



Flexibilizarea activitatii profesionale

Programul de munca flexibil

Avansul noilor tehnologii, schimbarile majore pe piata muncii, modificarea stilului de viata – toate acestea isi pun amprenta asupra relatiilor de munca, dar si asupra modului de organizare a timpului de lucru. Vechile tipare, cu program traditional fix de munca (8 ore/zi), au devenit anacronice in multe domenii.

Flexibilitatea in munca reprezinta un program variabil de lucru , stabilit in functie de problemele personale si familiale ale angajatului(ce pot fi variabile in timp) ,atat timp cat se indeplineste numarul de ore zilnice , saptamanale sau anuale stabilite cu angajatorul si atat timp cat sarcinile de lucru sunt indeplinite efectiv. Optiunile de program flexibil, denumit generic "flexiwork", ofera abordari creative de indeplinire a sarcinilor, ce implica ore de lucru , locatii si structuri ale joburilor mult diferite de cele traditionale .

Deși companiile își desfășoară activitatea în sistem hibrid și după pandemie, unele studii au arătat că productivitatea muncii a crescut. Mulți angajați au fost dispuși să-și schimbe jobul pentru a avea ocazia să muncească și în sistem work from home, având astfel o șansă mai mare de a avea un echilibru între viața profesională și personală.

Flexibilitatea poate imbraca mai multe forme, in functie de modalitatile concrete de organizare a programului de munca:

1. Flexitime

Flexitime = flexibilitatea orelor de sosire , plecare , pauze de masa , de obicei gravitand in jurul unei perioade, de obicei situate la mijlocul zilei , cand sunt prezenti toti angajatii; varianta denumita **flexiplace** permite angajatului sa desfasoare o parte a activitatii sale off-site ,de regula efectuata acasa (numarul de ore si intervalul de timp care va fi lucrat la domiciliu fiind clar stabilit).

2. Part- time

Part-time sau serviciu cu norma redusa = numar mai mic de ore de lucru decat cel standard de 8 ore pe zi; poate fi: orizontal –cand reducerea orarului se refera la programul zilnic, vertical-cand reducerea orelor se refera la perioade predeterminate ale saptamanii, lunii sau anului sau mixt (o combinatie a primelor doua tipuri).



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



3. Job- share

Job-share sau impartirea postului = doi sau mai multi salariați part-time impart munca și beneficiile unui post cu norma întreaga; impartirea se poate face în mod egal sau într-o anumită proporție (de ex.50-50 sau 60-40) în toate aspectele muncii sau poate apărea o formă oarecare de angajament în care una dintre părți îndeplinește anumite sarcini ,iar cealaltă le execută pe cele rămase; există și posibilitatea ca programul lor să se suprapună într-o oarecare măsură , după nevoi sau dacă se dorește.

4. Telemunca

Telemunca = activitate social-economică bazată pe individualizare ,interactivitate și sisteme de telecomunicații , în scopul de a conecta la distanță persoane și/sau organizații; toată activitatea sau cea mai mare parte se desfășoară off- site (de acasă sau în telecentre) și se bazează pe comunicarea la distanță , în special prin internet.

5. Contractul flexibil sau munca pe proiect

Contractul flexibil sau munca pe proiect = un contract de muncă prin care lucrătorul (denumit „colaborator”) participă la realizarea unui proiect sau numai a anumitor etape ale acestuia ,asa cum sunt stabilite de către angajator (client) , fără relație de subordonare (angajat-angajator) Colaboratorul își desfășoară activitatea independent ,în manieră proprie, dar coordonată de compania organizatoare a proiectului, și trebuie să atingă rezultatul stabilit prin contract .

6. Munca intermitentă

Munca intermitentă sau ” la chemare”= un contract de muncă prin care un lucrător se pune la dispoziția unei companii ,care poate folosi serviciile sale doar când are nevoie , intermitent și discontinuu.

În afara de programul redus (part-time sau job-share) numărul total de ore lucrate și productivitatea așteptată rămân aceleași. Veniturile angajaților rămân de asemenea aceleași ,atât timp cât munca este îndeplinită și se bazează în principal pe rezultatele obținute de angajați.

Noile modele tind să se adapteze mai bine la stilul actual de viață, luând în considerare nevoile individuale ale oamenilor, dar și nevoile companiilor de a atrage oameni la locul de muncă și de a-i păstra acolo. Orarul de muncă flexibil este un concept deloc nou pentru companiile europene, dar care își face loc destul de timid în România. Din formele de flexiwork menționate mai sus, cea mai răspândită este forma contractului part- time, și, în foarte mică măsură, munca de acasă. Flexitime este aplicat de asemenea într- oarecare măsură, dar nefiind stipulat în contractul de muncă, ci ”la mică înțelegere” cu șeful sau colegii. Este adevărat și că legislația muncii în țara noastră



este în urma față de alte țări și nu are stipulate prevederi pentru toate formele de lucru flexibil (cum ar fi munca pe proiect sau munca intermitentă).

Ce avantaje aduce flexibilitatea programului de lucru?

Crește productivitatea muncii

Un mod flexibil de desfășurare a activității, care să aducă rezultatele dorite în ceea ce privește productivitatea muncii, trebuie gândit cu atenție și implementat cu o organizare riguroasă. Așteptările îndelungate pentru răspunsuri la anumite întrebări pot afecta finalizarea unui proiect. Prin urmare, disponibilitatea informațiilor necesare fiecărui angajat este esențială pentru ca productivitatea muncii să fie ridicată într-un sistem hibrid sau flexibil. Aici intervine accesul oamenilor din echipă la documentele de interes și informarea lor corectă asupra locurilor unde pot fi găsite. Într-un sistem de lucru flexibil, de la distanță, comunicarea este esențială. Stabilește apeluri regulate cu echipa ta în care să discutați despre progresul anumitor proiecte și în care să prioritizați sarcinile, pentru a lucra într-un mod cât mai eficient. De asemenea, productivitatea muncii într-un sistem remote de lucru poate crește prin realizarea unei liste de activități. Încurajează angajații să stabilească și să noteze ceea ce își doresc să ducă la bun sfârșit în fiecare zi, pentru a nu jongla prea mult între sarcini.

Programul de lucru de la 9 la 5 și nevoia de a face naveta pot avea un impact negativ atât asupra timpului, cât și asupra energiei unui angajat. Abilitatea de a-și gestiona timpul și munca poate spori considerabil eficiența unui angajat și poate duce la rezultate mai bune, precum și la îmbunătățirea calității muncii.

Reduce riscul de burnout

O modalitate flexibilă de desfășurare a activității, indiferent că ne referim la locul din care se muncește sau la programul de lucru, ajută angajații să se organizeze optim și contribuie la o creștere în productivitatea muncii. Flexibilitatea aduce după sine reducerea epuizării pentru angajați, dar și o mai mare satisfacție la locul de muncă. Printr-o gestionare eficientă a resurselor umane, organizațiile pot fi performante și atunci când oamenii lucrează într-un mod flexibil.

Autonomie

Un program flexibil este foarte valoros pentru angajați, deoarece le oferă autonomia de a crea un program de lucru care se integrează coeziv cu viața lor personală, ceea ce poate duce la un echilibru îmbunătățit între viața profesională și viața personală.

Bunastare

Având libertatea de a crea un program de lucru personalizat în timp flexibil în propriile condiții, angajații au mai multe oportunități de a se concentra asupra sănătății lor fizice și mentale. Astfel, aceștia își pot modifica orele de lucru în jurul activităților care favorizează o stare bună, cum ar fi mersul la sala, petrecerea timpului cu familia, etc.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Dezvoltare profesionala

Condițiile de lucru flexibile sunt excelente pentru angajați pentru că aceștia să găsească și să profite de oportunități de dezvoltare profesională la care altfel s-ar putea să nu aibă acces. Accesul la astfel de oportunități este deosebit de important pentru generațiile tinere, care preferă în mod constant dezvoltarea profesională în locul unei creșteri salariale.

Adaptarea la provocari

Programul flexibil facilitează adaptarea angajaților la circumstanțe neașteptate, ca de exemplu circumstanțele unice prezentate de pandemia de coronavirus. Firmele se străduiesc să ajute angajații să gestioneze provocările unice pe care le prezintă pandemia COVID, cum ar fi împărțirea spațiilor de lucru în casă cu alții și supravegherea copiilor care învață de la distanță.

Alte beneficii

De asemenea, flexibilitatea acordată oamenilor contribuie la retenția angajaților. Profesioniștii care au parte de un model de lucru flexibil vor renunța cu greu la aceste beneficii. Dacă vor schimba compania pentru care lucrează, este posibil să nu găsească repede un mediu de lucru similar sau să trebuiască să aștepte o perioadă pentru a câștiga dreptul de a lucra în acest mod. Munca flexibilă poate atrage mai mulți candidați către compania și să te ajute în procesele de recrutare, pe lângă faptul că poate stimula productivitatea muncii. De asemenea, sprijină echilibrul între viața profesională și cea privată, poate crea un mediu de lucru motivant și poate contribui la o funcționare a activității parametrilor optimi și în situațiile neprevăzute.

Context european

În data de 12 iulie 2019 a fost publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului („Directiva Europeană”). Această directivă cuprinde mai multe noțiuni interesante, iar una dintre acestea se referă tocmai la faptul că părinții cu copii mici își vor putea face programul de muncă în funcție de necesitățile lor/ale copiilor.

Directiva stabilește cerințe minime menite să asigure egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă, facilitând concilierea vieții profesionale cu viața de familie în cazul lucrătorilor care sunt părinți sau îngrijitori. În acest scop, prezenta directivă prevede drepturi individuale legate de următoarele aspecte: (a) concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijitor; (b) formulele flexibile de lucru pentru lucrătorii care sunt părinți sau pentru îngrijitori.



Angajatorii sunt obligați să respecte legislația și să le ofere salariaților care au copii cu vârsta până la 8 ani un program flexibil. De asemenea, Directiva Europeană reglementează mai multe tipuri de concedii:

1. Concediul de paternitate (*În cazul nașterii copilului*) – 10 zile din ziua nașterii;
 2. Concediu pentru creșterea copilului (*În cadrul perioade de la 1 la 8 ani a copilului*) – orice lucrător (*femeie/barbat*) are un drept individual la un concediu de 4 luni;
- Concediu de îngrijitor (*În cazul unei rude/persoane care își are traiul în gospodăria lucrătorului și care are nevoie de îngrijire*) – 5 zile lucrătoare pe an.

Directiva Europeană reglementează, de asemenea, și dreptul fiecărui lucrător de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră în situații de urgență familială, de exemplu în caz de boală sau de accident care face indispensabilă prezența imediată a lucrătorului. Conform dispozițiilor Directivei Europene angajatorii vor lua măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, de cel puțin opt ani, precum și îngrijitorii, au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopuri de îngrijire. Durata unor astfel de formule flexibile de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile.

Angajatorii sunt obligați să ia în considerare solicitările de formule flexibile de lucru astfel cum sunt menționate în Directiva și au obligația de a răspunde acestor solicitări, într-un termen rezonabil, ținând cont atât de propriile necesități, cât și de necesitățile lucrătorului. De asemenea, dreptul intern urmează să stabilească o remunerație sau o indemnizație adecvată pentru persoanele care-și exercită dreptul la concediu. Un element foarte important este reprezentat de faptul că Directiva Europeană protejează lucrătorii de la concedieri abuzive, atunci când acestea sunt inițiate ca urmare a solicitării unor astfel de concedii.

Context național

În Codul muncii programul de lucru flexibil este descris la Art. 118. [programul de lucru individualizat]

- (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care beneficiază de concediul de îngrijitor, cu acordul sau la solicitarea acestora, care pot avea o durată limitată în timp.
- (2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.
- (3) Durata zilnică a timpului de muncă este împartită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă și o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.
- (4) Programul individualizat de muncă poate funcționa numai cu respectarea dispozițiilor art. 112 și 114.
- (5) Orice refuz al solicitării prevăzute la alin. (1) trebuie motivat, în scris, de către angajator, în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea solicitării.
- (6) Atunci când programul individualizat de muncă are o durată limitată, salariatul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Salariatul are dreptul să revină la programul inițial anterior încheierii perioadei convenite, în cazul schimbării circumstanțelor care au condus la stabilirea programului individualizat.

(7) Prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru.

După completările aduse Codului de Legea 283 aceluiași articol, pe lângă mențiunile de mai sus care au rămas, este prevăzut că prin modul de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, cum este telemunca (doar de acasă sau hibrid) și munca la domiciliu, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru. Astfel, modul flexibil de organizare a programului nu mai este definit ca fiind doar împărțirea zilei de muncă în două perioade, ci tot ce înseamnă **adaptarea programului de lucru**.

Indiferent de cum se numește această adaptare a programului de lucru, dacă presupune o schimbare a orelor de muncă sau a locului de prestare a activității față de cum sunt deja stabilite în contractul de muncă, **angajatorul și salariatul trebuie să cadă de acord asupra acestor schimbări, pentru că niciuna dintre părți nu își poate impune voința**, iar un act adițional la contractul individual de muncă trebuie semnat de ambii. Orice adaptare a programului de lucru care poate lua forma unui program individualizat de muncă poate fi cerută de salariat angajatorului sau viceversa, pentru o perioadă limitată sau nedeterminată (conform modificărilor aduse tot de Legea 283). Dacă angajatorul primește o cerere din partea unui salariat de a trece la un program individualizat de muncă, angajatorul nu este obligat să accepte această cerere, însă este obligat să își motiveze, în scris, refuzul.

Intocmit de

Expert informare si constientizare

IANUARIE 2025

Orzea Corneliu Gheorghe