

**RAPORTUL VIAȚĂ PROFESIONALĂ – VIAȚĂ PRIVATĂ,  
PREOCUPARE DE ACTUALITATE A UE ÎN DOMENIUL  
PIEȚEI MUNCII**

CRISTINA LEOVARIDIS\*, ANDREEA NICOLĂESCU

**ABSTRACT**

**THE WORK-LIFE BALANCE IN CURRENT EU LABOUR  
MARKET POLICIES**

A work-life balance is one of the factors that increases an employee's individual satisfaction, leading to higher economic performance, an aspect that is found in most EU strategic documents dealing with the labour market. Focusing on gender differences, the article carries out a comparative analysis of the situation in EU Member States, on several dimensions: working time, flexible work arrangements, providing opportunities for assuming different domestic responsibilities, etc.

**Keywords:** work-life balance, labour market, part-time employment, gender gap, flexible work arrangements.

**INTRODUCERE**

Luând în considerare aspectele subiective, individuale ale muncii, prin referire la raportul dintre viața profesională și cea privată, abordarea pe care ne-o propunem se încadrează în perspectiva teoretică de nivel microeconomic, propusă de curentul economic marginalist (ale cărui concepte-cheie sunt individualismul, raționalitatea, subiectivitatea), conform căruia deciziile umane se iau pe baza unor considerente individuale de conjunctură, subiective. O consecință a acestei viziuni este centrarea pe problematica satisfacției individuale, apreciindu-se că individul va fi motivat să lucreze atât timp cât beneficiază mai mult de satisfacții decât de insatisfacții. În acest context, un punct esențial de analiză îl reprezintă calitatea vieții în raport cu procesul muncii, care ține seama de următoarele dimensiuni: echilibrul dintre viața în sfera muncii și cea din familie și de cetățean; natura muncii (fizică, mentală etc.); relații de muncă (inegalități, discriminări etc.); condiții de muncă (protecția muncii, riscuri, boli profesionale, violență la locul de

---

\* Address correspondence to Cristina Leovaridis: Institutul de Sociologie al Academiei Române, Calea 13 Septembrie nr. 13, sector 5, 050711 București, România, e-mail: leovaridis@yahoo.com.

muncă); securitatea locului de muncă (menținerea locului de muncă, mobilitate, dezvoltare profesională, avansare); timp de muncă (orar de lucru, contract *part-time*, al doilea *job*).

Din perspectiva preocupărilor UE, problematica raportului viață profesională-viață privată apare ca temă de sine stătătoare pentru prima oară în cadrul *Strategiei de la Lisabona*, acordându-se importanță dimensiunii microeconomice a domeniului forței de muncă și prin preocupări legate de echilibrarea raportului între viața profesională și familie. Ulterior, tema capătă și mai multă consistență, fiind dezvoltată și în alte documente, precum *Integrated Guidelines for Growth and Jobs 2005–2008*, care abordează activitatea în câmpul muncii din perspectiva etapelor vieții, una din măsurile propuse fiind aceea a realizării unei „reconcilierii între viața privată și cea profesională prin asigurarea unor facilități accesibile de îngrijire a copiilor și a altor membri dependenți din cadrul familiei” (European Commission, 2005: 30; 2007: 28).

Din perspectiva reconcilierii muncii cu viața de familie, o temă centrală o constituie structurarea pieței muncii în funcție de gen, o preocupare la nivel european fiind aceea de a oferi femeilor oportunități egale cu bărbații. Organizarea muncii și menținerea unui echilibru cu viața de familie conduce la necesitatea abordării unor aspecte sau dimensiuni care vizează și calitatea muncii: introducerea unor metode și forme de lucru mai flexibile, disponibilitatea unor servicii de îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente, o aplicare mai bună a legislației privind sănătatea și siguranța în muncă etc.

#### **REDUCEREA TIMPULUI DE LUCRU – PÂRGHIE DE ECHILIBRARE A VIEȚII PROFESIONALE CU CEA PERSONALĂ**

Aranjamentele de lucru flexibile joacă un rol cheie în încercarea de a oferi femeilor cu copii posibilitatea de a avea o carieră profesională. Conform datelor dintr-o cercetare publicată în 2008 privind forța de muncă în UE, referitoare la aranjamentele legate de **timpul de lucru**, în cele 20 de state membre cuprinse în studiu doar aproximativ un sfert din angajații cu vârsta cuprinsă între 25 și 49 de ani (grupa de vârstă în cadrul căreia îngrijirea copiilor este o preocupare majoră) au beneficiat în anul 2004 de flexibilitate în ceea ce privește programul de lucru. În funcție de gen, procentul femeilor (24%) a fost cu câteva procente mai scăzut decât al bărbaților (27%). Flexibilitatea legată de orele de lucru variază semnificativ în funcție de fiecare stat membru. Peste 90% dintre angajații din grupa de vârstă amintită aveau un program fix de lucru în Grecia, Cipru, Malta, Slovenia și România. În alte trei state membre – Estonia, Italia și Portugalia – peste 90% dintre femei aveau program de lucru fix, pentru bărbați procentul fiind sub 90%. Doar în Danemarca peste jumătate dintre femei și bărbați (55%) aveau flexibilitate în ceea ce privește timpul de lucru. În Germania era cazul pentru peste jumătate dintre bărbați, dar mai puțin de jumătate dintre femei (47%). Singurele state membre, în care ponderea femeilor care beneficiau de flexibilitate în ceea ce privește orele de

program era mai mare decât cea a bărbaților, sunt Grecia, Spania și Luxemburg (Eurostat, 2008a: 88–89).

În cea mai mare parte a Europei, aranjamentele privind timpul de lucru nu par să ofere susținere persoanelor cu copii. În cele 18 state membre pentru care existau date în domeniu, peste 76% dintre femeile cu vârsta între 25 și 49 de ani, căsătorite sau implicate într-o relație de cuplu, având copii cu vârsta sub 12 ani, lucrau după un program fix, cu aproape 4% mai multe decât femeile din aceeași categorie, fără copii, și cu aproximativ 10% mai multe decât cele care locuiau singure, fără copii. Chiar și în rândul femeilor care creșteau singure un copil, pentru care reconcilierea între viața profesională și responsabilitățile casnice devine o problemă acută, proporția celor care lucrau cu program fix era mai mare (74%) decât a celor fără copii, cu aceeași situație la serviciu. Același model se respectă și în cazul bărbaților. În țările cuprinse în studiu, 72% dintre bărbații căsătoriți sau cu alt tip de viață de cuplu, care aveau copii, lucrau după un program fix, în timp ce, în rândul bărbaților care locuiau singuri și nu aveau copii, procentul era de 64% (Eurostat, 2008a: 89).

Conform datelor din 2005, în cadrul UE aproximativ 23% dintre femeile lucrau de obicei sâmbăta, comparativ cu un procent de aproape 21% dintre bărbați. Pe de altă parte, semnificativ mai mulți bărbați decât femei – 25% față de 17% – au lucrat uneori sâmbăta. Situația variază între țările membre UE. În 13 dintre cele 25 de state pentru care existau date (mai puțin Germania și Olanda), o pondere mai mare de femei lucra de obicei sâmbăta, comparativ cu bărbații; în opt, ponderea era mai mare pentru bărbați, iar în patru – Republica Cehă, Irlanda, Lituania și Portugalia – datele erau aproximativ aceleași în funcție de gen. În ceea ce privește valorile propriu-zise ale indicatorului, acestea se situează pentru femei în anul 2005 de la 35% în Italia și 30% în Austria până la 9–10% în Republica Cehă și Ungaria și 8% în Lituania, ponderile în rândul bărbaților care lucrau de obicei sâmbăta în funcție de țară variind în mod similar. În toate statele membre UE (cu excepția Spaniei, unde s-au înregistrat aceleași procente), proporția angajaților bărbați care lucrau uneori sâmbăta era mai mare decât cea a femeilor, variind de la 47% în Polonia (33% pentru femei) și 42% în Slovenia (32% pentru femei) la 11% în Italia (6% pentru femei) și doar 4% în Spania (la fel și pentru femei) (Eurostat, 2008a: 85–86).

Referitor la **numărul de ore lucrate pe săptămână** în cadrul unui loc de muncă plătit (unul dintre indicatorii care dă seamă în mare măsură de raportul între viața profesională și familie), în anul 2007 media orelor lucrate pe săptămână de către angajații cu contract de muncă *full time* pe ansamblul UE a fost de 40,5 ore. Comparativ între statele membre, media orelor lucrate pe săptămână este în general mai mare în noile state membre decât în țările UE-15, cu excepția Marii Britanii și a Austriei, unde s-au înregistrat cele mai mari valori ale indicatorului (42,5 ore, respectiv, 42,4 ore), numărul cel mai scăzut de ore lucrate fiind în Olanda (38,9 ore) (European Commission, 2009: 35).

A doua cercetare la nivel european privind calitatea vieții (*Second European Quality of Life Survey 2009*) precizează că, în medie, pe ansamblul UE-27, bărbații lucrau mai multe ore decât femeile (41,7 ore față de 34,3 ore). Diferența poate fi explicată parțial prin numărul mai mare de femei care lucrau *part-time*. Timpul de

lucru varia considerabil în diferite părți ale Europei: în Grecia și în Polonia media orelor lucrate de către bărbați era de 45 de ore pe săptămână, în timp ce bărbații din Danemarca, Olanda și Suedia lucrau în medie mai puțin de 40 de ore pe săptămână. Cele mai mari diferențe în funcție de gen se întâlnesc în Germania, Irlanda și Olanda, unde bărbații lucrau în fiecare săptămână cu aproximativ 10 ore mai mult decât femeile (vezi *Tabelul nr. 1*). Trebuie precizat însă că în Germania, Irlanda și Olanda multe femei lucrează *part-time*. Nu aceeași situație o întâlnim în majoritatea fostelor țări comuniste, unde femeile trebuiau să se implice în „procesul de producție” în aceeași măsură ca și „tovarășii” lor de viață; în acest context, numărul mediu de ore lucrate pe săptămână de către femei în aceste țări este mult mai mare decât în țările UE-15 (Bulgaria – 40,9 ore, Letonia – 40,7 ore, Slovenia – 39,5 ore, Polonia – 39,4 ore, Slovacia – 39,2 ore, România – 39,1 ore, Ungaria – 39,0 ore).

*Tabelul nr. 1*

Numărul mediu de ore lucrate pe săptămână în funcție de gen,  
pe țări UE-27, în 2007

	<b>Feminin</b>	<b>Masculin</b>
UE-27	34,3	41,7
Austria	33,8	43,5
Belgia	33,5	41,6
Bulgaria	40,9	42,1
Cehia	38,7	43,3
Cipru	38,3	42,4
Danemarca	33,2	39,3
Estonia	38,6	41,4
Finlanda	35,8	41,3
Franța	34,4	40,9
Germania	30,8	41,4
Grecia	39,4	44,6
Irlanda	31,6	41,8
Italia	34,3	41,5
Letonia	40,7	43,2
Lituania	38,8	40,9
Luxemburg	34,4	41,7
Malta	34,6	42,3
Marea Britanie	31,1	40,7
Olanda	26,4	38,1
Polonia	39,4	45,0
Portugalia	37,2	41,2
România	39,1	42,1
Slovacia	39,2	42,2
Slovenia	39,5	42,4
Spania	35,8	42,0
Suedia	34,0	39,8
Ungaria	39,0	41,7

Sursa: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), *Second European Quality of Life Survey Overview*, 2009, p. 24.

În perioada imediat următoare (2008–2009), caracterizată de apariția crizei economice, care influențează și piața forței de muncă, în privința numărului mediu de ore lucrate pe săptămână (vezi *Tabelul nr. 2*), se constată atât la nivelul UE-27, cât și în cadrul diferitelor state membre, o scădere a valorilor indicatorului, posibil ca urmare a diminuării posibilităților angajatorilor de a plăti orele suplimentare, dar și ale angajaților de a găsi un al doilea job sau chiar a determinării acestora de a nu lucra pe o anumită perioadă (câteva zile), pentru reducerea cheltuielilor cu salariile.

*Tabelul nr. 2*

Media orelor lucrate pe săptămână în țările UE-27, în trimestrele III 2008, IV 2008 și I 2009 (și pe sexe)

	Trim. III 2008	Trim. IV 2008	Trim. I 2009	Trim. I 2009	
				Bărbați	Femei
UE-27	38,0	37,3	37,0	39,9	33,3
Austria	38,6	37,2	36,7	40,9	31,7
Belgia	37,2	36,6	37,0	40,3	32,7
Bulgaria	41,7	40,9	39,8	40,2	39,3
Cehia	42,2	40,6	40,8	42,4	38,6
Cipru	40,5	38,5	37,7	39,9	34,6
Danemarca	35,8	34,7	34,5	36,7	31,8
Estonia	39,9	38,1	37,4	38,2	36,5
Finlanda	38,1	36,7	36,0	38,0	33,8
Franța	37,6	36,9	37,5	40,1	34,4
Germania	36,3	36,3	35,6	39,9	30,2
Grecia	42,3	40,8	39,7	41,6	36,8
Irlanda	36,8	36,3	35,2	39,2	29,9
Italia	38,5	37,4	37,2	39,9	32,8
Letonia	40,8	38,8	38,6	39,4	37,7
Lituania	39,5	39,3	38,7	39,5	38,0
Luxemburg	37,3	37,4	–	–	–
Malta	39,2	39,0	38,9	40,7	35,0
Marea Britanică	36,1	35,8	35,4	39,6	30,4
Olanda	32,4	32,1	31,2	36,3	25,1
Polonia	41,3	39,1	39,3	41,1	37,0
Portugalia	39,0	38,1	38,3	39,7	36,5
România	40,1	39,1	38,6	39,3	37,7
Slovacia	39,6	39,9	39,2	40,0	38,2
Slovenia	40,3	39,1	39,2	40,1	38,0
Spania	38,9	38,6	38,0	40,4	34,6
Suedia	36,5	35,5	34,9	37,4	32,1
Ungaria	40,1	40,0	39,8	40,6	38,8

Sursa: Eurostat, „Labour Market Latest Trends – 4<sup>th</sup> quarter 2008 data”, în „Data in Focus”, 14/2009, p. 5 (pentru trim. III 2008); Eurostat, „Labour Market Latest Trends – 1<sup>st</sup> quarter 2009 data”, în „Data in Focus”, 35/2009, p. 5 (pentru trim. IV 2008 și trim. I 2009).

O analiză în funcție de gen a indicatorului pare să conducă la concluzia că scăderea înregistrată la nivel global (pe ambele genuri) se datorează reducerii semnificative a numărului de ore de muncă pe săptămână pentru femei, model înregistrat și în perioadele anterioare, observându-se faptul că atât pe ansamblul UE-27, cât și în multe state membre valoarea indicatorului pentru bărbați,

comparativ cu media, nu numai că nu este mai scăzută, ci o depășește cu câteva procente (diferențele cele mai semnificative înregistrându-se în Austria, Belgia, Germania, Irlanda, Marea Britanie, Olanda).

#### DIFICULTĂȚI ÎN ECHILIBRAREA RAPORTULUI CARIERĂ – RESPONSABILITĂȚI CASNICE

**Responsabilitățile casnice** se adaugă la timpul de lucru, chiar dacă este vorba despre muncă neplătită, cele mai comune activități amintite de respondenți în cadrul *European Quality of Life Survey* fiind îngrijirea și educarea copiilor, prepararea mâncării și treburile casnice, majoritatea acestor activități fiind făcute de către femei. În cadrul UE-27, în medie 51% dintre femei și 42% dintre bărbați au declarat că alocă timp pentru îngrijirea copiilor, în timp ce 89% dintre femei și 46% dintre bărbați gătesc și se ocupă de treburile casnice în fiecare zi sau de câteva ori pe săptămână. Femeile se ocupă în mai mare măsură de îngrijirea rudelor în vârstă sau cu dizabilități (11% dintre femei, respectiv 6% dintre bărbați fac acest lucru de câteva ori pe săptămână cel puțin, femeile alocând în medie 11 ore, iar bărbații – 8 ore), de îngrijirea și educarea copiilor sau de treburile casnice (la nivelul UE-27, dintre persoanele angajate, femeile declarau că petrec în medie 30 de ore pe săptămână pentru îngrijirea și educarea copiilor și 16 ore pentru treburile casnice, în timp ce bărbații – doar 18 ore, respectiv 16 ore). Pe țări, bărbații din Estonia, Polonia și Suedia foloseau cel mai mult timp pentru îngrijirea și educarea copiilor (23–26 ore pe săptămână), la polul opus fiind cei din Austria și Slovacia cu cel mai puțin timp alocat pentru aceste activități (10–11 ore pe săptămână). În cazul femeilor, cele din Estonia și Olanda petreceau cel mai mult timp (40–48 de ore pe săptămână) pentru activitățile cu copiii, în timp ce femeile din România și Finlanda – cel mai puțin timp (17–19 ore pe săptămână). Se remarcă faptul că atât bărbații, cât și femeile din Estonia erau cei mai implicați în îngrijirea copiilor, mai mult decât în oricare altă țară din UE-27. În funcție de gen, cele mai mari diferențieri (de la 18 la 26 de ore) în ceea ce privește timpul dedicat copiilor se înregistrau în Austria, Republica Cehă, Estonia și Olanda (vezi *Tablelul nr. 3*), explicația pentru situația din Austria și Olanda putând fi aceea că femeile lucrează în mod frecvent *part-time*, însă acest tip de contract de muncă nu este la fel de răspândit și în cele două țări est-europene.

Legat de analiza raportului dintre viața profesională și cea privată, cercetarea a avut în vedere și alți indicatori, precum: cât de des respondenții au venit acasă de la lucru prea obosiți să se ocupe de treburile casnice pe care le aveau de făcut; cât de des li s-a părut dificil să-și îndeplinească responsabilitățile familiale din cauza numărului mare de ore petrecute la serviciu; și cât de des li s-a părut dificil să se concentreze la locul de muncă din cauza responsabilităților familiale. Această abordare lărgiște perspectiva asupra situației raportului muncă-viață privată, pentru că nu mai include doar timpul de lucru, ci și alte aspecte ale muncii care pot cauza

oboseală excesivă și pot afecta astfel viața de familie. În plus, apare posibilitatea de a evalua nu doar impactul muncii asupra vieții private, ci și pe cel al responsabilităților familiale asupra muncii plătite.

Aproape jumătate dintre lucrătorii din cadrul UE-27 (48%) consideră că sunt prea obosiți de la serviciu, cel puțin de câteva ori pe lună, pentru a face treburile casnice. Ceva mai scăzută, proporția celor care lucrează și au declarat că au avut cel puțin de câteva ori pe lună dificultăți în îndeplinirea responsabilităților familiale din cauza oboselii de la serviciu ajunge și ea la 29%.

Tabelul nr. 3

Numărul orelor de muncă neplătită lucrate pe săptămână în gospodărie de către persoane care au și un loc de muncă, în funcție de gen, în țări UE-27, în 2007

	Îngrijirea și educarea copiilor		Treburi casnice (gătit și curățenie)	
	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin
UE-27	18	30	8	16
Austria	11	29	8	18
Belgia	15	23	9	17
Bulgaria	13	20	9	16
Cehia	17	35	9	16
Cipru	17	27	10	21
Danemarca	19	23	8	12
Estonia	23	44	11	15
Finlanda	15	17	8	12
Franța	17	29	8	14
Germania	19	35	8	17
Grecia	14	25	7	18
Irlanda	20	32	12	19
Italia	15	20	7	17
Letonia	16	22	10	15
Lituania	18	29	9	15
Luxemburg	20	32	10	17
Malta	12	23	7	17
Marea Britanie	19	35	8	15
Olanda	22	48	7	14
Polonia	23	37	10	17
Portugalia	16	23	7	17
România	13	19	13	15
Slovacia	11	22	9	17
Slovenia	19	26	9	16
Spania	16	28	9	18
Suedia	26	33	8	13
Ungaria	16	22	9	17

Sursa: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), *Second European Quality of Life Survey Overview*, 2009, p. 26.

După cum arată și datele din *Tabelul nr. 4*, indicatorul legat de asocierea dintre oboseala de la serviciu și treburile casnice avea cele mai ridicate valori în

Grecia (72%), Cipru (69%), România (65%), Bulgaria (63%), Ungaria (62%), Estonia (61%). Munca plătită influențează negativ în mai mică măsură viețile private ale lucrătorilor din Italia, Belgia, Olanda și Germania, unde sub 40% dintre cei care muncesc sunt prea obosiți ca să se ocupe și de treburile casnice. Un efect negativ diminuat al muncii asupra vieții de familie s-a înregistrat și în Finlanda, Franța și Suedia, unde mai puțin de o cincime dintre lucrători aveau dificultăți în îndeplinirea responsabilităților familiale, din cauza oboselii acumulate la serviciu.

Tabelul nr. 4

Dificultăți în echilibrarea vieții profesionale cu viața de familie, pe țări UE-27, în anul 2007 (%)

	<b>Prea obosit de la serviciu, pentru a mai face treburi casnice</b>	<b>Dificultăți în îndeplinirea responsabilităților familiale, din cauza oboselii de la serviciu</b>	<b>Dificultăți în concentrarea la serviciu, din cauza responsabilităților familiale</b>
UE-27	48	29	12
Austria	45	31	14
Belgia	37	28	8
Bulgaria	63	44	17
Cehia	58	38	9
Cipru	69	42	8
Danemarca	40	21	7
Estonia	61	33	12
Finlanda	44	19	7
Franța	47	17	7
Germania	39	24	9
Grecia	72	46	20
Irlanda	40	22	11
Italia	36	24	12
Letonia	59	47	22
Lituania	53	39	15
Luxemburg	43	21	13
Malta	58	31	8
Marea Britanie	52	28	13
Olanda	37	29	6
Polonia	56	42	18
Portugalia	46	29	15
România	65	45	17
Slovacia	45	31	10
Slovenia	54	42	11
Spania	57	38	16
Suedia	46	18	5
Ungaria	62	40	17

Sursa: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), *Second European Quality of Life Survey Overview*, 2009, p. 27.

Schimbând perspectiva, dacă avem în vedere efectele negative ale vieții de familie asupra muncii plătite, se constată că există relativ mai puțini lucrători care



raportează asemenea efecte (doar 12% pe ansamblul UE-27). Și de această dată există diferențe semnificative în funcție de țară, valorile indicatorului încadrându-se între maxime ce ating – în Grecia (20%) – și chiar depășesc – în Letonia (22%) – o cincime dintre respondenți. La polul opus se află Suedia (cu 5%), Olanda (cu 6%), Danemarca, Finlanda și Franța (fiecare cu câte 7%), țări în care influențele negative ale vieții de familie asupra celei profesionale par să reprezinte excepția și nu regula.

Problemele legate de obținerea unui echilibru între viața profesională și cea familială par să se manifeste în aceeași măsură și pentru bărbați și pentru femei pe ansamblul UE-27. Aproximativ 22% dintre bărbați au declarat că, de câteva ori pe săptămână, sunt prea oboșiți pentru a se ocupa de treburile casnice, iar 21% dintre femei au raportat aceeași problemă. Totodată, 11% dintre bărbați consideră, de câteva ori pe săptămână, că este dificil să-și îndeplinească responsabilitățile familiale din cauza muncii, la fel ca și 10% dintre femei. În plus, procentele sunt similare (3% pentru bărbați și 4% pentru femei) și legat de raportarea existenței, tot de câteva ori pe săptămână, a unor probleme în ceea ce privește concentrarea la serviciu din cauza responsabilităților familiale (Eurofound, 2009a: 27, 29)

O imagine mai detaliată asupra efectelor pe care le are o viață profesională prea intensă (petrecerea unui număr prea mare de ore pe zi la serviciu) asupra relațiilor cu familia, cu prietenii, cu comunitatea mai largă etc. se poate construi pe baza datelor din *Tabelul nr. 5*.

*Tabelul nr. 5*

Prea puțin timp disponibil pentru activitățile vieții zilnice, în cazul persoanelor care au un loc de muncă, pe gen, în țările UE-27, în 2007 (%)

	Contacte cu membrii familiei		Alte contacte sociale		Hobby-uri / interese proprii		Muncă voluntară / activități politice	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
UE-27	29	27	34	38	47	56	48	53
Austria	40	30	28	32	52	56	32	25
Belgia	28	32	36	39	43	59	38	46
Bulgaria	29	23	42	45	53	64	61	69
Cehia	19	14	26	36	44	59	59	69
Cipru	13	8	27	27	40	64	86	90
Danemarca	39	36	32	41	37	52	35	44
Estonia	32	23	24	32	40	50	54	50
Finlanda	33	35	45	52	51	52	39	45
Franța	45	38	40	43	49	63	55	64
Germania	21	21	26	27	41	48	28	34
Grecia	14	12	30	40	57	67	77	86
Irlanda	20	13	25	29	40	50	54	63
Italia	30	24	34	33	56	62	60	69
Letonia	36	40	34	32	48	61	52	50
Lituania	38	37	28	30	50	48	39	34
Luxemburg	25	33	33	40	44	50	57	75
Malta	33	25	50	50	44	67	57	67

Marea Britanie	31	25	36	43	45	51	60	57
Olanda	37	36	46	42	44	51	35	43
Polonia	24	25	36	42	47	54	28	39
Portugalia	34	36	33	35	46	57	61	60
România	36	27	41	52	57	64	66	73
Slovacia	28	14	44	47	45	59	69	74
Slovenia	43	36	40	45	53	59	50	55
Spania	22	25	25	38	44	56	52	63
Suedia	33	31	56	52	49	55	38	44
Ungaria	28	34	34	42	49	57	33	42

Sursa: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), *Second European Quality of Life Survey Overview*, 2009, p. 29.

#### **ANGAJAREA *PART-TIME* – INDICATOR PRINCIPAL ÎN ASIGURAREA FLEXIBILITĂȚII PE PIAȚA MUNCII**

Comisia Europeană consideră că, deși în domeniul muncii au crescut cerințele în ceea ce privește o forță de muncă flexibilă și mobilă, bărbații și femeile sunt tratați diferit. Adeseori femeile trebuie să aleagă între a se ocupa de copii și a se concentra pe cariera profesională, din cauza lipsei unor aranjamente de lucru flexibile, dar și a serviciilor de îngrijire, stereotipurilor de gen și a împărțirii inegale a responsabilităților familiale. În general, femeile aleg mai des să lucreze *part-time*, în timp ce bărbații optează pentru un program de lucru prelungit. Mai mult de un sfert din lucrătorii din statele membre UE au susținut că petrec prea mult timp la serviciu, iar acest lucru s-a întâmplat mai des în cazul bărbaților decât al femeilor. Ideile prezentate conduc la concluzia necesității de a se găsi și alte posibilități pentru ca o persoană să poată să lucreze (aranjamente flexibile de lucru), ceea ce ar avea drept efect obținerea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea familială și astfel o creștere a satisfacției individuale privind viața în ansamblul ei.

Promovarea flexibilității, combinată cu securitatea angajării, se poate atinge prin adaptarea legislației privind domeniul angajării și revizuirea, acolo unde este necesar, a contractelor de muncă și a aranjamentelor privind timpul de lucru, ceea ce presupune creșterea rolului și a implicării partenerilor sociali (European Commission, 2007: 30). În anul 2007, 18,2% dintre lucrătorii din cadrul UE erau angajați *part-time* – o creștere de două puncte procentuale față de datele din anul 2000. În același timp, contractele pe perioadă determinată, ca situație opusă celei de lucru cu contract permanent, au înregistrat 14,5%, o creștere de 2,2% din anul 2000 (*Tabelul nr. 6*). Comparativ cu situația din anul 2000, până în anul 2007 a existat o creștere moderată legată de semnarea de contracte de muncă *part-time* în majoritatea statelor membre, cu excepția câtorva dintre statele care au aderat mai recent la UE.

Tabelul nr. 6

Angajați *part-time* (% din totalul angajaților) pe ansamblul UE-27 în 2000–2007

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Angajați <i>part-time</i>	16,2	16,2	16,2	16,5	17,2	17,8	18,1	18,2

Sursa: European Commission, *Employment in Europe 2008*, 2009, p. 218.

Datele în ceea ce privește angajarea *part-time* variază semnificativ între statele membre UE, cea mai mare valoare a indicatorului în anul 2007 fiind în Olanda (46,8%), iar cele mai scăzute valori întâlnindu-se predominant în noile state membre (vezi Tabelul nr. 7).

Tabelul nr. 7

Angajați *part-time* (% din totalul angajaților) pe țările UE-27 în 2007

	Angajați <i>part-time</i>
UE-27	18,2
Austria	22,6
Belgia	22,1
Bulgaria	1,7
Cehia	5,0
Cipru	7,3
Danemarca	24,1
Estonia	8,2
Finlanda	14,1
Franța	17,2
Germania	26,0
Grecia	5,6
Irlanda	–
Italia	13,6
Letonia	6,4
Lituania	8,6
Luxemburg	18,0
Malta	11,1
Marea Britanie	25,5
Olanda	46,8
Polonia	9,2
Portugalia	12,1
România	9,7
Slovacia	2,6
Slovenia	9,3
Spania	11,8
Suedia	25,0
Ungaria	4,1

Sursa: European Commission, *Employment in Europe 2008*, 2009, p. 218–277.

Dacă analizăm mai în detaliu aspectele legate de flexibilitatea muncii în funcție de gen, apare întrebarea dacă există oportunități egale pentru bărbați și pentru femei. S-a constatat că la nivelul UE-27 avem de-a face cu o scădere a diferențelor între valorile indicatorilor privind angajarea, calculați în funcție de gen. Factorii care ar putea explica acest lucru se referă la condițiile economice în general, dar și la o serie de măsuri menite să stimuleze angajarea femeilor, precum facilități mai bune pentru îngrijirea copiilor și posibilități mai multe pentru aranjamente de lucru cu un program flexibil.

În acest context, angajarea *part-time* este caracterizată printr-o predominanță feminină, detașându-se cazul Olandei, în care proporția femeilor care lucrează *part-time* este foarte ridicată (74,8%), de semnalat fiind însă și ponderea ridicată a bărbaților (22,5%) care lucrează cu un contract de acest tip. Fără să atingă valorile indicatorului, înregistrate în Olanda, există și alte țări în care angajarea *part-time* este răspândită în rândul bărbaților, precum țările scandinave (valori între 10 și 13%). De asemenea, pentru femei rate ridicate de angajare *part-time* (între 40 și 50%) s-au înregistrat în Belgia, Germania, Austria, Suedia, Marea Britanie. Cu mai puține oportunități de angajare *part-time*, majoritatea noilor state membre UE din estul Europei ating valori reduse ale ratei de angajare *part-time* pentru femei. O analiză sumară între 2000 și 2007 a diferențierii în funcție de gen a fenomenului nu evidențiază schimbări radicale, interesant de amintit fiind doar faptul că în Italia, Luxemburg și Malta această diferențiere a crescut semnificativ – vezi *Tabelul nr. 8*.

Se naște întrebarea dacă angajarea *part-time*, ca singura situație în care femeile predomină semnificativ, comparativ cu bărbații, trebuie interpretată drept pozitivă sau negativă. Dacă interpretăm decizia de a lucra *part-time* drept una luată în mod voluntar, posibilitatea crescută de a beneficia de un asemenea tip de aranjament de lucru poate fi privită ca o oportunitate pentru femei de a obține un venit dintr-o activitate care poate fi combinată cu îndeplinirea celorlaltor responsabilități.

În perioada de criză economică, se constată pe ansamblul UE-27, conform ultimelor date disponibile (trimestrele III și IV 2008 și trimestrul I din 2009), o ușoară tendință crescătoare a nivelului ratei de angajare *part-time*, tendință confirmată în toate statele membre, cu mici excepții (Bulgaria, Malta, România) – vezi *Tabelul nr. 9*. O posibilă explicație a creșterii valorilor indicatorului ar putea fi transformarea, în actualele condiții de criză economică, a posturilor cu normă întreagă, în *job-uri part-time*, ca soluție de evitare a concedierii; de cealaltă parte, valorile în scădere pot fi puse pe seama disponibilizării cu precădere a persoanelor angajate *part-time*.

Tabelul nr. 8

Ponderea angajaților *part-time* în total angajați în funcție de gen, decalajul de gen în anii 2000 și 2007, pe țări UE-27 (%)

	2000		2007		Decalajul de gen	
	Masculin	Feminin	Masculin	Feminin	2000	2007
UE-27	5,9	28,7	6,9	30,7	-22,8	-23,8
Austria	4,0	32,9	6,2	40,7	-28,9	-34,5
Belgia	5,9	39,8	7,1	40,5	-33,9	-33,4
Bulgaria	-	-	1,1	1,9	-	- 0,8
Cehia	1,6	8,9	1,7	7,9	-7,3	-6,2
Cipru	3,5	13,3	3,0	10,4	-9,8	-7,4
Danemarca	9,6	34,9	12,5	35,8	-25,3	-23,3
Estonia	3,9	8,8	3,8	10,6	-4,9	-6,8
Finlanda	7,4	16,7	8,3	18,8	-9,3	-10,5
Franța	5,2	30,9	5,5	30,2	-25,7	-24,7
Germania	4,5	37,7	8,5	45,3	-33,2	-36,8
Grecia	2,5	7,7	2,5	9,9	-5,2	-7,4
Irlanda	6,8	30,7	6,5	31,9	-23,9	-25,4
Italia	3,7	17,3	4,6	26,8	-13,6	-22,2
Letonia	9,5	11,6	4,4	6,9	-2,1	-2,5
Lituania	7,8	10,1	6,5	9,7	-2,3	-3,2
Luxemburg	1,7	25,8	2,6	37,1	-24,1	-34,5
Malta	2,9	13,3	4,0	24,9	-10,4	-20,9
Marea Britanie	7,9	43,8	9,4	41,6	-35,9	-32,2
Olanda	18,9	70,5	22,5	74,8	-51,6	-52,3
Polonia	7,0	12,1	5,8	11,7	-5,1	-5,9
Portugalia	3,4	13,7	4,7	13,6	-10,3	-8,9
România	12,2	16,0	8,3	8,9	-3,8	-0,6
Slovacia	0,9	2,9	1,0	4,3	-2,0	-3,3
Slovenia	4,0	6,9	6,5	10,0	-2,9	-3,5
Spania	2,7	17,0	3,9	22,7	-14,3	-18,8
Suedia	9,1	35,7	10,5	39,5	-26,6	-29,0
Ungaria	1,8	5,0	2,5	5,5	-3,2	-3,0

Sursa: Eurostat, „Employment gender gap in the EU is narrowing”, în „Statistics in focus”, 99/2008, p. 5.

În funcție de gen, datele din *Tabelul nr. 9* arată, ca și cele din *Tabelul nr. 8*, o diferențiere semnificativă a angajării de tip *part-time*, valoarea indicatorului analizat pe ansamblul UE-27 fiind de aproape 4 ori mai mare pentru femei, la nivelul statelor membre raportul variind de la 5–6 ori (de exemplu în Italia, Austria, Belgia, Germania, Spania) până la rate aproape egale și de nivel foarte scăzut în fostele țări comuniste (Bulgaria, România, Slovacia, Lituania).

Încercările de reconciliere dintre viața profesională și cea familială se regăsesc mai ales în acele măsuri care vizează accesul celor care lucrează la facilități de îngrijire a copiilor, mai ales prin oferirea de soluții pentru perioada preșcolară. Este de semnalat faptul că doar cinci state membre UE au atins „șinta” (Employment Committee, 2009: 17) de 33%, referitoare la rata copiilor cu vârsta între 0 și 3 ani aflați într-un sistem de îngrijire (Danemarca, Olanda, Suedia, Belgia

și Spania), iar alte cinci se află în vecinătatea acestora (Portugalia, Marea Britanie, Franța, Luxemburg, Slovenia). Pentru copiii între 3 ani și vârsta școlară, opt țări (Belgia, Danemarca, Franța, Germania, Irlanda, Suedia, Spania și Italia) au depășit procentul de 90%, în timp ce în alte trei (Marea Britanie, Olanda și Cipru) ratele se apropie de această valoare. În plus, în multe state o mare parte a facilităților de îngrijire a copiilor din grupa de vârstă preșcolară sunt disponibile doar în sistem *part-time*, ceea ce explică faptul că ratele pentru participare *full-time* sunt sub 50% în mai mult de jumătate din țări și chiar sub 30% într-o treime din ele. Alte inconveniente le reprezintă costurile ridicate sau orele incompatibile cu un program de lucru *full-time* sau unul chiar atipic.

Tabelul nr. 9

Rata de angajare *part-time* în țările UE-27, în trimestrele III 2008, IV 2008 și I 2009 (și pe sexe)  
– % din totalul forței de muncă

	Trim. III 2008	Trim. IV 2008	Trim. I 2009	Trim. I 2009	
				Bărbați	Femei
UE-27	17,9	18,2	18,6	8,1	31,4
Austria	22,8	23,8	24,7	8,4	43,3
Belgia	22,2	22,8	23,0	8,1	41,1
Bulgaria	2,4	2,0	2,3	1,9	2,8
Cehia	4,8	5,0	5,3	2,7	8,9
Cipru	7,5	7,9	8,3	5,0	12,5
Danemarca	24,2	25,4	26,1	15,6	37,8
Estonia	6,9	7,6	10,4	6,4	14,2
Finlanda	12,0	14,2	14,6	9,5	19,9
Franța	16,3	16,7	17,1	5,8	29,5
Germania	25,7	25,6	25,9	9,2	45,4
Grecia	5,4	5,7	6,1	3,2	10,7
Irlanda	–	–	–	–	–
Italia	14,1	14,2	14,2	4,9	28,0
Letonia	6,0	6,7	9,3	7,4	11,1
Lituania	6,5	6,7	8,0	7,1	8,9
Luxemburg	18,8	18,3	–	–	–
Malta	11,8	11,3	10,8	5,0	22,8
Marea Britanie	25,1	25,5	25,8	11,5	42,3
Olanda	47,2	47,8	48,1	24,6	75,7
Polonia	8,3	8,5	8,7	6,1	11,8
Portugalia	11,9	11,6	11,7	7,4	16,6
România	10,8	9,7	8,9	8,7	9,2
Slovacia	3,2	2,9	3,3	2,5	4,4
Slovenia	8,7	9,2	9,5	7,3	12,0
Spania	11,4	12,5	12,7	4,6	23,3
Suedia	25,5	26,9	27,3	14,2	41,6
Ungaria	4,7	4,9	5,0	3,4	6,9

Sursa: Eurostat, „Labour Market Latest Trends – 4<sup>th</sup> quarter 2008 data”, în *Data in Focus*, 14/2009, p. 4 (pentru trim. III și IV 2008); Eurostat, „Labour Market Latest Trends – 1<sup>st</sup> quarter 2009 data”, în „Data in Focus”, 35/2009, p. 4 (pentru trim. I 2009).

Tot legat de problema armonizării vieții profesionale cu cea privată, în unele țări există și inițiative care nu se referă doar la disponibilitatea unor sisteme de îngrijire pentru copii, ci vizează și încurajarea unor aranjamente de lucru mai flexibile (în Malta sau în Marea Britanie), scutirea de taxe pentru femeile care se întorc la lucru (în Malta, Italia, Olanda, Grecia), o protecție mai bună pentru femeile care intră în concediu de maternitate (Spania), servicii de susținere, pentru a încuraja femeile care și-au întrerupt cariera pentru creșterea copiilor, să revină în câmpul muncii (în Germania, Ungaria, Suedia). Unele state membre au luat măsuri în scopul oferirii tatălui dreptul de a întrerupe serviciul pentru îngrijirea copilului (Austria, Grecia, Finlanda, Suedia, România). Este de amintit faptul că în unele țări se implică și firmele, prin inițiative non-legislative (în Franța, Italia, Luxemburg) (Council of the European Union, 2009: 12).

Chiar dacă la nivelul instituțiilor din cadrul UE (în responsabilitățile cărora se încadrează și realizarea de studii și elaborarea de măsuri ce vizează echilibrarea raportului viață profesională – familie), această temă ocupă un loc central, în diferitele state membre situația în domeniu arată o diferențiere, de la una care poate fi caracterizată printr-un echilibru între viața profesională și cea privată (predominant în țările nordice), la o alta care pare să nu denote preocupări în acest domeniu (mai ales în țările nou aderate la UE).

Din perspectivă microeconomică, o condiție necesară a creșterii performanțelor și competitivității economice o constituie și satisfacția angajatului la nivel individual, pentru realizarea căreia ar fi necesar ca asigurarea unui echilibru între viața profesională și cea de familie să ocupe un loc mai important în preocupările factorilor de decizie la nivelul celor mai multe state membre.

#### BIBLIOGRAFIE

1. Council of the European Union (2009), *Joint Employment Report 2008–2009*, Brussels, March.
2. Employment Committee – EMCO (2009), *Employment Guidelines 2009. Indicators for monitoring and analysis in the NRPs 2009*, July.
3. European Commission (2003), *Improving quality in work: a review of recent progress*, Brussels.
4. European Commission (2005), *Integrated Guidelines for Growth and Jobs 2005–2008*.
5. European Commission (2007), *Integrated Guidelines for Growth and Jobs 2008–2010*.
6. European Commission (2009), *Employment in Europe 2008*.
7. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Eurofound (2004), *Changing Europe: Better work, better life. Four-year work programme 2005–2008*.
8. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Eurofound (2009a), *Second European Quality of Life Survey Overview*.
9. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Eurofound (2009b), *Fourth European Working Conditions Survey 2007*.
10. Eurostat (2007), *Women outside the labour force in 2006. One woman in ten aged 25–54 in the EU27 is inactive due to family responsibilities. Large variations between Member States*, December.
11. Eurostat (2008a), *The life of women and men in Europe. A statistical portrait*.
12. Eurostat (2008b), „Employment gender gap in the EU is narrowing”, în *Statistics in focus*, nr. 99.
13. Eurostat (2009a), „Labour Market Latest Trends – 4<sup>th</sup> quarter 2008 data”, în *Data in Focus*, nr. 14.
14. Eurostat (2009b), „Labour Market Latest Trends – 1<sup>st</sup> quarter 2009 data”, în *Data in Focus*, nr. 35.
15. Eurostat (2009c), *Europe in figures. Eurostat Yearbook 2008*.