku pracy?

Republika Federalna Niemiec stoi przed dużym wyzwaniem: niedoborem wykwalifikowanych pracowników. Niedobór ten dotyka wielu różnych branż, od opieki zdrowotnej i inżynierii, po IT i inne zawody. Wynika to z połączenia zmian demograficznych, wzrostu gospodarczego i zmieniających się potrzeb technologicznych. Jest kwestią kluczową, aby zająć się tym niedoborem wykwalifikowanych pracowników (tzw. „Fachkräftemangel”), aby utrzymać stabilność i rozwój gospodarki. Oczywiście możliwe jest szersze otwarcie rynku pracy dla cudzoziemców. Jest to proces postępujący w Niemczech. Przykładowo nowe przepisy obejmują krótkoterminowe możliwości zatrudnienia w sektorach o wysokim popycie i zezwalają wykwalifikowanym pracownikom z co najmniej dwuletnim doświadczeniem zawodowym i uznanymi kwalifikacjami na pracę w zawodach nieregulowanych.

Zmiana ta jest strategicznym posunięciem mającym na celu złagodzenie niedoborów siły roboczej i stanowi znaczącą szansę dla firm potrzebujących specjalistycznych umiejętności. RFN obniżyło progi wynagrodzeń dla posiadaczy Niebieskiej Karty UE, a przyspieszone procedury potwierdzania umiejętności wykwalifikowanych pracowników to dodatkowy środek mający na celu przyciągnięcie zagranicznych talentów. W ramach projektu budżetu na 2025 r. rząd federalny przyjął inicjatywę na rzecz wzrostu gospodarczego obejmującą 49 środków. Pakiet środków obejmuje szereg środków mających wpływ na prawo pracy. W jednym z punktów - Rekrutacja cudzoziemców - wskazuje się na konieczność przyjęcia zachęt podatkowych do podejmowania pracy w Niemczech i usuwanie barier w podejmowaniu pracy przez cudzoziemców. Stworzone zostaną zachęty podatkowe do podejmowania pracy w Niemczech.

Nowo przybyli wykwalifikowani pracownicy mają otrzymać zwolnienie z podatku 30, 20 i 10% swojego wynagrodzenia brutto w ciągu pierwszych trzech lat. Dolna i górna granica wynagrodzenia brutto ma być określona dla tego zwolnienia.

Jest druga strona tej samej monety: w 2023 r. zatrudnienie w RFN osiągnęło nowy rekord wszech czasów, prawie 46 milionów osób pracowało. Jednak nawet ten wzrost zatrudnienia nie wystarczył, aby zapobiec spadkowi konsumpcji prywatnej. Dlaczego? Duża część wzrostu zatrudnienia ma miejsce w niepełnym wymiarze godzin i na stanowiskach niskopłatnych.

Podsumowując: niemiecka gospodarka skurczyła się o 0,3% w 2023 roku. Pomimo spowolnienia liczba osób zatrudnionych wzrosła o 340 000, czyli o 0,7%. Równocześnie Niemcy zmagają się z krytycznym niedoborem siły roboczej. Według niektórych szacunków, dwa miliony miejsc pracy w całej gospodarce jest nieobsadzonych, a połowa firm w kraju nie jest w stanie znaleźć wystarczającej liczby pracowników.

W obliczu tego kryzysu dziesiątki firm testują strategię, która przynajmniej z pozoru może wydawać się sprzeczna z intuicją: nakłanianie pracowników do pracy przez mniejszą liczbę dni. Na początku lutego 2024 r. 31 firm w Niemczech rozpoczęło pilotażowy program „czterodniowego” tygodnia pracy. Inicjatywa ta jest prowadzona przez firmę non-profit 4 Day Week Global (4DWG) i firmę konsultingową Intraprenör. Kolejne 14 firm dołączy do inicjatywy w marcu 2024 roku.

Organizacja 4DWG, która przeprowadza podobne testy w wielu innych krajach, uważa, że skrócenie dni roboczych, przy jednoczesnym utrzymaniu wynagrodzenia na tym samym poziomie, przyniosłoby firmom wzrost pro-

duktywności i lepsze samopoczucie pracowników, motywując siłę roboczą do większego wysiłku. Podejście to mogłoby również przyciągnąć do siły roboczej osoby, które nie mogą pracować przez pięć dni w tygodniu, pomagając złagodzić niedobory na rynku pracy.

Timothy T. Campbell, wykładowca w dziedzinie społecznej odpowiedzialności biznesu i etyki biznesu na brytyjskim Uniwersytecie De Montfort, prześledził początki skróconego tygodnia pracy w latach 40-tych XX w., kiedy to kierowcy ciężarówek dostarczających paliwo i benzynę w Stanach Zjednoczonych pracowali cztery dni w tygodniu. W kolejnych dziesięcioleciach, zwłaszcza od lat 60-tych, przeprowadzono kilka eksperymentów z czterodniowym tygodniem pracy. Jednak to we wczesnych latach 70-tych zainteresowanie czterodniowym tygodniem pracy eksplodowało, niemal wyłącznie w Stanach Zjednoczonych, zarówno w prasie popularnej, jak i w środowisku akademickim. „Nie trwało to jednak długo. Pod koniec lat 70-tych zainteresowanie to było już bardzo niewielkie” - podsumował Campbell w artykule badawczym.

W tamtych czasach najpopularniejszym sposobem wypróbowania czterodniowego tygodnia pracy, który był testowany w różnych sektorach gospodarki, w tym w przemyśle wytwórczym, była praca po 10 godzin dziennie przez cztery dni w tygodniu. „Chociaż odnotowano korzyści, takie jak lepsze morale, zadowolenie z pracy, zmniejszona absencja i tak dalej, istniały również dowody na zwiększone monitorowanie przez pracodawców i zintensyfikowaną pracę (z powodu wydłużonych godzin dziennych), co może prowadzić do większego stresu, a nie mniejszego”.

To swego rodzaju paradoks. Jeśli zapytasz polityków o niedobór siły roboczej, prawie wszyscy powiedzą, że wszyscy muszą pracować

wać więcej godzin, a nie mniej – komentuje Carsten Meier, współzałożyciel i partner w Intraprenör, berlińskiej firmy konsultingowej. „Czterodniowy tydzień pracy jest atrakcyjną koncepcją rozwiązania niedoboru siły roboczej, ponieważ ułatwia firmom zdobycie większej atrakcyjności dzięki odpowiednim talentom”.

Brytyjska grupa badawcza Autonomy and 4DWG podkreśla zachęcające wyniki w największym na świecie sześciomiesięcznym teście, które odbyły się w Wielkiej Brytanii w 2022 r., z udziałem 2900 pracowników z 61 firm. W badaniach zaobserwowano 65% spadek absencji z powodu chorób i urlopów osobistych oraz obniżony poziom stresu i wypalenia zawodowego, przy jednoczesnym braku wpływu na przychody firmy. Jednak w ramach testów pracownicy zgłaszali również większą intensywność pracy. Rok później dziewięć na 10 firm kontynuuje czterodniowy tydzień pracy, a połowa firm wprowadziła czterodniowy tydzień pracy na stałe.

„Nie możemy jednak zapominać, że istnieją zdecydowanie znaczące ograniczenia empiryczne w pilotażach czterodniowego tygodnia pracy, których większość dziennikarzy nie bierze pod uwagę” – komentuje Hugo Cuello, starszy analityk polityczny w Innovation Growth Lab z siedzibą w Madrycie. Cuello, który w 2023 r. napisał artykuł badawczy „Assessing the Validity of Four-day Week Pilots”, w którym wskazuje na kluczowe problemy. W takich eksperymentach firmy dobrowolnie decydują się na udział w próbie i nie są wybierane losowo, co sprawia, że badanie nie jest reprezentatywne dla całej gospodarki. Cuello zauważył, że badania te opierały się również w zbyt dużym stopniu na danych zgłaszanych przez pracowników, którzy byli pytani o swoje samopoczucie lub produktywność przed, w połowie i po zakończeniu eksperymentu.

*Obserwator subiektywno-objektywny*

*Fot. Getty Images/iStockphoto*