

Saptamâna de munca de patru zile în România: cum o aplicăm și avantajele sale



În domeniul dinamic al forței de muncă, cautarea echilibrului între viața profesională și cea personală a condus la noi forme de organizare a programului de muncă care să corespundă nevoilor moderne, atât ale angajatorilor, cât și ale salariaților. Printre soluțiile în discuție este saptamâna de muncă de patru zile, cu menținerea drepturilor salariale.

Această nouă potențială abordare a structurării programului de muncă depășește deja cunoscutele aranjamente de muncă flexibile, cum ar fi telemunca, reglementată în România de Legea 81/2018 privind reglementarea activității de telemunca. Saptamâna de patru zile reprezintă o viziune mai largă a flexibilității, cu avantaje multiple atât pentru salariați, cât și pentru angajatori.

Cadrul legislativ existent

În România, au existat mai multe încercări legislative de a introduce o saptamâna de muncă de patru zile, cu propuneri aparute în 2016, 2017 și, cel mai recent, în 2022. Cu toate acestea, inițiativele respective au omis să ia în considerare un aspect: legislația națională existentă oferea deja un cadru legal pentru implementarea unui astfel de program de muncă.

Deși programul standard de muncă este înrădăcinat în mentalitatea colectivă – 8 ore pe zi, 5 zile pe saptamâna, cu 48 de ore consecutive de odihnă – Codul Muncii din România permite și o distribuție inegală a orelor de muncă, adaptată cerințelor specifice ale fiecărui loc de muncă.

Conform Codului Muncii, modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul saptamânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul saptamânii de lucru comprimate, va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern. Totodată, pentru a putea fi implementat acest program de lucru, trebuie precizat în mod expres în cuprinsul contractului individual de muncă, fie de la începutul raportului de muncă, fie ulterior, prin încheierea unui act adițional.

Proiectele legislative care au fost propuse prevedeau un scenariu în care salariații lucrează 10 ore pe zi timp de 4 zile, cu un repaus de 3 zile. Aceasta este doar o interpretare a conceptului saptamânii de muncă de patru zile, care cuprinde, de fapt, o varietate de modele concepute pentru a satisface nevoile diverse ale angajatorilor și ale forței de muncă.

Explorarea modelelor săptămânii de munca de patru zile

Modelele care pot fi avute în vedere pentru acest program de lucru flexibil pot îmbraca următoarele forme și nu numai:

- **Săptămâna de munca de 4 zile:** Acest model propune o reducere de 20% a săptămânii de munca standard de 40 de ore, prin eliminarea unei zile de munca, cum ar fi vineri (practic, timpul de munca săptămânal este de 32 ore).
- **Săptămâna de munca de 4,5 zile:** În acest aranjament, salariații pot beneficia, de exemplu, de o jumătate de zi sau o zi întreaga liberă la fiecare doua săptămâni.
- **Săptămâna de munca comprimată, de 4 zile:** Aceasta abordare presupune ca timpul de munca să nu fie redus, iar orele de munca să fie distribuite pe parcursul a patru zile de munca (de exemplu, de luni până joi salariații lucrează 10 ore pe zi și vineri este zi liberă).

Deși cadrul legal românesc existent permite implementarea săptămânii de munca de patru zile, este important ca angajatorii să respecte, de asemenea, și celelalte reglementări obligatorii referitoare la timpul de munca și de odihnă. Acest lucru include asigurarea faptului că salariații beneficiază de o perioadă de odihnă de nu mai puțin de 12 ore consecutive între două zile de munca și un minim de 8 ore pentru munca în schimburi.

Situația la nivelul Uniunii Europene

Din februarie 2022, Belgia a aprobat la nivel legislativ săptămâna de munca de patru zile. Salariații belgieni au opțiunea de a comprima orele lor cu norma întreaga în patru zile, fără nicio reducere a salariului. Cu toate acestea, acest lucru nu se traduce prin mai puține ore de lucru; pur și simplu înseamnă gruparea orelor de munca obișnuite în mai puține zile. În ciuda acestei legislații progresive, adoptarea printre lucrătorii belgieni a fost relativ lentă momentan.

Între timp, Germania a devenit cel mai recent teren de testare pentru săptămâna de munca de patru zile, cu un proiect pilot care a început în luna februarie a acestui an. Acest proiect ambițios implică 45 de companii active în diverse industrii, toate explorând beneficiile și provocările potențiale ale acestui nou program de lucru.

Avantajele unei săptămâni de munca scurte

Pentru angajatori, săptămâna de munca scurtă poate contribui la îmbunătățirea atractivității lor pe piața muncii și ajuta la recrutarea celor mai bune talente.

Această formă de organizare a programului de munca poate contribui chiar la crearea unui mediu care favorizează creativitatea și inovația, unde salariații sunt motivați să caute modalități de a îmbunătăți eficiența și de a contribui cu soluții inovatoare la locul de munca.

Pentru salariați, săptămâna de munca de patru zile poate duce la creșterea bunăstării acestora, deoarece oferă mai mult timp pentru odihnă, o satisfacție mai mare în munca, reducerea epuizării și a expunerii la boli profesionale.

Concluzii

Cadrul legislativ actual din România oferă suficiente pârghii pentru implementarea săptămânii de munca de patru zile. Legislația existentă este suficient de flexibilă, permițând companiilor autonomia de a-și adapta programele de

munca în concordanță cu nevoile lor operaționale și circumstanțele economice.

Modelul săptămânii de muncă de patru zile nu trebuie să fie o soluție universală. Angajatorii pot alege să o aplice ca o politică generală sau având caracter sezonier (de exemplu, pe timpul verii). Alternativ, modelul poate fi aplicat doar anumitor categorii de salariați sau departamente, în funcție de specificul activității.

Decizia de a implementa o săptămână de muncă scurtă revine în cele din urmă fiecărei societăți în parte și este esențial ca o astfel de decizie să fie luată după o considerare atentă a activităților specifice societății și a impactului potențial al unei astfel de decizii.