



Finanțat de
Uniunea Europeană



Fondul Social European Plus (FSE+)

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027

Cod apel: PEO/79/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A36

Prioritate: P09 „Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității”

Obiectiv specific: ESO4.7. „Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale (FSE+)”

Titlul proiectului: “ACCES la formare și cariera în București-Ilfov”

Cod SMIS: 317726

MUNCA LA DISTANȚĂ ȘI FLEXIBILITATEA

Cadrul legislativ

Telemunca este reglementată prin Legea nr. 81/2018, care oferă un cadru clar pentru desfășurarea activității din orice loc în afara sediului angajatorului, fie parțial, fie integral. Conform acestei legi telemunca este voluntară și trebuie menționată în contractul individual de muncă, alături de alte clauze și nu doar rezumându-ne la acestea privind:

- locul sau locurile de desfășurare a activității, altele decât sediul angajatorului;
- programul de lucru, precum și modalitatea de verificare a activității de către angajator prin folosirea mijloacelor digitale;
- evidența orelor lucrate, în conformitate cu prevederile legislației muncii;
- responsabilitățile ambelor părți.

Telemunca implică îndeplinirea sarcinilor de serviciu în afara unui birou comun cu alți colegi, fiind adaptată nevoilor actuale ale angajaților care pot lucra de oriunde, oferindu-li-se flexibilitatea de a alege locul din care lucrează, fie că este de acasă, de la bibliotecă sau de la o cafenea, ori din orice spațiu public care are acces la internet.

Telemunca vine cu o mulțime de beneficii, dar și cu câteva provocări, de aceea fiecare angajat trebuie să cunoscă foarte bine atât avantajele care îi pot îmbunătăți viața profesională, cât și dezavantajele care l-ar putea pune în dificultate. Cunoscând aceste aspecte, angajatul poate lua o decizie informată și care să se adapteze stilului de muncă în funcție de nevoile personale.

Avantajele telemuncii:

a) flexibilitatea programului - organizarea timpului în funcție de nevoile proprii. Nu contează intervalul orar, atâta timp cât angajatul își îndeplinește sarcinile de serviciu. Această libertate ajută la creșterea satisfacției în muncă, dar și la reducerea stresului.

b) economie de bani și timp - angajatul economisește banii pe transport și timp important (pe care altfel l-ar pierde pe drum sau stând în trafic) pe care îl poate aloca altor activități care să-i aducă satisfacții;

c) confortul personal - lucrul dintr-un mediu familiar (acasă) sau dintr-un loc preferat oferă un confort pe care biroul tradițional nu îl poate egala;

d) posibilitatea de a lucra pentru organizații/companii internaționale - unul dintre marile avantaje ale telemuncii este deschiderea către piața muncii globală, fiecare angajat având acces la locuri de muncă mai bine plătite, mai competitive, precum și la oportunități pe care piața locală nu le oferă sau nu le poate oferi într-o formă atrăgătoare pentru angajat.

Dezavantajele telemuncii:

a) izolarea socială - lucrând de acasă, interacțiunea cu colegii este limitată, ceea ce poate duce la sentimentul de izolare. Un alt aspect negativ legat de această izolare socială este faptul că nesincronizările între colegi, stângăciile și ulterior insatisfacția și reproșurile vor apărea în mod natural. Fiindcă performanța unui colectiv apare datorită unei coeziuni umane profunde, care ia naștere în



interacțiunile informale, în momentele de relaxare împreună, în poveștile pe care oamenii și le spun în pauza de cafea sau în gesturile și cuvintele pe care și le adresează în cele mai banale circumstanțe. Această lipsă de socializare are un impact negativ asupra sănătății mintale, oamenii fiind ființe sociale.

b) dificultăți în menținerea echilibrului între viața personală și cea profesională - cu alte cuvinte, când biroul este fie pe canapeaua din dormitor, fie în sufragerie, poate fi greu să te deconectezi la sfârșitul programului de lucru. Fără o separare clară între serviciu și viața personală, angajaților le va fi dificil să se deconteze de la locul de muncă, fapt care va duce la epuizare pe termen lung.

c) pierderea concentrării din pricina activităților care nu țin de muncă propriu-zisă - treburile casnice și tentațiile de a se angaja în activități diverse pot distrage angajații de la sarcinile de serviciu, aspect care duce la o scădere a productivității;

d) risc de suprasolicitare - altfel spus, pentru cei care muncesc de acasă sau din orice alt loc, munca nu se termină la final de program, aspect care are un impact tot mai mare asupra satisfacției, motivației și sănătății mentale;

e) deconectarea de la misiunea și scopul companiei/organizației în care lucrează - acest lucru se datorează faptului că oamenii care, deși sunt buni profesioniști, nu se întâlnesc fizic și nu se cunosc profund, prin interacțiuni directe și informale.

Flexibilitatea în era digitală

Flexibilitatea la locul de muncă nu mai este doar o tendință, ci o realitate a vieții profesionale moderne. Tehnologia a deschis oportunități neimaginabile pentru flexibilitatea la locul de muncă, lucrul la distanță devenind o realitate pentru foarte mulți angajați. Cu aplicații de videoconferință, colaborare online și acces la documente în cloud, colectivul/echipa/colegii nu trebuie să fie în aceeași clădire pentru a colabora eficient.

Pandemia de Covid-19 ne-a învățat faptul că oricine poate lucra de oriunde cu o simplă conexiune la internet și asigurarea faptului că mediul de muncă este sigur și în beneficiul angajatului. Deși la început a reprezentat o decizie firească ținând cont de contextul sanitar, pe parcurs angajații au constatat o serie de consecințe atât în plan fizic (obezitate), cât și din prisma bunăstării psihice (anxietate, sindrom de burnout).

Doru Șupeală, creatorul proiectului multimedia HackingWork, consultant de management și business, și autorul cărților "Employer Branding 100%" (2021) și "Experiența face diferența" (2017) a explicat că *"izolarea profesională poate duce frecvent la anxietate, stres, depresie, epuizare și chiar burnout, fiindcă oamenii nu și-au format și antrenat instinctul de conservare și de auto-reglaj și le este foarte greu să realizeze când exagerează cu durata conexiunii online, expunerii la ecrane, comportamentelor sedentare și rămânerii îndelungate în poziții deloc ergonomice"*.

Tot el a subliniat potențialul muncii hibride, subliniind faptul că *"va rămâne un model de succes și de mare răspândire, atâta vreme cât angajații, managerii și companiile vor valorifica înțelept beneficiile libertății, flexibilității și autonomiei în munca individuală, dar vor ști să le combine pragmatic cu întâlnirile fizice, care aduc foarte multă valoare în zona de comunicare, coordonare, coeziune socială, creativitate și productivitate colaborativă, în echipele lor."*

Prin urmare, munca hibridă se dovedește a fi nu doar o soluție temporară, ci o strategie pe termen lung pentru dezvoltarea sustenabilă a companiilor/organizațiilor într-o lume din ce în ce mai digitalizată. Companiile care vor adopta un model flexibil trebuie să fie pregătite să investească în soluții tehnologice avansate și să dezvolte politici care să susțină diversitatea și incluziunea.

Întocmit,

Cristina Dragu - Expert conștientizare, recrutare și monitorizare GT1