



# Timpul de lucru și echilibrul muncă-viață în companiile europene

## Foaie informativă

*‘Acest sondaj furnizează informații unice despre organizarea timpului de lucru în Europa. Acesta oferă un cadru reprezentativ al practicilor la locul de muncă și ia în considerare punctele de vedere atât ale managerilor, cât și ale reprezentanților muncitorilor.’*

*Jorma Karppinen, Director, Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă*



## CARE este contextul?

Organizarea timpului de lucru și echilibrul muncă-viață sunt teme importante pe agenda politică a UE. Într-un climat economic variat și rapid schimbător, atât companiile, cât și muncitorii au nevoie de flexibilitate. Organizarea timpului de lucru poate avea o importanță semnificativă asupra eficienței, productivității și competitivității companiilor, fără a menționa sănătatea, bunăstarea și motivația angajaților lor. În vederea atingerii obiectivelor de ocupare a forței de muncă prezentate la Lisabona și crearea de locuri de muncă mai numeroase și mai bune pentru toți, în prezent guvernele sunt încurajate să implementeze politici care au scopul de a crea armonie între muncă și viața familială.

## DE CE s-a întreprins acest studiu?

Pe această bază, Fundația a efectuat un sondaj cuprinzător despre timpul de lucru și echilibrul muncă-viață la peste 21.000 de locuri de muncă europene în perioada toamna 2004 și primăvara 2005. Țările examinate au inclus cele 15 state membre „vechi” ale Uniunii Europene și șase noi state membre: Republica Cehă, Cipru, Letonia, Ungaria, Polonia și Slovenia. Atât personalul de conducere, cât și – dacă este cazul – reprezentanții angajaților au fost chestionați. Acest sondaj a cuprins întrebări pe diferite teme: organizarea timpului de lucru flexibil și evidența timpului de lucru, munca în regim de normă redusă, orele de lucru peste program și cele nestandard, concediul parental și alte concedii de lungă durată, pensionarea treptată și anticipată, precum și politicile specifice pentru susținerea echilibrului muncă-viață.

## CARE sunt concluziile?

### Organizarea timpului flexibil

- Organizarea timpului de lucru flexibil se utilizează în Europa în aproape jumătate dintre companii (48%) cu 10 sau mai mulți angajați.
- O mai mare parte dintre companii din sectorul serviciilor (50%), decât din sectorul industrial (43%), raportează existența anumitor forme de flexibilitate.
- Cele două motive principale menționate de către manageri pentru introducerea organizării lucrului flexibil au fost „oferirea posibilității pentru angajați de a îmbina mai bine munca cu viața de familie (sau cea personală)” (68%) și „o mai bună adaptare a orelor de lucru la volumul de lucru al întreprinderii” (47%).
- Atât managerii, cât și reprezentanții angajaților raportează o mai ridicată satisfacție de muncă ca o consecință principală a introducerii timpului de lucru flexibil, urmat de o adaptare mai bună a orelor de lucru la volumul de lucru.

### Munca în regim de normă redusă

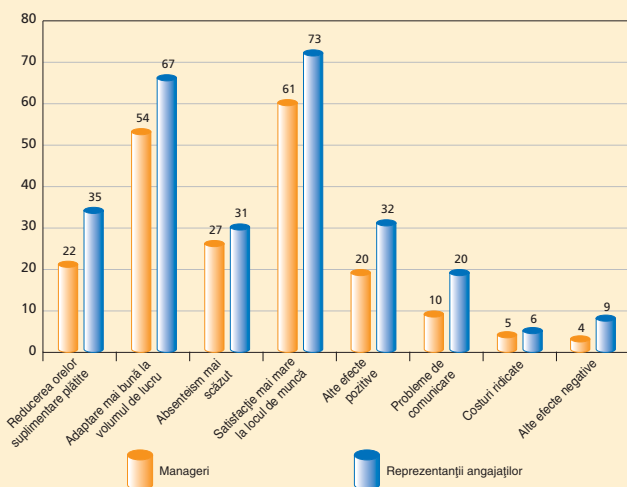
- O mare parte a companiilor, unde munca în regim de normă redusă este principala sau chiar singura formă de lucru, se află în Germania, Letonia, Suedia, Danemarca și – cel mai frecvent – în Olanda și Marea Britanie.
- Există diferențe uriașe între țările unde frecvența companiilor care oferă angajare cu normă redusă: aproape 9 din 10 întreprinderi din Olanda angajează muncitori cu normă redusă, comparativ cu numai aproximativ 2 din 10 întreprinderi din Grecia și Portugalia.

- O parte considerabilă atât a reprezentanților angajaților (41%), cât și a managerilor (34%) au afirmat că munca în regim de normă redusă a avut un impact negativ asupra perspectivei de carieră.

## Concedii pentru cei cu familie

- În cazul a jumătate dintre companii (51%) cel puțin un angajat a beneficiat de concediu parental în ultimii trei ani înainte de interviu.
- În medie 30% dintre întreprinderi cu o experiență recentă de concediu parental au raportat că unul sau mai mulți angajați de sex masculin au beneficiat de concediu parental.
- Aproape 22% dintre toate companiile oferă programe de instruire pentru facilitarea reintegrării în muncă a angajaților după o mai lungă perioadă de concediu.

## Efectele raportate care decurg din introducerea organizării timpului de lucru flexibil (%)



## Pensionare

- Planurile de pensionare treptată sunt oferite numai în cazul a aproximativ 37% dintre companiile care au participat la sondaj.
- Pensionarea treptată este mai probabil prezentă în țările care au o vastă experiență în angajarea în regim de normă redusă decât în țările cu puțină experiență în acest fel de lucru.



- Planurile de pensionare anticipată sunt mai răspândite decât pensionarea treptată; 48% dintre toate întreprinderile chestionate oferă acest tip de plan.
- Frecvența pensionării anticipate este deosebit de ridicată în sectorul educație (72% dintre instituții), în domeniul intermedierei financiare (63%) și în ocrotirea sănătății (61%).

## Și ACUM?

În stilul actual de viață rapidă există foarte multe pretenții pentru timpul oamenilor. Este evident că organizarea timpului de lucru trebuie să ia în considerare nevoile individuale pentru a atrage oamenii la locul de muncă și a-i păstra acolo. Sondajul arată că disponibilitatea organizării timpului de lucru flexibil are un impact pozitiv asupra echilibrului muncă-viață a angajaților și are de asemenea beneficii pentru companii, ajutându-i să armonizeze orele de lucru cu fluxul de lucru și ducând la o mai mare satisfacție la locul de muncă.

Fundația va continua cu publicarea principalului ei raport despre sondaj cu o serie de rapoarte complete, analitice spre sfârșitul anului 2006, prin includerea următoarelor teme: munca în regim de normă redusă, concediu pentru îngrijirea copilului, pensionare anticipată/treptată, ore de funcționare prelungite, flexibilitatea în companii și dialogul social cu privire la timpul de lucru și echilibrul muncă-viață.

## Metodologia sondajului

- Interviuri telefonice la peste 21.000 de locuri de muncă în 21 de state membre ale UE.
- Sondajul este reprezentativ pentru toate întreprinderile din economie cu 10 sau mai mulți angajați.
- Întreprinderile au fost selectate la întâmplare.
- 21.031 de manageri și 5.232 de reprezentanți ai angajaților au fost chestionați.
- Munca pe teren a avut loc sub coordonarea TNS Infratest Sozialforschung, Germania.

**Informații despre sondajul european cu privire la timpul de lucru și echilibrul muncă-viață (ESWT) sunt disponibile la**  
<http://www.eurofound.eu.int/areas/worklifebalance/eswt.htm#1>.

### Studii ale Fundației asupra unor subiecte înrudite

*A new organisation of time over working life*  
<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

*Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the EU*  
[http://www.eurofound.eu.int/other\\_reports/work\\_family\\_life.pdf](http://www.eurofound.eu.int/other_reports/work_family_life.pdf)

*Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*

<http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

### Informații suplimentare

Camilla Galli da Bino, Information Liaison Officer, la [gdb@eurofound.eu.int](mailto:gdb@eurofound.eu.int)