Săptămâna de muncă de patru zile în România: cum o aplicăm și avantajele sale

Autori: Anca Atanasiu, Avocat, Senior Managing Associate, Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL

Ana Flueran, Avocat, Senior Associate, Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL

În domeniul dinamic al forței de muncă, căutarea 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 săptămâna 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 activităţii de telemuncă. Săptămâna 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 săptămână de muncă de patru zile, cu propuneri apărute 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 oferă 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 săptămână, 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 săptămânii de lucru de 40 de ore, precum şi în cadrul săptămânii de lucru comprimate, va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absenţa 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 săptămânii 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 muncă de patru zile

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

- **Săptămâna de muncă de 4 zile**: Acest model propune o reducere de 20% a săptămânii de muncă standard de 40 de ore, prin eliminarea unei zile de muncă, cum ar fi vineri (practic, timpul de muncă săptămânal este de 32 ore).
- **Săptămâna de muncă de 4,5 zile**: În acest aranjament, salariații pot beneficia, de exemplu, de o jumătate de zi sau o zi întreagă liberă la fiecare două săptămâni.
- **Săptămâna de muncă comprimată, de 4 zile**: Această abordare presupune ca timpul de muncă să nu fie redus,

iar orele de muncă să fie distribuite pe parcursul a patru zile de muncă (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 muncă de patru zile, este important ca angajatorii să respecte, de asemenea, și celelalte reglementări obligatorii referitoare la timpul de muncă 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 muncă și un minim de 8 ore pentru munca în schimburi.

Situația la nivelul Uniunii Europene

Din februarie 2022, Belgia a aprobat la nivel legislativ săptămână de muncă de patru zile. Salariații belgieni au opțiunea de a comprima orele lor cu normă întreagă 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 muncă 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 muncă 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 muncă scurte

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

Această formă de organizare a programului de muncă 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 muncă.

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

Concluzii

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