

# Munca prestată la orice oră, din orice loc și efectele sale asupra lumii muncii

## Introducere

Noile tehnologii ale informației și comunicațiilor (TIC) au revoluționat munca și viața de zi cu zi în secolul al XXI-lea. Acestea le permit oamenilor să țină legătura cu prietenii și familia, precum și cu colegii de muncă și cu supervizorii, în orice moment; ele favorizează însă și intruziunea muncii remunerate în spațiul și timpul rezervate în mod normal vieții personale. Separarea muncii remunerate de spațiile tradiționale de birouri a constituit un factor esențial al acestei evoluții. În prezent, munca de birou și, în sens mai larg, munca în domeniul cunoașterii, sunt susținute de internet, putând fi, practic, realizate din orice loc și în orice moment. Această nouă independență spațială a transformat rolul tehnologiei la nivelul mediului de lucru, oferind atât oportunități noi, cât și provocări noi.

Prezentul raport analizează impactul telemuncii/muncii mobile bazate pe TIC (T/MTIC) asupra lumii muncii. T/MTIC poate fi definită ca utilizarea TIC – cum ar fi telefoane mobile, tablete, laptopuri și computere – pentru a lucra în afara sediului angajatorului. Raportul sintetizează studiile realizate de rețeaua Eurofound de corespondenți europeni din 10 state membre ale UE – Belgia, Finlanda, Franța, Germania, Ungaria, Italia, Țările de Jos, Spania, Suedia și Regatul Unit – și de experți din țările OIM, cum ar fi Argentina, Brazilia, India, Japonia și Statele Unite. Acești colaboratori au reexaminat și au sintetizat constatările literaturii de specialitate a datelor și studiilor cu privire la T/MTIC în țările lor respective.

Raportul clasifică angajații care prestează T/MTIC în funcție de locul de muncă al acestora (acasă, la birou sau alt loc) și de intensitatea și frecvența cu care își desfășoară activitatea utilizând TIC în afara sediului angajatorului. Au fost identificate următoarele grupuri: telelucrători care lucrează în mod regulat la domiciliu; lucrători care prestează T/MTIC ocazional, cu o mobilitate și frecvență medii spre scăzute a muncii în afara sediului angajatorului; și lucrători foarte mobili care prestează T/MTIC, cu o frecvență ridicată a realizării muncii în diferite locuri, inclusiv la domiciliu.

Amploarea adoptării T/MTIC în diferite țări și efectele sale asupra programului de lucru, a performanței, a echilibrului

între viața profesională și cea privată, precum și a sănătății și bunăstării sunt analizate utilizând informații provenite din studiile naționale, completate cu datele celui de-al șaselea sondaj european privind condițiile de muncă. De asemenea, raportul reexaminează inițiativele politice ale guvernelor, ale partenerilor sociali și ale societăților în ceea ce privește T/MTIC. Constatările pot contribui la elaborarea unor politici eficiente în domeniul digitalizării, al condițiilor de muncă echitabile și al muncii decente în Europa și în alte regiuni ale lumii.

## Principalele constatări

Incidența T/MTIC are legătură nu numai cu evoluțiile tehnologice din diferite țări, ci și cu actualele structuri economice și culturi ale muncii. Printre țările cu cote ridicate ale T/MTIC analizate în acest raport se numără Finlanda, Japonia, Țările de Jos, Suedia și Statele Unite. În general, incidența T/MTIC variază considerabil, de la 2 % la 40 % dintre angajați, în funcție de țară, ocupație, sector și frecvența cu care angajații se implică în acest tip de muncă. Pe teritoriul UE28, media angajaților implicați în T/MTIC este de aproximativ 17 %. În majoritatea țărilor, procentul lucrătorilor care prestează T/MTIC ocazional este mai mare decât procentul lucrătorilor care prestează T/MTIC cu regularitate. T/MTIC este prestată mai frecvent de experți și manageri, dar este semnificativă și în rândul funcționarilor administrativi și al lucrătorilor în vânzări. În general, în ceea ce privește genul, probabilitatea ca bărbații să presteze T/MTIC este mai mare decât cea a femeilor. Cu toate acestea, femeile prestează telemuncă la domiciliu cu o mai mare regularitate decât bărbații. Acest lucru sugerează faptul că rolurile de gen și modelele de viață profesională și de familie specifice fiecărei țări contribuie și ele la conturarea T/MTIC.

În ceea ce privește efectele pozitive ale T/MTIC, lucrătorii raportează o reducere a orelor de navetă, o autonomie mai mare a programului de lucru, care determină o flexibilitate mai mare în ceea ce privește organizarea programului de lucru, un echilibru general mai bun între viața profesională și viața privată și o productivitate mai mare. Societățile au de câștigat de pe urma îmbunătățirii echilibrului între viața profesională și viața privată, fapt care poate conduce la

creșterea motivației și la reducerea ratei de rotație a personalului, precum și la îmbunătățirea productivității și a eficienței, dar și de pe urma reducerii nevoii de spațiu pentru birouri și a costurilor asociate. Dezavantajele T/MTIC sunt reprezentate de tendința de a prelungi programul de lucru, de a suprapune munca remunerată cu viața privată (interferența muncă–familie) și de a intensifica munca. Telemucătorii care lucrează la domiciliu raportează un echilibru mai bun între viața profesională și viața privată, în vreme ce lucrătorii foarte mobili sunt mai expuși riscului de a avea rezultate negative în materie de sănătate și bunăstare. Formele parțiale și ocazionale de T/MTIC au ca rezultat un echilibru pozitiv între beneficii și dezavantaje. Din perspectiva genului, femeile care prestează T/MTIC tind să aibă un program de lucru mai scurt decât bărbații, însă par să realizeze, într-o oarecare măsură, un echilibru mai bun între viața profesională și viața privată.

Constatările cu privire la efectele T/MTIC sunt, prin urmare, foarte ambigue și sunt asociate cu interacțiunea dintre utilizarea TIC, cu locul de muncă într-un mediu de lucru specific, cu estomparea barierelor între viața profesională și viața privată și cu particularitățile diferitelor ocupații. Mai mult, dacă T/MTIC substituie sau suplimentează munca de la birou pare a fi un factor important în a se stabili dacă rezultatele raportate sunt pozitive sau negative.

Acordul-cadru european privind telemunca (2002) abordează, într-o oarecare măsură, potențialele câștiguri și riscuri ale T/MTIC în statele membre ale UE, însă un astfel de cadru nu există în afara UE. Câteva țări au lansat inițiative care abordează condițiile de muncă ale lucrătorilor care prestează T/MTIC. Cu toate acestea, majoritatea exemplurilor se referă la telemunca formală, prestată la domiciliu. Inițiativele din partea guvernelor, a partenerilor sociali și a întreprinderilor au început de foarte puțin timp să examineze și alte forme de T/MTIC, cum ar fi realizarea de ore informale, suplimentare, prin luarea unor măsuri de limitare a prestării unor astfel de ore de muncă în afara programului de lucru normal.

## Indicii pentru elaborarea politicilor

- Având în vedere că utilizarea TIC în afara sediului angajatorului aduce beneficii atât angajaților, cât și societăților, factorii de decizie ar trebui să urmărească accentuarea efectelor pozitive și reducerea efectelor negative: de exemplu, promovând prestarea de T/MTIC cu fracțiune de normă și restricționând totodată prestarea de T/MTIC informală, suplimentară sau prestarea de T/MTIC foarte mobilă care implică un program de lucru prelungit.

- În termeni practici, organizarea programului de lucru este în schimbare și reglementările privind programul de lucru trebuie să reflecte această realitate. Este deosebit de important să se abordeze problema prestării de T/MTIC suplimentară, care ar putea fi privită ca ore suplimentare neplătite, și să se asigure că perioadele minime de odihnă sunt respectate.
- O provocare majoră în aplicarea principiilor de prevenire a securității și sănătății în muncă în cazul prestării de T/MTIC o constituie dificultatea supravegherii mediilor de lucru în afara sediului angajatorului. Un proiect al Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) – Anticiparea riscurilor noi și emergente în materie de securitate și sănătate în muncă asociate cu TIC și localizarea muncii până în 2025 – va ajuta factorii de decizie să abordeze aceste provocări.
- Pentru a valorifica pe deplin potențialul T/MTIC și a îmbunătăți condițiile de muncă ale lucrătorilor implicați, atât pentru angajați, cât și pentru manageri sunt necesare inițiative de instruire și de conștientizare a utilizării eficiente a TIC pentru a lucra de la distanță, precum și a eventualelor riscuri, dar și inițiative referitoare la modalitatea de gestionare în mod eficient a flexibilității oferite de această structură.
- T/MTIC poate avea un rol în cadrul politicilor care urmăresc să promoveze o piață a muncii și o societate favorabilă incluziunii, întrucât câteva exemple la nivel de țară indică faptul că aceasta intensifică participarea pe piața muncii a anumitor grupuri, cum ar fi lucrătorii în vârstă, femeile tinere cu copii și persoanele cu handicap.
- Inițiativele guvernamentale și acordurile colective naționale sau sectoriale sunt importante pentru asigurarea cadrului general pentru o strategie privind T/MTIC. Acest cadru trebuie să asigure suficient spațiu pentru elaborarea unor dispoziții specifice care să deservească nevoile și preferințele lucrătorilor și angajatorilor deopotrivă.
- Trebuie luate în considerare constatările cu privire la diferențele dintre condițiile de muncă ale persoanelor implicate în diferite tipuri de T/MTIC, de exemplu, telemunca prestată la domiciliu sau munca foarte mobilă. Măsurile de politică ar trebui să abordeze motivele care stau la baza efectelor negative ale condițiilor de muncă identificate în cadrul studiului.

### Informații suplimentare

Raportul intitulat *Munca prestată la orice oră, din orice loc și efectele sale asupra lumii muncii* este disponibil la adresa [www.eurofound.europa.eu/publications](http://www.eurofound.europa.eu/publications).

Pentru mai multe informații, vă rugăm să vă adresați dlui Oscar Vargas, director de cercetare, la adresa [ova@eurofound.europa.eu](mailto:ova@eurofound.europa.eu).