

WP3 - Munca inteligentă și organizarea muncii: lucrul inteligent și piețele interne de muncă din **România (Studii de caz)**



Co-funded by the
European Union

This publication was produced for the project “IRsmart – Industrial Relations for Smart-Workers in Smart Cities”, which was financially supported by the EU (CALL VP/2020/004 G.A. no VS/2021/0200). The information contained in this publication does not necessarily reflect the official position of the European Commission.

Obiectul principal al analizei a fost reprezentat de două studii de caz: unul din sectorul privat și celălalt din sectorul public: **Figshare**, companie privată cu sediul la Londra o divizie a editorilor Macmillan și **Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași**, România, cea mai veche instituție de învățământ superior din România, înființată în 1860, situată la Iași, cel mai mare oraș din nord-estul României (și al doilea oraș ca mărime din România).

Studiile de caz au ca **obiective principale** analiza și evaluarea activității organizațiilor analizate înainte de izbucnirea pandemiei de Covid -19, în special condițiile de lucru în afara biroului, motivația pentru lucrul la distanță, beneficii, provocări, blocaje și dificultăți. În ansamblu, a fost abordat impactul pandemiei de Covid-19 asupra condițiilor de muncă. Pentru a identifica modul în care au fost afectate mai multe aspecte ale muncii în afara biroului, răspunsurile intervievaților s-au referit la elemente precum: câștigurile, timpul de lucru și flexibilitatea programului de lucru, echilibrul dintre viața profesională și viața privată, stabilitatea și securitatea locului de muncă, protecția socială, statutul de angajare/forma de contract, angajament și motivație pentru muncă, productivitatea la locul de muncă, stresul, intensitatea muncii, sănătatea și securitatea în muncă, integrarea la locul de muncă, dreptul la deconectare, costurile muncii în afara biroului, naveta și legate de muncă călătorii, acces la sindicate, negocieri colective, acces la informații, consultare și drepturi de participare.

Pentru primul studiu de caz, pe firma **Figshare** care are 35 de angajați în biroul din Iași, la interviuri au participat un număr de 6 angajați ai biroului din Iași (unul din echipa de conducere). În ceea ce privește **rezultatele obținute**, studiile noastre arată că principalele beneficii ale muncii în afara biroului care au fost identificate sunt următoarele: economisirea timpului petrecut în trafic, flexibilitatea de a lucra din aproape orice loc din lume, faptul că ar putea să se concentrează-te mai bine pe activitățile zilnice și pe avantajele unui prânz proaspăt. **Cele mai importante provocări** în cazul Figshare au fost lipsa unei distincții clare și a granițelor dintre viață din afara biroului și muncă, lipsa socializării, construirea încrederii și a relațiilor sunt mai grele, în special cu noii angajați, feedback limitat în echipă, lipsa cunoștințelor informale și a transferului de cunoaștere (în sensul că conversațiile din pauzele de cafea tind să fie la fel de productive ca și cele pentru care sunt programate întâlniri. Aceste conversații informale nu au loc când lucrezi de acasă). Echipa de management i-a încurajat pe toți angajații să ia de la biroul companiei tot ce au nevoie pentru condiții bune de lucru (scaune, monitoare, tastaturi etc.). Înainte de pandemie, lucrul de acasă se putea face pe perioade scurte de timp, dar după pandemie s-a introdus posibilitatea de a lucra pe perioade mai lungi de timp cu acordul echipei de conducere. Unele dintre **problemele identificate** sunt următoarele: crearea unui mediu liniștit poate să nu fie ușoară pentru cei cu copii sau care locuiesc într-un apartament mic. De asemenea, la sfârșitul programului de lucru, echipamentul de lucru (cu excepția cazului în care este doar un laptop) va ocupa în continuare ceva spațiu sau va trebui mutat de fiecare dată. **Principalele provocări** semnalate sunt următoarele: a fost greu să te concentrezi și să rămâi concentrat, socializarea cu colegii a fost mai dificilă, a fost mai puțin timp dedicat formării echipei și a face lucruri distractive împreună, la început, comunicarea cu colegii a fost mai dificilă, ținând „ochii” deschiși pentru a monitoriza productivitatea.

Pentru cel de-al doilea studiu de caz, **Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași** (având peste 750 de cadre universitare cu normă întreagă), au participat membri ai mediului academic de la Facultatea de Drept, Facultatea de Informatică, Facultatea de Geografie și Geologie, Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor. **Principalele beneficii** raportate: creșterea frecvenței la cursuri, mai puțin timp pentru deplasarea la locul de muncă pentru studenți și profesori, calmul și odihna au crescut, un mediu de lucru confortabil, siguranța propriei case, economisirea banilor pe care i-ați fi cheltuit la birou pentru mâncare sau cafea, o sincronizare mai bună (unele activități pot fi procesate rapid), digitalizarea

proceselor academice, învățarea de noi instrumente didactice (platforme didactice, platforme interactive). **Principalele provocări** raportate au fost: nivelul mediu de competență pentru studenți a scăzut, procesul academic necesită interacțiune directă între studenți și profesori, sistemul de predare este slab adaptat la instrumentele online, munca în afara biroului este greu de implementat bine și dificil de justificat, presupune costuri de întreținere mai mari pentru angajat (electricitate, internet, apă, căldură etc.), perioada de timp petrecută în fața dispozitivelor electronice, spațiul care uneori poate fi impropriu activităților profesionale, gestionarea programului de lucru, echilibru muncă-familie, spațiu fizic pentru muncă și starea generală de spirit. Principalele provocări raportate s-au concentrat pe ideea că munca în afara biroului pentru activități academice necesită mai mult efort din partea personalului. De asemenea, au fost semnalate probleme legate de accesul la resurse (laptop, cameră web, microfon, boxe), viteza și accesul la internet, spațiul de lucru pentru întreaga familie, echilibrul dintre muncă și timpul personal și pentru familie, comunicarea cu colegii. Au fost făcute sugestii privind măsurile care trebuiau implementate, cum ar fi asigurarea unor condiții decente de muncă, ținând cont de diferențele dintre diferitele grupuri de lucrători, asistența regională pentru personalul administrativ pentru a comunica cu studenții (sincron și asincron). Răspunsurile au arătat **avantaje** și pentru lucrătorul de la distanță: în ceea ce privește timpul de lucru, orele de flexibilitate, nivelul de stres, costurile, naveta către activitățile online în întregime, integrarea la locul de muncă.

Concluzia studiilor noastre reflectă că pandemia de COVID-19 a fost, fără îndoială, o adevărată provocare pentru organizațiile analizate de a deveni rezistente și de a depăși riscurile și de a menține motivația oamenilor, oferindu-le atenția, securitatea și siguranța necesară. Condițiile de muncă s-au schimbat în ceea ce privește timpul de lucru, flexibilitatea orelor, nivelul de stres, costurile, naveta către activitățile on-line în întregime, integrarea la locul de muncă. Necesitatea luării deciziilor în timp scurt, cu impact direct asupra personalului implicat, a determinat schimbările la nivelul procedurilor și politicilor organizaționale. Munca în afara biroului va rămâne unul dintre factorii majori care vor afecta munca și lucrătorii pentru o perioadă lungă de timp după încheierea pandemiei.



Co-funded by the
European Union



**Università
degli Studi
di Ferrara**



**ISTITUTO
RICERCHE
ECONOMICHE
SOCIALI**



**ALEXANDRU IOAN CUZA
UNIVERSITY of IAȘI**



**INSTITUTE OF
PUBLIC AFFAIRS**