

# Pandemia schimbărilor în muncă

Concordia și-a asumat misiunea de a fi un partener social responsabil în privința relațiilor de muncă și nu numai, prin promovarea de măsuri care să asigure echilibru între adaptabilitatea în raport cu noile modele de afaceri și dezvoltările tehnologice și siguranța angajaților.

Pentru membrii Concordia, angajatori din 15 sectoare ale economiei naționale, pandemia a fost și ocazia să demonstreze că sănătatea și securitatea angajaților este întotdeauna o prioritate. S-a adăugat și provocarea de a face în manieră rapidă, acolo unde a fost posibil și nu era deja implementat, tranziția la telemuncă. Dacă în unele dintre sectoare opțiunile de telemuncă au fost limitate (ex. HoReCa, transport feroviar și rutier), în majoritatea cazurilor au fost categorii de angajați care au putut lucra de acasă. Ca să înțelegem mai bine cum au decurs lucrurile am intrat într-un dialog cu câțiva dintre membrii noștri, angajatori importanți din automotive, retail, petrol și gaze, energie și utilități, financiar-bancar.

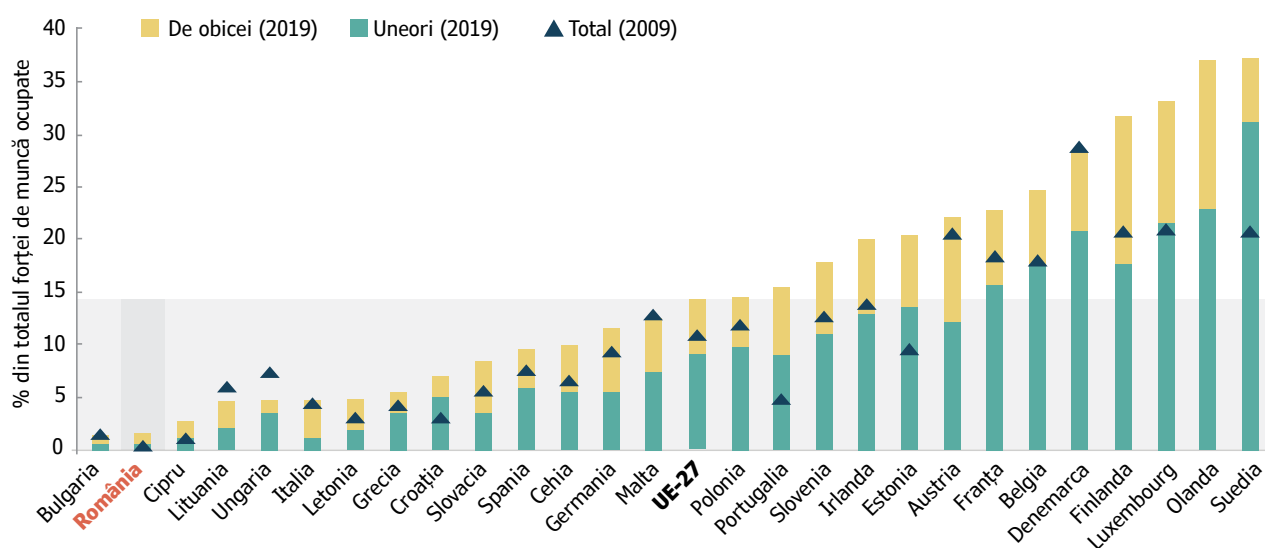
pandemia a fost și ocazia să demonstrăm că sănătatea și securitatea angajaților este întotdeauna o prioritate.

## Context

În 2018, România reglementa legislația privind telemunca, transpunând Acordul cadru tematic al partenerilor sociali europeni. În perioada 2018-2020 (înainte de pandemie), acest fenomen nu a avut o amploare semnificativă, astfel că în 2019 doar 0.8% dintre angajații din România lucrau în regim de telemuncă.

## Prevalența telemuncii în statele membre UE

Sursa: Comisia Europeană, 2020

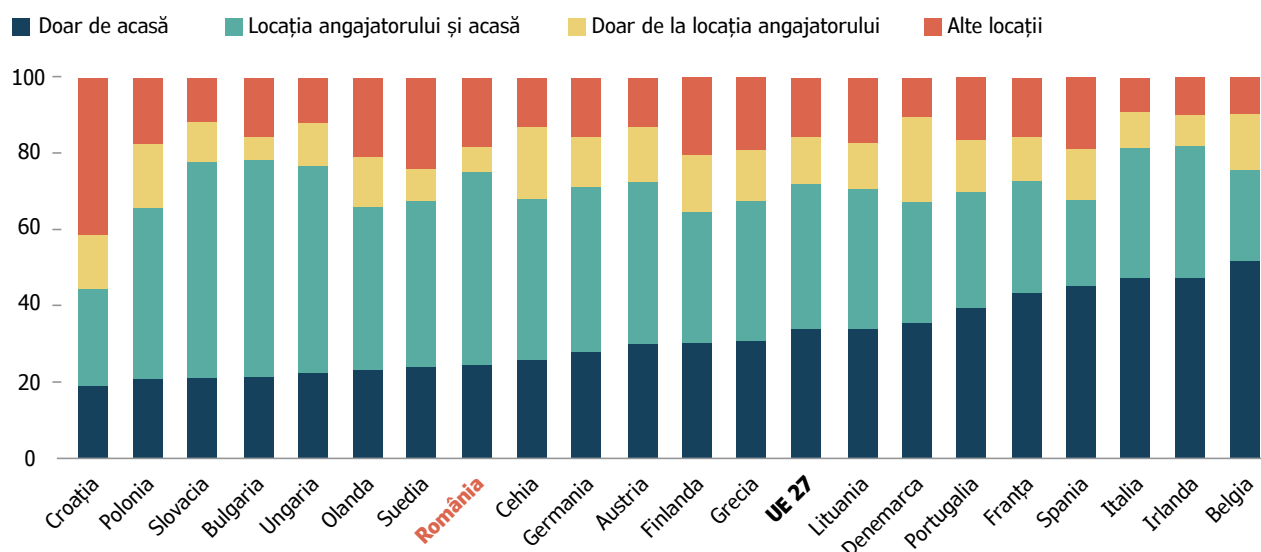


Pandemia a accelerat însă acest proces – odată cu instituirea stării de urgență, în martie 2020, angajatorii au fost obligați să implementeze telemunca pentru toți angajații a căror activitate făcea acest lucru posibil. Această măsură a fost suspendată peste vară, revenind în toamna aceluiași an, odată cu al doilea val pandemic. În acest context, estimările arată că în 2020 procentul celor care au lucrat în telemuncă în România a trecut de 20%, în timp ce formatul hibrid a fost adoptat de mai puțin de 10% dintre angajați.

în 2020  
procentul celor  
care au lucrat  
în telemuncă  
în România a  
trecut de 20%

## Locul de desfășurare a activității pentru angajați în timpul pandemiei, pe țară, EU27 (%)

Sursa: Eurofound, 2020



Diferențele dintre România și celelalte state europene au mai multe cauze.

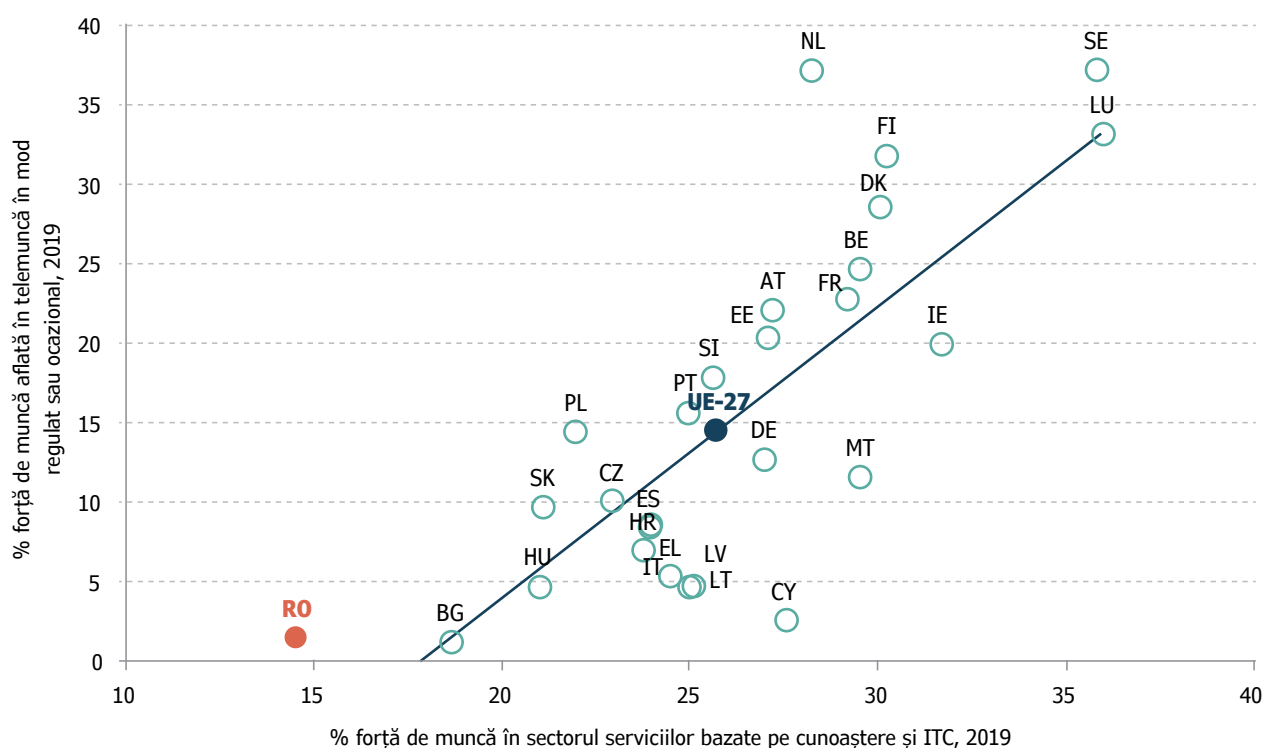
### Structura economică

Estimările Comisiei Europene arată că doar 25% din forța de muncă la nivel european lucrează în sectoare în care se poate adopta rapid telemunca. Sectoarele cu cea mai mare rată de adopție sunt, în mod natural, cele de IT, (tele)comunicații, servicii, educație, servicii financiar-bancare. Acestea sunt și sectoarele unde regăsim cei mai mulți lucrători cu competențe avansate. La polul opus se situează sectoarele manufacturiere și cele care presupun o interacțiune directă cu clienți (HoReCa, retail).

doar 25%  
din forța de  
muncă la nivel  
european  
lucrează în  
sectoare în  
care se poate  
adopta rapid  
telemunca

### Structura industrială a ocupării și a telemuncii, UE27

Sursa: Comisia Europeană, 2020



În România, potrivit unei [analize recente ICPA](#), 48% din forța de muncă este concentrată în 10 sectoare de activitate: comerț (cu amănuntul și ridicata), transporturi, construcții, industria alimentară, fabricare îmbrăcăminte și automobile, pază și protecție, HoReCa. Toate aceste sectoare au un potențial scăzut de telemuncă, exclusiv pentru personalul administrativ/corporate.

De asemenea, dimensiunea companiei influențează rata de adoptare a telemuncii; companiile mari sunt mai inclinate în această direcție, având deja infrastructura cât

și procesele necesare. Peste 90% din companiile din România sunt IMM-uri care angajează două treimi din forța de muncă, potrivit [statisticilor din 2019](#), ceea ce a redus viteza trecerii în telemuncă față de alte țări din UE.

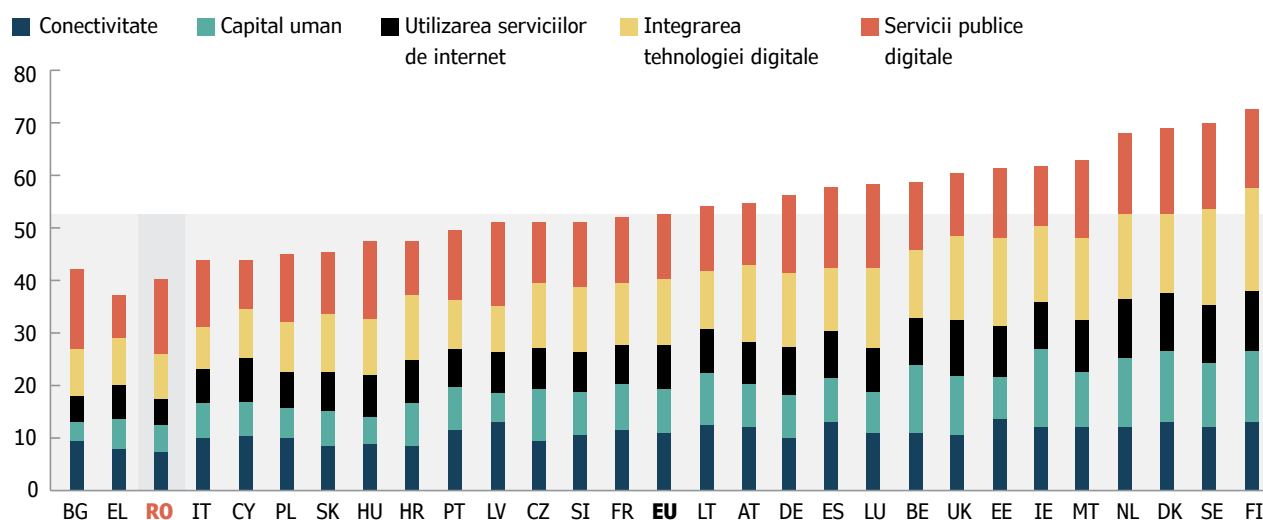
## Digitalizarea

Telemunca presupune existența infrastructurii digitale la nivelul companiilor și instituțiilor publice, precum și competențe necesare în rândul angajaților. Un grad scăzut al acestora, pe toate planurile, cum este cazul României, limitează de facto extinderea telemuncii.

Potrivit Indexului DESI, România este al treilea cel mai puțin digitalizat stat membru UE, diferența față de ultimul loc fiind făcută de conectivitate (acces facil la internet).

Sursa: Comisia Europeană,  
[Digital Economy and Society Index 2020](#)

## Indicele Economiei și Societății Digitale (DESI)



## Autonomia muncii

Dincolo de infrastructură și competențe, autonomia muncii, cultura organizațională și încrederea în angajați influențează decizia de a implementa telemunca. În unele cazuri, acestea au fost deja testate, respectiv construite anterior pandemiei, prin diferite formule de telemuncă (a se vedea practicile expuse alături de respondenți).

## Ce spun membrii Concordia cu care am stat de vorbă?

În încercarea de a înțelege principalele provocări cu care s-au confruntat companiile membre la începutul pandemiei în ceea ce privește implementarea telemuncii și care sunt perspectivele de viitor în acest domeniu, am evaluat situația în câteva dintre cele mai mari companii din România, acoperind următoarele sectoare: petrol și gaze, energie și utilități, financiar-bancar, automotive, retail. COVID 19 a schimbat politica internă privind telemunca a firmelor mari, care înainte de pandemie nu aveau deloc această opțiune sau era folosită într-o pondere extrem de mică. Dacă cele mai multe dintre firme aveau un procent de sub 5% din numărul angajaților care puteau lucra în afara biroului, excepțiile cu o pondere mai mare fiind puține, ajungând până la cel mult 35%, după un an de zile, majoritatea companiilor susțin că vor oferi angajaților posibilitatea de a lucra de la distanță, dacă activitatea le-o permite, fie că este vorba despre un sistem hibrid (aproximativ jumătate din timp în telemuncă), fie de frecvență săptămânală (1-2 zile/săptămână).

Transformarea programului de lucru dincolo de rigorile impuse de distanțarea socială este bazată și pe indici de productivitate. Pentru jumătate dintre intervievați, productivitatea a rămas neschimbată, pentru o treime chiar a crescut puțin și doar pentru câteva companii a crescut semnificativ. Doar în cazul a doi dintre respondenți, productivitatea muncii a scăzut.

Pentru ca tranziția să fie mai ușoară, activitatea angajaților a fost susținută de majoritatea angajatorilor cu care am discutat prin achiziția de echipamente ITC și implementarea unor soluții de muncă la distanță, dar și cu training pentru îmbunătățirea competențelor digitale. În plus, unii dintre angajatori au achiziționat echipamente și mobilier pentru angajații din telemuncă, și/sau le-au acordat diverse forme de sprijin pentru sănătatea mintală. Formele de sprijin financiar (ex. pentru utilități, pentru îngrijirea copiilor) nu s-au regăsit printre măsurile implementate decât în cazuri izolate sau deloc. Deconectarea angajaților de la infrastructura digitală și respectiv de la activitățile de muncă nu a fost o problemă identificată în perioada pandemiei în context de telemuncă.

majoritatea companiilor susțin că vor oferi angajaților posibilitatea de a lucra de la distanță

## Soluțiile membrilor Concordia



Cu siguranță abordarea privind telemunca s-a modificat semnificativ de la începutul pandemiei. Am urmărit îndeaproape situația pandemică în companie, la nivel național, și am luat măsurile necesare astfel încât sănătatea angajaților să fie pe primul loc fără a afecta rezultatele de business. În acest moment se vine la birou pe baza voluntară, urmând ca de lunile următoare telemunca/ munca de la birou să fie mai mult în responsabilitatea managerului direct, dar cu o încărcare maxima de 30% din angajați prezenți pe etaj.

Sectorul financiar bancar



Nu am schimbat politica de telemuncă pentru că aveam și înainte de pandemie o abordare flexibilă, iar aceasta funcționează bine și pentru angajați și pentru companie. Ar ajuta o flexibilizare a legislației în domeniul telemuncii.

Sectorul financiar bancar



Am adoptat o procedură nouă de telemuncă, fluxuri digitale, iar pentru sistemul de lucru hibrid, Flexi Desk.

Sectorul petrol și gaze



Considerăm că politica curentă, fiind elaborată în colaborare și cu implicarea colegilor care beneficiază de ea, este în acest moment conform așteptărilor, anume win-win. Flexibilă, fiecare angajat lucrează cât dorește în telemuncă în acord cu specificul poziției ocupate, și cu membrii echipei și a superiorului ierarhic.

Sectorul retail



Telemunca determină apariția și a altor forme de flexibilizare - acestea fiind mult mai ușor de implementat în context de telemuncă, spre exemplu - săptămâna comprimată, programul individualizat (cu prezența la birou doar pentru rezolvarea anumitor probleme), etc.

O companie din domeniul consultanței de afaceri

## Concluzii

Implementarea pe termen lung a telemuncii va aduce schimbări importante, iar legislația nu poate rămâne în urmă. Codul Muncii este limitat în ceea ce privește formele de flexibilizare a muncii, respectiv formulele prin care munca se poate presta. Noile forme de organizare a muncii trebuie să se regăsească într-un cadru legal adaptat noilor realități, care fac posibile programe individualizate de muncă, dar și prin raportare la echilibrul viață profesională-viață privată.

Alte subiecte care vor apărea odată cu generalizarea telemuncii sunt dreptul la deconectare și impozitarea veniturilor în măsura în care angajații aleg să presteze activitatea din altă țară. Pe termen mediu, este posibil să asistăm și la o tranziție a angajaților ca liber profesioniști. Acest nou statut poate aduce o mare flexibilitate în ceea ce privește activitatea angajaților, dar și o serie de provocări cu privire la impozitare, sistemele de asigurări sociale și pensii.

Pandemia a accelerat tranziția către telemuncă, dar ne arată și care sunt provocările cărora trebuie să le răspundem pe viitor din poziția de angajatori și parteneri sociali responsabili, alături de sindicate și Guvern: competențele digitale, flexibilizarea și adaptarea cadrului legislativ, echilibru muncă – viață personală.

Pe termen mediu, este posibil să asistăm și la o tranziție a angajaților ca liber profesioniști.



AUGUST 2021

[Confederația Patronală Concordia](#) reprezintă 15 dintre cele mai importante sectoare ale economiei naționale și este partener de dialog social, reprezentativă la nivel național. Cu un total de peste 350.000 de angajați în peste 1.800 de firme mari și mici, cu capital străin și autohton, Concordia este singura organizație din România membră în [BusinessEurope](#), [Organizația Internațională a Angajatorilor \(IOE\)](#) și [Business at OECD \(BIAC\)](#).

Din poziția de partener social reprezentativ, acordăm o importanță deosebită unei arii largi de subiecte printre care se numără piața muncii și dialogul social, educația, digitalizarea, protecția consumatorilor, viitorul transportului, fondurile europene, economia circulară.