



Raport final IRsmart

Integrarea rezultatelor și Constatările cheie

Septembrie 2023



Co-funded by the
European Union

Content

1. Introducere	2
2. Rezumatul structurii proiectului	4
3. Principalele rezultate ale WP-urilor	6
WP2	6
WP3	9
WP4	11
4. Lucru inteligent, orașe inteligente și relații industriale	13
5. Concluzii și constatări cheie	17
Referințe	19

1. Introducere

Prezentul proiect a avut ca obiectiv să aprofundeze mai multe subiecte referitoare la lucrul la distanță și orașele inteligente prin prisma dialogului social și a relațiilor industriale. Caracterul multidisciplinar al proiectului reiese din structura sa de analiză. Cele trei subiecte principale analizate sunt: cadrul de reglementare privind munca la distanță în UE; efectele lucrului la distanță pentru companii și lucrători prin analiza studiilor de caz și integrarea conceptelor de lucru inteligent și orașe inteligente, introducând dimensiunea spațială în cercetarea noastră. Natura eterogenă a subiectelor a determinat echipa să recurgă la diferite metodologii de analiză. Pentru prima linie de analiză a fost adoptată o metodologie de birou, în timp ce pentru analiza impactului lucrului de la distanță asupra lucrătorilor și companiilor s-a folosit o metodologie de studiu de caz, cu interviuri. Pentru ultima linie de analiză, când am introdus dimensiunea geografică, am recurs la colectarea și sistematizarea datelor pentru a construi indicatori semnificativi.

Pandemia de Covid-19 a lovit piețele globale de muncă într-un mod mult mai pătrunzător decât era de așteptat, durând după măsurile obligatorii de izolare din perioada de vârf a pandemiei, cum ar fi „blocarea”. Creșterea lucrului la distanță, denumită adesea smart-working în proiect¹, răspândindu-se în timpul pandemiei a fost unul dintre cele mai mari fenomene care au lovit piețele muncii din mai multe țări în ultimele decenii. Un astfel de fenomen și persistența lui, deși în prezent ne aflăm într-un fel de fază de „inversare”, cu un apel din partea multor companii de a reveni la birouri, au adus un impuls de a efectua cercetări ample asupra lui, din diferite perspective (Barrero et al. , 2020; 2023; Caldarola și Sorrell, 2021; EC-JRC, 2020, OCDE, 2020; Sostero et al. 202; Sand de Miguel, 2020). Unul dintre acestea este dat de punctul de vedere al relațiilor industriale. Într-adevăr, așa cum se precizează în mod explicit în proiect, relațiile industriale în Europa au suferit schimbări semnificative în ultimele decenii datorită juxtaponerii globalizării, progresului tehnologic, scăderii generalizate a densității sindicale și pandemiei recente (Eurofound, 2020a,b). Sindicatele au trebuit să abordeze problema lucrului la distanță sub o multitudine de perspective (Countouris et al., 2023) care implică inegalitatea, problemele de gen, sustenabilitatea, drepturile lucrătorilor și multe altele, prezentându-ne o imagine din ce în ce mai complexă. De altfel, detașarea activității de muncă și locul și timpul în care aceasta se desfășoară presupune oportunități semnificative pentru lucrători și pentru societate în ansamblu, favorizând echilibrul dintre timp de viață și de muncă, dar și creșterea provocărilor și amenințărilor, trecând de la dificultatea cuantificării timpului de lucru la riscuri psiho-sociale, deja prezente la locul de muncă, care ar putea fi amplificate de distanța fizică și la inegalitățile sporite date de disparitățile de acces la broadband. Dincolo de consecințele individuale, utilizarea pe scară largă a muncii inteligente poate favoriza schimbări de natură socială, legate de un mod mai mic și diferit de interacțiune a oamenilor.

¹ Pentru simplitate, numim „lucrători inteligenți” atât lucrători la distanță, cât și lucrători bazați pe TIC, dar este important să subliniem că există o diferență între cei doi. Potrivit Eurofound (<https://www.eurofound.europa.eu/it/topic/teleworking>), teledunca se referă la o formă de organizare și/sau efectuare a muncii, folosind tehnologia informației, în contextul unui contract/relație de muncă, în care munca, care ar putea fi prestată și la sediul angajatorului, se desfășoară în afara respectivelor sedii, în mod regulat. Trăsătura caracteristică a muncii la distanță este utilizarea calculatoarelor și a telecomunicațiilor pentru a schimba locația obișnuită a muncii. Munca mobilă bazată pe TIC poate fi definită ca utilizarea tehnologiilor informației și comunicațiilor (TIC), cum ar fi smartphone-urile, tabletele, laptopurile și/sau computerele desktop, pentru munca care se desfășoară în afara sediului angajatorului. Pentru majoritatea angajaților, munca mobilă ar putea fi considerată o variantă a muncii la distanță, în care lucrătorii își desfășoară munca dintr-o locație fixă în afara sediului angajatorului. Diferența este că lucrătorii mobili bazați pe TIC lucrează într-o gamă largă de locații și folosesc în mod special TIC pentru a se conecta la sistemele computerizate comune ale companiei. Niveluri diferite de intensitate a muncii la distanță/TIC mobilă și gama de locuri în care lucrează indivizii ar putea avea consecințe diferite asupra condițiilor de muncă.

Analiza realizată în cadrul proiectului a condus să considere fundamentală o revitalizare a sindicatelor, al căror rol în conturarea cadrului de reglementare privind munca la distanță și așa-numita „nouă normalitate” în care munca la distanță va rămâne în formele sale hibride, este fundamental.

Raportul este structurat după cum urmează. A doua secțiune este dedicată rezumatului proiectului, care descrie și scopul acestuia. Următoarea secțiune prezintă o sinteză a rezultatelor rezultate din cele trei pachete de lucru dedicate activităților de cercetare. Secțiunea a patra oferă informații despre practicile de relații industriale atunci când se ocupă de cele două subiecte principale analizate în proiect: lucrul inteligent și orașele inteligente. Ultima secțiune conține observațiile finale și prezentarea principalelor constatări și concluzii.

2. Rezumatul structurii proiectului

Obiectivul principal al acestui proiect a fost de a îmbunătăți cunoștințele și expertiza în relațiile industriale, în special în contextul dialogului social tripartit care implică partenerii sociali și autoritățile publice. Proiectul a implicat cercetări care combină analiza datelor cantitative și calitative pentru a examina relația dintre lucrul inteligent și orașele inteligente din diverse țări. O atenție deosebită a fost acordată eterogenității regiunilor și orașelor din cadrul țărilor instituțiilor partenere. Semnificația relațiilor industriale a fost subliniată cu privire la activități precum cadrele de reglementare regionale și naționale, negocierea și acordurile între părțile interesate, luând în considerare aspecte importante ale conceptului de oraș inteligent, cum ar fi dezvoltarea infrastructurii tehnologice, planificarea mobilității și formarea forței de muncă, inclusiv utilizarea TIC.

Proiectul a identificat trei domenii principale de cercetare explorate la nivel regional și local. Aceste domenii sunt interconectate prin temele relațiilor industriale și dialogului social tripartit. Prima zonă se concentrează pe aspectul de reglementare al lucrului inteligent, inclusiv definiția și specificațiile acestuia. Acesta examinează cadrul relațiilor industriale și al lucrului inteligent, cu un accent deosebit pe negocierea colectivă. Al doilea domeniu se bazează pe primul, analizând empiric problemele legate de organizarea muncii, condițiile de muncă și abilitățile necesare în contextul adoptării pe scară largă a muncii inteligente. A treia zonă are o perspectivă spațială, luând în considerare subiecte precum planificarea mobilității, impactul asupra mediului și infrastructurile tehnologice. Acesta explorează relația dintre dialogul social tripartit, lucrul inteligent și considerentele spațiale. Scopul acestui proiect a fost acela de a oferi părților interesate locale sugestii, bune practici și recomandări de politici pentru a integra în mod eficient condițiile de lucru inteligente, care să conducă la beneficii sociale tangibile.

Proiectul este organizat în 6 pachete de lucru (WP). În timp ce primul se referă la management și organizare, WP-urile 2, 3 și 4 se ocupă de obiectivele proiectului legate de cercetare.

În cadrul WP2 atenția se adresează cadrelor de reglementare. În special, urmărește (i) să exploreze definițiile și problemele juridice legate de lucrul inteligent în Europa; (ii) evaluarea nivelului de adoptare a lucrului inteligent în țările europene de interes specifice, atât înainte, cât și după pandemia de Covid-19, pentru a înțelege prevalența acesteia; (iii) examinarea practicilor de organizare a muncii referitoare la relațiile industriale în țările partenerilor noștri, cu scopul de a analiza impactul acestora; (iv) efectuarea unei analize comparative a cadrelor de reglementare privind lucrul inteligent în țările partenere, astfel încât să investigheze influența relațiilor industriale în conturarea acestor reglementări; (v) identificarea avantajelor și dezavantajelor smart-working-ului în țările partenerilor noștri, pentru a evalua rolul practicilor de relații industriale în abordarea acestora; (vi) la investigarea variațiilor în difuzarea smart-working-ului și a implicării relațiilor industriale, luând în considerare atât disparitățile sectoriale, cât și regionale din cadrul regiunilor și țărilor vizate.

WP3 se ocupă de organizarea muncii și de modul în care aceasta este influențată de difuzarea practicilor de lucru inteligente. În special, propune șase obiective principale: (i) să examineze modul în care lucrul inteligent afectează aranjamentele și condițiile de muncă și să înțeleagă schimbările aduse de această practică; (ii) să identifice potențialele beneficii, obstacole, riscuri și oportunități care influențează munca eficientă în lucrul inteligent, luând în considerare factori precum responsabilitățile de îngrijire, condițiile la locul de muncă la domiciliu, tehnologiile de comunicare și infrastructura; (iii) să evalueze impactul smart-working-ului asupra orelor de lucru, flexibilității, angajării angajaților, motivației, organizării muncii și productivității; (iv) să identifice competențele necesare pentru o tranziție cu succes la lucrul inteligent și competențele necesare pentru adoptarea pe scară largă a acesteia; (v) să dezvolte un indicator bazat pe ocupație/competențe care evaluează nivelul de „funcționalitate inteligentă” în cadrul diferitelor profesii; (vi) explorarea rolului relațiilor

industriale și al dialogului social în medierea relației dintre lucrul inteligent și condițiile de muncă în eterogenitatea țărilor și regiunilor din cadrul membrilor proiectului.

În cele din urmă, WP4 încearcă să integreze perspectiva la nivel de oraș privind sustenabilitatea în practicile de lucru inteligent, cu un ochi asupra modului în care această integrare este mediată de dialogul social. În acest WP, proiectul a identificat 5 obiective principale, după cum urmează: (i) să examineze modul în care dimensiunile orașelor inteligente influențează beneficiile și dezavantajele lucrului inteligent; (ii) să genereze o analiză semnificativă a datelor care să stabilească conexiuni între condițiile de muncă, lucrul inteligent și durabilitate, pentru a măsura rezistența regională/locală; (iii) să investigheze impacturile asupra mediului ale lucrului inteligent la nivel regional/local; (iv) identificarea obstacolelor care împiedică adoptarea smart-working-ului, cum ar fi infrastructura TIC, reglementările birocratice naționale sau locale, cadrul instituțional și structura organizațională a firmelor, în cadrul unor clustere spațiale specifice (regiuni și/sau orașe); (v) să exploreze rolul orașelor inteligente ca medii favorabile pentru facilitarea unui dialog tripartit, care are ca scop consolidarea interacțiunii dintre autoritățile publice și părțile interesate din domeniul social.

În ansamblu, proiectul își propune să îmbunătățească calitatea relațiilor industriale și a dialogului social, acordând o atenție deosebită eterogenității țărilor, regiunilor și orașelor în care se află partenerii proiectului, acoperind cinci țări europene diferite (Franța, Italia, Polonia, România și Spania). De asemenea, urmărește identificarea și difuzarea cunoștințelor despre cele mai bune practici în aceste teritorii pentru a formula recomandări, a îmbunătăți schimburile de practici și a identifica implicații clare. Acest ultim punct va găsi perspective fundamentale din principalele caracteristici ale dialogului social tripartit în clusterelor geografice analizate în cadrul acestui proiect.

3. Principalele rezultate ale pachetelor de lucru

WP2

Pandemia de COVID-19 a adus schimbări semnificative în condițiile de muncă și de viață în întreaga UE, afectând în special adoptarea pe scară largă a lucrului la distanță (Vargas Lave et al., 2020; Mandl et al. 2015) de către lucrători și companii. Înainte de izbucnirea pandemiei, munca la distanță era deja răspândită în câteva țări europene, dar pentru majoritatea, a devenit o practică răspândită masiv începând cu 2020. Activitatea de cercetare desfășurată în WP2 evidențiază faptul că multe aspecte pozitive și negative ale lucrului la distanță erau deja cunoscute înainte de pandemie, iar schimbarea bruscă cauzată de focarul de COVID-19 a confirmat aceste caracteristici.

Dintr-o perspectivă de reglementare, rezultatele raportului tematic au evidențiat lipsa unei directive generale a UE a cărei dezvoltare să ofere orientări cu privire la modul de protejare a drepturilor și de îmbunătățire a bunăstării lucrătorilor la distanță. Este de remarcat faptul că, în majoritatea țărilor UE, trecerea masivă către munca la distanță a avut loc într-un context în care a existat o cunoaștere cel puțin parțială a acesteia și/sau a legislației aferente. Cu toate acestea, creșterea semnificativă a adoptării muncii la distanță, în special în țările în care nu era practicat pe scară largă înainte de pandemie, a dat naștere la noi aranjamente de muncă. Această schimbare a obligat autoritățile publice și companiile să abordeze în mod specific munca la distanță și să o încorporeze ca mod obișnuit și integral de operare.

În raportul comparativ, două perspective principale au apărut din explorarea practicilor de lucru la distanță în țările UE. În primul rând, perspectiva organizațională a subliniat faptul că multe organizații au implementat pentru prima dată lucrul la distanță fără să știe în mod adecvat cum să facă asta. Chiar și după perioada dificilă inițială, unele organizații au continuat lucrul la distanță fără a face investițiile sau reorganizarea necesare. Totuși, dacă se păstrează organizațiile ierarhice „tradiționale” și se adoptă lucrul la distanță fără modificarea structurilor organizaționale, aceasta poate exacerba efectele negative asupra lucrătorilor. Acest lucru evidențiază necesitatea ca organizațiile inteligente să adopte „munca inteligentă”, ceea ce duce la o nouă paradigmă în relațiile de muncă. Gestionarea timpului, amenajările spațiale și concentrarea pe rezultate ar oferi, în schimb, beneficii mai mari legate de lucrul la distanță. Lucrătorii ar trebui să aibă autonomie în gestionarea programului de lucru și să fie echipați și instruiți corespunzător pentru lucrul la distanță. Pe de altă parte, organizațiile trebuie să își transforme procesele, nu numai pentru lucrătorii la fața locului, adaptând spațiile și modurile de lucru și interacțiune, ci și pentru cei care lucrează de la distanță. Lucrarea la distanță pune provocări pentru organizații și cadrele de reglementare. Un aspect critic este ambivalența din jurul lucrului la distanță, unde lucrătorii pot experimenta un echilibru îmbunătățit între viața profesională și viața privată, dar și un stres crescut din cauza orelor de lucru mai lungi. Această ambivalență este influențată de modul în care este proiectată și reglementată munca la distanță.

A doua perspectivă care a apărut din WP2 este cea de reglementare. Munca la distanță poate servi diverselor scopuri, cum ar fi protejarea lucrătorilor vulnerabili, abordarea unor situații specifice (de exemplu, sănătatea publică, deficitul de energie, criza climatică) sau redefinirea paradigmei muncii în general. Considerațiile cheie includ criteriile de eligibilitate, gradul de autonomie și telelucrabilitatea².

Privind preocupările mai largi, bunăstarea și supravegherea (în special dreptul la deconectare) sunt cruciale. Pot fi luate diferite abordări în ceea ce privește dreptul la deconectare, fie permițând lucrătorilor să fie contactați în orice moment în timpul zilei lor de lucru, fie oferind pauze dedicate în care aceștia nu pot fi contactați. Abordarea disponibilității este mai protectoare pentru bunăstarea angajaților. Reglementările ar trebui, de asemenea, să asigure protecția împotriva discriminării, oferind resursele necesare, cum ar fi

² Folosim termenul de telelucrabilitate pentru a arăta posibilitatea ca un loc de muncă să fie efectuat de la distanță.

echipamente, alfabetizare digitală și formare pentru lucrători pentru a-și îndeplini în mod eficient munca la distanță. Partenerii sociali joacă un rol cheie în reglementarea muncii de la distanță, trecând dincolo de simplele reguli normative și exercitând control, aprobare și implicare dinamică în aranjamente specifice. Relația dintre negocierea colectivă și legislația privind problemele de muncă la distanță a fost restabilită pozitiv în timpul pandemiei, chiar și în țările în care negocierile colective jucaseră anterior un rol marginal. Implicarea partenerilor sociali a variat de la o țară la alta, unii participând în mod semnificativ la definirea cadrului de reglementare (de exemplu, Franța, Spania, Italia), iar alții având o implicare limitată (de exemplu, Polonia, România).

Punctul esențial se referă la tratamentul echitabil în domenii precum programul de lucru, perioadele de odihnă, accesul la protecție socială și infrastructură etc. Cu toate acestea, un aspect crucial este că, în paralel, s-a observat că unele țări au implementat deja o legislație specifică privind munca la distanță, sau în absența unei astfel de legislații, munca la distanță a fost abordată în mod indirect prin diverse legi alternative, care nu au fost concepute special pentru a trata munca la distanță. În marea majoritate a țărilor UE, creșterea rapidă a adoptării lucrului de la distanță în majoritatea țărilor, în special în cele în care nu era răspândită anterior, a introdus forme noi de aranjamente de lucru și a obligat autoritățile publice și companiile să rezolve în mod proactiv, integrând munca la distanță ca o activitate obișnuită și modul obișnuit de lucru.

Mai mult, raportul a subliniat modul în care pandemia de COVID-19 a afectat munca la distanță în țările selectate. S-a observat că creșterea numărului de lucrători care își desfășoară activitățile de acasă a afectat în mod semnificativ marea majoritate a țărilor. În special, Italia, Spania și Irlanda au trecut de la o rată foarte scăzută de lucru la distanță înainte de focarul de Covid-19 la un procent constant mai mare în 2020. În ceea ce privește genul, raportul a evidențiat o imagine eterogenă între țări. Într-adevăr, în țările nordice, după pandemie, s-a remarcat că procentul bărbaților care lucrează de acasă a fost mai mare decât procentul femeilor. Spre deosebire de această imagine, în Spania, Polonia, Italia, Ungaria, Slovacia, Republica Cehă, România și Bulgaria, în timp ce înainte de pandemie acestea nu erau caracterizate de diferențe semnificative, după pandemie, lucrătoarele de sex feminin aveau ponderi mai mari de lucrători la distanță decât bărbații. În cele din urmă, discernând vârsta lucrătorilor, livrabilul subliniază că munca la distanță se schimbă semnificativ în funcție de grupa de vârstă analizată. Cu toate acestea, majoritatea țărilor au înregistrat o creștere a practicilor de lucru la distanță atât pentru grupele de vârstă 25-49, cât și pentru 50-64 de ani.

Ultimul input oferit de activitățile aferente raportului tematic se referă la măsura în care munca la distanță poate caracteriza fiecare țară. Din această secțiune au reieșit diferite elemente. În primul rând, ponderea totală a angajării potențial telelucrabile în Uniunea Europeană (UE) este de aproximativ 37%, variind de la 27% în România la 54% în Luxemburg. În al doilea rând, angajarea la distanță este mai răspândită în rândul femeilor (45%) comparativ cu bărbații (30%) și tinde să fie mai frecventă în rândul lucrătorilor nativi, a celor cu contracte pe durată nedeterminată și a persoanelor care lucrează în companii mari și în zonele urbane, spre deosebire de regiunile suburbane sau rurale. Lucrarea la distanță ar trebui privită ca un concept mai dinamic decât static, companiile fiind încurajate să ia măsuri pentru a crește nivelul de telelucrabilitate în rândul lucrătorilor. Problema unilateralismului versus voluntarism în aranjamentele de lucru la distanță necesită, de asemenea, atenție, determinând dacă este determinată de drepturile lucrătorilor sau de acordul dintre angajatori și angajați. În al treilea rând, diferența dintre munca la distanță potențială și cea reală este mai semnificativă pentru angajații în condiții de angajare tradiționale (37% potențial față de aproximativ 10% efectiv) comparativ cu persoanele care desfășoară activități independente (32% potențial față de 34% real). În al patrulea rând, angajarea la telelucrare este semnificativ mai mare în rândul lucrătorilor cu gulere albe decât în rândul lucrătorilor, cei din urmă caracterizați prin cerințe fizice și dependență de locație. În rândul lucrătorilor cu gulere albe, potențiala angajare la distanță variază de la 85% pentru lucrătorii de sprijin de birou până la aproximativ 28% pentru lucrătorii din servicii și vânzări, în timp

ce ponderea este mai mică de 2% în rândul lucrătorilor cu gulere albastre, cum ar fi lucrătorii din artizanat și comerț, operatorii de mașini și ocupații elementare. În cele din urmă, sectoarele de servicii cu o prevalență mai mare a angajaților cu gulere albe, cum ar fi serviciile financiare (93%) și serviciile TIC (79%), au proporții mai mari de angajare la distanță. Sectoare precum asistența medicală (30%), comerțul cu amănuntul (27%) și serviciile de cazare/alimentare (16%) au cote mai mici de angajare la distanță. Sectoarele primare, producția și construcțiile au proporții relativ scăzute de angajare la telelucrare, variind de la 10% la 20%. Nivelurile salariale și de educație joacă un rol crucial ca factori determinanți ai telelucrabilității. Locuri de muncă mai bine plătite și nivel de educație mai mare sunt asociate cu cote mai mari de locuri de muncă potențiale la telelucrare, cu 74% dintre locurile de muncă cu cele mai bine plătite încadrându-se în această categorie, comparativ cu doar 3% dintre locurile de muncă cel mai prost plătite.

În concluzie, raportul se concentrează pe efectele și dezirabilitatea lucrului la distanță. Constatarea cheie care decurge din această parte a livrabilului a subliniat că atât aspectele pozitive, cât și cele negative sunt asociate cu munca la distanță. În ceea ce privește primul, calitatea mai ridicată a muncii, așa cum este percepută de lucrători, programul de lucru flexibil și gradul mai mare de autonomie fac ca munca la distanță să fie o practică acceptabilă pentru mulți lucrători. Autonomia devine crucială atunci când te concentrezi pe lucrul la distanță, deoarece necesită o reevaluare a modului în care munca este efectuată și evaluată. În ceea ce privește acestea din urmă, granițele neclare între muncă și viața de acasă și tendința de a lucra mai mult timp sunt două dintre cele mai relevante probleme pe care le-a adus munca la distanță. De exemplu, analiza arată că calitatea muncii și condițiile de viață pentru lucrătorii la distanță depind puternic de circumstanțele personale și familiale, care sunt externe relației de muncă. Acest lucru evidențiază un eșec al reglementărilor care ar trebui să asigure condiții egale pentru toți lucrătorii. În unele cazuri, aranjamentele de lucru la distanță au fost utilizate pentru a transfera responsabilitatea îndeplinirii obligațiilor de muncă de la angajator la lucrători.

WP3

WP3 a analizat literatura existentă pentru a identifica factorii care conduc la lucrul la distanță în perioada pre și post-pandemică din perspectiva managerială și a angajaților. Pregătirea de a oferi muncă la distanță este influențată de caracteristicile culturii organizaționale. Caracteristicile favorabile includ concentrarea asupra productivității, deschiderea către inovațiile tehnologice, legăturile angajaților cu compania și un accent pe creativitate. Pe de altă parte, un accent pus pe prezența fizică la locul de muncă, participarea angajaților în cultura organizațională, orele de lucru limitate și procesele de lucru întreruptibile împiedică implementarea muncii la distanță. Stilul de conducere în cadrul organizației, caracteristicile angajatului și natura sarcinilor îndeplinite influențează, de asemenea, disponibilitatea managerilor de a accepta cererile de lucru la distanță. Factorii culturali joacă, de asemenea, un rol crucial. Distanța de putere și evitarea incertitudinii joacă un rol semnificativ în modul în care managerii abordează lipsa de control și incertitudinea asociate cu munca de la distanță.

În ceea ce privește perspectiva angajaților, motivațiile pentru munca la distanță includ factori legați de muncă, cum ar fi reducerea stresului la locul de muncă, obținerea unui sentiment de independență și control etc. Factorii legați de familie, cum ar fi petrecerea mai mult timp cu rudele și flexibilitatea în îngrijirea, contribuie, de asemenea, la dorința de lucru la distanță. Alte aspecte importante legate de perspectiva angajaților se referă la posibilitatea reducerii emisiilor de gaze cu efect de seră, iar factorii legați de navetă, cum ar fi durata lungă de călătorie, inconveniente și costurile, joacă, de asemenea, un rol în alegerea muncii la distanță. Pe de altă parte, limitele muncii la distanță apar din lipsa de conștientizare sau concepții greșite cu privire la soluțiile disponibile, atitudinile nesuportabile ale managerilor sau angajatorilor și natura locului de muncă. Cu toate acestea, autorii notează că aptitudinea pentru lucrul la distanță nu este o problemă binară, iar progresul tehnologic poate extinde gama de sarcini potrivite pentru lucrul la distanță. Sunt de asemenea luate în considerare costurile psihosociale, cum ar fi dorința de interacțiune la locul de muncă, recunoașterea socială și potențialul de distragere a atenției sau conflicte cu membrii gospodăriei. Unele persoane pot lipsi de disciplină sau preferă separarea dintre muncă și timpul privat oferită de navetă. Cu toate acestea, opțiunile alternative, cum ar fi centrele de telemuncă, pot răspunde nevoilor de interacțiune socială. Aversiunea față de risc și preocupările legate de promovarea profesională au fost considerate ca potențiale constrângeri, dar ar putea fi mai puțin răspândite în prezent.

Activitatea de cercetare desfășurată în WP3 a vizat și identificarea unor studii de caz în Franța, Italia, Polonia, România și Spania care dezvăluie o imagine coerentă a muncii în afara biroului (OOOW) (Dingel și Neiman, 2020; Czarzasty și Mrozowicki, 2023; Errichiello și Pianese, 2023; Molina și Pedersini, 2022). Din comparația dintre studiile de caz, munca la distanță a fost introdusă în primul rând din trei motive: modernizare și adaptarea pieței, abordarea preferințelor lucrătorilor pentru condiții îmbunătățite sau ca măsură de răspuns în timpul blocajelor cauzate de COVID-19.

În plus, studiile de caz au evidențiat faptul că munca la distanță a avut un impact semnificativ asupra condițiilor de muncă, ducând la reducerea navetei, la creșterea flexibilității muncii, la o mai mare autonomie și la schimbări în organizarea și conținutul muncii. Deși a oferit protecție împotriva infecției cu COVID-19, a avut și efecte negative asupra sănătății fizice și psihologice. Impactul asupra echilibrului dintre viața profesională și viața privată a fost ambivalent, intervievații raportând constatări contradictorii, evidențiind existența unui paradox al echilibrului dintre viața profesională și viața privată. Cu toate acestea, OOOW nu a avut un impact semnificativ asupra altor condiții de muncă, cum ar fi salariile, timpul de lucru, stabilitatea locului de muncă, securitatea locului de muncă, protecția socială sau contractele de muncă.

Mai mult, intervievații au subliniat în unanimitate necesitatea unor competențe specifice în OOOW și au remarcat că angajatorii au așteptări ca lucrătorii să își dezvolte aceste abilități. Acestea au inclus atât abilități digitale, cum ar fi utilizarea programelor digitale, unități de la distanță și aplicații de comunicare precum

Zoom și Teams, cât și abilități organizatorice legate de autonomie, autodisciplină, planificare a sarcinilor, colaborare la distanță și separarea activităților de acasă de la muncă. Companiile mai mari care implementaseră deja OOOW înainte de pandemie au oferit oportunități de formare, atât online, cât și față în față, angajații preferându-le în general pe cele din urmă. Cu toate acestea, companiile care s-au confruntat cu munca de la distanță pentru prima dată în timpul pandemiei, cum ar fi școlile, universitățile și băncile, s-au confruntat adesea cu formarea întârziată, care nu răspundea nevoilor imediate.

Studiile de caz au subliniat, de asemenea, că rolul reprezentării colective a lucrătorilor în modelarea condițiilor OOOW a fost semnificativ în majoritatea cazurilor analizate, deși au fost observate unele variații. Rezultatele analizei se aliniază cu cunoștințele existente cu privire la sistemele/modelele de relații industriale în țările acoperite, variind de la absența relațiilor colective de muncă până la structuri de dialog social bine dezvoltate. Dialogul social și angajamentul cu partenerii sociali au jucat un rol mai proeminent în țările vest-europene, în organizațiile mai mari din sectorul privat și public, în comparație cu țările din Europa Centrală și de Est și cu organizațiile mici și mijlocii.

Înainte de pandemia de COVID-19, reglementările privind OOOW erau deja în vigoare în țările analizate, care decurgeau în principal din Acordul-cadru al partenerilor sociali la nivelul UE privind munca la distanță (2002). În timpul pandemiei, au fost semnate acorduri-cadru suplimentare privind digitalizarea, iar Parlamentul European a adoptat o rezoluție privind dreptul la deconectare și munca la distanță echitabilă, îndemnând Comisia Europeană să introducă o directivă la nivelul UE în acest sens. Este planificată o revizuire și o actualizare a Acordului-cadru privind telemunca din 2002, care urmărește adoptarea unui acord obligatoriu din punct de vedere juridic printr-o directivă, care să integreze experiențele acumulate, în special în perioada COVID-19. Potrivit celor intervievați, OOOW este de așteptat să rămână un aspect semnificativ al experiențelor de muncă ale companiilor și lucrătorilor, predominant în forme hibride. Consecințele pe termen lung ale adoptării OOOW nu au fost încă observate pe deplin în viitor.

WP4

Obiectivul WP4 este de a compara cele cinci țări partenere în proiect – Franța, Italia, Polonia, România și Spania – în ceea ce privește relația dintre lucrul inteligent și orașele inteligente (Albino et al., 2015; Caragliu et al., 2011), astfel încât să delimităm lecțiile generale și specifice cu privire la relațiile industriale. Într-adevăr, eterogenitatea dintre țările implicate în acest raport comparativ evidențiază diferențe izbitoare între toate subiectele analizate, în special cadrul de reglementare, mediul de muncă și tehnologia și contextul productiv.

Pentru a realiza o astfel de comparație, am adoptat mai întâi câteva terminologii și definiții de concept comune, făcând referire la literatura științifică și activitatea de raportare internațională. Prin urmare, fiecare țară parteneră a elaborat un raport național care a fost ulterior pus în comparație pentru a avea o imagine mai amplă a întregului context european: într-adevăr, țările partenere în acest proiect se întind pe întreg teritoriul european, făcând posibilă aprofundarea intrinsecului contextual. eterogenitate. Fiecare raport național sa bazat pe date cantitative și calitative cât mai asemănătoare.

În general, constatările colective din cele cinci țări indică faptul că discuțiile despre orașele inteligente sunt încă în stadii incipiente. Acest lucru se datorează probabil absenței unui cadru bine definit pentru concept. Lipsa unei definiții operaționale clare pentru orașele inteligente ridică provocări pentru implementarea politicilor eficiente și, de asemenea, face dificilă stabilirea de conexiuni între conceptul de oraș inteligent. Natura vagă a definiției acestui concept împiedică explorarea în continuare a relației dintre orașele inteligente și sistemele de lucru inteligente, chiar și la nivel regional. În ceea ce privește contextul lucrului inteligent, izbucnirea pandemiei de COVID-19 a determinat inevitabil adoptarea unor astfel de aranjamente ca răspuns la criză. Cu toate acestea, examinarea rapoartelor naționale arată că cele cinci țări analizate erau situate diferit în ceea ce privește adoptarea lucrului inteligent înainte de pandemie.

De exemplu, în Franța, configurațiile de lucru la distanță au fost susținute de la începutul anilor 1990, iar până în 2017, aproximativ 25% dintre angajați erau acoperiți de acorduri de lucru inteligent. În schimb, Spania a prezentat o prevalență scăzută a muncii în afara biroului înainte de pandemie, aproape 76% dintre angajați nu au lucrat niciodată de la distanță. Chiar și după pandemie, Polonia a continuat să aibă cel mai scăzut procent de angajați care lucrează de acasă dintre țările UE. Atât în România, cât și în Italia, angajații posedau niveluri mai scăzute de competențe în domeniul TIC, în mare parte din cauza decalajului digital care a persistat între diferite regiuni din țări.

Este de remarcat faptul că toate cele cinci țări prezintă un anumit grad de diviziune între regiunile nordice și cele sudice, adesea legat de specializarea și dezvoltarea economică. Disparitățile în ceea ce privește accesibilitatea la lucrul inteligent între regiuni pot fi atribuite diferențelor de infrastructură și orientare economică. În multe cazuri, lucrul inteligent este concentrat predominant în capitalele acestor țări. Într-adevăr, anumite hub-uri prezintă o accesibilitate sporită la lucrul inteligent. Aceste hub-uri sunt identificabile în capitalele respective ale fiecărei țări (Roma, Madrid, Paris, București, Varșovia), precum și în alte centre urbane proeminente care sunt predispușe economic spre smart working (Barcelona, Constanța, Lyon, Milano, Wrocław).

Se pare că un strat principal de diversitate, împărțit în toate cele cinci națiuni, se referă la distincția dintre regiunile urbane și rurale. Aceste disparități geografice se aliniază cu diviziunea dintre teritoriile rurale și urbane. Regiunile, în care predomină angajarea în afara muncii inteligente, tind să fie situate în zonele rurale. În schimb, stâlpii care prezintă o accesibilitate robustă pentru lucrul inteligent corespund în principal zonelor urbane, în special în orașele menționate mai devreme.

În domeniul accesului la Internet pentru populație, se observă variații, anumite țări, precum Franța, oferind un acces mai mare la bandă largă. În schimb, țări precum România și Spania demonstrează o discrepanță a

vitezei internetului în urma diviziunii nord-sud. Italia prezintă cea mai mică viteză a internetului din regiunile sale centrale, cu excepția centrului central al Romei. În ciuda acestor tendințe, utilizarea internetului rămâne polarizată. Franța și Polonia prezintă rate mai mari de utilizare a internetului în anumite zone (Île-de-France, Mazowieckie, Silezia Inferioară, Marsilia). În schimb, Spania se mândrește cu o rată de utilizare a internetului de 90% la nivel național.

În ceea ce privește mobilitatea și impactul asupra mediului³, apare un model uniform în toate țările. Mobilitatea a scăzut în timpul lunilor complete de izolare în fiecare națiune. Interesant este că majoritatea forței de muncă din toate țările s-au întors la birourile fizice atunci când a fost permis. Această schimbare a influențat modelul de emisie de gaze cu efect de seră, în special dioxid de azot (NO₂), care a început să crească din nou în aprilie 2020. Apar unele variații, în special în orașele cu înclinații turistice puternice (Constanța în România) sau cu centre industriale pronunțate (Katowice, Cracovia).

În concluzie, apar blocaje importante pentru difuzarea lucrului inteligent în orașele inteligente. Un impediment important în calea adoptării pe scară largă a muncii inteligente constă în distribuția inegală a accesului în bandă largă și a conectivității la Internet de mare viteză în cele cinci țări. În timp ce zonele urbane urmează o traiectorie de integrare digitală și conexiuni rapide, susținute de apariția spațiilor de lucru inteligent și de coworking, regiunile non-urbane se confruntă cu obstacole substanțiale în evoluția către teritorii inteligente. În aceste medii non-urbane, încurajarea dialogului între diversele părți interesate devine deosebit de crucială, servind drept mijloc de a depăși obstacolele și de a pune bazele progresului digital, atrăgând în cele din urmă lucrători inteligenți.

O provocare paralelă împărtășită între cele cinci țări, în care Polonia, România, Italia și, eventual, Spania se confruntă cel mai acut, se referă la problema competențelor digitale în cadrul populației. Competențele digitale insuficiente pot împiedica promovarea și integrarea fără probleme a lucrului inteligent în orașele și teritoriile inteligente. Cu toate acestea, atunci când se examinează datele agregate la nivel de țară, nuanțele demografice ar putea evita detectarea. De exemplu, luați în considerare o națiune precum Italia, unde populația în vârstă a crescut constant în ultimele decenii; scorurile mai mici la indicatorii DESI (Indexul economiei și societății digitale) pentru competențele digitale ale populației în comparație cu media UE ar putea fi atribuite proporției mai mari de persoane în vârstă. Competența digitală a forței de muncă poate fi mai potrivită pentru a răspunde cerințelor actuale ale transformării digitale.

Revenind la considerațiile de mediu legate de mobilitatea lucrătorilor, analiza efectuată în cele cinci țări subliniază necesitatea unei explorări suplimentare în acest domeniu. Munca inteligentă necesită o utilizare sporită a tehnologiilor bazate pe TIC, ceea ce duce la cereri crescute de putere de calcul și capacitate de stocare a datelor. În consecință, este necesară o mai mare aprovizionare cu energie pentru a susține aceste tehnologii. În timp ce munca inteligentă poate reduce naveta, trecerea la astfel de aranjamente de lucru ar putea amplifica consumul de energie. Cercetările suplimentare în acest domeniu ar trebui să includă conceptul de dinamică a sistemului pentru a examina cuprinzător impactul real al lucrului inteligent asupra reducerii amprentei asupra mediului. Astfel de perspective ar putea apoi ghida inițiativele politice către o abordare mai durabilă a muncii inteligente.

În acest context, în care impedimentele structurale împiedică răspândirea și acceptarea lucrului inteligent, rolul relațiilor industriale își asumă o poziție esențială. Relațiile industriale ar trebui concepute într-un domeniu mai larg, cuprinzând acorduri între industrii și părțile interesate pertinente pentru a defini obiective teritoriale comune.

³ Vezi Mori et al. (2012) pentru indici și indicatori privind sustenabilitatea în context urban.

4. Lucru inteligent, orașe inteligente și relații industriale

În cadrul proiectului IRSmart, relațiile industriale sunt un subiect transversal și o perspectivă din care să investigăm problemele de lucru la distanță înainte și după pandemie și relația acestora cu conceptul și organizarea orașelor inteligente. Munca la distanță (inteligentă) și orașele inteligente sunt concepte strict interconectate datorită viziunii unei societăți inteligente pe care o implică ambele și datorită impactului potențial radical asupra problemelor muncii și organizării muncii. În timp ce munca la distanță permite ruperea constrângerilor de spațiu și timp ale locului de muncă, un oraș inteligent implică o redefinire a relației dintre timpul de lucru (individual și colectiv) și timpurile orașului.

În plus, atât munca la distanță, cât și orașele inteligente reprezintă expresii și implementări diferite ale proceselor de digitalizare și transformării tehnologice. Și ca toate formele de transformare tehnologică, digitalizarea, în diferitele sale forme, nu este neutră în raport cu relațiile de putere existente și distribuția resurselor. Prin urmare, noile tehnologii au atât un potențial emancipator, de a contribui la îmbunătățirea condițiilor de muncă, la o distribuție mai echitabilă a bogăției și la o mai mare incluziune, cât și potențialul de a înrăutăți condițiile de muncă, de a exacerba și mai mult inegalitatea de avere și de a duce la o mai mare excludere. Procesul de schimbare bazat pe tehnologie este atât social, cât și tehnic. Noile tehnologii sunt întotdeauna implementate într-un context politic și organizațional specific, cu norme, relații și moduri de lucru existente. Prin urmare, implementarea noilor tehnologii este, pe de o parte, puternic influențată de contextul social și politic și, pe de altă parte, influențează contextul social și politic. În acest context, dialogul social poate face diferența. Relațiile industriale, în toate formele sale de reprezentare, trebuie să își asume un rol relevant în asigurarea dezvoltării muncii la distanță și a orașelor inteligente, respectând în același timp drepturile muncii și îmbunătățind condițiile de viață și de muncă.

În acest scop, ceea ce ar trebui evitat în ceea ce privește relațiile industriale este tehnodeterminismul, care însoțește adesea introducerea unei noi tehnologii la locul de muncă (Contouris et al., 2023). Unul dintre cele mai mari puncte forte ale partenerilor sociali în ceea ce privește digitalizarea este capacitatea de a interveni pe partea socială a schimbării: contextul care determină modul în care sunt utilizate noile tehnologii și în beneficiul cui. Întrucât fiecare schimbare are multiple efecte economice și sociale, ceea ce relațiile industriale ar trebui să respingă este adaptarea pasivă la schimbare prin construirea unui proces de demistificare a diferitelor narațiuni care însoțesc de obicei digitalizarea: digitalizarea în premisele și efectele ei nu este neutră și nu este imaterială.

În timp ce munca la distanță și orașele inteligente reprezintă cu siguranță noi provocări pentru relațiile industriale, în ceea ce privește competența tehnică, partenerii sociali nu ar trebui să se simtă intimidați de acestea. Guvernarea schimbărilor viitoare poate necesita noi abordări în ceea ce privește organizarea, dialogul, participarea lucrătorilor și negocierea colectivă. Este de o importanță crucială, așa cum a evidențiat studiile de caz din WP3, să se creeze o viziune comună în jurul schimbării digitale și a dezvoltării unor relații industriale incluzive pentru proiectarea și implementarea în comun a schimbării, care să ia în considerare atât aspectele tehnice, cât și cele sociale ale schimbării.

Accelerarea muncii la distanță determinată de COVID-19, așa cum este evidențiată în WP2, a sporit cu siguranță presiunile asupra practicilor existente de relații industriale, ridicând diferite priorități, în funcție de faptul că este vorba despre lucrul la distanță sau de orașul inteligent. În timp ce în ceea ce privește munca la distanță prioritățile care trebuie abordate par a fi mai definite, rolul relației industriale în ceea ce privește orașul inteligent este mai neclar. În contextul lucrului de la distanță, este esențial să contestăm falsul compromis (Kantor și Sundaram 2022⁴) care sugerează o alegere între lucrul la distanță și un control sporit al

⁴ Kantor J. și Sundaram A. (2022) The rise of the worker productivity score, The New York Times, 14 august 2022. <https://www.nytimes.com/interactive/2022/08/14/business/worker-productivity-tracking.html>

managementului prin supraveghere. Studiile indică faptul că munca de succes la distanță se bazează pe încredere și pe autonomia lucrătorilor (Messenger, 2019).

Presupunând că controlul fizic al managementului trebuie înlocuit cu instrumente de supraveghere intruzive, cum ar fi monitorizarea tastei și programele spion, este o greșeală. Disponibilitatea și accesibilitatea unor astfel de instrumente nu legitimează utilizarea lor. O abordare tehnico-deterministă nu este acceptabilă și toate eforturile relațiilor industriale ar trebui investite în a arăta cum reglementările muncii interzic deja multe practici de supraveghere. Accentul ar trebui să fie pe limitarea instrumentelor de control invazive care eludează aceste reglementări. Acest lucru necesită o reflecție colectivă asupra puterilor manageriale și compatibilității acestora cu societățile moderne și implică o mai bună înțelegere a modului de combinare a nivelului companiei de relații industriale care reglementează și proiectează munca la distanță cu nevoile colective ale unui teritoriu, cum ar fi spațiul, mobilitatea și serviciile publice. .

Un alt risc al unei reglementări dezlănțuite a muncii la distanță pe care relațiile industriale ar trebui să încerce să-l limiteze este „fantomizarea” cu întreprinderile care își externalizează părți ale activităților către liber profesioniști falși (online) disponibili pe piața globală a muncii online și controlați de tehnologie. După cum a reieșit în WP2, prima și temporară reacție a relațiilor industriale sub presiunea atât a lucrătorilor, cât și a întreprinderilor în timpul focarului de COVID-19 a fost utilizarea muncii la distanță ca măsură de prevenire a răspândirii infecției cu COVID-19. Concepută ca un aranjament de lucru pentru a stimula performanța de lucru (productivitate) și pentru a facilita echilibrul dintre viața profesională și viața privată, munca la distanță în timpul pandemiei a fost folosită în principal ca măsură de siguranță publică. Regândirea performanței muncii fără o re-proiectare a organizării procesului de muncă împletit cu tehnologiile digitale riscă să pună munca la distanță în concurență cu piața digitală a muncii, așa-numitul freelancing online. În munca digitală, costurile reduse de tranzacție oferite de capacitatea de intermediere și parcelare a muncii de către platformele de crowdworking favorizează, fără îndoială, externalizarea muncii la scară globală: „Lucrarea la distanță locală este începutul unei noi ere care se deschide, industria serviciilor către telemigrare”. (Baldwin, 2019).

În sfârșit, țările cu relații industriale mai structurate au experimentat în timpul pandemiei o nouă și vitală relansare a relației dintre negocierea colectivă și legislație, chiar și în acele țări în care referirea legislativă la funcția de reglementare a negocierii colective în domeniul muncii la distanță era marginală înainte de Covid19 (Italia). De asemenea, în scopul actualizării unor informații care erau actuale la momentul în care s-au realizat diferitele WP, se poate observa că încă de la începutul COVID-19, inițiative legislative permanente (și nu doar soluții temporare) cu privire la munca la distanță au fost adoptate în 7 țări din UE (Austria, Grecia, Letonia, Portugalia, România, Slovacia și Spania) în vederea reglementării sau ajustării legislației existente din cauza creșterii fără precedent a muncii la distanță. Partenerii sociali au jucat un rol inegal în schimbările legislative; deși au fost implicați fie prin acord tripartit, fie în procese de consultare în unele țări (Austria, Portugalia, Slovacia și Spania), în altele, modificările legislative au fost concepute unilateral (Grecia, Letonia și România) (Eurofound, 2022). Pentru a evita utilizarea muncii la distanță pentru a înrăutăți condițiile de muncă și pentru a ataca drepturile muncii și pentru a face reglementarea muncii la distanță mai obligatorie, este de o importanță crucială să se stabilească și să consolideze o relație reciprocă între relațiile industriale și legislație. Actuala discuție pentru actualizarea acordului-cadru de telemuncă (2002) privind telemunca pare să se îndrepte în această direcție, deoarece este planificată să fie prezentată spre adoptare sub forma unui acord obligatoriu din punct de vedere juridic implementat printr-o directivă europeană.

În plus, dacă comparăm reformele legislative naționale cu ceea ce a fost inclus recent în Acordul-cadru european privind digitalizarea administrațiilor guvernamentale centrale semnat de EPSU și EUPAE (2022) și discuția actuală privind reînnoirea Acordului-cadru european privind munca la distanță, este posibil să se constate că prioritățile tematice în ceea ce privește drepturile lucrătorilor sunt o mai bună reglementare a

dreptului la deconectare, natura voluntară, tratament egal, acces inclusiv la formare, o protecție mai adecvată a sănătății și securității (răspundere extinsă în caz de accidente și participativ evaluarea riscurilor), o abordare mai umană la comandă a supravegherii.

Dacă ne schimbăm atenția asupra orașelor inteligente, prioritățile pentru relațiile industriale, așa cum se subliniază în WP4, implică o funcție inovatoare a partenerilor sociali la nivel local și național și o reorganizare a rolurilor și responsabilităților în cadrul partenerilor sociali într-o arena schimbată de dialog și conflict. Dacă legătura dintre relațiile industriale și munca la distanță a fost stabilită, inițial într-o atmosferă de scepticism și mai târziu în timpul managementului situațiilor de urgență, implicarea în conceptul de orașe inteligente necesită o transformare de perspectivă a relațiilor industriale. Domeniul de aplicare se extinde acum dincolo de companie pentru a cuprinde teritoriul. Prin urmare, teritoriul capătă o semnificație contractuală sporită, deoarece aici negocierile trebuie să abordeze în mod eficient disparitățile tangibile și intangibile expuse progresiv de accelerarea muncii la distanță, așa cum se arată în analiza WP4. De asemenea, trebuie să gestioneze complexitățile prezentate de orașele inteligente în ceea ce privește planificarea, durabilitatea, transparența, cunoștințele și calitatea vieții și a muncii.

Provocările pe care strategiile de orașe inteligente le prezintă relațiilor industriale se referă în primul rând fie la semnificația contractuală sporită la nivel teritorial, fie la o aliniere confederată mai eficientă a negocierilor colective sectoriale naționale în ceea ce privește chestiunile legate de digitalizare. Aceste provocări cuprind următoarele:

- **Coordonare și dialog cu mai multe părți interesate:** orașele inteligente necesită colaborare între diverse părți interesate, inclusiv întreprinderi, guverne, cetățeni și parteneri tehnologici. Relațiile industriale trebuie să navigheze în aceste relații complicate pentru a asigura o cooperare și o comunicare eficientă care depășește granițele companiei.
- **Extinderea accesului la potențialul digital într-o societate inteligentă:** fie în contextul lucrului inteligent sau al orașelor inteligente, accesibilitatea la potențialul digital al unei societăți inteligente rămâne limitată de disparități teritoriale și sectoriale semnificative. O abordare a negocierilor colective concentrată exclusiv pe nivelul sectorial sau al companiei ar putea agrava aceste diferențe, mai degrabă decât să le atenueze, întrucât adoptă o perspectivă (teritorială) parțială și neconfederată;
- **Încorporarea durabilității și a impactului asupra mediului într-un nou pact local:** orașele inteligente se străduiesc pentru dezvoltare durabilă și impact minim asupra mediului. Relațiile industriale trebuie să se concentreze pe integrarea practicilor ecologice și pe promovarea unor abordări responsabile din punct de vedere ecologic în cadrul industriilor. Similar cu lucrul inteligent, conceptul de oraș inteligent remodelează și mobilitatea urbană și suburbană. Aceasta include reducerea navetei și modificarea relației dintre programul de lucru și serviciile orașului, cum ar fi serviciile publice, comerciale, de transport local, sociale și de familie. Gestionarea mobilității este o preocupare publică care necesită implicarea reglementărilor din partea entităților publice aliniate cu o strategie de durabilitate a mediului, mai degrabă decât să se bazeze doar pe negocierile individuale ale companiei;
- **Susținerea unei guvernări transparente:** luarea deciziilor și guvernanta transparentă sunt esențiale în orașele inteligente. Relațiile industriale ar trebui să încurajeze și să instituie procese participative care să implice lucrătorii în modelarea viitorului industriilor și comunităților lor;
- **Transformarea rețelelor digitale în active publice:** rețelele digitale ar trebui să servească interesul publicului, iar datele pe care le transmit ar trebui considerate o resursă comună, accesibilă tuturor

cetățenilor. Conceptul presupune crearea unei platforme publice folosind datele generate de cetățeni, permițând stabilirea unui cadru de guvernare publică pentru orașe;

- **Date generate de cetățeni:** Datele colectate de un oraș inteligent, care cuprind aspecte precum mobilitatea, densitatea aglomerației, ocuparea parcarilor, rețelele teritoriale și teleasistența, derivate de la cetățeni, ar trebui returnate cetățenilor. Această tranziție își propune să creeze un „oraș digital durabil” în care datele să servească cetățenilor nu doar ca serviciu, ci și ca cunoștințe partajate. Această abordare sporește transparența și facilitează schimbul de informații, reducând în cele din urmă ezitarea oamenilor de a partaja date personale;
- **Promovarea incluziunii și echității:** inițiativele de orașe inteligente ar trebui să acorde prioritate incluziunii, asigurându-se că fiecare membru al forței de muncă poate participa și poate beneficia. Relațiile industriale trebuie să pledeze pentru un acces echitabil și egal la oportunități și resurse, garantând condiții de muncă îmbunătățite pentru toată lumea. În acest scop, relațiile industriale vizează abordarea dinamicii platformelor digitale: managementul unui oraș inteligent ar trebui să ia în considerare și relația sa cu marile platforme digitale și influența pe care acestea o au asupra condițiilor de muncă și a calității locurilor de muncă.
- **Locații de lucru descentralizate:** într-o societate inteligentă, munca nu este limitată la o anumită locație fizică, ci este distribuită pe întreg teritoriul. Acest lucru necesită înființarea unei rețele de spații de coworking care încurajează interacțiunile sociale și promovează incluziunea. În acest context, relațiile industriale ar trebui să susțină conceptul de coworking de proximitate, aliniându-se cu viziunea unui oraș de proximitate;
- **Promovarea învățării pe tot parcursul vieții:** ritmul rapid al progreselor tehnologice necesită o abordare continuă a învățării. Relațiile industriale ar trebui să colaboreze cu angajatorii pentru a promova oportunitățile de perfecționare și recalificare pentru ca lucrătorii să se adapteze la cerințele în evoluție a locurilor de muncă.

5. Concluzii și constatări cheie

Proiectul de doi ani IRsmart a tratat mai multe subiecte referitoare la lucrul la distanță, orașele inteligente, relațiile industriale și dialogul social.

Activitățile noastre de cercetare s-au concentrat pe trei dimensiuni principale. Analiza dimensiunii de reglementare a lucrului la distanță și definiția și specificațiile acesteia (cadru general legat de relațiile industriale și smart-working dintr-o perspectivă de reglementare și axat în mod special pe negocierea colectivă); studiul dimensiunii pieței interne a muncii cu implicații pentru condițiile de muncă, organizarea muncii, formarea și dotarea de competențe (aspecte legate de organizarea muncii și lucrul la distanță, precum și competențele necesare într-un context de adoptare largă a muncii la distanță); analiza dimensiunii spațiale, care aduce probleme conexe precum planificarea mobilității, beneficiile/costurile de mediu și infrastructurile tehnologice (perspectivă spațială asupra problemelor legate de dialogul social tripartit, smart-working și teme spațiale pentru a oferi actorilor locali o gamă de sugestii, bune practici și recomandări de politici pentru a face integrarea eficientă și benefică din punct de vedere social între lucrul inteligent și orașele inteligente).

Ceea ce reiese din activitatea de cercetare este că munca la distanță este un instrument care modelează nevoile organizației din punct de vedere al muncii și trebuie gestionat prin dialogul dintre partenerii sociali și în sfera relațiilor industriale. Acest lucru implică probabil o schimbare de cultură și de perspectivă atât pentru manageri, cât și pentru sindicate, atunci când considerăm compania ca domeniul de lucru al partenerilor sociali. Din punct de vedere managerial, cultura controlului ar trebui înlocuită cu o cultură bazată în mare parte în autonomie și încredere, care, la rândul lor, poate crea un nivel ridicat de angajament din partea angajaților, chiar și atunci când aceștia nu lucrează la sediul angajatorului. Din partea sindicatelor, acestea au nevoie de competențe și perspectivă actualizată pentru a răspunde provocărilor pe care le prezintă un model de lucru la distanță, mai ales atunci când limitele activității lor se mută de la companie la teritorii, așa cum subliniem în partea de cercetare privind integrarea orașelor inteligente și lucrul la distanță (inteligent).

Pe lângă aspectele de mai sus atinse de activitatea de cercetare a proiectului, ne-am ocupat și de cea referitoare la relația dintre lucrul la distanță și sustenabilitatea mediului, care este de cea mai mare importanță. Noile modalități de organizare a muncii au un impact asupra mediului și asupra vieții urbane, dar dimensiunile și metricile care trebuie luate în considerare pentru a măsura un astfel de impact sunt atât de multe încât este extrem de dificil să se facă evaluări semnificative. Rolul dialogului social în acest context poate fi acela de a atenua potențiala exacerbare a inegalităților și polarizărilor în condițiile de muncă și ocupații (Countouris et al., 2023).

Având în vedere rezultatele obținute, subliniem faptul că rolul sindicatelor ar trebui revitalizat pentru a răspunde complexității noului cadru cu care trebuie să se confrunte și pentru a putea face față, prin instrumentul dialogului social, noi fenomene emergente care vor revoluționa organizația muncii. Pentru a face acest lucru, consolidarea rolului dialogului social este un obiectiv de politică de importanță primordială, precum și elaborarea de politici industriale și de piața muncii complementare.

La sfârșit, trebuie să subliniem că ținând cont de diversele domenii de cercetare investigate în analiză, proiectul a fost conceput ca o rețea interdisciplinară de parteneri cu competențe diferite, care au fost funcționali în a face față complexității apărute în timpul activităților de cercetare. Ideea de complexitate a pătruns încet în cercetare și ne-a determinat să evidențiem fenomenul de „complexitate în relațiile industriale”, care reiese și din constatările cheie (Tab.1), dintre care unele ar trebui considerate pietrele de temelie pe care să construim un agenda viitoare de cercetare.

Tabela1 – Rezultate și constatări cheie

Descoperiri cheie
Relații industriale și dialog social
Dialogul social esențial în conturarea noii normalități
Utilizarea muncii la distanță nu implică o modificare a drepturilor lucrătorilor , astfel încât dialogul social trebuie să guverneze implementarea noului mod de organizare a muncii pentru a garanta respectarea drepturilor lucrătorilor.
Munca de la distanță a introdus o complexitate care trebuie gestionată la diferite niveluri de guvernare de către partenerii sociali, firme și instituții publice.
Integrarea smart-working-ului și a orașelor inteligente implică un tip de analiză sistemică și provocări ulterioare pentru relațiile industriale, cum ar fi trecerea de la o perspectivă bazată pe companie la una teritorială, încorporarea problemelor de mediu și sustenabilitate în noile pacte locale etc.
Practicile de relații industriale sunt necesare pentru a reacționa la estomparea tehnologică a granițelor dintre munca independentă și munca subordonată , pe care o produce o „fantomizare” sporită a muncii la distanță.
Considerente Generale
Reglementări și Legile Muncii
Este necesar să se adopte și să actualizeze legile muncii pentru a aborda probleme specifice muncii de la distanță, cum ar fi programul de lucru, drepturile angajaților și protecțiile. Orientări clare privind aranjamentele de lucru la distanță, drepturile de deconectare și abordarea problemelor legate de echilibrul dintre viața profesională și viața privată sunt esențiale. În plus, contractele de muncă la distanță, inclusiv protecția angajaților, beneficiile și mecanismele de soluționare a litigiilor, sunt aspecte relevante necesare pentru a menține corectitudinea în relațiile angajator-angajat. Elaborarea politicilor trebuie să fie activă în acest sens.
Fiscalitate și lucru la distanță
În condițiile în care munca de la distanță estompează granițele geografice, factorii de decizie trebuie să abordeze implicațiile fiscale pentru lucrătorii și angajatorii de la distanță. În plus, sistemele de securitate socială pot avea nevoie de ajustări pentru a asigura o acoperire adecvată și beneficii pentru lucrătorii la distanță.
Tehnologie și echipamente
Factorii de decizie trebuie să investească în infrastructura digitală și conectivitate la internet de mare viteză pentru a crește adoptarea și performanța activităților de lucru la distanță. Aceasta include atât zonele urbane, cât și cele rurale, asigurând accesul egal la șanse. În plus, oferirea accesului la tehnologie avansată ar spori productivitatea și inovația în industriile bazate pe cunoaștere.
Inegalitățile de gen
Este esențial să se ia în considerare faptul că femeile percep efecte negative mai mari ale lucrului la distanță în ceea ce privește intensitatea ridicată a muncii, efectele emoționale, timpul lung de lucru, problemele de echilibru între viața profesională și viața privată. Eforturile în ceea ce privește elaborarea politicilor trebuie îndreptate spre reducerea acestor impacturi negative.
Instruire
Un decalaj digital poate pune în pericol eficacitatea lucrului la distanță. Prin urmare, este necesar să se promoveze alfabetizarea digitală și să se ofere programe de formare pentru a oferi lucrătorilor abilitățile necesare pentru munca la distanță.
Angajare
Există locuri de muncă cu mai mult potențial de lucru la distanță decât altele. Această eterogenitate ar trebui luată în considerare în termeni de contracte și reglementări.
Durabilitatea mediului: difuzarea lucrului la distanță poate avea efecte pozitive (dar nu numai) asupra mediului și în special asupra vieții urbane (de exemplu, reducerea congestiei rutiere în orele de vârf)

Referințe

- Albino V., U. Berardi & R. M. Dangelico (2015), Smart Cities: Definitions, Dimensions, Performance, and Initiatives, *Journal of Urban Technology*, 22:1, 3-21
- Baldwin R. (2019), *The Globotics Upheaval*, Oxford University Press.
- Barrero, J. M., Bloom N. and Davis S. J. (2023), The Evolution of Work from Home, *Journal of Economic Perspectives*, forthcoming
- Barrero, J. M., Bloom N. and Davis S. J. (2020), COVID-19 Is Also a Reallocation Shock.” *Brookings Paper on Economic Activity*, Summer, 329-371
- Caldarola B. and Sorrell S. (2021), Do teleworkers travel less? Evidence from the English National Travel Survey, *Transportation Research Part S*, 282-303
- Caragliu, A., Del Bo, C. and Nijkamp, P. (2011) Smart Cities in Europe. *Journal of Urban Technology*, 18, 65-82. <https://doi.org/10.1080/10630732.2011.601117>
- Countouris N., De Stefano V., Piasna A. and Rainone S. (ed.) (2023), *The future of remote work*, ETUI, The European Trade Union Institute, Brussels
- Czarzasty J., Mrozowicki A. (2023). *The nail in the coffin? Pandemic and social dialogue in Poland*. “Employee Relations: The International Journal” Vol. 45 No. 7, 2023. pp. 62-78
- Dingel J. I., Neiman B. (2020). *How many jobs can be done at home?*, “*Journal of Public Economics*” 189 (2020) 104235
- EC-JRC (2020), *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*, Science for Policy Briefs, European Union
- Errichiello L. & Pianese T. (2021). *The Role of Organizational Support in Effective Remote Work Implementation in the Post-COVID Era*. In: *Handbook of research on remote work and worker well-being in the post-COVID-19 era*, IGI Global: 221–242
- Eurofound (2022), *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas, O. and Gerogiannis, E. (2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Messenger J. (ed.) (2019) *Telework in the 21st century: an evolutionary perspective*, Edward Elgar.
- Molina O., Pedersini R. (2022). *Collective bargaining in seven European countries throughout the pandemic*, ILO Working Paper, No. 74, 2.
- Mori K., and A. Christodoulou, “Review of Sustainability Indices and Indicators: Towards a New City Sustainability Index (CSI),” *Environmental Impact Assessment Review* 32: 1 (2012) 94–106
- OECD (2020), *Capacity for remote working can affect lockdown costs differently across places*, OECD, Paris
- Sanz de Miguel, P. (2020) *Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work*. Deep View Final Report, VP/2017/004/0050

Sostero M., Milasi S., Hurley J., Frnandez-Macias E. and Bisello M. (2020), Teleworkability and the COVID-19 crisis:a new digital divide?, JRC Technical Report, Seville

Vargas Llave, O., Mandl, I., Weber, T. and Wilkens, M. (2020), Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series, Publications Office of the European Union, Luxembourg



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**