

Concediul de vară, decalat de criză



Foto: Shutterstock

Unii angajați se pot bucura de vremea frumoasă din lunile de vară doar în timp ce muncesc

În urmă cu câțiva ani, românii nici nu concepeau să rateze concediul din lunile iulie-august. Acum se orientează către oferte din extrasezon. Ca să-și mențină activitatea, multe companii le impun angajaților să-și împartă zilele libere și să le decaleze pentru primăvară sau toamnă.

Ioana F. are 32 de ani și lucrează de șase ani în PR. Anul trecut a fost însă singurul în care firma la care este angajată nu și-a închis porțile pentru o lună, în august. „Până în 2010 era o tradiție. Toată lumea pleca în concediu în august, iar firma își oprea activitatea timp de o lună. Anul trecut însă, câteva colegi au anunțat că și-au făcut rezervare de pachete turistice în extrasezon, iar alta a cerut concediu prelungit imediat după Sărbătorile de iarnă, pentru a merge la schi în Austria”, povestește Ioana. În acest context și ea a renunțat la concediul programat pentru august și și-a plătit o excursie la Barcelona cu plecare în luna iunie. „Mi se pare mai bine așa. Nu e nicio tragedie dacă ratăm sezonul, abia evităm aglomerația”, mai spune ea.

De la tradiție la necesitate

De partea cealaltă, angajații trecuți de 45 de ani se înghesuie încă să-și rezerve concediul în plin sezon. Rodica Z. lucrează la o companie de stat și este contabil. În fiecare an se duce la mare, în aceeași perioadă. „Ne-am obișnuit să ne ducem în stațiune în august. Angajatorul ne decontează o parte din biletul de tratament”, spune femeia de 52 de ani.

Sociologii susțin că vacanța de vară era până anii trecuți o adevărată tradiție la români, dar că acum fenomenul este în schimbare. „Concediul la români s-a luat de regulă vara pentru că este cea mai bună perioadă pentru litoralul nostru. Așa a devenit tradiție”, spune sociologul Alfred Bulai. Acesta afirmă că și în alte țări europene există obiceiul, iar în unele chiar nu se lucrează toată luna august. Factorul principal care a deformat tradiția este criza din buzunare, mai spune Alfred Bulai. „Criza a modelat comportamentul angajatorilor, dar și pe cel al angajaților”, încheie sociologul.

Schimbarea de comportament este confirmată și de specialiștii în recrutare și în resurse umane. „Concediile au început să se împartă. În ianuarie-februarie sunt foarte mulți angajați plecați în vacanță la schi, iar alții preferă să-și ia vacanța în aprilie-martie pentru a prinde oferte mai bune la destinații exotice”, afirmă Daniela Necefor, managing partner la Total Business Solutions. Și Monica Dona de la Luger&Makler crede că se poate vorbi despre o tendință de decalare a concediului, în condițiile în care tot mai mulți români optează pentru pachete turistice în străinătate, mult mai avantajoase în extrasezon. Aceasta spune că un procent tot mai mare de angajați optează pentru o vacanță de iarnă prelungită, sau pentru zile libere primăvara sau toamna, în defavoarea concediului clasic, de vară.

Noi reguli în companii

De partea cealaltă, pe timp de criză, foarte puține companii își permit să rămână fără personal în lunile iunie-septembrie. De aceea, angajatorii au impus în ultima vreme noi reguli. „Există companii sau instituții de stat unde se impune un concediu de cel puțin 15 zile, restul zilelor până la 21 fiind luate după preferințele angajaților. Totodată, există companii unde nu se acceptă un concediu mai mare de 10 zile luat odată”, afirmă Oana-Maria Banu, Product Marketing Manager la MyJob. Monica Dona spune că planificarea concediilor de odihnă se face, de obicei, la început de an, tocmai pentru a se evita aglomerarea solicitărilor în anumite perioade și pentru a se realiza menținerea unui flux în parametri. Specialistul în HR explică însă că angajatorii pun condiții în funcție de obiectul de activitate al companiei. „Multe firme înregistrează creșteri de producție în perioada verii. Spre exemplu, producătorii și distribuitorii de băuturi răcoritoare și alcoolice sau distribuitorii de înghețată. De aceea, este important pentru ei să se asigure că au și personal pentru a acoperi aceste creșteri”, susține Monica Dona.

Zile libere fără stimulente



Angajatorii au tăiat din beneficii Foto: Shutterstock

Primele de concediu, biletele de vacanță oferite de companii sau bonurile de călătorie au devenit și ele trecut pentru angajații români. „În ceea ce privește beneficiile oferite de angajatori în anunțurile de recrutare, adică stimulentele de concediu, acestea sunt ca și inexistente”, spune Oana-Maria Banu de la MyJob. Raportul de forță angajat-angajator este încă în favoarea companiilor, în contextul unui număr tot mai mare de români care își caută locuri de muncă.

Bonusuri fixe

„Companiile încearcă să ajungă la costuri cât mai mici la nivel de angajat, de aceea nu oferă astfel de beneficii. Simpla angajare este considerată un beneficiu într-o piață cu o cerere de joburi mai mare decât oferta”, mai spune Banu. Potrivit studiului PayWell România 2010, foarte multe companii au transformat beneficiile extrasalariale în bonusuri fixe pe care le-au oferit angajaților odată cu salariul. Astfel, în 2010, 60% din companiile din România acordau bonusuri fixe angajaților, mai ales cu ocazia Sărbătorilor de iarnă și cu ocazia Paștelui. Studiul arată că au existat și angajatori, însă nu foarte mulți, care au oferit beneficii și în sezonul vacanțelor.

Bonusurile sunt oferite de obicei sub forma unor sume fixe, având o valoare între 150 de lei și 700 de lei, mai arată cercetarea. În privința categoriilor de beneficii acordate, bonusul de performanță este un stimulent frecvent pentru management, fiind oferit de trei sferturi dintre respondenții studiului PayWell România 2010. Nivelul planificat al bonusului de performanță variază între 10% și 20% din salariul anual, nivelul cel mai ridicat fiind alocat pentru Top Management.

Perioade legale

În Codul Muncii este prevăzută o perioadă de 15 zile consecutive de concediu de odihnă, însă, în mediul privat, sunt puțini angajați care optează pentru perioade atât de lungi de concediu. Noul Cod al Muncii propune modificarea acestei perioade la 10 zile consecutive.

"Sunt angajați care preferă concediile prelungite iarna și sunt persoane care preferă vara, la mare. Este important ca acest concediu să fie într-adevăr o perioadă de relaxare." **Monica Dona specialist Luger&Makler**

Rețeta vacanței care aduce randament

Un angajat fericit este un angajat productiv, susțin specialiștii în resurse umane. De aceea, zilele de concediu planificate în funcție de volumul de muncă sunt foarte importante. „Eficiența unui concediu de odihnă este dată de numărul de zile libere și de perioada în care sunt luate, raportată la volumul de muncă al fiecăruia", spune Oana-Maria Banu de la MyJob.

Secretul: relaxarea

Astfel, unei persoane care lucrează în vânzări de componente electronice, spre exemplu, și care a avut un volum crescut de muncă în perioada Sărbătorilor de iarnă îi va fi util un concediu în lunile februarie-martie, deci în extrasezon. „În situații de acest fel, nu atât compania, cât specificul muncii impune o anumită perioadă de concediu", mai spune ea.

Perioadele de concediu sunt extrem de benefice pentru creșterea productivității angajaților. În situația unui angajat obosit, stresat sau absent mental, riscul de eroare este crescut, iar rata de succes scăzută, spune și Monica Dona, specialist Luger&Makler.

„Sunt angajați care preferă concediile prelungite în perioada iernii pentru a se bucura de sporturile de sezon, sunt persoane care se relaxează vara la mare.

Este important ca acest concediu să fie într-adevăr o perioadă de relaxare", adaugă Monica Dona. Specialiștii și psihologii avertizează însă în privința riscurilor care apar atunci când un angajat acceptă situația de a nu-și lua zilele libere de care are nevoie. O persoană care nu își ia concediu de teamă că își va pierde jobul riscă să devină vulnerabilă la locul de muncă, din cauză că eficiența ei scade. „Este foarte important să nu se neglijeze concediul de odihnă, fie el și unul de câteva zile", spun psihologii.

Factori importanți

Pe parcursul programării atente a concediului, angajatul trebuie să țină cont și de alte componente care se leagă strict de activitatea lui și care pot influența performanțele acestuia. Angajatul trebuie să ia în seamă evaluările programate deja de conducerea companiei, dar și să-și creeze un management riguros al timpului, astfel încât activitatea companiei să nu aibă de suferit în timpul concediului.

Vacanțe puține

Dacă în vara anului 2010 numărul românilor care plecau în concediu se înjumătățise față de 2009, pentru 2011 previziunile MyJob sunt similare: tot mai puțini vor avea resurse pe care să le aloce pentru vacanță. Potrivit cercetării realizate în 2010 de portalul de recrutare, aproape două treimi dintre români nu au plecat în vacanță anul trecut : 49,19% au declarat că nu au bani de călătorii și stau acasă, iar alți 13,24% nu și-au permis să-și ia concediu. Reprezentanții MyJob pun aceste cifre pe seama situației financiare din ce în ce mai nesatisfăcătoare a angajatului român. Potrivit unui alt studiu realizat la sfârșitul anului 2010, 60,6% din români nu ar putea trăi nici măcar o lună din economii, dacă și-ar pierde locul de muncă în această perioadă. Anul trecut, aproximativ 19% din români au plecat de acasă în concediu, potrivit unei cercetări IRES, publicată la începutul anului.