

Munca în noile condiții

Septembrie 2021



Cuprins

Introducere	3
Capitolul 1. O privire retrospectivă către telemuncă	4
Capitolul 2. Beneficii și provocări ale lucrului de acasă	12
Capitolul 3. Privirea înspre viitor: lucrul de acasă și devotamentul angajaților	15
Datele demografice ale studiului	27

Introducere

Pandemia Covid-19 a avut de la bun început puternice repercusiuni sociale și economice asupra forței de muncă, începând cu simpla imposibilitate a derulării activității de la locul prestabilit al acesteia.

Adaptarea rapidă a angajatorilor și a angajaților către căutarea unor aranjamente de lucru alternative a fost imperios necesară: majoritatea lucrătorilor au început într-o manieră sau alta telemunca.

Imediat după aceea, din încercarea de a oferi un ajutor practic mediului de afaceri, reglementarea telemuncii a devenit o prioritate pentru majoritatea guvernelor.

În timp, însă, după rezolvarea aspectelor "administrative", au apărut întrebări de profunzime despre cât de eficace e munca de acasă și cum va schimba aceasta organizarea actuală a societății.

Acest raport prezintă o perspectivă de detaliu , deși nerepresentativă statistic la nivel național, a aproximativ 550 de angajați români, din diverse sectoare de activitate, asupra trecutului, prezentului și viitorului telemuncii.



Capitolul 1. O privire retrospectivă către telemuncă

Criza COVID-19 a reprezentat pentru piața muncii un factor catalizator al unor schimbări de structură, anticipate la nivel teoretic, dar neașteptate în mod practic.

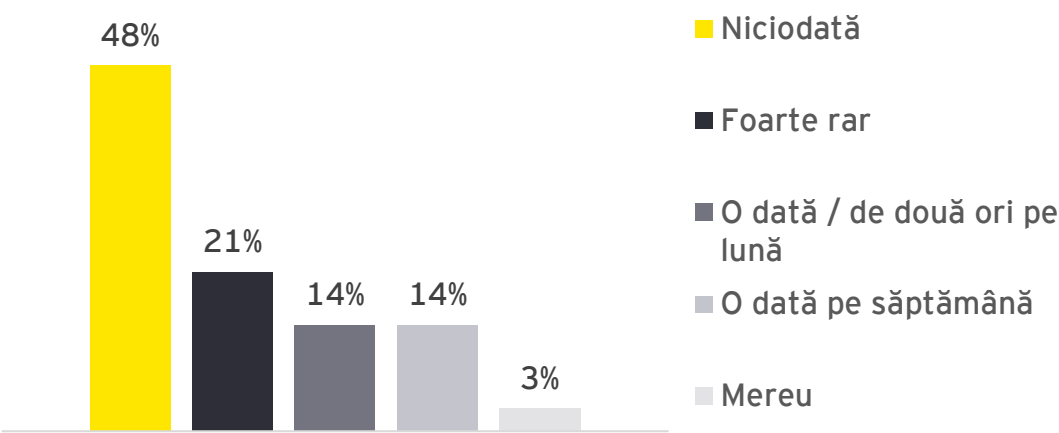
Au existat implicații semnificative atât pentru angajatori, cât și pentru angajați: angajatorii, aflați în fața unei situații fără precedent, au fost nevoiți să susțină peste noapte un proces pe care nu îl stăpâneau, în timp ce angajații au trebuit să îl deruleze efectiv. Eforturile ambelor părți au fost semnificative.

Rezultatele acestor eforturi, conform răspunsurilor participanților la studiul nostru, par a fi pe măsură: sunt raportate procente ridicate de atingere a țintelor dorite.

Lucrul de acasă înainte de pandemie

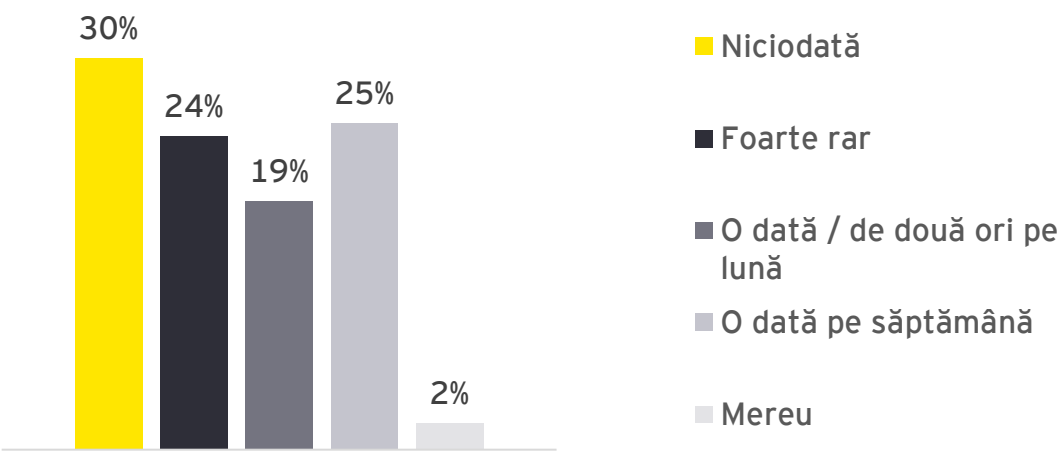
Telemunca nu era folosită în perioada care a precedat pandemia, fiind privită, prin generalizare, cu neîncredere. Dovadă stă procentul mare de respondenți (aproape jumătate din participanții la studiu), care nu utilizaseră niciodată telemunca în relațiile profesionale:

Lucrul de acasă înainte de pandemie



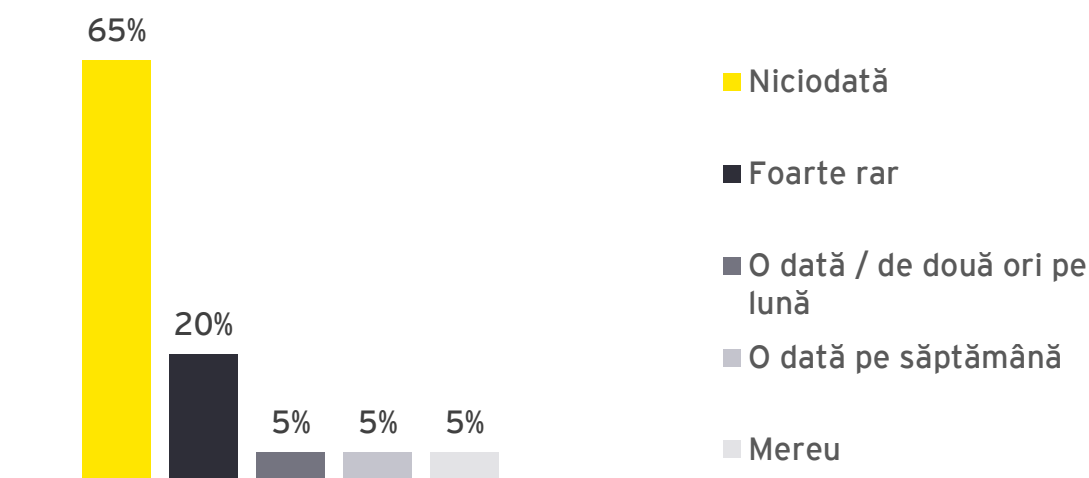
Printre sectoarele analizate în studiu se observă, la extreme, industria IT, unde rata de “niciodată” se situează la doar o treime

Tehnologia informației

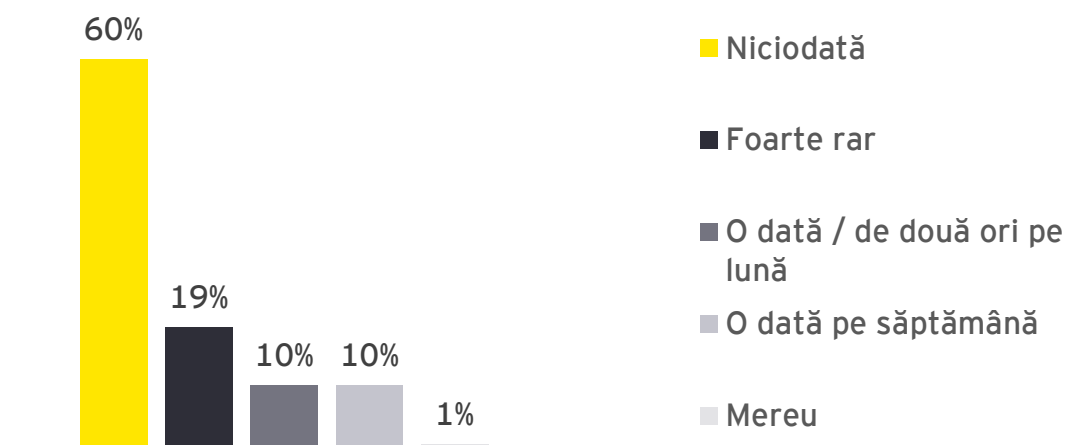


...dar și industriile bancară și transporturi, unde rata opțiunii „niodată” a fost dublă față de IT:

Transport și logistică



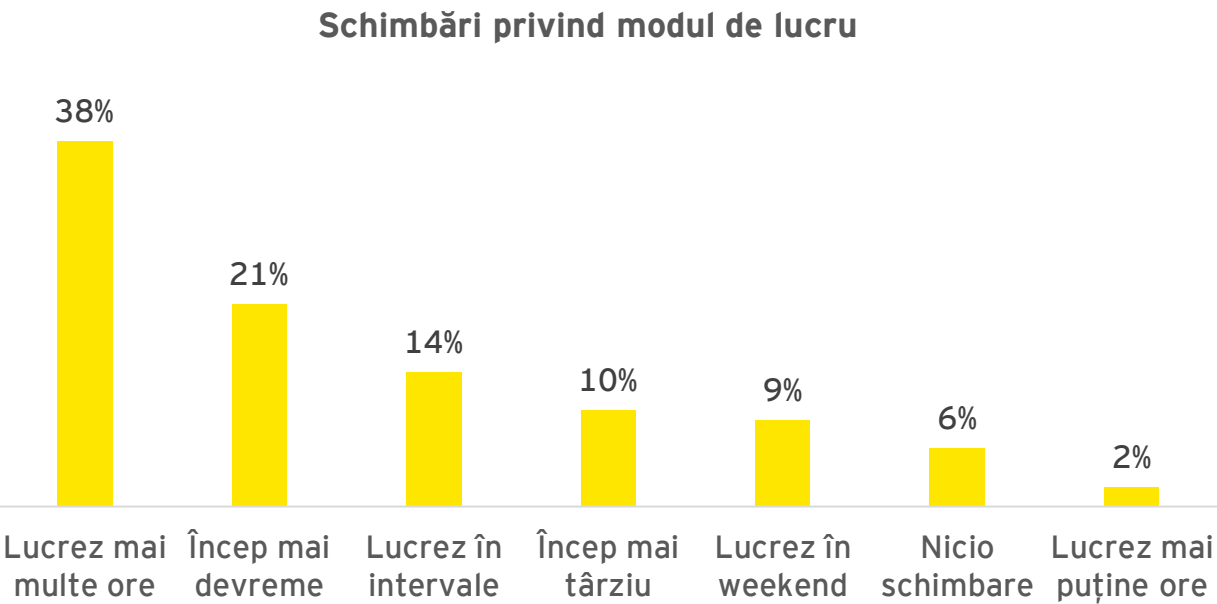
Bănci și piețe de capital



Impactul telemuncii asupra programului de lucru

Cea mai neașteptată provocare pe perioada telemuncii a fost gestionarea programului de lucru și a orelor efectiv lucrate: flexibilitatea anticipată a venit atât cu avantaje, dar și cu multe neajunsuri.

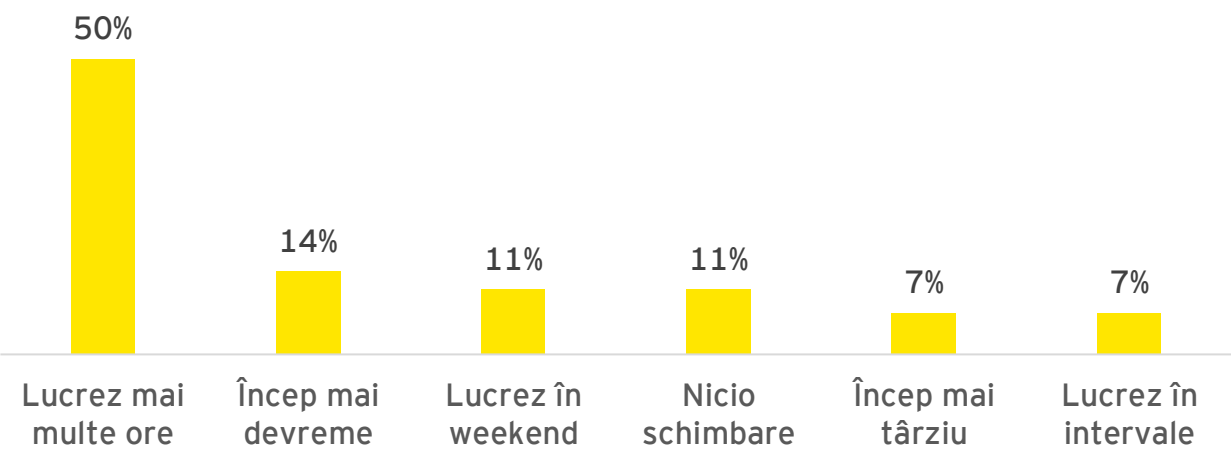
Privind din oricare din cele două perspective, nu se poate spune că mutarea în telemuncă nu a implicat nicio schimbare: doar unul din șaisprezece respondenți declară acest lucru.



Însă cel mai problematic element al telemuncii a fost lucratul unor perioade mai lungi de timp: mai mult de o treime din participanții la studiu s-au regăsit în această situație.

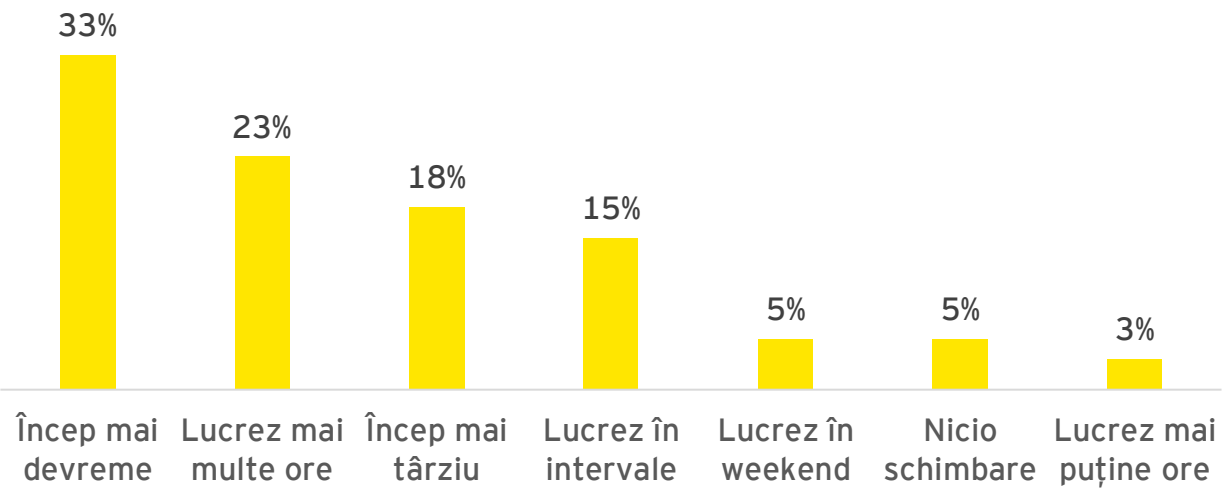
...chiar dacă au existat diferențe intersectoriale sensibile: în sectorul producției industriale jumătate din participanții la studiu au lucrat mai multe ore în perioada lucraturii de acasă:

Produse industriale / industria prelucrătoare



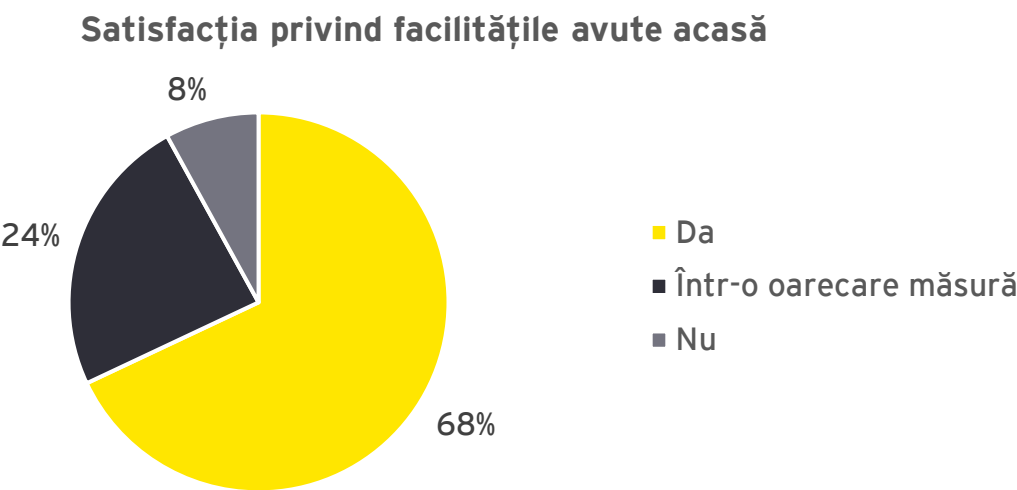
..În timp ce în industria autovehiculelor doar un sfert:

Autovehicule

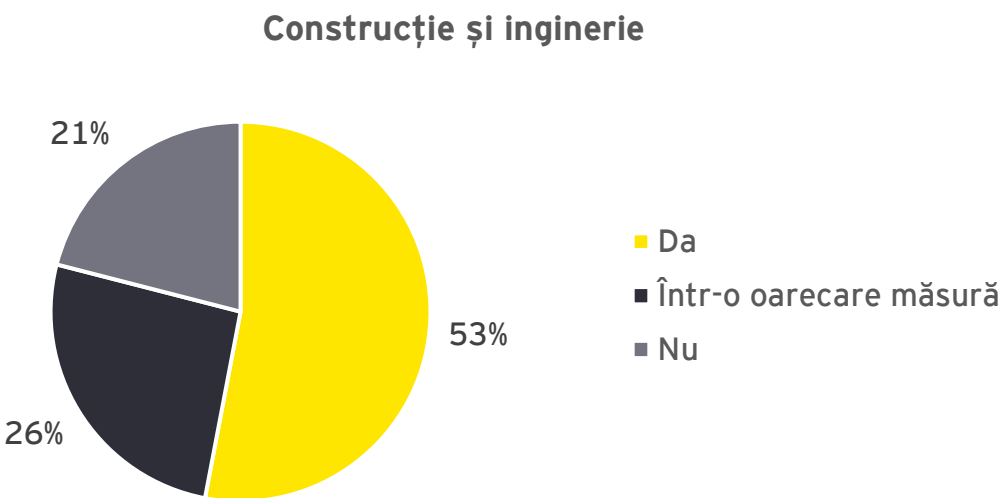


Atitudinea angajaților față de facilitățile de care au beneficiat pe perioada pandemiei

Două treimi dintre respondenții care au muncit de acasă în perioada pandemică au considerat drept satisfăcătoare facilitățile avute acasă pentru desfășurarea activității în condiții optime:

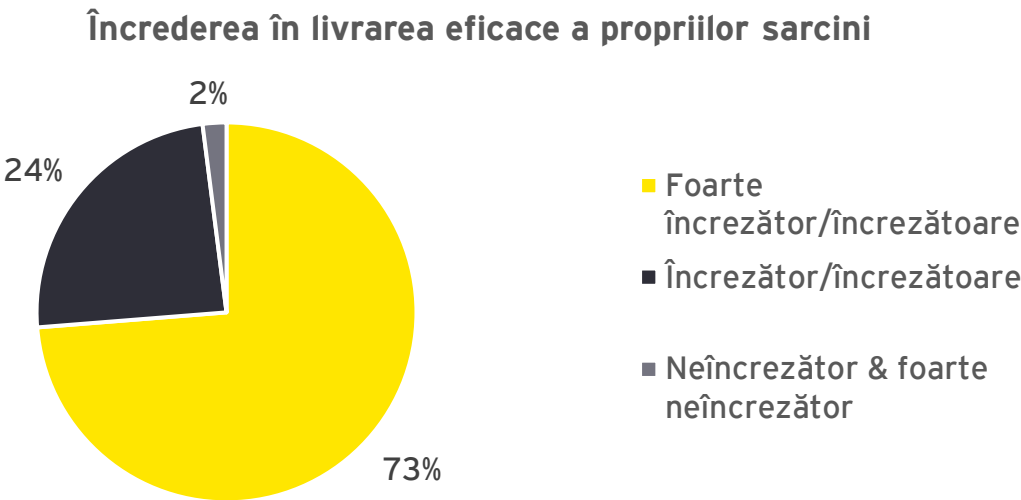


În câteva dintre sectoarele analizate, logistica lucrului de acasă s-a dovedit mai complicată: în cazul Construcțiilor doar jumătate din participanții la studiu s-au declarat mulțumiți de condițiile avute (aproape un sfert fiind nemulțumiți).



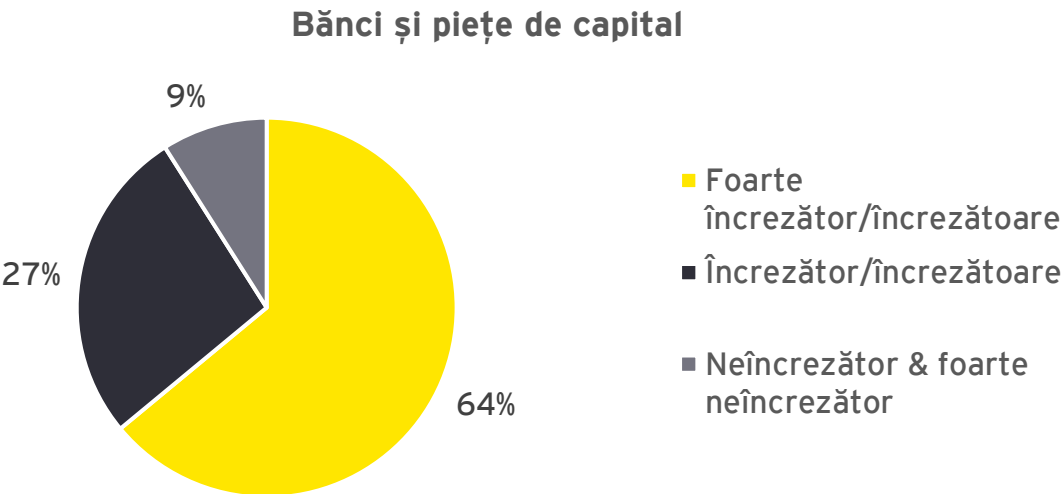
Încrederea angajaților în livrarea sarcinilor pe perioada telemuncii

Aproape trei sferturi din respondenți s-au declarat încrezători și foarte încrezători că și-au îndeplinit corespunzător sarcinile pe perioada telemuncii, fără să le fie astfel afectată calitatea livrabilelor.



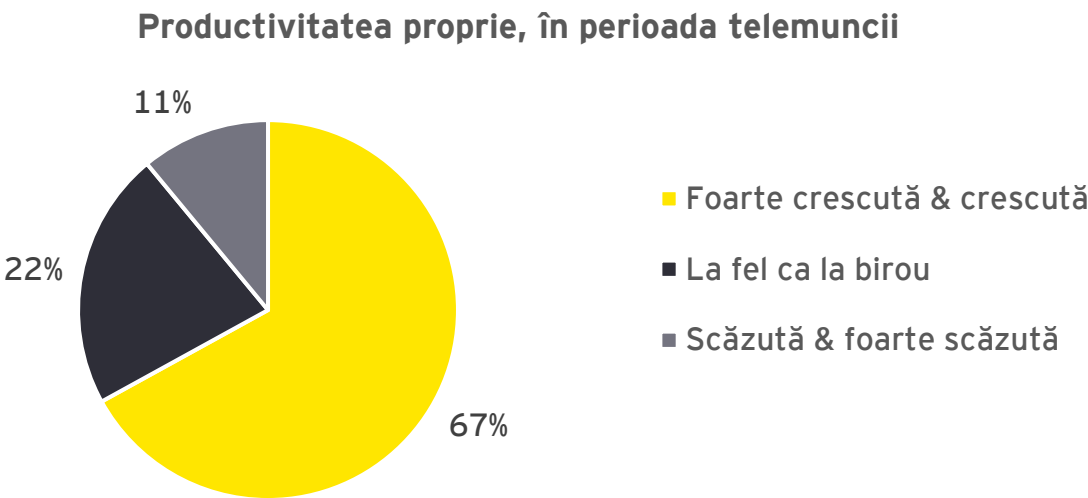
Revizitând informațiile referitoare la munca suplimentară, se poate aprecia că o parte relevantă din acest nivel ridicat de încredere se datorează numărului crescut de ore de muncă depusă.

Pe de altă parte, nu în toate sectoarele asistăm la același nivel de încredere: în cazul băncilor, mai puțin de două treimi din participanții la studiu prezintă același pozitivism:

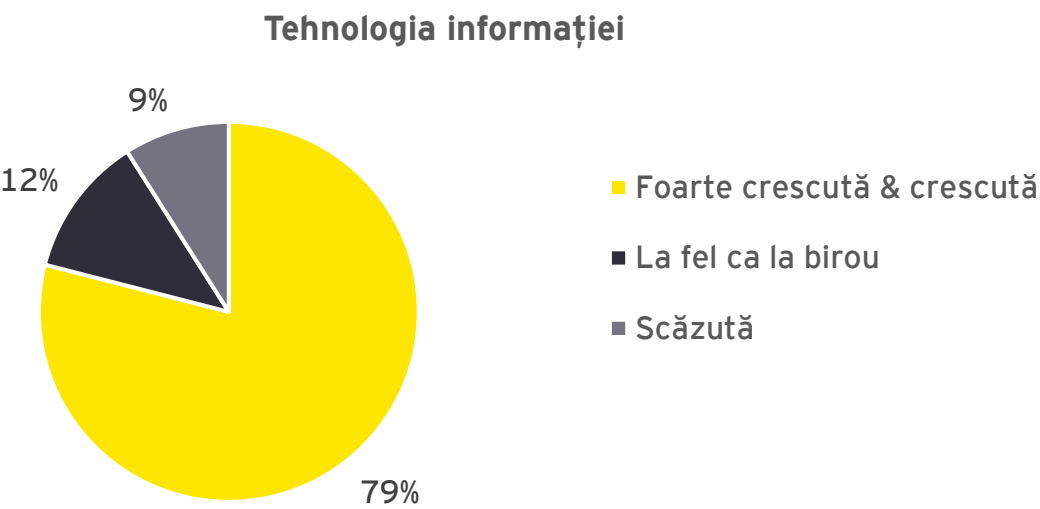


Percepția angajaților asupra propriei productivității

Similar analizei eficacității muncii de acasă, analiza eficienței muncii relevă un nivel ridicat de încredere al participanților în productivitatea proprie, două treimi din participanți evaluând-o că fiind crescută și foarte crescută.



Superior mediei naționale, campionii telemuncii (identificați ca atare ținând cont de experiența pre-pandemică în desfășurarea acesteia) din IT se declară încrezători în proporție de peste trei sferturi - procentul cel mai ridicat dintre toate industriile (în timp ce, la polul opus, doar jumătate din angajații din Construcții se autoevaluează la acel nivel).



Capitolul 2. Beneficii si provocări ale lucrului de acasă

La nivel organizațional, criza COVID-19 a determinat companiile să adopte noi tehnologii și să implementeze protocoale suplimentare de securitate. La nivelul angajaților, în multe cazuri criza COVID-19 a adus acordarea de facilități și compensații suplimentare, dar și economia costurilor de deplasare la serviciu.

La un nivel mai subtil însă, atât pentru companii cât și pentru angajați, s-au remarcat o serie de beneficii mai puțin tangibile sau ușor de măsurat.

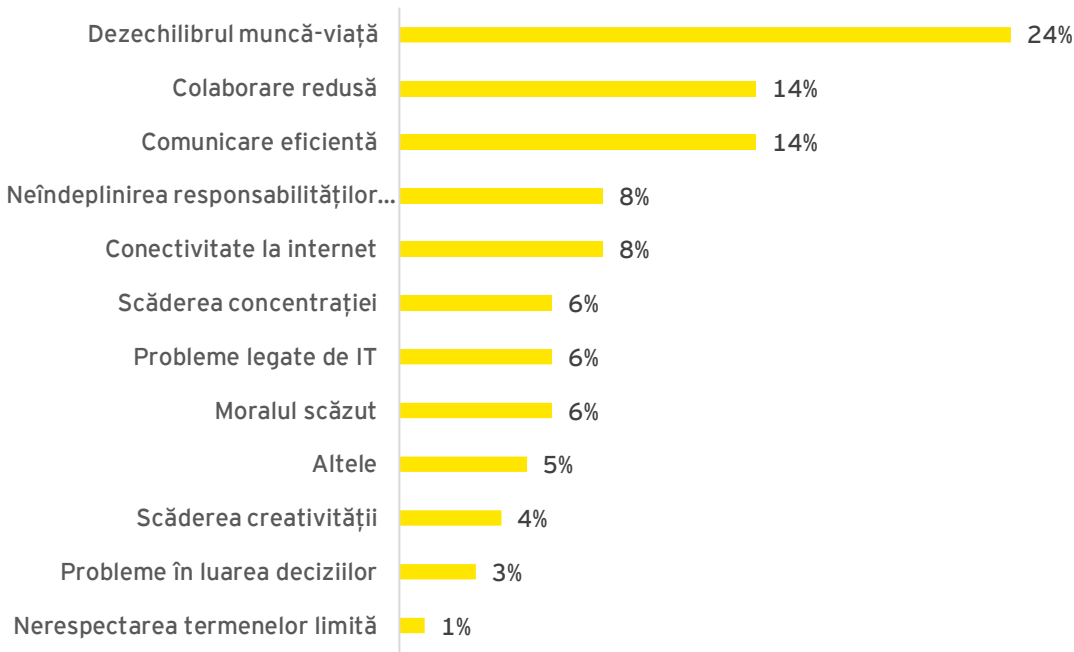
Aceste beneficii au venit împreună cu o serie de provocări care afectează bunăstarea emoțională a angajaților: absența relaționării, dinamica scăzută a colaborării, un dezechilibru plener în viața personală.

Provocările create de munca de acasă

Deși studiul ne arată că majoritatea respondenților se declară productivi și încrezători în efectele muncii lor, răspunsurile primite relevă și o creștere a nivelului factorilor de risc cu impact în bunăstarea emoțională a angajaților.

Pe primul loc între aceste riscuri se detașează dezechilibrul între planul muncii și viață personală. Ca o explicație directă, e relevant să reamintim că fiecare al unsprezecelea angajat declară că lucrează în weekend (cu un vârf în industria farmaceutică constând în fiecare al șaptelea angajat care declară că lucrează în weekend).

Provocările telemuncii



Referitor la aceste provocări, studiul nu subliniază diferențe între sectoare, topul primelor trei elemente de îngrijorare fiind bine consolidat.

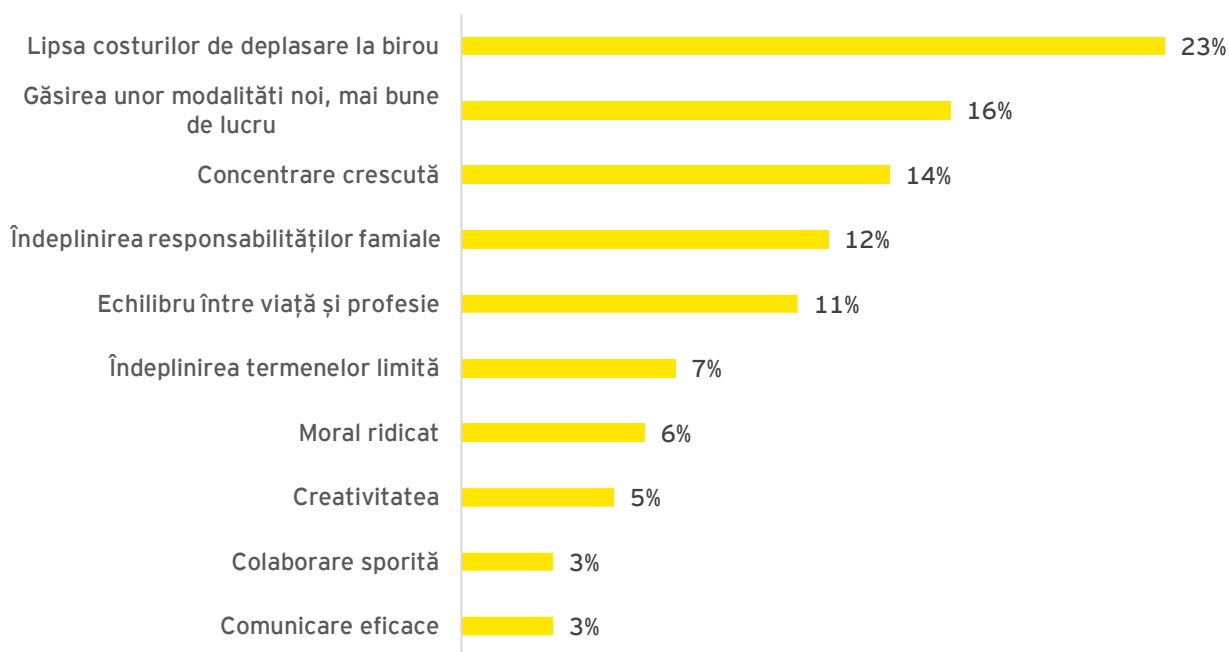
Cu toate acestea se poate remarca că în unele cazuri, în top mai apar și “scăderea creativității” (în cazul sectoarelor Construcții și Inginerie, Farmaceutică), dar și a problemelor legate de IT/ conectivitate la internet (pentru Autovehicule și Transporturi și logistică).

Beneficiile muncii de acasă

Lista beneficiilor telemuncii se deschide cu un element foarte tangibil - lipsa costurilor de deplasare la serviciu.

Industriile reprezentate în studiu nu evidențiază diferențe notabile în privința ierarhiei beneficiilor identificate (cu excepția sectorului Transporturi și logistică, unde “lipsa costurilor de deplasare” este menționată de mai mult de unul din trei participanți - aproape dublu față de media celorlalte sectoare).

Beneficiile lucrului de acasă



Analizând aceste rezultate se ridică în mod natural întrebarea referitoare la cazul acoperirii de către companie a costurilor de deplasare la serviciu: dacă acest lucru s-ar întâmpla, angajații ar diminua semnificativ relevanța muncii de acasă?

Capitolul 3. Privirea înspre viitor: lucrul de acasă și devotamentul angajaților

Datele colectate subliniază într-o proporție mare dorința angajaților de a-și păstra accesul la un program flexibil și, deci, să își continue activitatea profesională într-o modalitate hibridă.

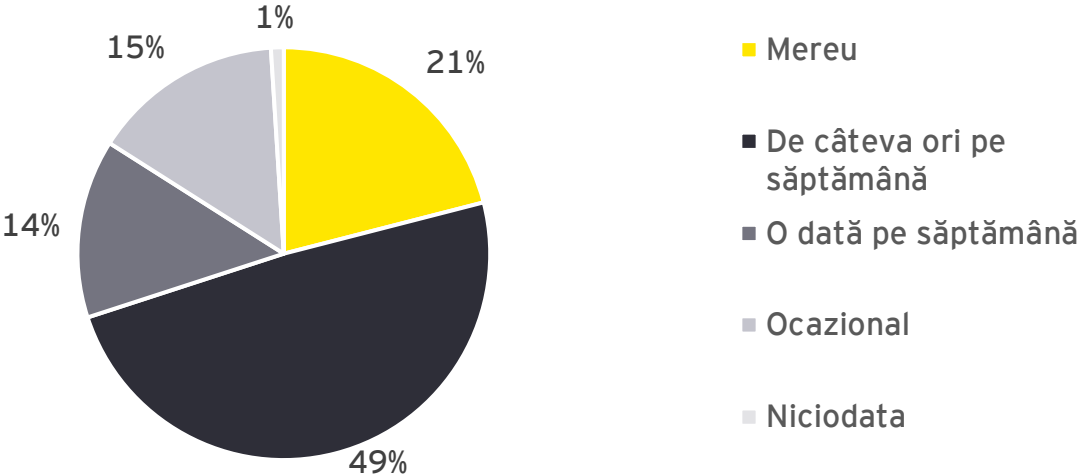
Un prim pas înspre această destinație este deja făcut: managementul susține programul hibrid și flexibilitatea.

În viitor, greutatea dată muncii de acasă de către angajați este de așteptat să se accentueze și să ajungă să influențeze chiar și alegerea angajatorului.

Frecvența dorită a muncii de acasă

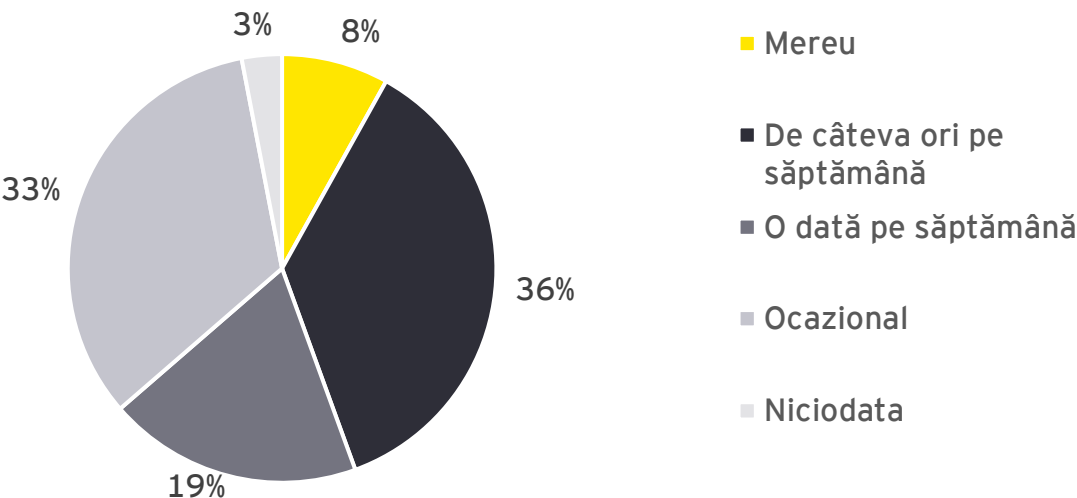
Aproape jumătate din respondenții la studiu își doresc prezența constantă a telemuncii în orarul lor săptămânal (și chiar “mereu” pentru unul din cinci respondenți):

Frecvența dorită a muncii de acasă dupa Covid19

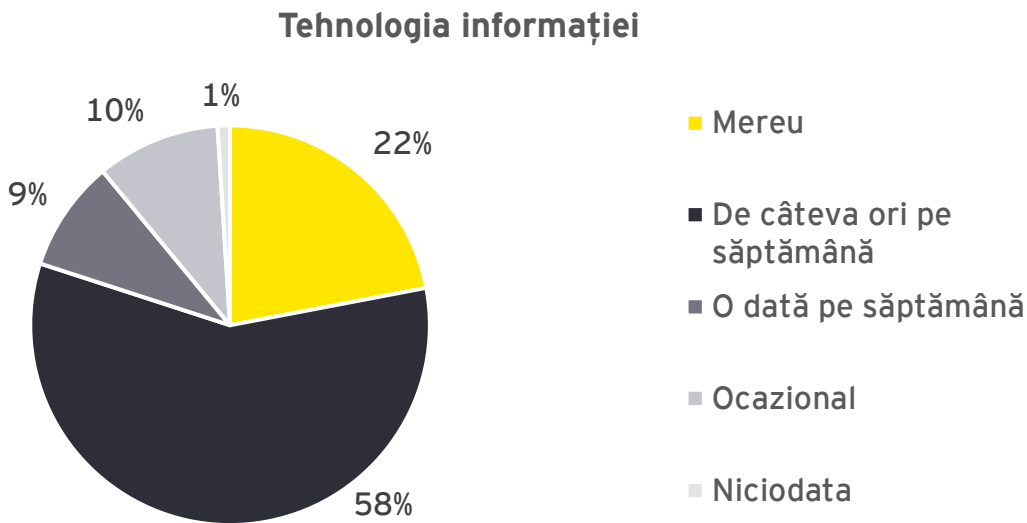
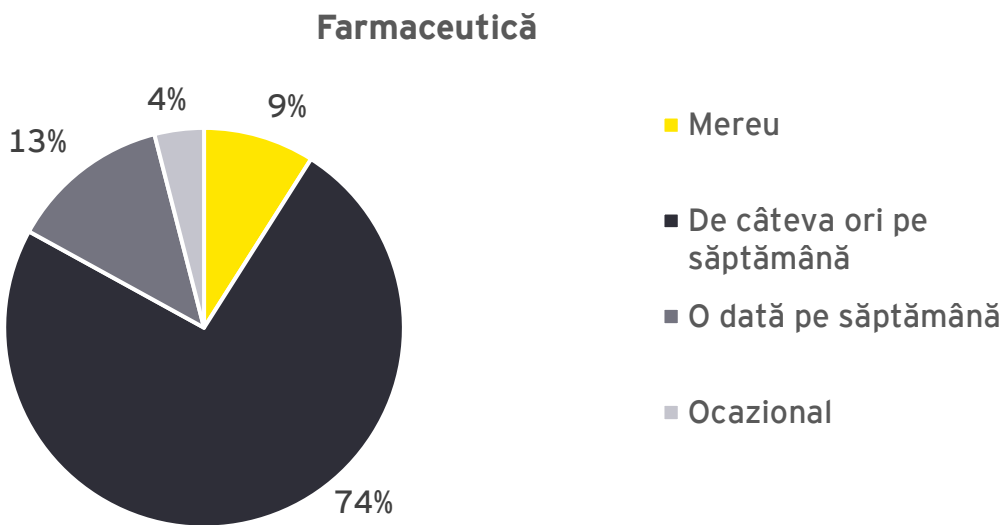


Desigur, în funcție de specificul activității, respondenții sunt mai puțin înclinați înspre munca de acasă - de exemplu sectorul Construcțiilor unde mai puțin de jumătate din angajați și-o doresc:

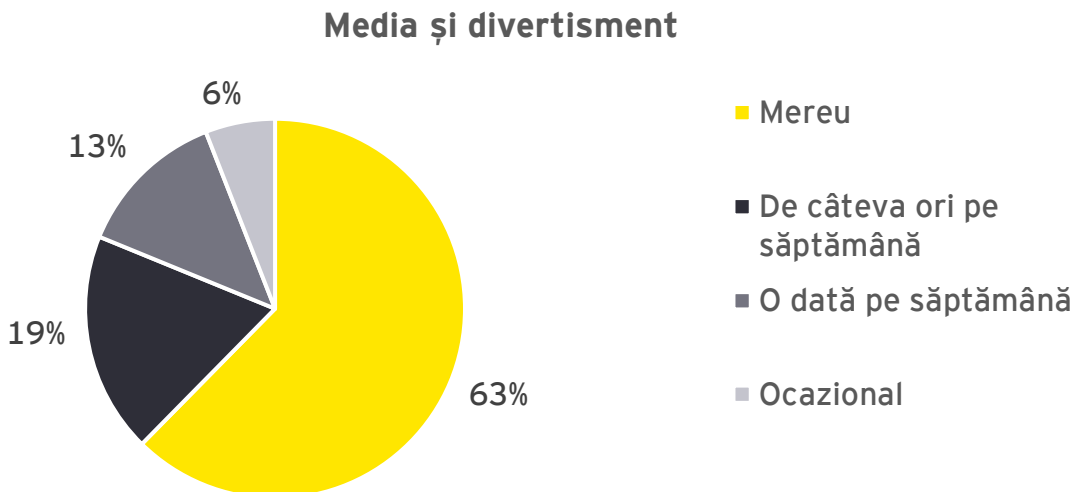
Construcții și inginerie



...sau dimpotrivă, mult mai dornici, precum în sectorul Farmaceutic și IT, unde patru din cinci angajați și-o doresc:

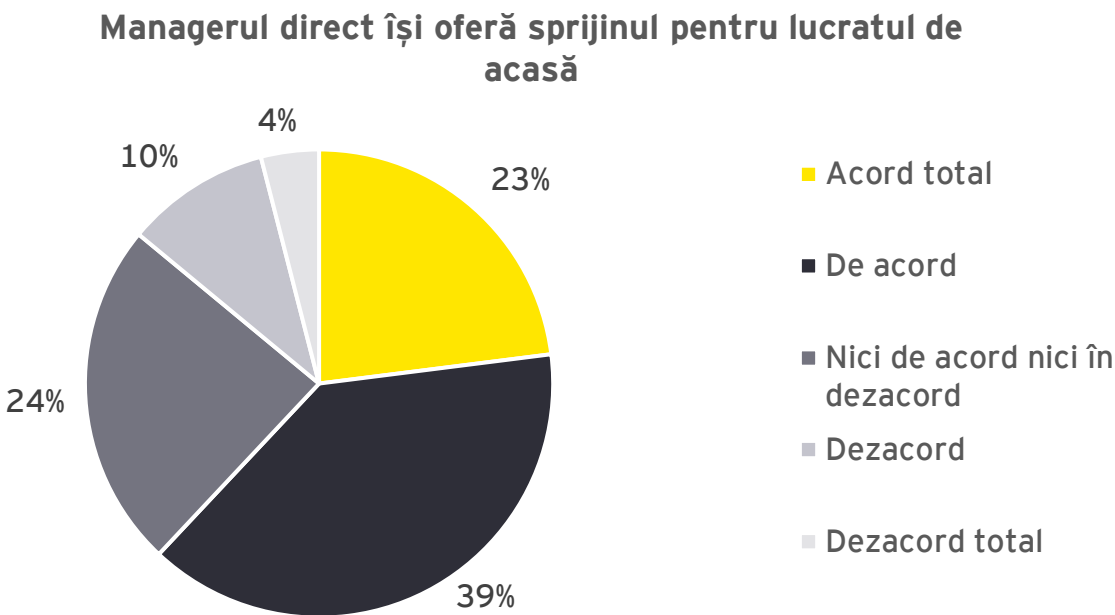


...în timp ce participanții din Media sunt cei mai încântați de această perspectivă:

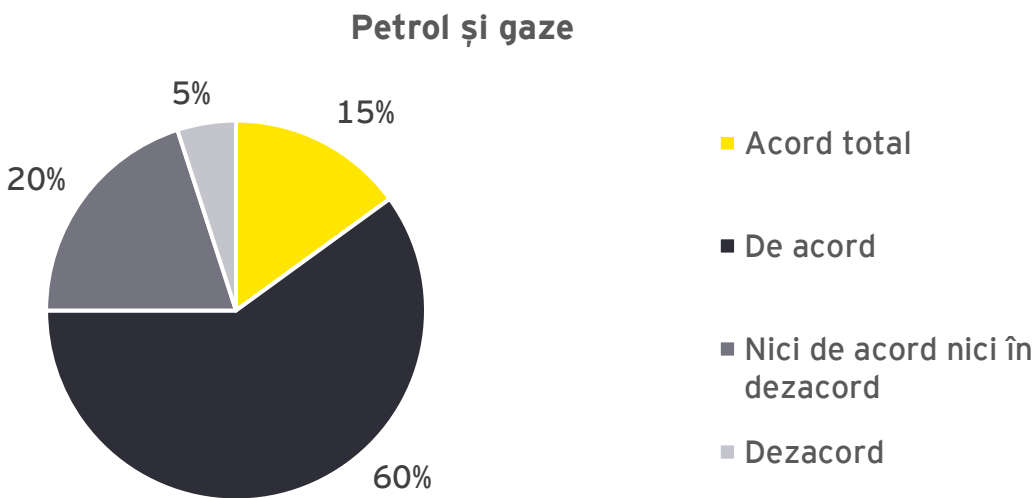


Poziția managementului vizavi de munca de acasă

Aproape două treimi din persoanele intervievate subliniază că managementul lor direct susține telemunca:

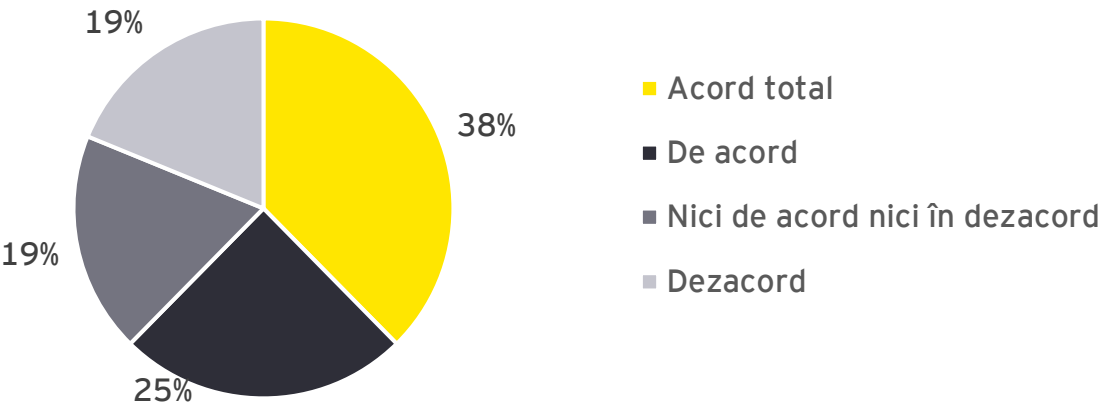


...cu un vârf reprezentat de industria Petrol și gaze, unde trei din patru angajați susțin că au sprijinul managerului direct:



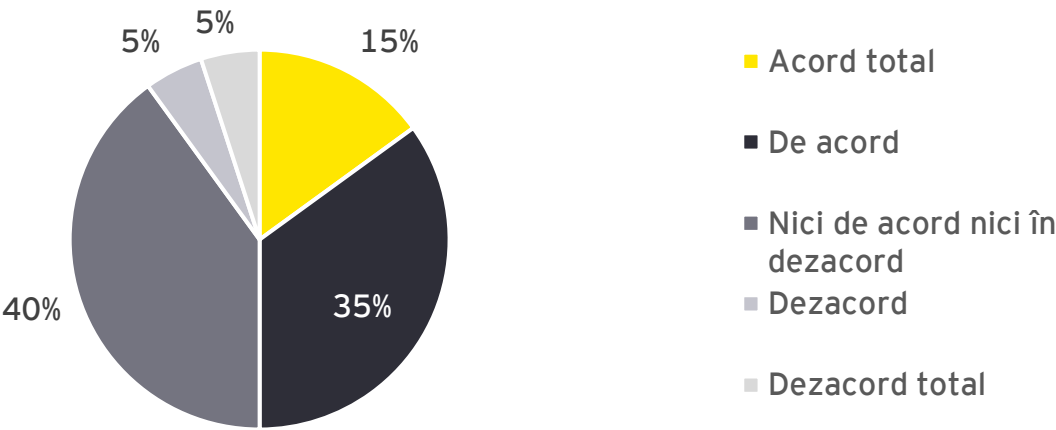
Participanții din Media sunt, din nou, cei mai entuziasmați de perspectiva lucrului de acasă, mai mult de unul din trei participanți prezentând un “acord total” din partea șefilor direcți pentru munca de acasă:

Media și divertisment

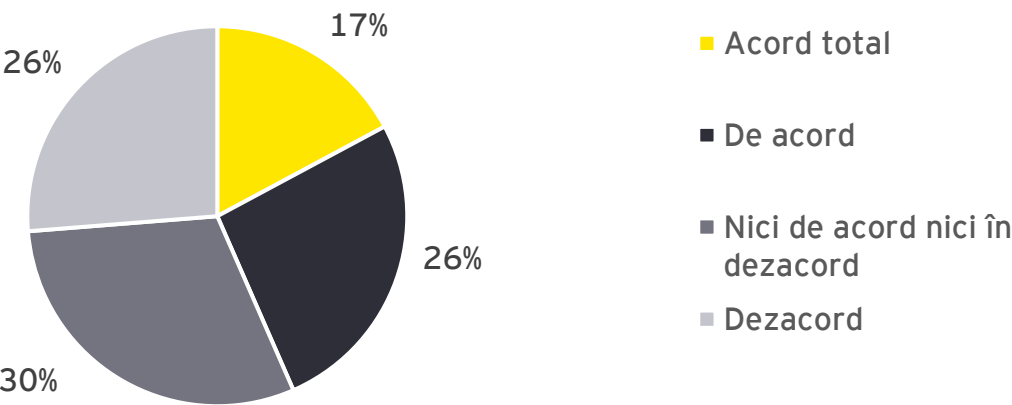


Sectoarele care echilibrează balanța, aflate, deci, la polul opus al entuziasmului sunt, în mod așteptat, Transporturile, dar și, în mod mai puțin anticipat, sectorul Farmaceutic.

Transporturi și logistică

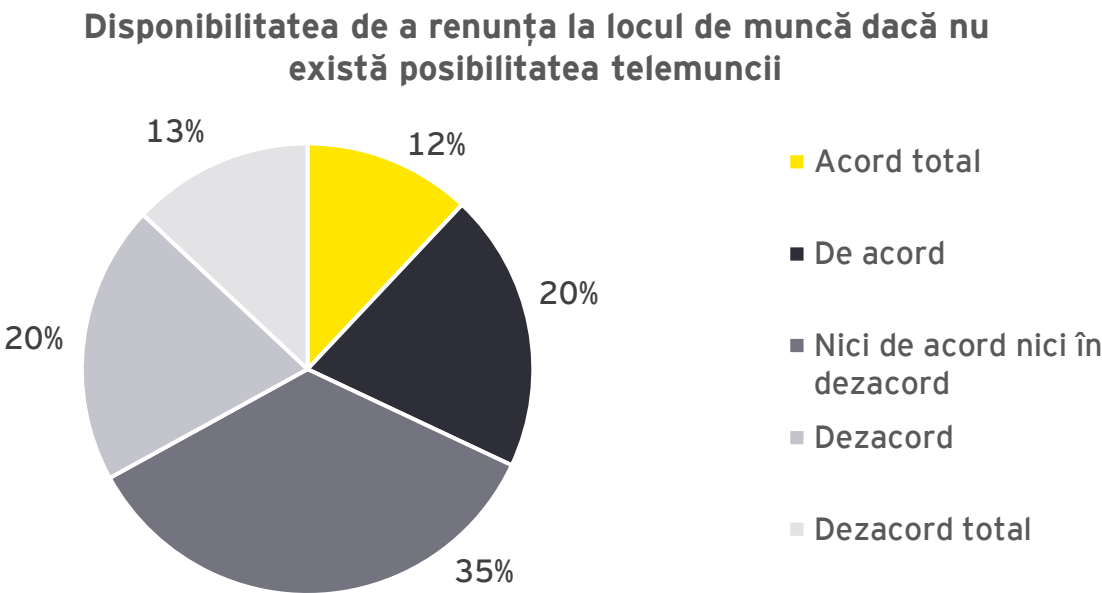


Farmaceutică

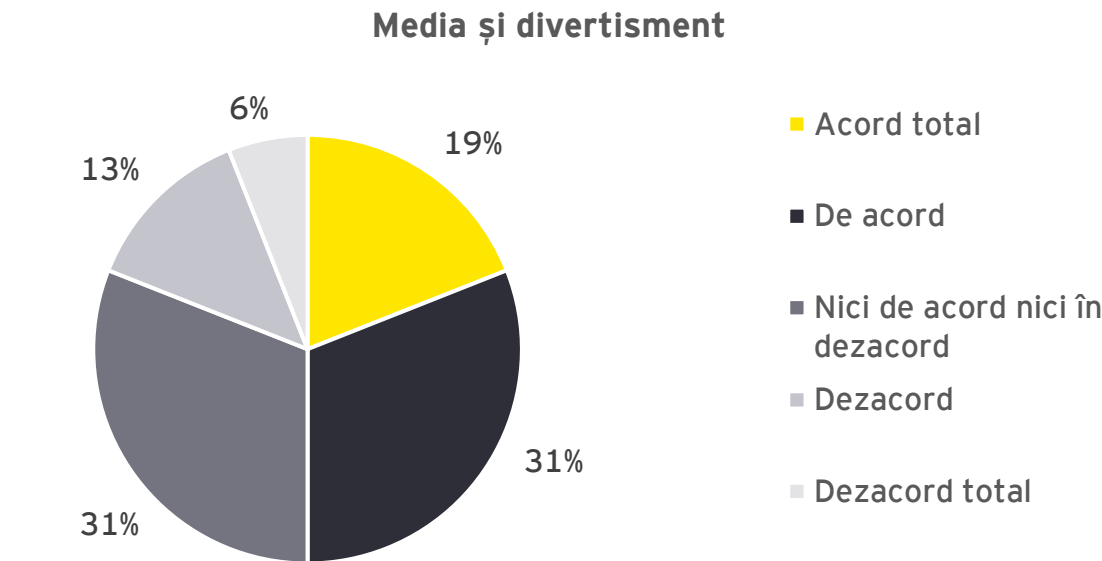


Schimbarea angajatorului care nu oferă posibilitatea telemuncii

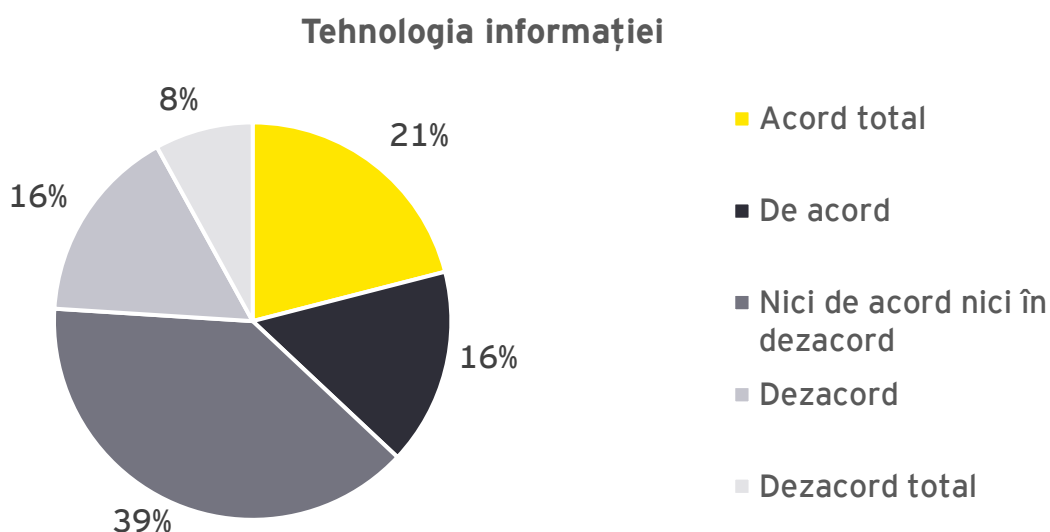
O treime dintre respondenți au identificat munca de acasă ca fiind un element prioritar în cariera lor, fiind astfel dispuși să își schimbe angajatorul dacă acesta nu o va oferi în continuare ca posibilitate.



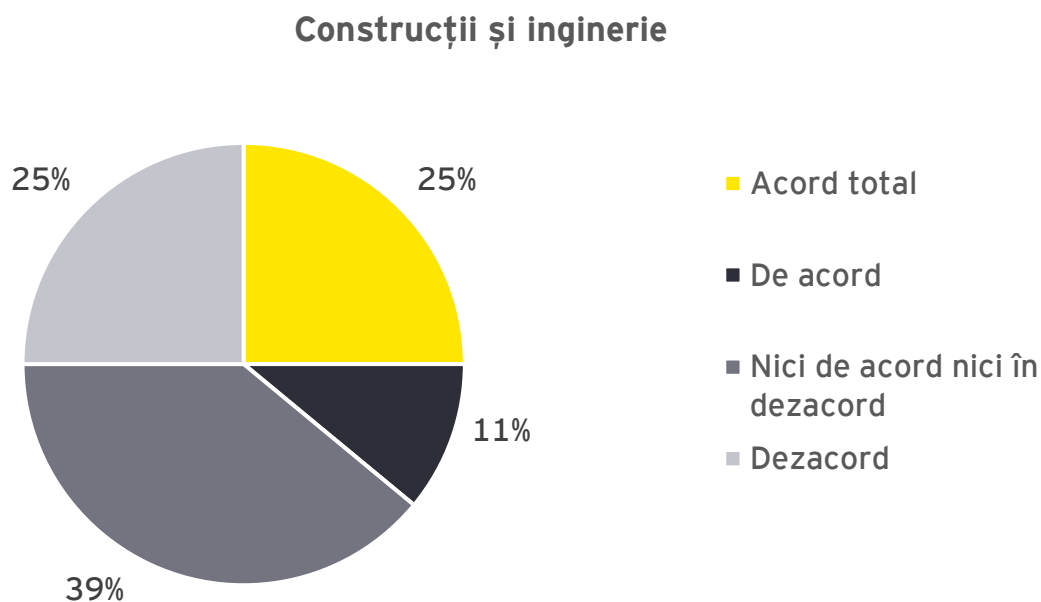
Industria cu angajații cei mai hotărâți în susținerea acestei idei sunt cei din Media și divertisment (jumătate dintre respondenți fiind de acord).



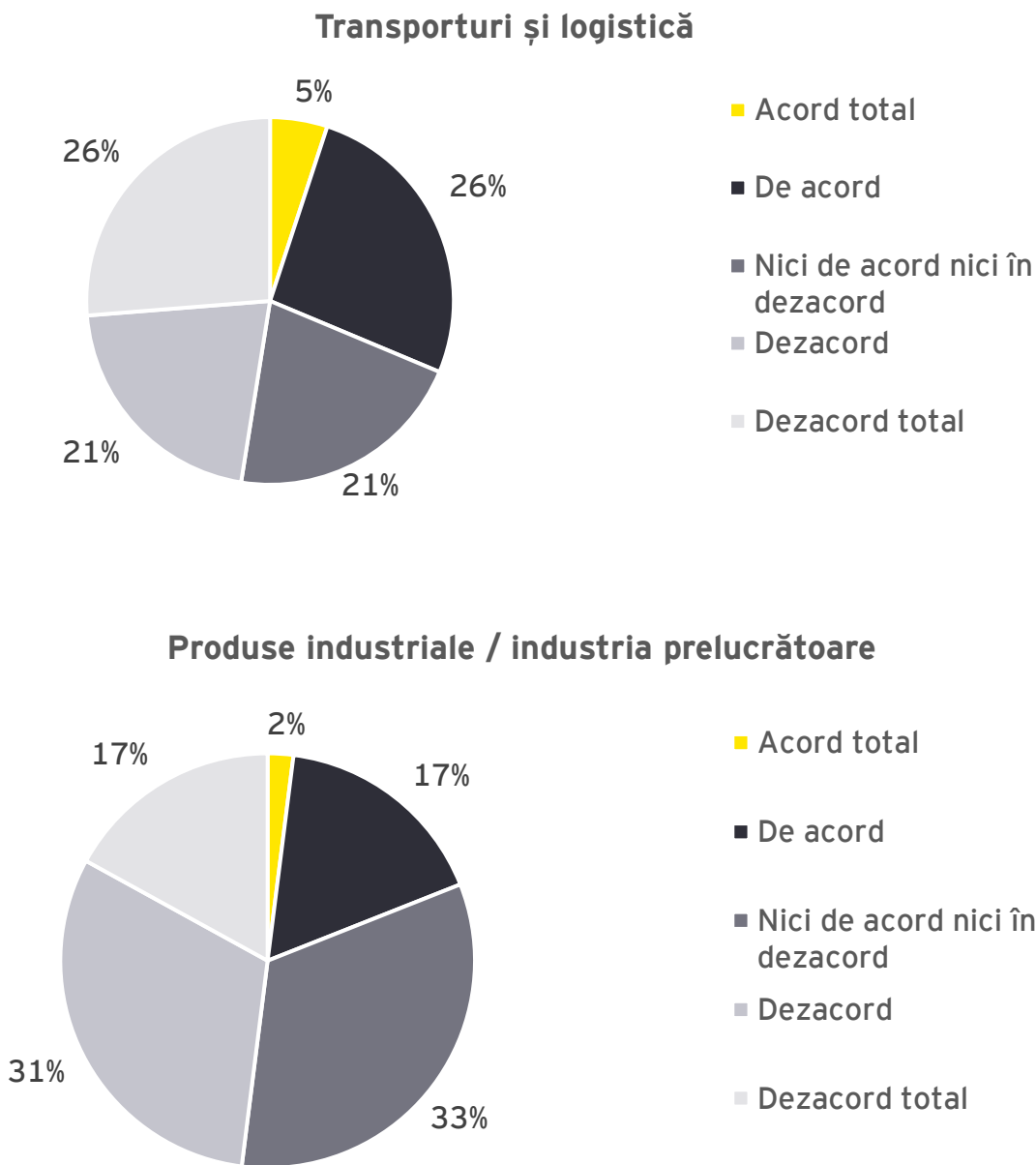
...și cei din IT (cu peste o treime din respondenți de acord):



În partea cealaltă a spectrului, angajații din Construcții prezintă cele mai mari procentaje (jumătate dintre respondenți) de dezacord cu ideea schimbării locului de muncă în cazul absenței telemuncii, cât și rata semnificativă de neutralitate:

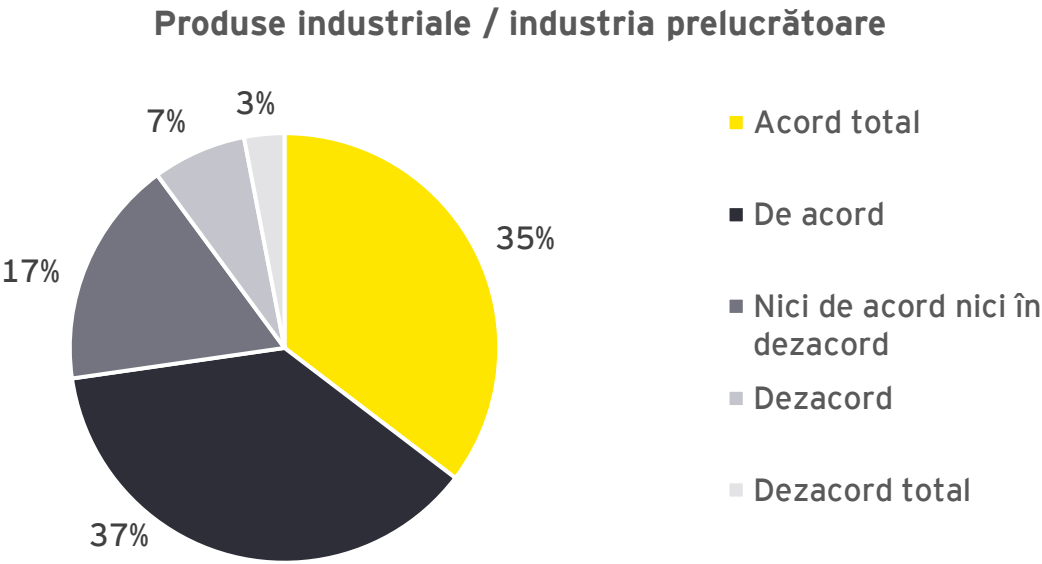


Similar celor din Construcții se poziționează și angajații din Transporturi și logistică și Producție industrială, cu aproape jumătate din respondenți care nu sunt dornici să își schimbe angajatorul în absența muncii de acasă pentru acesta:

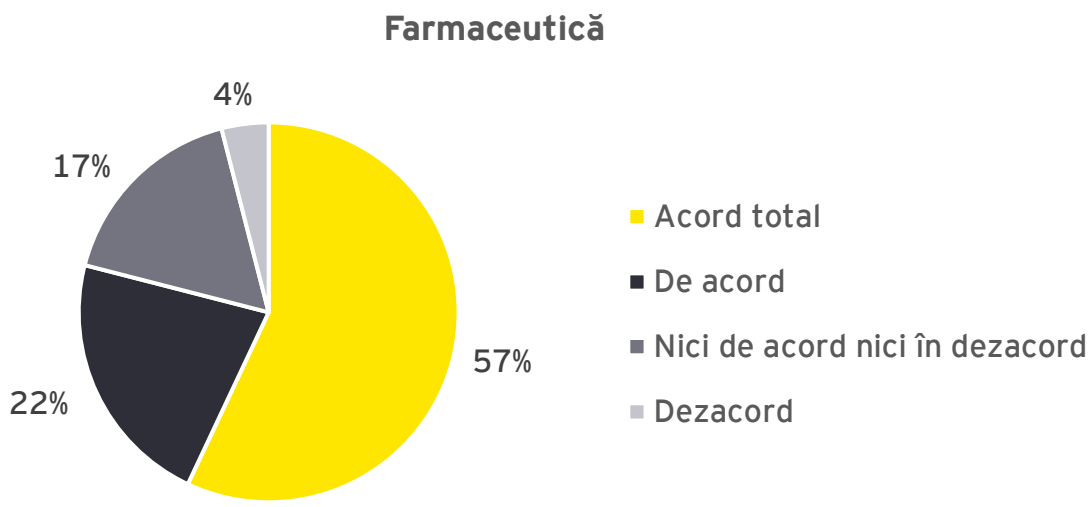


Munca de acasă - element în alegerea viitoarei destinații de carieră

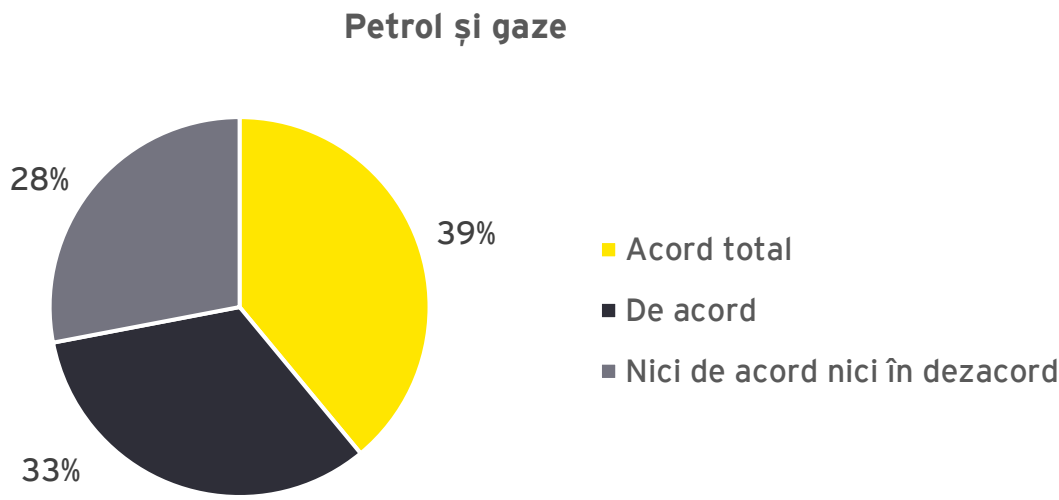
În timp ce, conform întrebării anterioare, aproximativ o treime din participanții la studiu și-au prezentat disponibilitatea de a renunța la angajatorul care nu le oferă posibilitatea unei activități hibride, procentul celor care vor ține cont în alegerea viitorului angajator de această perspectivă ajunge să fie semnificativ mai mare: aproape trei sferturi din participanții la studiu declară că își vor alege următoarea destinație de carieră ținând cont de posibilitatea derulării muncii de acasă.



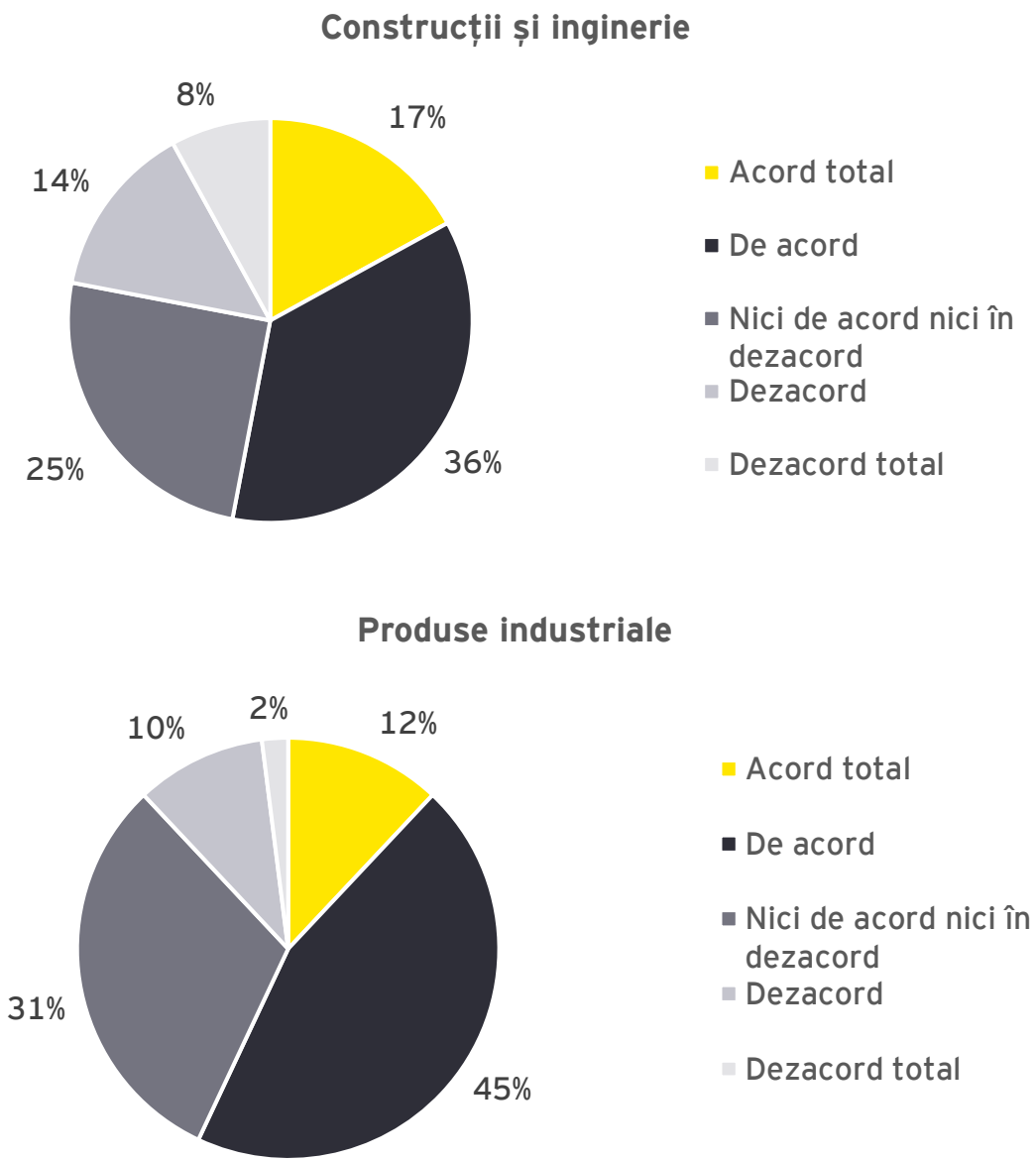
Participanții cei mai hotărâți să facă acest lucru sunt cei din industria Farmaceutică: acordul total este dat de mai bine de jumătate dintre respondenți:



....dar și Petrol și gaze unde nu au existat respondenți care să își manifeste dezacordul pentru această direcție - perspectivă cu atât mai interesantă cu cât în această industrie se regăsește cel mai mare procent de angajați care nu testaseră niciodată munca de acasă înainte de COVID-19:



Pe de alta parte, industria aflată în dezacord cu această perspectivă este cea a Construcțiilor și inginerie - cu procente duble față de media celorlalte industrii, în timp ce sectorul Producției industriale este cel aflat în cea mai mare măsură în expectativă - cu cel mai mare procent de nehotărâți (aproximativ unul din trei angajați).



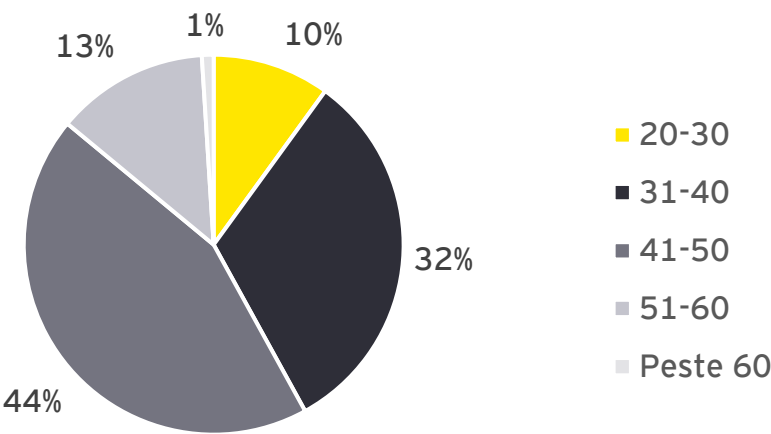
Date demografice

Studiul a fost desfășurat în perioada iunie - iulie 2021 și se bazează pe informațiile oferite de 542 de respondenți cu caracteristicile prezentate în slide-urile următoare.

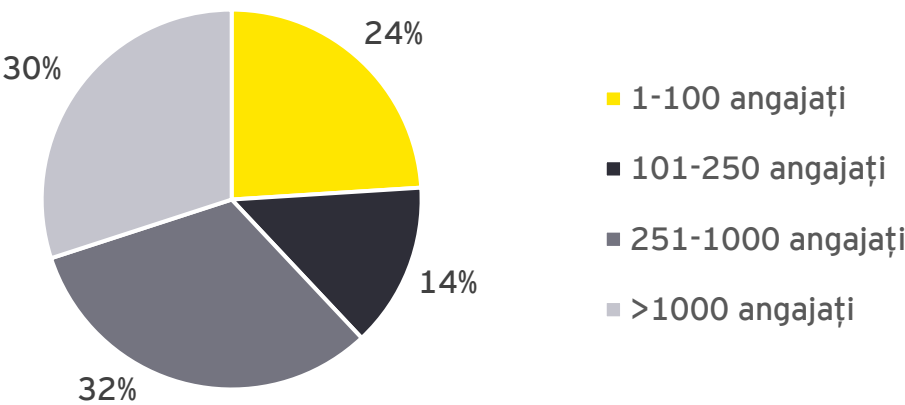
Din motive de accesibilitate, structura eșantionului nostru nu a fost proiectată pentru condiții de reprezentativitate.

Date demografice

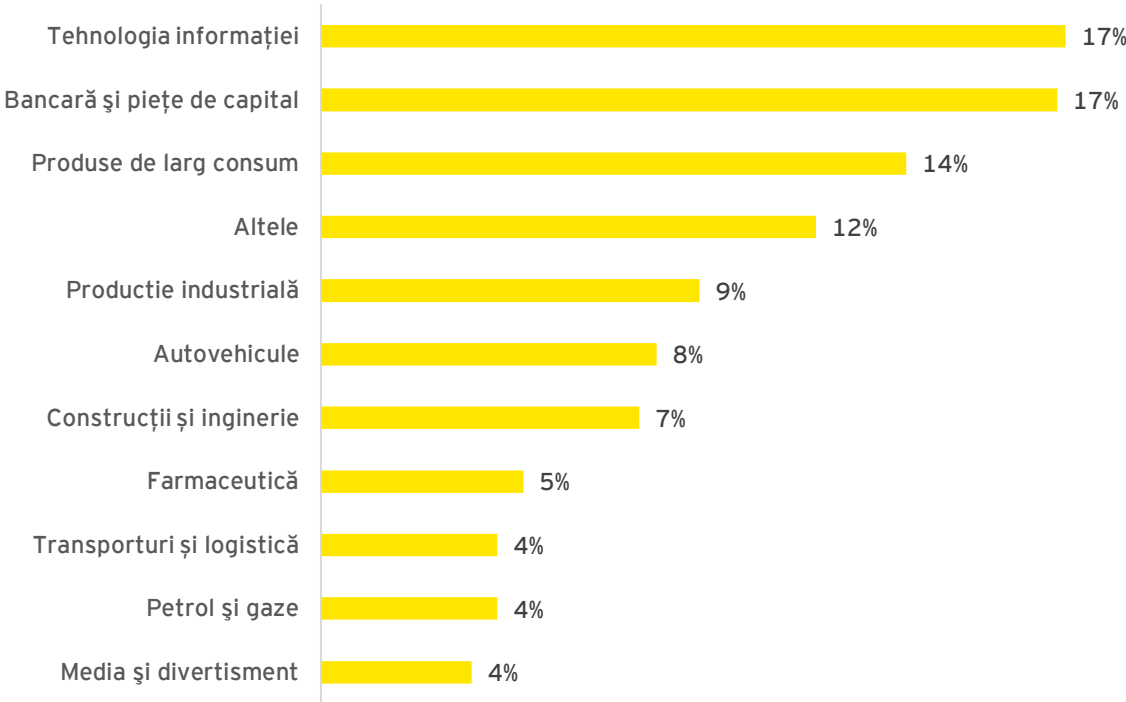
Respondenți - intervale de vârstă



Dimensiunea companiilor de proveniență



Industrii reprezentate



Aflați mai multe informații de la:

Horațiu Cocheci

EY România

Director People Advisory Services

Horatiu.Cocheci@ro.ey.com

Ecaterina Boca

EY România

Knowledge Management Specialist

Ecaterina.Boca@ro.ey.com

EY Romania, Clădirea Bucharest Tower Center, Etajul 22, Bd. Ion Mihalache nr. 15-17,
Sector 1, 011171 București, România

© Ernst & Young SRL.

© 2021 EYGM Limited.
Toate drepturile rezervate

EY desemnează organizația globală de firme membre ale EY Global Limited (EYG), o societate cu răspundere limitată din Marea Britanie. EYG constituie organismul principal de conducere și nu furnizează servicii către clienți.

ey.com

