

Noi tendințe de flexibilizare a muncii. Saptamâna de lucru de 4 zile



În ultimii ani am asistat la o serie de schimbări importante ale legislației muncii, determinate atât de nevoia companiilor de a-și menține angajații motivați și productivi, cât și de tendințele impuse de noile generații care acorda mai multă importanță echilibrului dintre viața personală și cea profesională și care prefera locuri de muncă cu program flexibil, în detrimentul standardelor rigide impuse de legislația în domeniu.

Legislația europeană a făcut pași importanți în flexibilizarea muncii, atât prin recunoașterea unor noi formule flexibile de lucru cât și prin reafirmarea unor principii mai vechi, în contextul noilor tendințe.

Directiva (UE) 2019/1158 privind asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor introduce conceptul de „formule flexibile de lucru” cu ajutorul cărora salariații să își poată adapta programul de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

Astfel, directiva prevede obligația statelor membre de a lua măsurile necesare pentru a se asigura că salariații care au copii de până la o anumită vârstă, dar nu mai puțin de 8 ani, au dreptul de a presta munca într-o formă flexibilă. În astfel de cazuri, angajatorii vor fi obligați să dea curs solicitărilor angajaților, iar orice refuz va trebui motivat de către angajator.

De asemenea, Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană prevede posibilitatea prestării muncii după un model de organizare parțial sau total imprevizibil precum și conceptul de contracte la cerere (on-call).

Saptamâna de lucru de 4 zile – un experiment global de succes

Islanda, Spania, Marea Britanie și Japonia se numără printre țările care au testat sau urmează să testeze programul de lucru de 4 zile pe săptămână.

În Islanda, între 2015 și 2019 au fost derulate teste în care angajații au fost plătiți la fel pentru un program de lucru mai scurt, de doar 4 zile pe săptămână. Testele au vizat aproximativ 1% din populația activă, fiind incluse în programul pilot locuri de muncă din grădinițe, birouri, servicii publice și spitale. În urma testelor efectuate la nivelul forței de muncă din Islanda, sindicatele au renegociat programul de lucru, iar în prezent, mai mult de 80% din forța de muncă din Islanda a trecut sau urmează să treacă la programe de lucru mai scurte, cu menținerea salariului.

Spania s-a alaturat recent acestei mișcări, aprobând un program pilot pe trei ani. Sute de companii sunt așteptate să se înscrie în programul guvernamental pentru a testa eficiența pe scara largă a săptămânii de lucru de 4 zile. Membrii ai partidelor politice din Spania au susținut acest experiment încă dinainte de pandemia Covid-19 și cu atât mai mult în ultima perioadă, după ce pandemia a dovedit că este posibilă o flexibilizare majoră în ceea ce privește relațiile de muncă.

În Marea Britanie a fost lansat recent un program pilot, pe o perioadă de 6 luni, în care companiile participante vor permite angajaților să muncească 4 zile (respectiv 32 de ore) pe săptămână fără a le diminua salariile și beneficiile. Acesta se desfășoară în paralel cu programe pilot similare care au loc, spre exemplu, în Irlanda, Australia și Noua Zeelandă. În Marea Britanie, programul se va desfășura începând cu luna iunie 2022 și are în vedere, pentru început, 30 de companii. Programul va funcționa după “modelul 100:80:100” care presupune că salariații primesc 100% din salariu pentru 80% din timpul lucrat, în schimbul menținerii a 100% din productivitatea lor anterioară.

Poate cea mai neașteptată inițiativă vine din Japonia, țara renumită pentru numărul deceselor cauzate de suprasolicitarea la locul de muncă și pentru numeroasele ore de muncă suplimentară. Guvernul japonez este implicat activ în stimularea companiilor să adopte programe de lucru de patru zile pe săptămână, menite să îmbunătățească viața salariaților.

În Belgia programul de lucru de 4 zile pe săptămână a fost deja adoptat la nivel național, salariații având posibilitatea să lucreze 10 ore pe zi și să beneficieze de 3 zile libere.

Metode de flexibilizare a muncii în România

Recent, a fost înregistrat la Senat un proiect de lege de modificare a Codului Muncii prin care se introduce posibilitatea ca angajatorii și salariații să stabilească de comun acord un program de lucru de 10 ore pe zi, timp de 4 zile, cu 3 zile de repaus.

Dacă majoritatea țărilor în care programul de lucru de 4 zile pe săptămână a fost testat au avut în vedere reducerea proporțională a numărului de ore lucrate într-o săptămână cu menținerea nemodificată a salariului, este de observat că, în România și în Belgia, conceptul de săptămână scurtă de lucru are în vedere doar o comasare a săptămânii de lucru de 40 de ore în 4 zile lucrătoare și acordarea a 3 zile libere.

Mai mult, formula de lucru propusă spre dezbatere în Senat este deja permisă de Codul Muncii, companiile având la îndemână mai multe opțiuni pentru a asigura flexibilizarea muncii chiar și în cazul în care proiectul legislativ nu este adoptat.

Astfel, Codul Muncii prevede posibilitatea utilizării programului de lucru inegal sau a celui comprimat, în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore. Programul de lucru inegal permite flexibilizarea numărului de ore lucrate în fiecare zi a săptămânii, iar programul de lucru comprimat permite scurtarea săptămânii normale de lucru, de exemplu de la 5 la 4 zile, în ambele cazuri cu respectarea săptămânii de lucru de 40 de ore. Pentru a putea fi implementate, aceste programe trebuie prevăzute în mod expres în contractul individual de muncă.

O altă modalitate de flexibilizare a muncii reglementată de Codul Muncii o reprezintă programul de lucru individualizat. Programele individualizate de muncă pot fi implementate cu acordul sau la solicitarea salariatului și presupun împărțirea duratei zilnice a muncii în două perioade: una fixă, în care salariații se află simultan la locul de muncă și una variabilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare.

Oricare dintre metodele de flexibilizare a muncii enumerate mai sus pot fi dublate de beneficiul muncii în regim de telemuncă, de la domiciliul salariatului sau din alte locuri, astfel cum acestea sunt stabilite de către părți.

Având în vedere succesul înregistrat de Islanda în implementarea săptămânii de lucru de 4 zile (fara a fi diminuat salariul), cu adevarat de impact ar fi o modificare legislativa care sa transpuna aceste idei și în legislația româneasca. O astfel de inițiativa legislativa va necesita însa un studiu prealabil aprofundat al efectelor sale asupra legislației muncii, în general, (ex. norma întreaga vs. norma parțiala de munca) și cea a securității sociale, în particular (ex. impactul asupra stagiului de cotizare la pensie).