



CONCILIAREA VIETII DE FAMILIE CU VIATA PROFESIONALA

Termenul conciliere se refera la raportul care exista intre doua domenii ale vietii: familia si munca sau, mai bine zis, intre doua domenii de organizare a timpului: timpul personal si timpul profesional. Pe langa faptul ca se refera la o interferenta, o problema care trebuie rezolvata, termenul se refera de asemenea la cercetarea personala si familiala a unui echilibru. Asadar, atunci cand vorbim de conciliere ne referim si la strategiile utilizate de persoanele care doresc sa obtina un echilibru, sa reduca interferentele, astfel incat sa reduca nivelul de stres si dezavantajele cauzate de o conciliere dificila a vietii profesionale cu cea personala.

Concilierea vietii profesionale cu cea de familie reprezinta un aspect de mare interes atat pentru femei cat si pentru barbati. Dificultatile cu care se confrunta femeile, mai ales mamele, in cautarea si pastrarea unui loc de munca bine platit, stereotipurile prin care se perpetueaza ideea ca doar femeile sunt responsabile cu ingrijirea familiei/copiilor, dar si stereotipul conform caruia barbatul este unicul intretinutor financiar al familiei - sunt aspecte care agraveaza inegalitatea intre femei si barbati.

Concilierea vieții de familie cu cea profesională reprezintă un aspect al problematicei egalității de șanse și de tratament de mare interes atât pentru femei cât și pentru bărbați. Dificultățile cu care se confruntă femeile, mai ales mamele, în căutarea și păstrarea unui loc de muncă plătit, stereotipurile prin care se perpetuează ideea că doar femeile sunt responsabile de îngrijirea familiei precum și așteptările culturale față de bărbat pentru a fi unicul întreținător de familie, sunt aspecte care agravează inegalitatea între femei și bărbați. Implicarea bărbaților în echilibrarea raporturilor dintre viața de familie și cea profesională reprezintă o problemă esențială dar și dificilă.

Flexibilizarea orarelor de lucru joacă un rol important în menținerea pe piața muncii a mamelor. Dezechilibrul între viața profesională și viața de familie afectează angajatul/angajata, organizația în care lucrează, precum și familia.

Studii realizate în țări europene indică faptul că:

- cel puțin 1 angajat din 3 percepe un nivel ridicat de stres cauzat de conflictul dintre muncă și viața personală/de familie;
- 40% din mamele care muncesc și 25 % din tații care muncesc percep un nivel ridicat de stres cauzat de conflictul dintre muncă și familie;
- 50% dintre părinți consideră că au o problemă în a realiza un echilibru între timpul petrecut la muncă și cel petrecut cu familia;
- 2 părinți din 3 manifestă un stres zilnic moderat-ridicat datorat dificultăților și conflictelor de rol muncă-familie.

Dificultățile tinerilor părinți în armonizarea timpului afectat serviciului și cel destinat familiei au repercusiuni negative asupra îndeplinirii obligațiilor de muncă formale, provocând întârzieri la serviciu, plecări înainte de terminarea programului de lucru, absentism, etc. Aceste efecte negative nu afectează doar femeile ci și bărbații, în aceeași măsură. Familiile monoparentale, preponderent susținute de femei, se confruntă cu probleme mai grave în împletirea rigorilor profesiei cu viața familială și cea privată. Problemele depind de vârsta copiilor, sunt mai acute cu cât copii sunt mai mici și nu dispar o dată cu încadrarea acestora în sistemul de învățământ. O altă variabilă importantă o reprezintă și numărul copiilor din cadrul



familiei, fiind binecunoscută nevoia fiecărui copil în parte de atenție și îngrijire din partea ambilor părinți. Un alt factor care trebuie luat în considerare este timpul de lucru destinat serviciului în raport cu cel alocat activității domestice și nu în ultimul rând, este foarte important dacă programul de lucru este cu timp complet (full-time) sau cu timp parțial (part-time), structura temporală a zilei de lucru (continuă sau secvențială) afectând în mod decisiv aspectele familiale și cele de serviciu.

Participarea bărbaților la responsabilitățile familiale și asumarea de sarcini domestice este considerată necesară de marea majoritate, chiar dacă femeia are un loc de muncă sau nu. Chiar dacă există o anumită percepție asupra faptului că responsabilitățile familiale trebuie să fie împărțite, asta nu înseamnă că se pune efectiv în practică. Există mari discrepanțe între valorizările pe care le dau cei doi parteneri implicării în realizarea sarcinilor domestice și în îngrijirea copiilor (femeile sunt cele care resimt mai puternic faptul că au anumite sarcini domestice determinate, pe când bărbații cred că aceste sarcini se fac împreună, ceea ce duce la valorizări diferite). Bărbații trebuie să își asume și responsabilități de îngrijire a copiilor sau a rudelor bolnave. Noile generații sunt purtătoare de modele de roluri de gen caracterizate printr-o mai mare valorizare a egalității de gen decât cei maturi. Acest fapt depinde și de nivelul de educațional nu numai al bărbaților dar și al femeilor. Schimbarea rolurilor de gen din interiorul familiei nu trebuie să fie doar un rezultat al procesului de negociere explicită între parteneri ci și un efect al transformărilor sociale profunde și multiple care să redefinească și să condiționeze contextul de negociere al rolurilor de gen.

Uniunea Europeană se confruntă cu o dilemă în ceea ce privește politica socială: se impune creșterea ratei de ocupare a forței de muncă, pentru asigurarea unei creșteri economice neîntrerupte și promovarea includerii sociale. Pentru aceasta, însă, cetățenii UE au nevoie de anumite facilități pentru imbinarea vieții profesionale cu cea de familie, astfel încât persoanele - și mai ales femeile - să fie active pe piața muncii. În ciuda progreselor înregistrate către o mai mare egalitate între sexe, femeile încă sunt plătite mai puțin în comparație cu bărbații, în ciuda faptului că muncesc mai mult, dacă includem și activitățile casnice. Deoarece egalitatea de șanse ar trebui să încurajeze o participare mai echilibrată a femeilor la forța de muncă, va exista nevoia de a intensifica susținerea serviciilor formale de îngrijire, având în vedere că femeile nu vor mai fi neapărat disponibile pentru rolul, neplătit, de persoane care efectuează activități informale de îngrijire.

Un alt efect al dificultăților intampinate în echilibrarea cerințelor de la locul de muncă și din viața de familie este că familiile au din ce în ce mai puțini copii. Populația din Europa se află într-un proces de îmbătrânire, din cauza scăderii numărului de nașteri și a creșterii speranței de viață. Această populație în creștere, de persoane în vârstă, solicită deja sistemele de asistență socială; în plus, familiile vor suporta o parte mai mare din sarcina îngrijirii persoanelor în vârstă. Înșă, la nivelul întregii Europe, locurile de muncă, mecanismele de asistență socială și politicile de ocupare a forței de muncă nu permit oamenilor să lucreze și să se ocupe de familiile lor.

În Cartea verde din 2005, Comisia Europeană prevede că „Dacă se dorește inversarea declinului demografic din Europa, familiile trebuie încurajate prin intermediul politicilor publice care permit femeilor și bărbaților să-și echilibreze viața de familie



cu viața profesională.”

Concilierea vieții profesionale cu cea de familie a fost impulsionată ca urmare a politicii UE privind egalitatea de șanse care incurajează femeile să intre mai mult pe piața muncii. Multe persoane din Europa intampină dificultăți în găsirea timpului necesar pentru îngrijirea copiilor sau a rudelor dependente.

Echilibrul dintre viața profesională și viața privată este mai problematic în cele 10 noi state membre (NSM10) care s-au alăturat Uniunii în 2004, în comparație cu țările din UE15, fiindcă, în aceste țări, orele de lucru pentru activitatea profesională remunerată și neremunerată sunt mai numeroase. Acest lucru devine și mai problematic în Bulgaria, România și Turcia.

- 10 % dintre bărbații și femeile din UE25 intampină dificultăți în îndeplinirea responsabilităților care le revin în cadrul familiei, de cateva ori pe săptămână, din cauza duratei de timp petrecute la locul de muncă.
- În NSM10, cifrele respective sunt de 15% pentru bărbați și de 14% pentru femei.
- În Bulgaria, România și Turcia, cifrele sunt chiar mai mari (22% dintre bărbați și 25% dintre femei).

Responsabilitățile casnice și cele de serviciu nu sunt distribuite uniform între bărbați și femei. În 2003, nivelul de ocupare a forței de muncă pentru bărbați era de 71%, în comparație cu 55% pentru femei, în țările din UE25. Potrivit Anchetei privind forța de muncă din 2003, bărbații din Europa prestează un volum mai mare de activități salariale în comparație cu femeile: în medie, în comparație cu femeile, bărbații din țările din UE25 lucrează cel puțin cu 17% mai mult în locul lor principal de muncă remunerată (probabil datorită faptului că mai multe femei decât bărbați lucrează cu fracțiuni de normă sau nu sunt angajate într-un loc de muncă remunerat). Femeile efectuează mare parte din activitățile neremunerate de la domiciliu, cum sunt activitățile casnice și îngrijirea copiilor. De exemplu, femeile din țările din UE25 dedică cu 50% mai multe ore îngrijirii copiilor în comparație cu bărbații.

La nivelul Europei, femeile efectuează mai multe activități casnice în comparație cu bărbații. În țările din UE25, 80% dintre femei fac activități casnice în fiecare zi, în comparație cu 40% dintre bărbați. Bărbații lucrează mai multe ore decât femeile în activitatea salarială. Dacă se iau însă în considerare orele plătite, precum și cele neplătite, devine clar că femeile (chiar și cele care lucrează cu fracțiuni de normă) lucrează mai multe ore decât bărbații care lucrează cu normă întreagă.

Adoptarea anumitor măsuri de reconciliere a solicitărilor deseori contradictorii impuse de muncă și de familie ar putea aduce o serie de beneficii. Exemple de efecte ale măsurilor ce ar putea:

- rezolva chestiunea creșterii participării femeilor pe piața muncii;
- îmbunătăți calitatea vieții și a condițiilor de trai și de muncă ale cetățenilor europeni;
- contribui la atenuarea impactului îmbătrânirii populației europene asupra sistemelor de protecție socială;
- combate excluderea socială, mai ales în zonele defavorizate.

Intreprinderile mici și mijlocii (IMM), care reprezintă majoritatea întreprinderilor din Europa, ezită să adopte măsuri privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată, percependu-le ca fiind prea costisitoare și dificil de pus în aplicare la scară



mică. Totuși, se pare că - cel puțin pentru întreprinderile mai mari - asemenea măsuri pot avea efecte financiare benefice: studiile indică economii de până la 16 € pentru fiecare 1 € investit, în cazul întreprinderilor care investesc în programe de echilibrare a vieții profesionale și vieții private. În Marea Britanie, Xerox pretinde a fi economisit în perioada cuprinsă între 1999 și 2004 suma de 1 milion de lire, prin introducerea unui program flexibil de lucru și a măsurilor privind concediul parental. În întreprinderile din Regatul Unit, costul concediilor medicale cauzate de stres este estimat la peste 7 milioane lire pe săptămână; măsurile referitoare la echilibrul dintre viața profesională și viața privată pot reduce mult absenteismul pe caz de boală și pot crește nivelul productivității și stabilitatea resurselor umane.

Măsuri în vederea concilierii vieții de familie cu viața profesională:

- creșterea numărului de grădinițe și cantine școlare cu orar prelungit și flexibil pentru fete și băieți cu vârstă de până la 3 ani inclusiv;
- adaptarea programului de lucru cu programul școlilor și al grădinițelor; oferirea de alternative pentru îngrijirea membrilor familiei dependenți care au nevoie de asistență, extinderea ajutorului la domiciliu, creare de centre de zi;
- stimularea tinerilor tați de a apela la concediul paternal, instrument legal ce crează premisele necesare participării efective a tatălui la îngrijirea copilului născut;
- campanii de schimbare de atitudini cu privire la necesitatea distribuției echilibrate între cei doi parteneri a rolurilor și a responsabilităților domestice.

Beneficii ale angajatorului care implementază politici pentru concilierea vieții de familie cu viața profesională:

- creșterea productivității muncii și a gradului de satisfacție profesională a angajaților;
- îmbunătățirea imaginii companiei/corporației;
- o mai bună recrutare a angajaților;
- reducerea absenteismului;
- costuri scăzute ale organizației generate de problemele de sănătate ale angajaților;
- clienți mai mulțumiți;
- creșterea implicării și fidelității angajaților față de companie.

Clasificarea serviciilor în favoarea concilierii:

- **Servicii de conciliere de Nivelul întâi**, din care fac parte intervențiile de sprijinire a concilierii prin servicii de îngrijire (care), contribuții economice pentru achiziționarea de prestații (cash) și acțiuni de economisire a timpului (time).
- **Servicii de conciliere de Nivelul al doilea**, din care fac parte intervențiile de sprijinire a concilierii prin intermediul unor acțiuni indirecte și de consiliere, formare, sensibilizare culturală și proiectare pe teritoriu.



1. Interventii de Nivelul intai

a. Servicii de custodie, ingrijire, educare, animatie pentru minori:

- Prescolare: cresa, cresa la domiciliu, cresa in cadrul intreprinderii, cresa in cadrul centrelor pentru copii, cresa in familie, servicii integrative si experimentale Gradinite publice, private prin conventii: servicii pentru copii sub 6 ani private, la domiciliu: baby sitter, bona de cartier/bloc, tagesmutter
- Scolii primare: servicii integrative pentru minorii intre 3 si 14 ani publice si/sau private: Centre si Spatii pentru familii, Centre si vacante estive, Centre Educative, Inainte si Dupa Scoala, Cantina, Ajutor la teme, Ludoteci, Servicii integrative zilnice serale/festive/in zilele lucratoare in caz de supendarea neprevazuta a lectiilor
- Gimnaziu - servicii pentru adolescenti : Suport pentru studiu, Centre de agregare si prevenire; servicii transport casa-scoala: autobuz, pedibus, carpooling

b. Servicii de custodie si ingrijire batrani

- Centre rezidentiale si semirezidentiale publice si/sau private
- Centre de zi si ajutor pentru batranii cu patologii
- Transport casa - structuri medicale si/sau vizite
- Activitati de gospodarie
- Realizare proceduri administrative
- Cumparaturi
- Achizitionare medicamente
- Asistenta la Domiciliu
- Asistenta familiala Ingrijitoare batrani la ore, part time zi/noapte sau convietuire
- Centre pentru batrani
- Sejururi climatice

c. Servicii pentru custodia si ingrijirea persoanelor cu dizabilitati sau neautonome

- Comunitati de cazare
- Centre de zi (si serviciul de transport aferent)
- Asistenta la Domiciliu
- Asistent familial Ingrijitoare batrani la ore, part time zi/noapte sau convietuire
- Transport
- Sejururi climatice
- Grupuri de animatie sociala

d. Politici de organizare a timpului in oras

- Planuri de amortizare a orarelor publice/private care faciliteaza accesul la servicii, cu referinta mai ales la: birourile comunale, socio-sanitare, postale, institutiile de credit, farmacii, scoli, activitati comerciale;
- Imbunatatirea accesului la serviciile informative si administrative prin intermediul unor practici de informatizare si comunicare online cu cetatenii Bancile timpului
- Imbunatatirea mobilitatii si a serviciilor de transport public in ceea ce priveste accesul la servicii de interes pentru cetateni si familii



e. Servicii de economisire a timpului și a banilor

- Sustinerea achiziției serviciilor de îngrijire și transport minori și batrâni (bonus/voucher pentru servicii și muncă)
- Intervenții de welfare integrat pentru realizarea activităților de îngrijire domestică (ex. spalatorie/calcat haine, cumpărături la domiciliu, gospodărie, achiziție medicamente, bilete evenimente) cu contribuția întreprinderilor, prin cooperare socială și servicii de ocupare
- Animație prin rețele de proximitate (ex. cartier, voluntariat, carpooling) pentru însoțirea copiilor (ex. de la/la școală) și a bătrânilor (ex. la centrele medicale, de socializare sau pentru compania la domiciliu); oferirea de spații fizice și instrumente în favoarea inițiativelor de conciliere.

2. Intervenții de nivel al doilea

Servicii specializate pentru conciliere

- Baza de date servicii prezente pe teritoriu în sprijinul concilierii
- Relevare și monitorizare pentru cuantificarea exigentelor de conciliere exprimate de către cetățeni, familii și întreprinderi cu privire la anumite zone teritoriale
- Informarea despre drepturile, concursurile și legile privind concilierea
- Suport de specialitate în proiectarea și realizarea de intervenții de conciliere familie-muncă, și prin promovarea startup-urilor în vederea creării de servicii inovative și integrării domeniului public/privat (concursuri, convenții ad hoc)
- Furnizarea de contribuții în favoarea întreprinderilor care, în urma acordurilor sindicale sau teritoriale (de exemplu, convenții specifice cu instituțiile publice), experimentează și iau măsuri cu privire la inițiativele de conciliere
- Certificarea întreprinderilor publice și private virtuoză (și în vederea accesului la concursurile publice și finanțările publice specifice)
- Formarea, actualizarea, integrarea competențelor și funcțiilor pentru figurile profesionale considerate potrivite pentru promovarea rețelelor și acțiunilor de conciliere de pe teritoriu.

Servicii pentru promovarea unei constientizări majore și a împărțirii sarcinilor de îngrijire între persoanele de gen diferit și între generații diferite

- Cursuri pre și post natale adresate ambilor părinți
- Cursuri pentru promovarea paternității active
- Cursuri de care giver

Exemple de aplicare a practicilor de conciliere:

a. Organizarea muncii și flexibilității

- Flexibilitatea orarului de începere/încheiere program de muncă
- Oramare personalizate
- Banca orelor
- Posibilitatea de a recupera orele suplimentare ca și soluție alternativă în loc de plată
- Part time
-



- Part time speciale in functie de distributia orelor (vertical sau orizontal) si cantitatea de ore (18, 20, 30 ore etc.)
- Pauza de pranz flexibila
- Telemunca la domiciliu sau munca la distanta
- Posibilitatea de a participa la sedinte de la distanta utilizand platformele web (gen skype, join me, etc.)
- Smart work (absenta pontatorului, posibilitatea de a munci in orare flexibile si
- din locuri diferite fata de sediul intreprinderii etc.).

b. Servicii si Beneficii

- Cantina in cadrul intreprinderii
- Voucher, ticket restaurant, conventii cu restaurante
- Servicii de cresa in cadrul intreprinderii, ludoteci sau conventii cu serviciile pentru copii
- Instrumente de suport pentru ingrijirea persoanelor dizabile sau conventii cu structuri externe
- Instrumente de suport pentru ingrijirea batranilor sau conventii cu structuri externe
- Servicii pentru bunastarea personalului (spatii recreative, spatii de gustare, dus si altele)
- Asigurare medicala integrativa finantata de catre intreprindere
- Servicii de economisire a timpului interne sau conventionate (calcat haine, spalatorie, cumparaturi in grup, cumparaturi la km 0, take away de la cantina)
- Subventii pentru initiative culturale (bilete de teatru, conventii pentru excursii etc.)

c. Atentie fata de cultura organizationala si formare

- Spatii si timpi de comunicare si confruntare intre directori si personal
- Sisteme de relevare a climei la locul de munca
- Evaluarea parcursurilor de dezvoltare personala in cadrul intreprinderii
- Politici de gen (initiative, intalniri, formare cu privire la egalitatea intre barbati si femei)
- Politici de incluziune (initiative, intalniri, formarea minoritatilor lingvistice si religioase, dizabililor etc.)
- Activitate de formare (exclusa formarea obligatorie)
- Training profesional
- Contributii economice pentru formarea in afara intreprinderii
- Formarea in orarul de munca
- Inotire de rol

d. Politicile pentru paternitate/maternitate

- Forme de flexibilitate orara dedicate angajatelor insarcinate (ex. Posibilitatea de a impartii concediul, de a obtine permise speciale etc.)
- Atentie deosebita fata de pasajul de rol inainte si dupa perioada de concediu de maternitate



- Implicarea personalului in perioada de concediu (invitarea la sedinte, trimiterea comunicatiilor oficiale, posibilitatea de a avea acces la e-mailul intreprinderii de acasa etc.)
 - Formule specifice de sustinere a paternitatii
 - Posibilitatea de a utiliza concediul parental in transe sau in mod personalizat
 - Planificarea intoarcerii la locul de munca in mod lejer dupa perioada de concediu
 - Formule de sustinere motivationala si/sau psihologica pentru noii parinti
- e. Politicile de gestionare a altor faze din viata
- Boala de lunga durata (ex. insotirea in momentul intoarcerii la locul de munca, gestionarea deosebita a concediului, permise extra etc.)
 - Dezvoltarea profesionala (ex. planuri pentru incurajarea studiului si formarii personale, planuri de dezvoltare in cadrul intreprinderii etc.)
 - Experiente profesionale in alte intreprinderi (ex. detasarea de personal, mobilitatea intre sediile societatii, participarea la programe de dezvoltare internationala etc.)
 - Asistarea familiilor cu probleme (ex. permise speciale, forme specifice de flexibilitate etc.)

Întocmit

Expert consiliere 2

MAVROGHENE LORENA

Mai 2025

