

WP2 - Modelul raportului național

Munca inteligentă, Covid-19 și relații industriale: perspectiva reglementării în **România**

Moldovan, C., Bercu, A.M., Iftene, A., Rusu, A.

June 2022



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.

Adoptarea muncii în afara biroului pre Covid-19 în România și analiza cadrului normativ aferent

1.1 Definiții, reglementări și aspecte juridice conexe ale muncii în afara biroului în România

În România munca la distanță era reglementată înainte de pandemia de Covid 2019 sub formele de *lucrul de acasă și lucrul la distanță*, dar nu au fost întâlnite frecvent în practica relațiilor de muncă. Având în vedere conținutul regulilor aplicabile, generale și particulare, aceste forme recunoscute sunt diferite de munca de oriunde.

Codul muncii (Legea nr. 53/2003 republicată^[1]) reprezintă cadrul general pentru relațiile de muncă, inclusiv condițiile aplicabile contractului individual de muncă. Acesta reglementează lucrul la domiciliu iar legea nr. 81/2018 reglementează activitatea de telemuncă. Totodată, legea nr. 62/2011 privind dialogul social conține o reglementări cuprinzătoare privind dialogul social, negocierile colective și contractele colective de muncă. Cu toate acestea, nu reglementează telemunca, munca de la domiciliu sau munca la distanță în general.

Capitolul IX din Codul muncii din România reglementează munca de acasă în mod expres (domiciliul). Potrivit art. 108 alin. 1 din Codul muncii, salariații care lucrează de acasă sunt considerați „cei care își îndeplinesc atribuțiile specifice funcției pe care o dețin, acasă”. Spre deosebire de contractul obișnuit de muncă, acești angajați își pot stabili ei înșiși programul de lucru (articolul 108 alin. 2), prin urmare, există un grad ridicat de flexibilitate în organizarea programului de muncă de către angajat, fără constrângeri din partea angajatorului sau din punct de vedere legal. Angajatorul are dreptul de a revizui activitatea salariatului care lucrează la domiciliu în condițiile prevăzute de contractul individual de muncă (art. 3 alin. 3).

Potrivit articolului 109, încheierea unui contract individual de muncă la domiciliu este necesară și acesta trebuie să respecte regulile generale aplicabile contractelor de muncă: în formă scrisă și trebuie să conțină, pe lângă elementele generale prevăzute de Codul muncii, câteva elemente specifice: „a) indicarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu; b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitățile concrete de efectuare a controlului; c) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le folosește în activitate, precum și al produselor finite pe care le realizează.”

În ceea ce privește drepturile salariatului care lucrează la domiciliu, legea prevede același tratament ca și pentru contractul de muncă tipic, așa cum se prevede la articolul 110 alin.1 („Salariatul care lucrează la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă se află la sediul angajatorului.”) Alin.2 al aceluiași articol prevede că prin contracte colective de muncă și/sau contracte individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislația în vigoare. În ceea ce privește această posibilitate, în contractele colective de muncă nu au fost identificate prevederi speciale.

Obligația de a respecta și de a asigura confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul lucrului la domiciliu (articolul 110 alin. 3).

Pentru Uniunea Europeană munca de acasă nu constituie un element de reglementare, ci, în perioada pandemiei, a reprezentat o preocupare esențială având în vedere amploarea acestui fenomen, nesiguranța locului de muncă, riscurile care ar putea apărea în lipsa măsurilor de

sănătatea și securitatea muncii. La nivel internațional, Organizația Internațională a Muncii a adoptat Convenția nr. 177/1996 având în vedere munca de la domiciliu (neratificata de România) care stabilește, în articolul nr. 1, că munca de la domiciliu înseamnă că salariatul poate lucra de la domiciliul său sau în alte spații decât cele ale angajatorului.

Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă^[2] conține definiții legale pentru termeni *telemuncă* și *teleangajat* și detalii despre acest tip de munca și domeniile în care acest regim juridic poate fi aplicabil.

Anterior intrării în vigoare a prezentei legi, posibilitatea lucrătorilor de a-și desfășura activitățile în alt loc decât sediul angajatorului sau locul organizat în acest scop exista sub formă de delegare, detașare sau clauză de mobilitate. Astfel, reglementarea telemuncii nu a urmărit acest scop, ci a fost determinată de evoluția tehnologiilor informației și comunicațiilor care au modificat mijloacele specifice de comunicare dintre angajatori și angajați.^[3]

Conform articolului 2 a)

telemunca reprezintă forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care le deține în altă parte decât locul de muncă organizat de angajator, prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor; Persoana care desfășoară această activitate se numește telelucrător (Articolul 2 b).

În comparație cu conceptul de muncă de acasă, ale cărei caracteristici sunt prevăzute de Codul Muncii, această formă presupune utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor.

Baza pentru telemuncă este intenția părților prevăzută expres în contractul individual de muncă în cazul personalului nou angajat sau într-un act adițional în cazul unui contract individual de muncă existent (art. 3 alin. 1). Consimțământul salariatului reprezintă elementul esențial ținând cont de consecințele stabilite în cazul refuzului salariatului. În această privință, articolul 3 alin. 2 prevede că un astfel de refuz *nu poate constitui motiv de modificare unilaterală a contractului individual de muncă și nu poate constitui motiv de sancțiune disciplinară a acestuia*. Prin urmare, angajatorul nu poate impune unilateral acest tip de activitate de muncă.

Sunt oferite și detalii privind programul de lucru. Prin urmare, articolul 4 alin. 1 prevede că salariații organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil cu respectarea normelor legale generale. Posibilitatea de a efectua muncă suplimentară este recunoscută în conformitate cu cerințele consimțământului scris al angajatului cu normă întreagă, la cererea angajatorului (articolul 4 alin. 2). Activitatea salariatului este supusă verificării de către angajator în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern, și/sau prevederile contractului colectiv de muncă (art. 4 alin. 3).

Desigur, cadrul legal general aplicabil pentru încheierea și modificarea contractului de muncă este stabilit de Codul Muncii (art. 5 alin. 1). În afară de clauzele generale ale unui contract individual de muncă, contractul de telemuncă trebuie să includă elemente specifice precum specificarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă (art. 5 alin. 2 a); perioada și/sau zilele în care telelucrătorul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator (art. 5 alin. 2 b); programul în cadrul căruia angajatorul are dreptul să verifice activitatea salariatului și modul concret de efectuare a controlului (art. 5 alin. 2 d); modul de urmărire a programului de lucru prestat de telelucrător (art. 5 alin. 2 e); responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile de desfășurare a activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile în domeniul securității și sănătății în muncă conform (art. 5 alin. 2 f); obligația angajatorului de a asigura transportul către și de la locul de desfășurare a activității de telemuncă a materialelor pe care telelucrătorul le folosește în activitatea sa, după caz (art. 5 alin. 2 g); obligația angajatorului de a informa salariatul cu privire la prevederile reglementărilor legale, ale contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau

regulamentului intern, privind protecția datelor cu caracter personal, precum și obligația salariatului de a respecta aceste prevederi (art. 5 alin. 2 h); măsurile luate de angajator pentru ca telelucrătorul să nu fie izolat de restul angajaților și care să îi asigure acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat (art. 5 alin. 2 i); condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității de telemuncă (art. 5 alin. 2 j).

Regulile aplicabile nu prevăd nicio diferență între telelucrător și angajații care lucrează la sediul angajatorului în ceea ce privește drepturile recunoscute (articolul 6 alin. 1). Obligațiile speciale ale angajatorului privind securitatea și sănătatea la locul de muncă sunt reglementate și în articolul 7: a) să furnizeze mijloacele de tehnologie a informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de lucru securizate necesare executării muncii, cu excepția cazului în care părțile convin altfel; b) să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de lucru necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel; c) să asigure condiții pentru ca telelucrătorul să beneficieze de o pregătire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru privind utilizarea echipamentelor cu ecran de afișare: privind angajarea, introducerea de echipamente noi munca, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.

În ceea ce privește obligațiile telelucrătorului, articolul 8 prevede reguli generale aplicabile oricărui contract de muncă (să desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea acestuia) și unele obligații particulare generate de specificul raportului de muncă, precum:

1. să informeze angajatorul despre echipamentul de munca folosit, condițiile existente, necesitatea desfașurării activității de telemunca și să îi permită accesul, pe cât posibil, în vederea stabilirii și implementării măsurilor de securitate și sănătate în muncă necesare conform clauzelor contractului individual de muncă, sau în vederea investigării evenimentelor;
2. să nu modifice condițiile de securitate și sănătate în muncă din locurile în care desfășoară activitatea de telemunca;
3. să folosească numai echipamente de muncă care nu prezintă un pericol pentru securitatea și sănătatea sa;
4. să-și desfășoare activitatea cu respectarea prevederilor privind obligațiile lucrătorilor, astfel cum sunt prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;
5. să respecte regulile și restricțiile specifice stabilite de angajator cu privire la rețelele de internet utilizate sau cu privire la utilizarea echipamentelor puse la dispoziție;
6. să respecte și să asigure confidențialitatea informațiilor și documentelor utilizate în timpul activității de telemunca.

După izbucnirea pandemiei de Covid 19, în România au fost adoptate reglementări speciale care au afectat relațiile de muncă.

Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență în România^[4], prevăzută în articolul 33 al acestuia că instituțiile și autoritățile publice centrale și locale, autoritățile administrative autonome, regiile autonome, societățile și corporațiile naționale, precum și societățile la care statul sau o unitate administrativ-teritorială este acționar, societățile private, introduc, acolo unde este posibil, pe perioada stării de urgență, munca la domiciliu sau la telemunca, prin actul unilateral al angajatorului.

Aceasta constituie o excepție de la principiul consensual aplicabil încheierii și modificării contractului de muncă între angajator și salariat întrucât implică faptul că angajatorul are obligația

de a introduce munca la domiciliu sau în telemuncă și poate face acest lucru chiar și pe cale unilaterală. act^[5].

Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri de prevenire și combatere a efectelor pandemiei de COVID-19^[6] conține reguli privind executarea contractelor de muncă sub formă de telemuncă sau muncă de la domiciliu.

Potrivit articolului 17

Pe perioada stării de alertă, angajatorul poate dispune, cu acordul salariatului, desfășurarea activității în modul de lucru la distanță sau muncă la domiciliu, schimbarea locului de muncă sau a atribuțiilor de serviciu.

Consimțământul angajatului continuă să reprezinte un element esențial pentru schimbările la locul de muncă și/sau atribuții, chiar și în contextul special generat de pandemia de Covid 19.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2021 privind utilizarea semnăturii electronice în domeniul relațiilor de muncă și pentru modificarea și completarea unor acte normative^[7] a adus unele modificări cadrului legal.

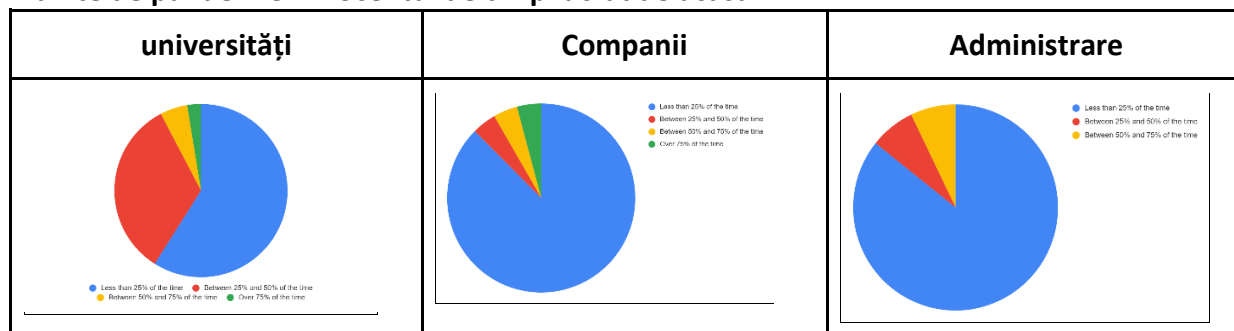
În general, legislația românească privind munca la domiciliu și telemunca s-a dovedit a fi suficient de flexibilă și adecvată pentru a răspunde provocărilor pandemiei de Covid 19 în mediul de muncă. Cu toate acestea, deși cadrul legal prevede aspecte importante precum organizarea programului, reglementările de siguranță și sănătate, nu există prevederi exprese privind dreptul la deconectare sau echilibrul între programul de lucru și viața privată.

Mai mult, legislația națională nu abordează în mod specific problema respectării datelor cu caracter personal (prin oferirea de obligații speciale pentru angajat), astfel, recomandările Agenției Uniunii Europene pentru Securitate Cibernetică sunt utile în acest sens^[8].

În UE, munca la distanță este instituită prin Acordul-cadru privind munca la distanță, un acord semnat în 2002 la Bruxelles de către partenerii sociali: Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UNICE) și Centrul European pentru Întreprinderi Publice (CEEP).

1.2 Practicarea, înainte de Covid-19, a muncii în afara biroului în România, oportunități conexe și diferențe regionale

Înainte de pandemie - Procentul de timp lucrat de acasă



Înainte de pandemie în universități și în companiile IT au fost mai multe activități care au avut loc în afara birourilor sălilor de clasă. La **Universitate**, era firesc ca munca la proiecte și teme săptămânale să fie făcute de acasă, iar rezultatele acestora să fie prezentate la întâlnirile ulterioare sau chiar trimise prin e-mail. De asemenea, corectarea acestei teme săptămânale și trimiterea feedback-ului se făcea de obicei prin e-mail. Lipsa legislației și reglementărilor specifice la nivel universitar a făcut ca numărul acestora să fie mic, iar alte activități nu pot fi desfășurate online. Pentru **companii IT**, deși lucrul de acasă nu era firesc, se întâmpla ca, în cazul angajaților bolnavi sau

a celor care cu copii, să aibă anumite zile în care pot lucra de acasă. De obicei, numărul acestor zile a crescut proporțional cu vârsta angajaților și cu numărul copiilor acestora. De asemenea, firmele care au crescut foarte mult numărul de angajați într-o perioadă scurtă de timp au introdus în regulamentul intern posibilitatea de a lucra de acasă. În acest fel, ei nu și-au majorat cheltuielile cu chiria și au putut oferi sporuri salariale în cazul lucrului de acasă. Din acest punct de vedere, există o flexibilitate mai mare pentru cei din sectorul privat, care au exploatat faptul că se poate lucra de acasă, atâta timp cât conexiunea la internet este bună și câtă vreme sarcinile zilnice sunt rezolvate. În sectorul **Administrativ**, lucrul de acasă nu era un lucru firesc, deoarece nu exista legislație sau reglementări care să permită acest lucru. De asemenea, sistemele informatice nu puteau fi accesate din afara biroului de la serviciu, ceea ce face imposibil lucrul de acasă. Activitățile desfășurate acasă menționate de cei care au răspuns la chestionarul nostru sunt legate de aprofundarea legislației, finalizare a unor rapoarte și editarea unor documente Word sau Excel.

La nivelul **Universității**, înainte de pandemie, munca de acasă reprezenta o excepție și nu o regulă. Potrivit sondajului, 57,1% dintre respondenți au lucrat de acasă pentru mai puțin de 25% din timpul lor de lucru, 33,3% pentru 25-50% din timpul de lucru, pentru 50-75% din timpul de lucru doar 4,8% dintre respondenți, iar pentru peste 75% din timpul de lucru, 4,8% din respondenți. Acest lucru se explică prin lipsa prevederilor având în vedere munca de acasă și activitățile specifice (cursuri față în față; de menționat că Legea Educației nr. 1/2011 nu permite activități online, excepția fiind perioada de declarare a stării de urgență sau a stării de alertă – reglementată de prevederile speciale; participarea la diferite activități de proiect, examene etc.). După încetarea stării de alertă, procentul s-a modificat: 14,3% dintre respondenți doresc să lucreze de acasă pentru mai mult de 75%, 28,6% pentru 50-75%, 28,6% pentru 25-50% , și 28,6% pentru mai puțin de 25%. S-a putut observa că s-a schimbat percepția angajaților despre munca de acasă și ar dori să aibă posibilitatea de a alege dacă pot lucra la angajator sau pot fi în alt loc.

Pentru **sectorul IT**, înainte de pandemie, 86,4% dintre respondenți lucrau de acasă pentru mai puțin de 25% din timpul lor de lucru, iar 4,5% pentru procente de 25 – 50%, 50-75% și peste 75%. După încetarea stării de alertă, 4,5% dintre respondenți ar dori să lucreze de acasă pentru mai puțin de 25% din timpul lor de lucru, iar un procent egal, 31,8% dintre respondenți, ar dori să lucreze de acasă pentru mai mult de 25% din timpul de lucru. Având în vedere specificul activităților desfășurate, munca de acasă ar putea fi un mod de motivare a angajaților și pentru organizarea muncii conform legilor în vigoare și prevederilor interne. Având un program flexibil, angajații își pot începe și încheia ziua după cum doresc, dacă munca lor este completă și duce la rezultatele pe care organizația le-a stabilit. De asemenea, în ceea ce privește echilibrul viață-muncă, acest aspect poate fi foarte important și poate constitui un factor motivațional pentru creșterea performanței la locul de muncă la nivel individual și organizațional.

Sectorul **Administrației publice** a fost cel dificil în ceea ce privește munca de acasă, din cauza deficitului de prevederi și reguli privind acest tip de muncă. Fiind unul dintre sectoarele direct implicate în gestionarea activităților de prevenire și implementare a măsurilor de confruntare a problemelor COVID-19, necesitatea de a lucra mai aproape de cetățeni devine mai importantă. În acest sens, implementând măsurile de e-guvernare și încercând să răspundă necesităților, administrația publică se confruntă cu noi provocări în adoptarea regulilor interne de lucru de acasă, având acces la platformele utilizate în instituție, și având posibilitatea de lucru colaborativ (e-mailuri, acces internet, platforme online). Având în vedere procesul de luare a deciziilor, dezvoltare rapidă pentru oferirea de soluții la problemele ridicate de pandemie. Au fost implementate instrumente de lucru la distanță la nivel de autorități pentru a permite accesul cetățenilor, dar și pentru a avea posibilitatea de a interacționa mai rapid în coordonarea activităților.

Înainte de pandemie, 85,7% dintre respondenți au declarat că lucrează mai puțin de 25% de acasă și 7,1% mai mult de 25% din timpul lor de lucru. După încetarea stării de alertă, 53,3% dintre

respondenți afirmă că doresc să lucreze de acasă pentru mai puțin de 25% din timpul de lucru, 20% pentru 25-50% din timpul de lucru, 20% pentru 50-75 % din timpul de lucru și 6,7% pentru peste 75% din timpul de lucru. Percepțiile funcționarilor publici cu privire la munca de acasă s-au schimbat din cauza modificărilor aduse pentru a avea posibilități de a îndeplini sarcinile de acasă așa cum se poate face la locul de muncă.

Post-pandemie, tipurile de muncă din administrația publică vor presupune o integrare a instrumentelor digitale cu cele tradiționale dar vor defini și noi modalități de lucru precum formarea (față în față și online), colaborarea creativă, echipe multidisciplinare și team-building folosind platformele on-line.

Elemente care definesc peisajul industriei IT din zona metropolitană a Iașului

Indicatorii economici de bază care descriu evoluția sectoarelor economice, în Zona Metropolitană Iași, între 2019 și 2020, evidențiază efectele relativ severe ale difuziei pandemice a virusului COVID-19. Cel puțin 3% din cifra de afaceri brută metropolitană se va pierde în 2020, iar numărul total de angajați se va reduce cu 4%. Tabelul prezintă aceste efecte asupra celor mai importante sectoare NACE cu peste 50 de actori economici (firme) înregistrați la nivel local. Aceste sectoare concentrează aproximativ 68% din numărul firmelor active în Zona Metropolitană Iași. Valorile indicatorilor cifrei de afaceri (2020 și 2019) sunt exprimate în 1000 de euro, iar raportul dintre cei doi ani (2020 până în 2019) se transformă în % raportat la 100 ca valoare de referință pentru anul 2019. Plasat pe poziția a doua, după sectorul construcțiilor (NACE 4690), în ceea ce privește angajații mobilizați în 2020, activitățile de programare pe computere reprezintă cel mai dinamic sector economic al economiei locale. Angajează cu 26% mai mult, comparativ cu 2019, și crește cu 22% într-un an de pandemie, dacă se ține cont de cifra de afaceri brută a acestei ramuri. În valoare absolută (cifra de afaceri brută în 2020), se situează pe locul trei – aproape 244 de milioane de euro, după construcții și transportul rutier de marfă. În ierarhia locală a zonei metropolitane a municipiului Iași, activitățile de programare informatică nu sunt singurele activități economice în creștere, în primul an de difuzare a pandemiei de COVID-19. Cu toate acestea, acest sector este deosebit de interesant din două motive. Primul este legat de performanța economică. Dinamica cifrei de afaceri este independentă de reducerea numărului de angajați, în timp ce alte sucursale trebuie să opereze ajustări pentru acest indicator. Al doilea motiv este oferit de contextul local de implantare a industriei IT la Iași. Alimentate de un număr mare de studenți absolvenți în IT și activități conexe (principalul conductă pentru sector) și profitând de un număr suficient de birouri de clasa A și clasa B, activitățile legate de informatică prezintă un model policentric de locație în Iași. Zona metropolitană, cu preferință pentru centrul orașului și proximitatea Universității Tehnice din Iași. Zonele secundare de concentrare pentru IT sunt în mare parte rezultatul proiectelor de regenerare urbană, transformarea zonelor dezafectate sau a peisajelor industriale urbane neamenajate în birouri și spații de lucru în comun. Această densitate a locurilor de muncă și a angajaților din ramură a fost parțial speculată de proiectele imobiliare, dând naștere unei rețele locale sofisticate de tranzacții cu terenuri urbane și alimentând sectorul construcțiilor cu impact indirect. Odată începută perioada de pandemie, acest lanț de interacțiuni economice a fost nevoit să se reajusteze la noi coordonate. De exemplu, sectorul IT s-a adaptat rapid la noile provocări ale muncii de acasă, iar sectorul construcțiilor a continuat să implementeze proiectele în derulare, dar alte activități conexe au scăzut sau s-au reajustat (agențiile imobiliare au pierdut personal angajat, dar au reușit să aibă o creștere limitată de cifra de afaceri brută, de exemplu).

Tabel 1 – Ierarhia performanței economice a sectoarelor CAEN din Zona Metropolitană Iași (2019-2020)

sectorul NACE	Nb. a firmelor	Cifra de afaceri * (2020)	Cifra de afaceri (2019)	Empl. ** (2020)	Empl. (2019)	Raport (trnv.)	Raport (emplec.)
Alte activități de sănătate umană	96	15110	9372	388	406	161,22	95,57
Fabricarea de instrumente și consumabile medicale și dentare	55	7816	5877	321	330	133,00	97,27
Activități veterinare	87	11982	9291	238	205	128,96	116,10
Instalații electrice	122	32103	25437	792	877	126,21	90,31
Activități ale agenților și brokerilor de asigurări	72	2371	1899	97	85	124,88	114,12
Activități de programare pe calculator	348	244445	199474	6607	5236	122,55	126,18
Fabricarea de mobilier	52	10371	9009	324	344	115,12	94,19
Comerț en-gros cu lemn, materiale de construcții și echipamentelor sanitare	121	79153	70095	584	560	112,92	104,29
Instalații sanitare, termice și aer condiționat	175	81287	72097	1204	1106	112,75	108,86
Comerț en-gros nespecializat	114	64724	58101	456	472	111,40	96,61
Activități de inginerie și consultanță tehnică	410	71057	64126	1839	1834	110,81	100,27
Activități de contabilitate, contabilitate și audit, consultanță fiscală	228	9394	8538	473	476	110,03	99,37
Vânzare cu amănuntul prin corespondență sau prin internet	174	22318	20411	305	303	109,35	100,66
Transport rutier de marfă	430	252084	231728	2833	2960	108,78	95,71
Alte vânzări cu amănuntul de produse noi în magazine specializate	99	21205	19904	317	321	106,54	98,75
Comerț cu amănuntul în magazine nespecializate cu predominant produse alimentare, băuturi sau tutun	815	170547	160872	3011	3095	106,01	97,29
Agenți implicați în vânzarea unei varietăți de bunuri	152	32160	30558	453	497	105,24	91,15

Alte educații n.c.a.	92	3490	3317	204	200	105,20	102,00
Comerț en-gros cu piese și accesorii pentru autovehicule	57	101669	96884	791	844	104,94	93,72
Prelucrarea datelor, găzduire și activități conexe	90	9567	9144	322	329	104,62	97,87
Chimist distribuitor în magazine specializate	115	81747	78153	918	945	104,60	97,14
Activități de practică medicală de specialitate	265	36291	34837	1192	1197	104,17	99,58
Activități de practică stomatologică	161	13809	13299	432	442	103,84	97,74
Fabricarea de structuri metalice și piese de structuri	63	22788	21988	401	370	103,64	108,38
Tipărire	57	20751	20072	443	470	103,38	94,26
Agenții imobiliare	133	6886	6667	268	275	103,28	97,45
Comerț cu amanuntul de piese și accesorii pentru autovehicule	76	15498	15322	200	215	101,15	93,02
Construcții de clădiri rezidențiale și nerezidențiale	582	371702	373444	6696	5960	99,53	112,35
Activități de consultanță informatică	95	30256	30781	700	754	98,29	92,84
Agenții de publicitate	154	22104	22548	303	327	98,03	92,66
Acordări de credite	52	4588	4718	146	152	97,24	96,05
Activități specializate de proiectare	66	5636	5834	172	166	96,61	103,61
Curățenia generală a clădirilor	57	8522	9013	478	560	94,55	85,36
Coafură și alte tratamente de înfrumusețare	217	6384	6929	785	847	92,14	92,68
Activități de arhitectura	128	11728	12756	317	284	91,95	111,62
Alte activități profesionale, științifice și tehnice n.c.a.	89	6203	6794	173	185	91,29	93,51
Alte vânzări cu amănuntul în magazine nespecializate	189	52033	57478	665	697	90,53	95,41

Activități de consultanță în afaceri și alte activități de management	302	69782	77197	1346	1467	90,39	91,75
Fabricarea altor articole de îmbrăcăminte	83	46498	52615	2140	2254	88,37	94,94
Întreținerea și repararea autovehiculelor	221	40351	45779	1016	1211	88,14	83,90
Fabricarea pâinii fabricarea produselor proaspete de patiserie și prăjituri	82	28995	32916	1291	1421	88,09	90,85
Alte activități de distracție și recreere	90	3412	4055	171	178	84,15	96,07
Cultivarea cerealelor (cu excepția orezului), a culturilor de leguminoase și a semințelor oleaginoase	130	76027	92704	1032	1085	82,01	95,12
Închirierea și exploatarea bunurilor imobiliare proprii sau închiriate	303	71596	87407	831	867	81,91	95,85
Comerț cu amănuntul al îmbrăcămintei în magazine specializate	150	15926	19447	590	597	81,89	98,83
Activități de servire a băuturilor	158	11125	14216	494	557	78,25	88,69
Operațiuni de taxi	413	8443	11168	789	1148	75,60	68,73
Restaurante și activități mobile de servicii alimentare	207	67989	97347	2777	3565	69,84	77,90
Alte transporturi terestre de pasageri n.c.a.	52	9035	13662	435	487	66,13	89,32
Alte activități de servicii de sprijinire a afacerilor n.c.a.	71	6711	10488	455	631	63,99	72,11

* Cifra de afaceri exprimată în 1000 Euro

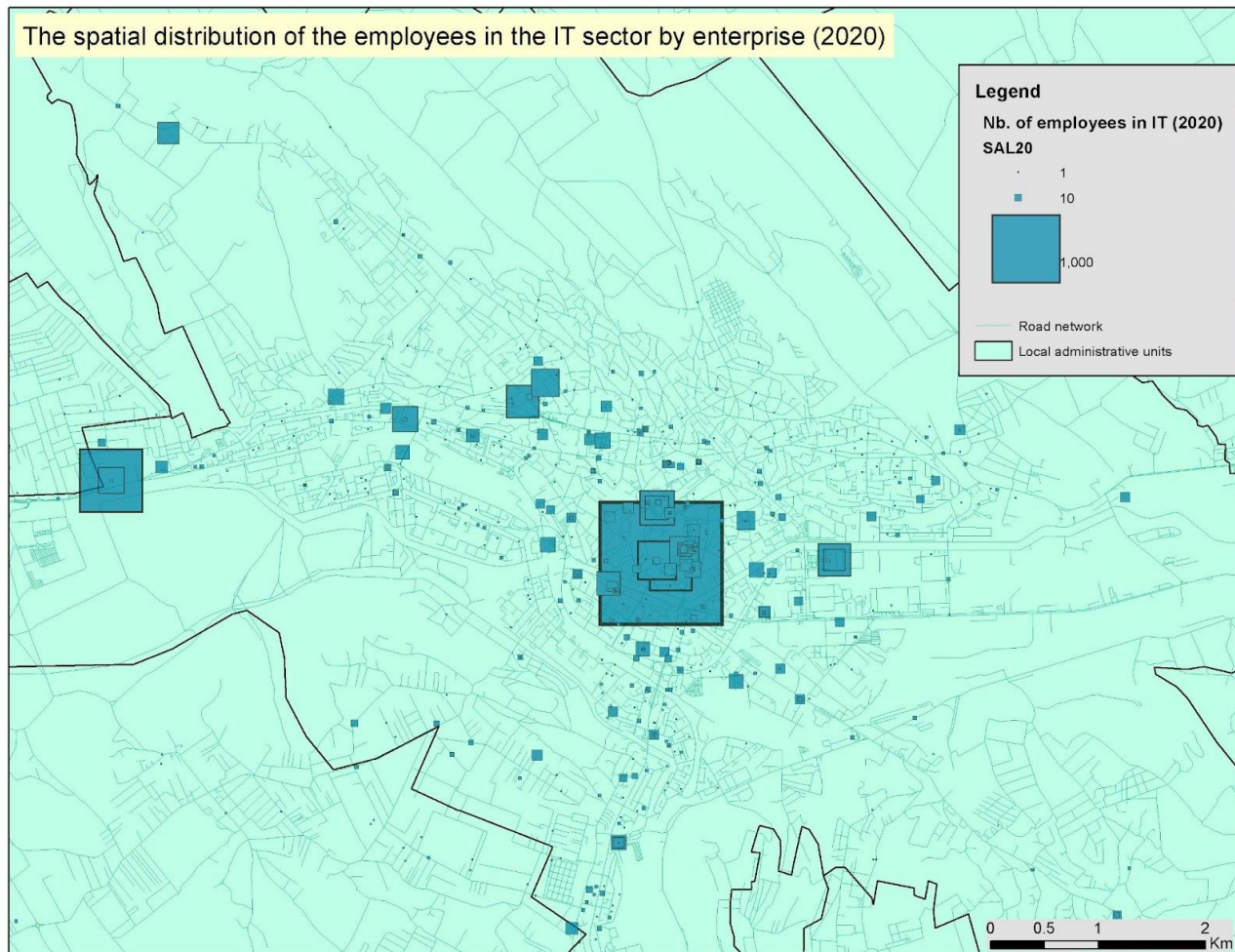
** Angajații în 2020 și 2019. Nu toți actorii economici oferă date clare cu privire la acest indicator.

În consecință, rapoartele și ierarhiile sunt aproximări bazate pe eșantioane mari de date.

Sursă de date: <https://doingbusiness.ro/companies>

Harta indică tiparele de localizare pentru zonele de concentrare a industriei IT din Iași. Simbolul proporțional mai mare este atașat implantării Amazon, cu 3209 de angajați în 2020. Întrucât sectorul este foarte dinamic, cu multiple spin-off-uri și un schimb constant de forță de muncă, analiza întreprindere cu întreprindere nu va aduce valoare adăugată studiului. Din punct de vedere geografic, sectorul concentrează 25% dintre angajați la o distanță mai mică de 800 m de centrul orașului și 75% dintre angajați la mai puțin de 3 km de centrul urban, în ciuda desfășurării sale policentrice în mai multe clustere.

Harta 1 – Localizarea întreprinderilor active în industria IT în Iași (Romania)



Această centralitate și efectele directe, indirecte și catalitice ale acestei ramuri au fost testate în capacitatea lor de a depăși crizele și neprevăzutele în 2020. Marile companii și-au protejat activitatea prin promovarea muncii de acasă, tendință care a fost urmată și de actorii mai mici din sectorul. Chiar și acum, la doi ani de la pandemie, o mare parte din locurile de muncă disponibile în sectorul IT local implică lucrul la distanță pentru noii angajați. În cei doi ani ai perioadei de pandemie (2020-2021), un nou stoc de birouri a fost aproape finalizat, întărind, și mai mult, tendințele de concentrare spațială în centrul orașului. Soarta acestor clădiri este necunoscută dacă tendința de lucru la distanță devine o nouă coordonare a activităților din sectorul IT.

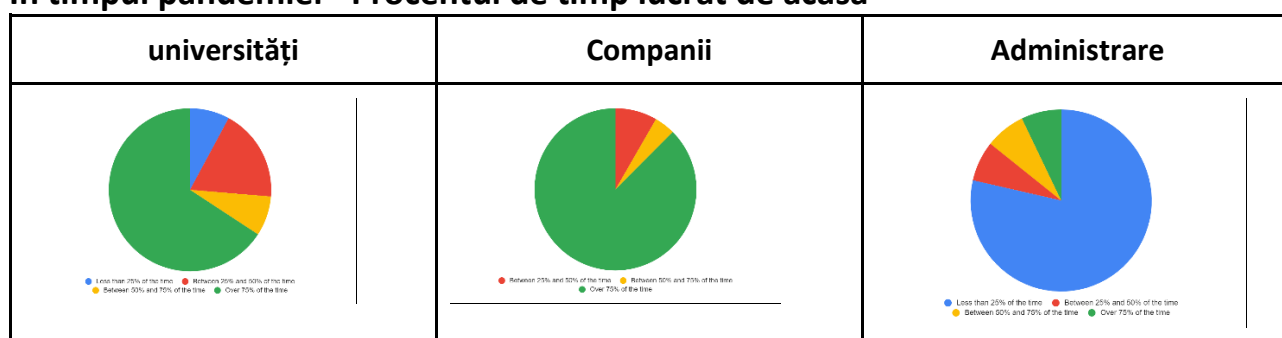
Spre deosebire de studiul de caz al industriei IT, la Iași, unele ramuri economice legate de frecvența mare a utilizatorilor (cererii) au fost grav afectate de închiderea de la începutul anului 2020. Practic, acestea sunt ramurile care deserveșc rutinele cotidiene de agrement sau transport pentru populația zonei metropolitane Iași – operațiuni de taxi, baruri, restaurante, sau unele activități de retail. Pe măsură ce universitățile s-au închis pentru predare normală și au trecut la cursuri online, închirierea apartamentelor de către studenți a scăzut brusc. Acest lucru se reflectă în activitățile agențiilor imobiliare de specialitate pe acest segment de piață – o pierdere de aproape 18% din cifra de afaceri brută și o reducere moderată a numărului angajaților cu 4%. Declinul era de așteptat pentru sectoarele economice care nu sunt comutabile pentru activitatea online; cu toate acestea, unele dintre ramurile care pierd își pot transforma fluxul de lucru pe Internet. Este cazul sectorului NACE

de afaceri și alte activități de consultanță în management, un sector care a pierdut aproape 10 % din angajați și din cifra de afaceri.

2. Difuzarea muncii în afara biroului în perioada Covid-19 în România și analiza practicilor de relații industriale pentru reglementarea acesteia

Preambulul Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 36/2021 se referă la evoluția generală a lucrului la distanță în perioada pandemiei conform datelor furnizate de Inspectoratul Muncii: în martie 2020 au fost înregistrate un număr de 50.577 de contracte individuale de muncă cu clauză de telemuncă în registrul general al salariaților; în luna decembrie a aceluiași an au fost înregistrate 383.300, iar în martie 2021 erau 394.415 astfel de contracte de muncă.

În timpul pandemiei - Procentul de timp lucrat de acasă



La universități și companii IT: Înainte de pandemie, doar în cazul excepțiilor se putea lucra de acasă în cazul companiilor sau a Universităților; în perioada pandemiei, situația a fost inversată. Doar excepțiile puteau lucra de la birou, în cazul activităților administrative, sau în cazurile în care conexiunea la internet la domiciliu era insuficientă. De asemenea, pentru că copiii au învățat de acasă, părinții s-au rotit adesea pentru ca unul dintre ei să ajungă la birou și să se concentreze mai bine pe sarcinile pe care le avea. Pe lângă platformele folosite în universități și companii înainte de pandemie, platformele de întâlniri online cu mai mulți participanți (Zoom, Webex, Chime, Microsoft Teams, Google Meets etc.) au început să fie folosite mai des. Pentru a beneficia de toate facilitățile acestor platforme, au fost achiziționate licențe care ar permite evenimente cu sute de participanți pe perioade lungi de timp.

În cazul celor din **Administrație**, chiar dacă procentaje legate de munca de acasă au crescut față de înainte de pandemie, acestea au rămas totuși mici. Motivele se datorează în primul rând lipsei infrastructurii adecvate și lipsei activităților care ar putea fi făcute de acasă. Printre activitățile desfășurate acasă se numără convorbiri telefonice cu diverși parteneri sau cu cetățeni care au avut nevoie de ajutor sau clarificări în cazul unor probleme specifice. De obicei, persoanele în vârstă se adaptează cu dificultăți la utilizarea instrumentelor online și au cerut adesea ajutor.

2.1 Difuzarea muncii în afara biroului în timpul pandemiei în România: diferențe sectoriale, regionale și caracteristici ale lucrătorilor implicați

La nivelul **Universităților**, în perioada pandemiei, munca de acasă a reprezentat o regulă. Potrivit sondajului, 7,9% dintre respondenți au lucrat de acasă pentru mai puțin de 25% din timpul lor de lucru, 18,4% pentru 25-50% din timpul de lucru, pentru 50-75% din timpul de lucru doar 7,9% dintre respondenți, iar pentru peste 75% din timpul de lucru, 65,8% din respondenți. Acest lucru se explică

prin contextul regulilor din România, care a intrat în scenariul roșu și a permis părăsirea domiciliului doar în caz excepțional. Activitățile cu un număr mare de participanți au fost interzise, inclusiv activitățile școlilor și ale universităților.

Pentru **sectorul IT**, în perioada pandemiei, 0% dintre respondenți au lucrat de acasă pentru mai puțin de 25% din timpul lor de lucru, 7,7% pentru procente de 25 – 50%, 3,8% pentru 50-75% și 88,5% pentru peste 75%. Faptul că toate activitățile pe care angajații le desfășurau se puteau face de acasă a făcut ca trecerea de la munca fizică la cea online să fie una firească. Acestea includ activități de scriere și testare a codului, precum și activități specifice precum întâlniri (care au avut loc înainte de pandemie pe platforme specifice cu clienți sau colegi din birouri din alte țări), sesiuni de formare și dezvoltare etc.

Sectorul **Administrației publice** se confruntă cu dificultăți în adoptarea regulilor interne de lucru de acasă pentru că au probleme în accesarea de acasă la platformele folosite în instituție și pentru că pentru a desfășura activitățile zilnice au nevoie să aibă acces la documente și lucrări al căror conținut există doar în format fizic și nu există în formă electronică. În perioada pandemiei, 78,6% dintre respondenți au lucrat de acasă pentru mai puțin de 25% din timpul lor de lucru, 7,1% pentru procente de 25 – 50%, 7,1% pentru 50-75% și 7,1% % pentru peste 75%. Printre activitățile desfășurate de acasă în această perioadă sunt cele de realizare a situațiilor contabile, relații telefonice sau email pentru anumite probleme, sau pentru relații cu clienții. Pentru a asigura distanțarea socială au lucrat în ture (unele dimineața, altele după-amiaza) sau prin rotație (unii în anumite zile și alții în alte zile).

În concluzie, soluțiile s-au găsit mai ușor în sectorul privat și s-au luat decizii mai rapide pentru a permite lucrul de acasă față de sectorul public, care nu are nici infrastructură, nici metode rapide de luare a deciziilor. De asemenea, domeniile cu multe dintre activități desfășurate pe calculator cu ajutorul internetului s-au adaptat mai ușor la munca de acasă.

Din punct de vedere al vârstei, sectoarele cu oameni mai tineri, obișnuiți să lucreze cu computerele și internetul, s-au adaptat mai rapid și mai ușor în comparație cu sectoarele în care sunt mai mulți vârstnici care nu au aceste aptitudini. De asemenea, din punct de vedere al studiilor, persoanele cu studii mai avansate, cu cunoștințe de limba engleză, s-au adaptat mai ușor la utilizarea platformelor online, care de multe ori nu aveau versiuni ale limbii române.

2.2 Probleme și probleme cheie în munca în afara biroului apărute în timpul pandemiei

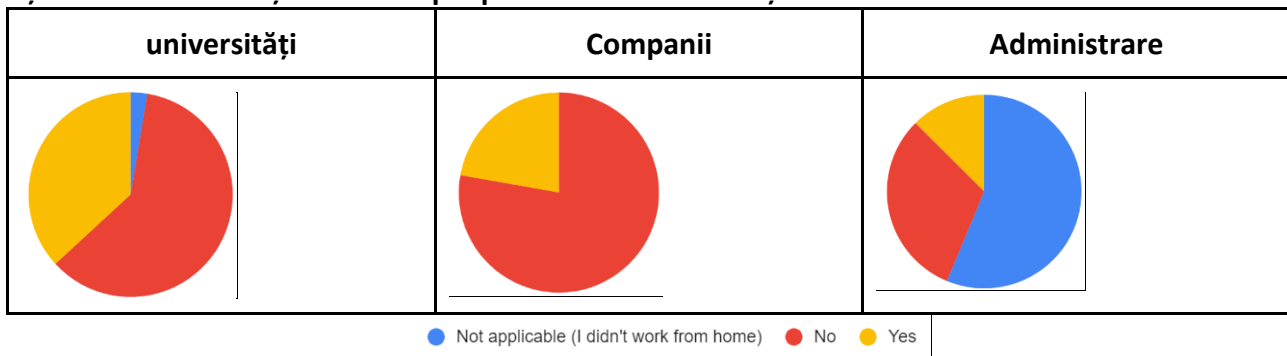
Problemele din timpul pandemiei pentru cei care lucrau de acasă au fost de mai multe tipuri.

1. *Probleme de conexiune la internet:* În primul rând, conexiunile la internet care folosesc platforme de streaming precum Zoom, Webex, Google Meet și Microsoft Teams, au nevoie de multă lățime de bandă atunci când mai mulți membri ai familiei care lucrează de acasă. Au existat, de asemenea, cazuri de studenți, elevi și profesori care locuiau în zone fără o bună acoperire a internetului și a telefonului mobil și care nu au putut să participe la cursuri la școală sau la facultate.
2. *Lipsa resurselor hardware:* când mai mulți membri ai familiei trebuiau să se conecteze în același timp la activitățile zilnice, computerele, microfoanele, difuzoarele și camerele video din casă au devenit insuficiente. Au fost multe cazuri de familii cu mulți copii, care nu au putut asigura din acest motiv participarea tuturor membrilor familiei la activitățile școlare.

3. *Lipsa de spațiu:* De asemenea, a fost foarte dificil să găsești o zonă pentru fiecare membru al familiei, astfel încât să poată participa la activități fără a interfera cu ceilalți. Au fost folosite bucătării, băi și mansarde, iar situații mai existau.
4. *Boala cibernetică:* Din cauza schimbării drastice a modului în care se lucrează și a nevoii de a sta multe ore la calculator, au început să apară probleme de sănătate. Acestea includ dureri de spate, gât și ochi, amețeli, oboseală etc.

În chestionarele noastre aplicate celor din administrația locală, celor din companiile IT și celor din universități, am vrut să vedem dacă au fost afectați emoțional în timpul pandemiei. Pentru următoarea întrebare, răspunsurile sunt mai jos.

Ați fost afectat emoțional în timpul pandemiei când lucrați de acasă?



După cum putem vedea în fiecare dintre sectoarele vizate au existat persoane afectate emoțional de pandemie. Cel mai afectat sector a fost cel universitar, unde lipsa de interacțiune a afectat destul de mult profesorii și studenții. Cei din administrația locală au fost cel mai puțin afectați și, deși lucrau deseori fizic la birou, au fost afectați de grijile pandemiei. Motivele au fost legate de lipsa de interacțiune cu colegii, surmenaj, panica legată de pandemie și amestecarea sarcinilor de lucru cu familia. De obicei, companiile au ales să lucreze de acasă angajații cu mulți copii (pentru a-i ajuta să se conecteze la activitățile zilnice), cei cu probleme de sănătate, cei care aveau membri ai familiei cu probleme de sănătate, cei care nu puteau merge în siguranță la muncă etc.

2.3 De la problemă la soluție: practici de relații industriale pentru a aborda problemele organizaționale cheie apărute în munca în afara biroului în timpul pandemiei

Soluțiile găsite de angajatori pentru a acoperi neajunsurile și problemele din timpul pandemiei au fost de mai multe tipuri:

1. *Crearea cadrului legal pentru a permite activități online.* Autoritățile locale și angajatorii, sindicatele și angajații au discutat și au găsit modalități de a desfășura activități online.
2. *Achiziția de software pentru a permite activități online.* Dacă companiile IT au folosit deja software licențiat pentru streaming online (cum ar fi Microsoft Teams, Google Meet, Zoom etc.), mediul preuniversitar și universitar a alocat fondurile necesare pentru achiziționarea de licențe.
3. *Furnizarea resurselor hardware* celor care aveau nevoie de ele: companiile ofereau angajaților posibilitatea de a lua un timp resursele companiei (calculatoare, imprimante, routere, microfoane, difuzoare etc.) și de a le folosi de acasă. Au început și procesele de achiziție de noi resurse hardware, precum și abonamente la internet

de viteză mai mare care să fie oferite angajaților. În cazul școlilor și facultăților, computere, tabletele și laptopurile au fost achiziționate și puse la dispoziția elevilor și studenților.

4. *Furnizarea de spații*: au fost oferite săli de laborator și săli de clasă profesorilor și elevilor care aveau nevoie de ele. Prin asigurarea distanțării sociale și igienizarea spațiilor disponibile, s-a oferit posibilitatea celor fără acces la internet sau la resursele hardware necesare de a participa la activitățile zilnice.

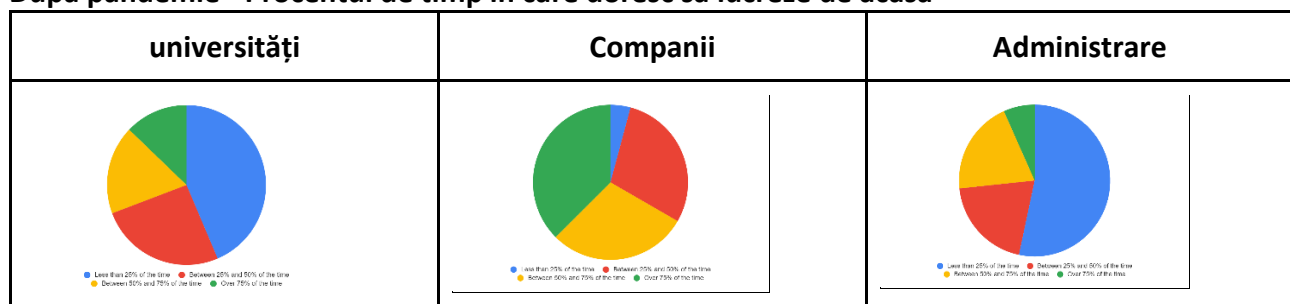
3. Concluzii și observații generale

În România, înainte de pandemie, exista legislație care permitea lucrul de acasă, dar această posibilitate nu era folosită de angajatori și angajați. În perioada pandemiei, a trebuit să ne adaptăm pentru a putea lucra de acasă în condiții sigure și optime.

Toți actorii implicați (autoritățile locale, conducerea companiei, angajații și grupurile sindicale) au colaborat pentru a găsi soluții optime care să permită continuarea activităților pe perioada pandemiei.

După încheierea pandemiei, toată lumea are problema de a desfășura activități acasă într-o măsură mai mare sau mai mică. În tabelul de mai jos putem vedea răspunsurile celor care au participat la chestionarele noastre despre ceea ce își doresc în viitor legat de munca de acasă. După cum vedem, cei de la companiile IT își doresc cel mai mult să lucreze de acasă, și din administrația locală și din mediul universitar cel mai puțin.

După pandemie - Procentul de timp în care doresc să lucreze de acasă



[1] Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii a fost publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, și a fost modificată și completată în continuare prin mai multe legi și ordonanțe de urgență ale Guvernului. A fost republicată în temeiul art. V din Legea nr. 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 225 din 31 martie 2011, dându-se textelor o nouă numerotare.

[2] Publicat în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018

[3] Marius-Cătălin Preduț, *Telemunca. Migrația forței de muncă și munca virtuală*, 2018, <https://www.juridice.ro/587573/telemunca-migratia-fortei-de-munca-si-munca-virtuala.html>

[4] Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 212 din 16 martie 2020.

[5] Adrian Tătarușanu, *Munca la domiciliu și telemunca. Unelte pentru salvagardarea contractelor de muncă?*, 2020, <https://www.juridice.ro/679441/munca-la-domiciliu-si-telemunca-unelte-pentru-salvagardarea-contractelor-de-munca.html>

[6] Publicat în Monitorul Oficial nr 396 din 15 mai 2020

[7] Publicat în Monitorul Oficial numărul 474 din 6 mai 2021

[8] ENISA, *Sfaturi pentru securitatea cibernetică atunci când lucrezi de acasă*, Comunicat de presă, publicat pe 24 martie 2020, <https://www.enisa.europa.eu/tips-for-cybersecurity-when-working-from-home>



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