



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE
OIPOSDRU REGIUNEA NORD-EST

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat din **FONDUL SOCIAL EUROPEAN** prin
Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

Axa prioritară 6 : „Promovarea incluziunii sociale”

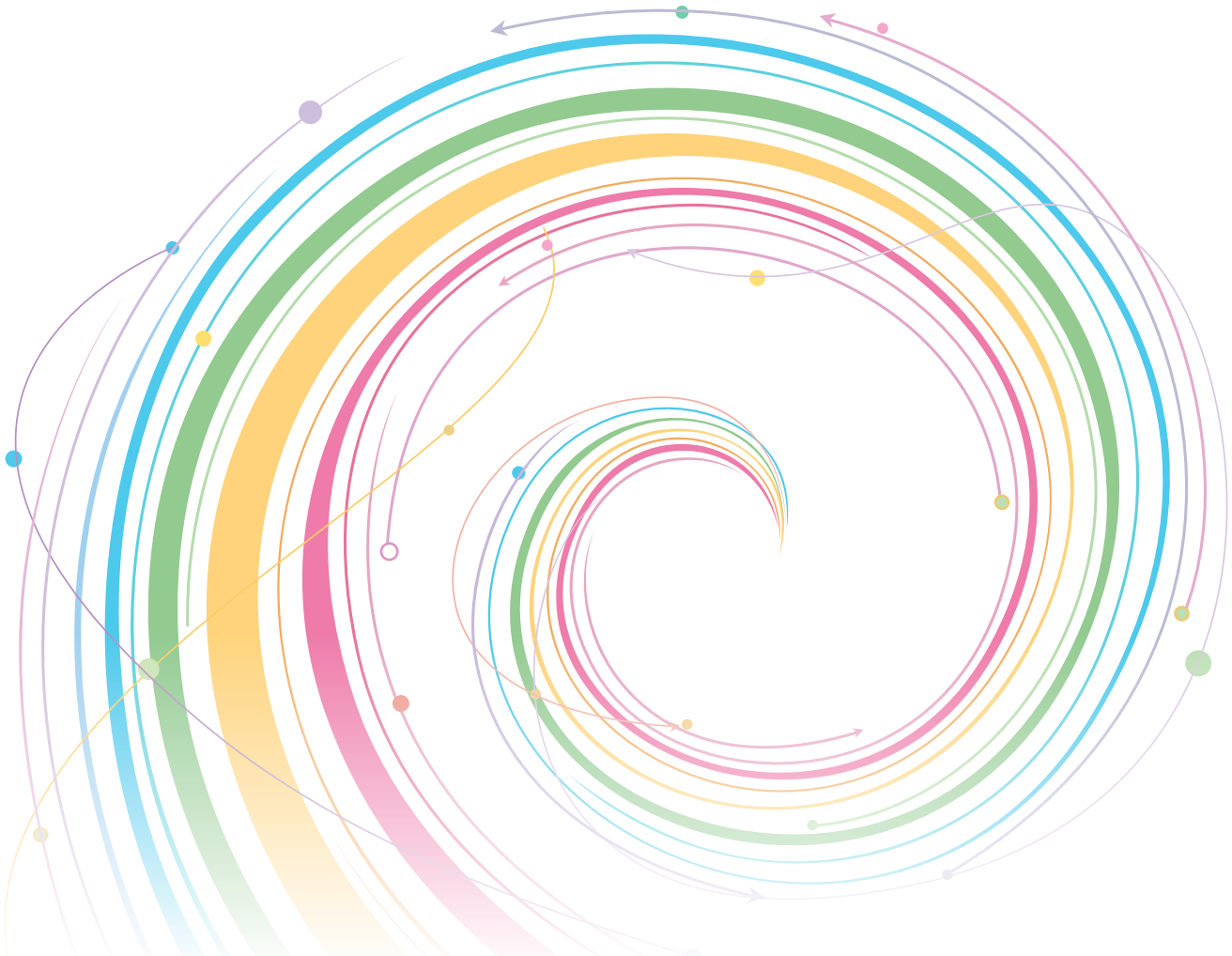
Domeniul major de Intervenție 6.3. : „Promovarea egalității de șanse pe piața muncii”

Titlul proiectului: „+ Femina”

Numărul de identificare al contractului : POSDRU/145/6.3/G/135123

Raport de cercetare

FEMEILE ȘI TIPOLOGIA LOCURILOR DE MUNCĂ FLEXIBILE ÎN REGIUNEA NORD EST



Fundația Corona



Introducere

Studiul își propune să analizeze ce reprezintă mecanismele de lucru flexibil și de ce sunt acestea importante. Va acoperi partea de abordare legislativă vis-à-vis de drepturile de a munci după un program flexibil. Va face analiza persoanelor care lucrează în regim part time și de ce se întâmplă aceasta, coroborate cu rata de angajabilitate și analiza tipului de locuri de muncă part time. Studiul va analiza și orele de lucru săptămânale, pornind de la durata, dinamica bazată pe gen și rata de angajabilitate. Studiul va face și analiza orelor de lucru în funcție de ciclul vieții, și va face analiza bazată pe genul persoanei care este angajată și câștigă în interiorul familiei. Un capitol separat va fi dedicat opțiunilor de scheme de lucru flexibile preferate de angajatori, cele existente la ora actuală și aranjamentele de lucru flexibile utilizate. Concluziile studiului vor fi prezentate într-un capitol separat.

În domeniul condițiilor de muncă, politicile europene urmăresc:

- managementul schimbării, anticipare și restructurarea măsurilor de acompaniere în vederea dezvoltării ocupării forței de muncă
- stabilirea cerințelor minime pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și întărirea drepturilor angajaților (legislația muncii)
- îmbunătățirea și simplificarea legislației existente privind atât condițiile de muncă, cât și sănătatea și securitatea la locul de muncă, și întărirea implementării acestora
- definirea și implementarea strategiilor naționale privind sănătatea la locul de muncă, specifice contextului fiecărui stat membru
- promovarea schimbărilor de atitudine (behaviour) și a culturii generale în ideea punerii accentului pe sănătate și prevenirea riscurilor dincolo de locul de muncă și de populația activă
- mai bună identificare, apreciere și rezolvare a noilor riscuri privind medicina muncii
- conceptul „condiții de muncă”, inclusiv restructurarea

Conceptul „conciliere a muncii cu viața de familie”

Conciliere înseamnă realizarea echilibrului între viața profesională și viața privată, acesta fiind definit ca fiind “acea situație caracterizată prin satisfacție, conflict de rol minim și funcționare optimă a angajatului/angajatei, atât în sarcinile și rolurile de la locul de muncă, cât și în cele din viața personală/de familie”.

În documentele europene pot fi identificate și soluții care trimit la ideea de capacitate, de participare, de co-responsabilizare, de descentralizare a responsabilităților în rezolvarea problemelor. Acesta este motivul pentru care se pune accent din ce în ce mai mare pe competențele sociale și civice, inclusiv la locul de muncă, și se acordă din ce în ce mai multă atenție organizațiilor ca sisteme, și – în cadrul acestora – culturii organizaționale.

Domenii cheie de intervenție:

- Îmbunătățirea mediului și condițiilor de muncă, inclusiv restructurarea
- Managementul schimbării, anticipare și măsuri de acompaniere în vederea dezvoltării ocupării forței de muncă
- Sănătatea la locul de muncă
- Calitatea condițiilor de muncă în serviciile publice, dimensiunile calității în muncă

Angajament comun EU privind politici ocupaționale 06.2009:

Uniunea Europeană va aloca 19 miliarde de EUR din cheltuielile planificate pentru Fondul Social European (FSE) pentru sprijin acordat persoanelor lovite de criza economică.

Comisia propune o serie de acțiuni, incluzând: Accelerarea alocării celor 19 miliarde de EUR din cheltuielile planificate pentru a ajuta oamenii să-și păstreze locul de muncă sau să ocupe noi locuri de muncă, prin dobândirea de noi abilități, încurajarea antreprenoriatului și îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare prin FSE.

Scheme de suport – inclusiv cele prin FSE – pentru menținerea ocupării prin program redus de muncă și formare.

Măsuri de răspuns al organizațiilor pentru păstrarea angajaților:

Parteneriatul stat-angajat-angajator pe piața muncii aparține modelului social european. Concilierea este încorporată în politicile de personal și cultura organizațională, deoarece înseamnă: pentru organizație / angajator = o problemă de responsabilitate socială, iar pentru salariați = o problemă de combinare a muncii cu îngrijirea („work and care”)

Definire

Politicile de conciliere pot fi definite ca politici care sprijină direct combinarea vieții profesionale, de familie și private

La nivel organizațional, politicile introduc aranjamente de muncă pentru a facilita echilibrarea responsabilităților familiale cu cele profesionale.

Consecințele conflictului între muncă și viața de familie

La nivelul angajaților:

- nivel crescut de stres
- probleme de sănătate fizică și emoțională
- satisfacție și performanțe scăzute în muncă
- satisfacție scăzută în cariera profesională
- comportamente de risc

Beneficii ale politicilor de conciliere pentru organizații

Impact pozitiv asupra organizației

creșterea productivității, responsabilității și angajamentului individual al angajaților și managerilor

creșterea performanței angajaților și managerilor

mai multă valoare adusă organizației

dinamică mai bună de grup și echipă

management mai bun al resurselor umane – rezultat: reducerea absenteismului și fluctuației de personal, retenția angajaților

valoroși, creșterea implicării și fidelității angajaților față de organizație

creșterea satisfacției clienților/beneficiarilor organizației, creșterea cantitativă a clienților și fidelizarea acestora

îmbunătățirea imaginii organizației

Dimensiunile calității în muncă

În lista celor 10 dimensiuni ale calității în muncă găsim și organizarea muncii și echilibrul dintre muncă și viața personală (work organisation and work-life balance).

- bunăstare socială, personală și muncă
- stabilitatea resurselor umane în organizație
- managementul diversității

Principiile comportamentale etice (Fisher, Schoenfeldt & Shaw, 1996):

- Respectarea angajaților
- Evitarea nedreptății angajaților
- Promovarea adevărului
- Ținerea promisiunilor
- Tratarea oamenilor în mod egal, fără a face discriminări
- Asigurarea respectării drepturilor lor fundamentale, precum dreptul de liberă exprimare și dreptul de asociere.

Modele de politici sociale

- Modelul instituțional – vizează politica socială ca fiind produsul instituțiilor guvernamentale.
- Modelul de proces – vede politica socială ca și activitate politică.
- Modelul teoriei de grup – concentrat pe interacțiunea dintre grupările politice.
- Modelul teoriei elitelor – vede politica socială determinată în principal de preferințele și valorile elitei de la guvernare.
- Modelul rațional – politica este mai rațională dacă este cea mai eficientă în obținerea de beneficii maxime.
- Modelul de creștere – vede politica actuală în principal ca o continuare a politicilor trecute marcate numai de schimbări în creștere (incremental changes).

Introducerea politicii în cultura organizațională

Din perspectiva managementului calității totale (TQM), seturile de aptitudini necesare pentru introducerea politicii în cultura organizațională sunt:

- set de aptitudini de comunicare
- set de aptitudini necesare rezolvării problemelor
- set de aptitudini de conducere

Capitolul 1 Repere economice. Implicații sociale

De ce este nevoie de flexibilizarea timpului de lucru?

Stilul actual de viață pune o mare presiune pe timpul oamenilor, iar organizarea timpului de lucru trebuie să țină pasul cu stilul de viață și să ia în considerare nevoile individuale ale oamenilor, pentru a atrage oameni la locul de muncă și pentru a-i păstra acolo.

Organizarea timpului de lucru are impact major asupra eficienței, productivității și competitivității companiilor, dar și asupra sănătății, bunăstării și motivării angajaților. Iată de ce, în actualul context economic dinamic și variat, angajați și angajatori deopotrivă au nevoie de flexibilitate în muncă. Din punctul de vedere al angajatului se oferă posibilitatea de a îmbina viața personală și de familie cu munca, iar din punctul de vedere al angajatorului se obține o mai bună adaptare a orelor de lucru la volumul de lucru al întreprinderii, diminuarea concediilor medicale și sporirea productivității și stabilității personalului.

Prin utilizarea metodelor de flexibilizarea timpului de lucru, atât managerii cât și angajații:

- raportează o satisfacție în muncă mai ridicată;
- se rezolvă chestiunea sporirii participării femeilor pe piața muncii;
- se îmbunătățește calitatea vieții și a condițiilor de trai și muncă a cetățenilor europeni;
- se atenuează impactul îmbătrânirii populației europene asupra sistemelor de protecție socială;
- se combate excluderea socială, mai ales în zonele defavorizate;
- se obțin efecte financiare benefice, în special pentru IMM-uri, dar și pentru întreprinderile mai mari, prin realizarea de economii, scăderea costurilor cu concediile medicale, reducerea absenteismului, creșterea stabilității resurselor umane și creșterea productivității.

Munca și viața de familie în Uniunea Europeană

Realizarea unui echilibru cât mai bun între muncă și viață de familie prin organizarea timpului de lucru este o temă importantă a agendei politice actuale a Uniunii Europene. În prezent, Uniunea Europeană se confruntă cu problema creșterii ratei de ocupare a forței de muncă în vederea realizării unei creșteri economice neîntrerupte și a promovării includerii sociale. Pentru aceasta, cetățenii Uniunii Europene au nevoie de facilități care să le permită armonizarea vieții de familie cu viața profesională, astfel încât persoanele, mai ales femeile, să fie active pe piața muncii.

Un studiu european privind calitatea vieții a pus în evidență faptul că cca 10% dintre bărbații și femeile din Uniunea Europeană întâmpină dificultăți în îndeplinirea responsabilităților care le revin în cadrul familiei din cauza numărului mare de ore petrecute la locul de muncă. Procentul este mai mare în cele 10 noi state membre, în special Bulgaria și România, unde 1 din 4 femei angajate are dificultăți cu îngrijirea copiilor mici și a părinților sau rudelor bolnave, iar 1 din 3 femei cu copii nu are slujbă, ca rezultat al faptului că pe umerii lor se sprijină greul gospodăriei. Acest lucru duce la o sărăcie accentuată în rândul acestor femei, fapt ce se reflectă negativ asupra întregii societăți.

În ciuda progreselor înregistrate în privința promovării egalității între sexe, femeile sunt plătite mai puțin decât bărbații, chiar dacă muncesc mai mult (dacă includem și activitățile casnice).

Astfel, 80% dintre femei fac activități casnice zilnice în comparație cu doar 40% dintre bărbați, iar femeile dedică cu 50% mai multe ore îngrijirii copiilor în comparație cu bărbații. Peste 6 milioane de femei din toată Europa nu-și pot lua slujbă cu normă întregă din cauza responsabilităților legate de copii sau părinți bătrâni și bolnavi.

Populația din Europa se confruntă cu un proces de îmbătrânire, datorită scăderii numărului de nașteri și creșterii speranței de viață. Această populație îmbătrânită solicită deja serviciile de asistență socială, chiar dacă familia suportă cea mai mare parte din sarcina îngrijirii persoanelor în vârstă (din nou femeile se confruntă cu o responsabilitate mai mare decât bărbații).

Grupele dezavantajate se confruntă cu presiuni suplimentare aduse de rezolvarea solicitărilor contradictorii ale activității salariale și ale activității casnice. Este vorba aici de familiile monoparentale și de persoanele cu dizabilități sau din zone defavorizate sau izolate.

La nivelul întregii Europe, locurile de muncă, mecanismele de asistență socială și politicile de ocupare a forței de muncă nu permit oamenilor să lucreze și să se ocupe de familiile lor.

Cartea Verde a Uniunii Europene din 2005 stipulează că "Dacă se dorește inversarea declinului demografic din Europa, familiile trebuie încurajate prin intermediul politicilor publice care permit femeilor și bărbaților să-și echilibreze viața de familie cu viața profesională".

Însă sistemele fiscale existente, cele de asistență socială și de pensie nu sunt încă pe deplin adaptate pentru a face față acestor noi forme de organizare a muncii care se impun. În prezent, aproape 1/2 din companiile europene cu 10 sau mai mulți angajați utilizează forme de organizare flexibilă a timpului de lucru, în special companiile din sectorul industrial și cel al serviciilor.

Există diferențe importante între diferite țări membre ale Uniunii Europene, astfel: în timp ce 9 din 10 companii olandeze optează pentru programe flexibile de lucru, doar 2 din 10 companii din Grecia sau Portugalia utilizează aceste forme. Odată cu aderarea României la Uniunea Europeană au început să apară și în țara noastră modificări ale reglementărilor relațiilor de muncă și politici sociale conforme cu politicile Uniunii Europene în domeniu.

Astfel, se pot observa două direcții:

- una referitoare la protecția socială sporită, protejarea drepturilor angajaților și a categoriilor defavorizate, direcție în care s-a acționat prin armonizarea legislației naționale cu cea europeană în domeniul muncii și protecției sociale;
- a doua, cu punct de plecare "Agenda Lisabona", referitoare la dezvoltarea economică și creșterea competitivității.

Pentru a atinge obiectivele acestei Agende, angajații au nevoie mai mult de securitate în muncă decât de securitate a locului de muncă, iar angajatorii trebuie să fie capabili să-și adapteze forța de muncă la schimbările economice și să rămână inovativi și competitivi.

Flexibilizarea relațiilor de muncă este o condiție absolut necesară, pe fondul asigurării în continuare a securității sociale, fapt ce a impus un nou concept, de "flexicurity", care are în vedere o manieră inovatoare și eficientă de flexibilitate și securitate socială în același timp.

Conceptul de flexicurity – în general perceput ca o balanță între flexibilitate și nevoile de securitate ale angajaților și angajatorilor – s-a mutat în prezent în centrul dezbaterilor europene despre modernizarea pieței muncii și a politicilor de angajare. Elementul de noutate adus de flexicurity este de a depăși antagonismul dintre securitate și flexibilitate, prin adoptarea de măsuri care să țină cont de ambele obiective, aparent opuse, în același timp (Eurofound, 2008b). De aceea flexicurity este considerată de Comisia Europeană drept un obiectiv de strategie integrată.

Aceste două concepte, de *flexibilitate și securitate* merită o analiză mai atentă. În context, flexibilitatea este despre "tranziția" de la câmpul muncii - pe de o parte, la școală, șomaj, schimbarea locului de muncă și pensionare - pe de altă parte. Ea se referă la creșterea șanselor angajaților de a găsi slujbe mai bune, la mobilitatea lor și la dezvoltarea optimă a talentelor personale. Flexibilitatea se referă și la organizații de muncă care sunt capabile să întâlnească noi necesități productive, să adopte noi modele de afaceri și să dezvolte noi abilități. Mai mult, ea presupune o implicare puternică a angajaților în luarea deciziilor și o mai mare autonomie a acestora în raport cu munca lor. Securitatea se referă la instruirea angajaților pentru a căpăta acele însușiri și cunoștințe care să-i facă apti de a progresa în carieră și eligibili pentru angajare ("angajabilitate"); acest lucru atrage după sine beneficii adecvate la angajare, care facilitează tranziția, și furnizarea de oportunități de training pentru toți angajații.

Capitolul 2

De ce? Când? Și Cum? ... a apărut programul flexibil al timpului de lucru

Premize și acțiuni

Preocuparea actuală asupra dezvoltării relațiilor de muncă trebuie privită în dinamică, prin prisma retrospectivității istorice. În anii 60, în așa numita Eră De Aur pentru țările dezvoltate, instituționalizarea drepturilor lucrătorilor și constituirea bunăstării extinse a statelor s-au dovedit compatibile cu o creștere rapidă și stabilă. La timpul respectiv, eficiența dinamică și justiția socială erau mai frecvent percepute drept complementare și nu antagonice.

Începând cu 1970, totuși, încetinirea creșterii și apariția angajărilor în masă au pus sub semnul întrebării această configurație. Activele au devenit astfel pasive. În acest context, experții au convins guvernarea că majoritatea, dacă nu toate instituțiile de pe piața muncii trebuie reformate deoarece generează diferite rigidități dăunătoare creației și inovării în muncă. Ca urmare strategiile de flexibilizare a piețelor de muncă au fost generalizate și extinse și asupra drepturilor salariale, asupra legislației muncii și bunăstării, dar și asupra organizării muncii.

În această etapă secundă, cei mai mulți analiști au perceput o ruptură între eficiența economică și justiția socială. Presiunea pusă pe reforma contractelor de muncă în țările dezvoltate a fost accentuată de procesul de globalizare, prin care corporațiile multinaționale au delocalizat segmente semnificative spre țările în curs de dezvoltare, în special din Asia. În aceste țări ei găseau salarii mici, flexibilitate mare a pieței muncii și, pentru unele din ele creștere rapidă a piețelor locale. Ca urmare, declinul relativ al țărilor dezvoltate a fost în parte atribuit rigidității instituțiilor lor de pe piața muncii, în timp ce țările în curs de dezvoltare beneficiau de înaltă flexibilitate a piețelor de muncă. De aceea, în anii 90, măsurile tot mai accentuate de creștere a securității muncii au fost percepute ca fiind în detrimentul creației, creșterii și inovării în muncă.

Se pare că acea perioadă s-a terminat, pentru cel puțin 3 motive majore.

3 motive ... o nouă gândire

1. Mai întâi, vechea teorie a pieței muncii, bazată pe informația simetrică, a fost înlocuită de ipoteze mai realiste, care iau în calcul specificul relației capital- muncă, care este atât un contract de piață, cât și o relație de subordonare. De aceea, salariile mici și condițiile proaste de muncă nu mai sunt o opțiune pentru companii, dată fiind endogenitatea intensității, angajamentului și productivității muncii. De exemplu, un contract corect de muncă ce garantează o formă de securitate – stabilitatea locului de muncă, dreptul la indemnizație de șomaj, dreptul la cursuri de perfecționare – este preferabil și pentru angajat și pentru angajator față de un salariu tipic, cu indexare în funcție de rata inflației.

Creșterea securității în muncă îmbunătățește simultan performanțele financiare ale firmei și bunăstarea lucrătorului.

Un grad înalt de securitate este aici asociat cu o mare libertate acordată firmelor în privința deciziilor de angajare. Acest schimb al unei forme de securitate cu capacitatea de ajustare este parte a unui compromis care duce la rezultate macroeconomice foarte bune.

2. A doua linie de motive se bazează pe rezultatele numeroaselor analize comparative ale performanțelor țărilor membre ale OECD (Organizația pentru Dezvoltare și Cooperare Economică) pe parcursul ultimilor 10 ani. În timp ce țările care au liberalizat piața muncii se așteptau la cele mai bune performanțe privitoare la inovare și creație în muncă și creștere economică, au descoperit în mod surprinzător o remarcabilă evoluție a economiilor mici social-democrate, cum ar fi Finlanda, Danemarca și Suedia. Similar Epocii de Aur, securitatea muncitorilor nu mai este în contradicție cu flexibilitatea firmelor.

Flexicuritatea, numită și "flexicurity" este o alternativă la flexibilitatea clasică și se bazează pe căutarea flexibilității absolute a tuturor componentelor contractului de muncă (angajare, ore, salarii, beneficii sociale, aptitudini etc.).

3. Al treilea motiv este specific țărilor în curs de dezvoltare. Cu 10 ani în urmă se urmărea dezvoltarea în ritm accelerat, creșterea gradului de angajare și eradicarea progresivă a sărăciei. În prezent s-a constatat că legătura dintre creșterea rapidă și îmbunătățirea standardelor de muncă nu este una liniară.

Rata sărăciei s-a redus, dar este departe de a fi un fenomen observat pe scară largă. Mai mult încă, teoriile economice actuale arată că asigurarea nevoilor de bază este o precondiție pentru ca strategiile de dezvoltare să aibă succes, dezvoltarea nefiind automat rezultatul reformelor economice în direcția eficienței.

Salariile mici și condițiile improprii de muncă nu mai sunt factori cheie ce determină delocalizarea multinaționalelor, o importanță crucială având în acest sens tipul de securitate în muncă ce poate aduce beneficii și modul în care acesta poate fi implementat.

Repere istorice

- Una din primele activități specifice activității la distanță (teleactivitate) își are rădăcinile în anul 1840, când părintele stenografiei, Sir Isaac Pitman a introdus pentru public instruirea, corespondența și evaluarea prin poșta clasică (curier).
- Primul proiect de telemedicină a fost inițiat în 1959, în Nebraska, SUA, unde s-au folosit servicii video interactive pentru oferirea de consultații de psihiatrie cetățenilor aflați în zone geografice greu accesibile.
- Flexibilizarea timpului de lucru este o noțiune relativ recentă. Inițial a fost folosit termenul german Gleitzeit, tradus aproximativ prin "alunecare de timp", inventat de William Henning; antreprenorul Wilhelm Haller a pus în practică conceptul de Gleitzeit pentru prima dată, el fiind fondatorul firmei Hengstler Gleitzeit care a înregistrat "Flextime" ca marcă înregistrată în 1971, în UK. Ulterior, el a fondat Interflex Datensysteme GmbH, în Germania de sud, firmă care a aplicat și dezvoltat sistemele flexibile de muncă.
- Teleactivitatea este menționată pentru prima dată la începutul anilor '70. Jack Nilles, profesor la Universitatea din Carolina de Sud, remarca atunci, cu ocazia crizei petroliere, că progresele din tehnologia informației permit a se substitui deplasarea fizică prin comunicație electronică și astfel munca se poate realiza la distanță. El se referea astfel la teleactivitate, care este una din formele de flexibilizare a programului de lucru, dar nu singura.

Capitolul 3 Flexibilitatea timpului de lucru. Delimitări conceptuale

Ce este, de fapt, flexibilitatea timpului de lucru?

Timpul nostru este la fel ca viața noastră. El este limitat, nu poate fi produs, nu poate fi recuperat și nu este reversibil. Conceptul de flexibilitate a timpului de lucru

Definiție

Flexibilitatea timpului de lucru, denumită generic "flexiwork", reprezintă un program variabil de lucru, diferit de orarul tradițional standard de 8 ore/zi, stabilit în funcție de problemele personale și familiale ale lucrătorului (ce pot varia de-a lungul vieții), atât timp cât se îndeplinește numărul de ore zilnice, săptămânale sau anuale stabilite cu angajatorul și atât timp cât munca sa este îndeplinită efectiv.

Opțiunile de program flexibil oferă abordări creative de îndeplinire a muncii în echilibru cu viața personală. Aceste abordări implică ore de lucru, locații și structuri ale slujbelor mult diferite de cele tradiționale, iar veniturile obținute se bazează în principal pe rezultatele obținute de angajați și de utilizarea critică a competențelor pentru obținerea acestor rezultate. Veniturile angajaților rămân de asemenea aceleași, atât timp cât munca este îndeplinită.

Aceste noi forme ale programului de lucru au apărut ca replică la schimbări semnificative apărute în stilul de viață al oamenilor:

- creșterea speranței de viață a dus la îmbătrânirea populației, 25% din salariați raportează responsabilități legate de îngrijirea persoanelor în vârstă;
- mamele cu copii mici reprezintă contingentul de forță de muncă cu cea mai mare creștere;
- implicarea bărbaților în responsabilitățile casnice a crescut;
- 85% din salariați au responsabilități familiale de îndeplinit și sarcini casnice;
- se pune tot mai mult accentul pe "ținte", obiective precise personale sau de muncă, ce necesită o implicare tot mai mare pentru a fi atinse.

Mediul educațional și de cercetare nu a rămas imun la aceste schimbări, începând să-și facă simțită prezența mai mult ca oricând, în încercarea de a găsi soluții la aceste probleme. Aranjamentele de muncă flexibilă răspund acestor schimbări prin efortul de a manageria cerințele de la serviciu, angajamentele și responsabilitățile sociale și familiale și nevoile individuale.

Tipuri de flexiwork

Flexibilitatea poate fi:

- *formală (scrisă)*, atunci când este stabilită prin contract,
- *informală (nescrisă)*, în cazul "înțelegerilor" cu angajatorul sau colegii.

Flexibilitatea programului este considerată ca fiind "pozitivă" sau "family friendly" atunci când ține cont de necesitățile angajaților, fără a neglija interesele economice și necesitățile de lucru ale firmei. În caz contrar, ea poate avea efecte negative atât asupra persoanei angajate cât și asupra firmei.

În funcție de modalitățile concrete de organizare a programului de muncă, se disting 6 forme:

1. *part-time*;
2. *job-share*;
3. *flexitime*;
4. *telemuncă*;
5. *contractul flexibil sau munca pe proiect*;
6. *munca intermitentă sau "on call"*.

În afară de programul redus (part-time sau job-share) numărul total de ore lucrate și productivitatea așteptată rămân aceleași.

1. *Timp de lucru parțial sau part-time*

Definiție : *Lucrul part-time*, cunoscut și sub numele de serviciu cu normă redusă, se caracterizează printr-un număr mai mic de ore de lucru decât cel standard de 8 ore pe zi, de regulă între 17,5 și 28 ore pe săptămână.

Salariatul are dreptul la concediu medical sau de odihnă, plătite proporțional cu procentul din programul integral de lucru realizat. Part-time-ul nu trebuie confundat cu angajarea temporară, în care salariatul nu beneficiază de concediu plătit și are relații de scurtă durată cu compania. Este o formă de lucru tot mai des folosită, lucru deloc surprinzător dacă ne gândim că mulți apelează la ea pentru suplimentarea veniturilor, ca și completare la un job cu normă întreagă, sau în cazul în care partenerul nu are slujbă sau pur și simplu pentru a face față vremurilor grele.

Slujba part-time poate fi și un antrenament pentru reinventarea sau reorientarea carierei, sau pur și simplu o încercare, atât pentru angajat cât și pentru angajator, pentru a se cunoaște mai bine și a tona terenul, cum se spune, înainte de angajarea full-time.

Lucrul part-time poate fi de mai multe tipuri:

- *orizontal* - când reducerea orarului se referă la programul obișnuit, zilnic;
- *vertical* - când reducerea orelor se referă la perioade predeterminate ale săptămânii, lunii sau anului;
- *mixt* - când raportul de muncă cu timp parțial reprezintă o combinație a primelor două tipuri. Este indicat ca la întocmirea contractului de muncă să se specifice punctual durata programului de lucru, cu referire la zile, perioade din săptămână, lună, an dacă este cazul.

Avantaje și dezavantaje part-time pentru angajat

Avantaje	Dezavantaje
<ul style="list-style-type: none"> • Lucrând mai puține ore, îi rămâne mai mult timp pentru a petrece cu familia sau pentru îndeplinirea obligațiilor familiale (îngrijire copii, părinți bătrâni, bolnavi) sau pentru a-și completa studiile; • Beneficiază de concediu medical la nevoie, concediu de odihnă, concediu parental; • Poate fi folosit și de persoane mai în vârstă sau cu afecțiuni sau dizabilități ce nu permit program întreg de lucru; • Poate completa un job cu normă întreagă pentru suplimentarea veniturilor; • Antrenament pentru reorientarea carierei. 	<ul style="list-style-type: none"> • Venit proporțional cu numărul de ore lucrate (mai mic decât la un job full-time) • Concediu medical, odihnă, maternitate/ paternitate plătite proporțional cu procentul din programul integral de lucru realizat.

Avantaje și dezavantaje part-time pentru angajator

Avantaje	Dezavantaje
<ul style="list-style-type: none"> • Abilități specializate introduse în companie: în situația în care este rapid nevoie pentru anumite proiecte de un specialist cu abilități care nu se regăsesc la restul angajaților, fără investiție mare; • Economisire de bani: generează costuri mai puține, dări mai mici către stat și asigură necesarul de muncă de care aveți nevoie, economiile la salarii fiind benefice mai ales în perioade de scădere economică; • Disponibilitate mai mare pentru client în perioadele aglomerate: programul de lucru al angajaților part-time se stabilește astfel încât să fie acoperite toate sarcinile și niciun client să nu fie neglijat în perioadele de vârf sau de schimbări. 	<ul style="list-style-type: none"> • Probleme de integrare: coeziunea echipei și a organizației pot avea de suferit, angajații part-time pot interacționa mai greu cu colegii și pot avea probleme în înțelegerea și adoptarea valorilor organizaționale; <i>Soluție: Angajații part-time pot fi implicați într-unul din proiectele unui grup cu care au afinități profesionale.</i> • Imaginea de ansamblu a afacerii se conturează mai greu: fiind mai puțin prezenți la serviciu, angajații part-time pot pierde un timp întrebând colegii ce s-a mai făcut cu o zi înainte când ei terminaseră programul sau pot să nu știe de modificările de ultimă oră, de aici aparând confuzii. <i>Soluție: Se poate îmbunătăți comunicarea, prin e-mailuri periodice între colegii cu program full-time și part-time, pentru ca fiecare să fie informat despre detaliile importante, cu impact asupra companiei.</i>

2. Job-share

Definiție Job-share, denumit și împărțirea postului, este o formă de flexiwork, prin care doi sau mai mulți salariați part-time împart munca și beneficiile unui post normal, cu normă întreagă. Ei împart salariul și indemnizația de concediu.

Salariații își pot împărți în mod egal sau într-o anumită proporție (de exemplu 50-50 sau 60-40) toate aspectele muncii sau poate apărea o formă oarecare de angajament în care una dintre părți îndeplinește anumite sarcini, iar cealaltă le execută pe cele rămase. Astfel, se pot stabili scheme creative și inovatoare care să vină în întâmpinarea nevoilor celor care împart slujba și a angajatorului lor. Este de asemenea posibil și ca programul lor să se suprapună într-o oarecare măsură, după nevoi sau dacă se dorește. Între persoanele care împart postul trebuie să existe întotdeauna o bună comunicare.

Exemple de aranjamente

Partener 1: L, Mi, J=20 ore

Partener 2: Ma, J, V=20 ore

Suprapunere 4 ore joi

Partener 1: Ma, Mi, J =18 ore

Partener 2 : L, J, V =18 ore

Suprapunere 6 ore joi

Nu orice muncă prestată prin împărțirea postului este considerată job-share. De menționat că, dacă una dintre părți prestează mai puțin de 17,5 ore pe săptămână, ea nu mai poate fi considerată ca part-time, ci devine cu statut de slujbă temporară. Ca urmare, nu mai putem vorbi de job-share.

Avantaje și dezavantaje job-share pentru angajat și angajator

Față de part-time apar câteva avantaje în plus:

Pentru angajat :

- Flexibilitate mai mare a programului față de part-time, prin schemele de lucru mai sus menționate;
- Împărțirea postului este atractivă pentru cei care doresc să petreacă mai mult timp cu familia decât permite o săptămână de lucru obișnuită, de cinci zile;

Pentru angajator :

- Mai bună acoperire a nevoilor de lucru ale firmei
- Permite companiilor să atragă indivizi capabili care în condiții normale ar decide că nu pot să lucreze pentru compania respectivă (avantaj major).

Dezavantajele sunt aceleași ca la part-time și pentru angajat și pentru angajator.

3. Flexitime

Definiție Flexitime sau flexitime este o schemă de lucru variabilă, diferită de aranjamentele tradiționale. Este cea mai frecvent utilizată, ușor de manageriat și la îndemână formă flexibilă de lucru. Ea oferă flexibilitatea orelor de sosire, plecare, pauze de masă, de obicei gravitând în jurul unui "miez" ("core") situat la mijlocul zilei, când sunt prezenți toți salariații.

Orele comune încurajează întărirea legăturilor între colegii de serviciu și oferă oportunități pentru întâlniri de grup și comunicare mai bună între membrii personalului.

O variantă a sa, denumită **flexiplace sau flexplace**, permite salariatului să desfășoare o parte a activității sale off-site (în afara biroului), după reguli bine stabilite. Cea mai mare parte a timpului de lucru este petrecută la birou, iar munca off-site este de regulă efectuată acasă. Această opțiune este mai complicat de realizat, deoarece de regulă necesită echipamente electronice și suport tehnologic. Aranjamentele de acest tip sunt potrivite pentru cei care au sarcini bine stabilite, activități clar măsurabile și care nu necesită neapărat prezența individuală la locul de muncă. Ca urmare, flexiplace nu este potrivit pentru cei care necesită supervizare frecventă, care nu au acasă tehnologia necesară sau a căror prezență la birou e necesară. În plus, unele studii au arătat că unii angajați nu agreează izolarea implicată de flexiplace. De regulă, un program flexiplace specifică clar numărul de ore și intervalul de timp care va fi lucrat la domiciliu – de exemplu în fiecare zi de marți, sau în prima zi de luni a fiecărei luni etc. În cazul flexiplace trebuie luate în calcul costurile echipamentului electronic de acasă, costurile telefonice, cele legate de conexiunea internet etc. Flexiplace nu trebuie confundat cu practica de a lucra acasă după program la anumite rapoarte sau prezentări sau pentru completarea pregătirii profesionale. De asemenea, această practică nu se confundă cu tele-workingul sau tele-commuting-ul, situații în care cea mai mare parte a activității sau toată activitatea se desfășoară off-site (în afara biroului).

Tipuri de flexitime

Flexitime cuprinde o varietate de aranjamente ale timpului de lucru, care în funcție de gradul de flexibilitate, pot fi de 4 tipuri:

- Cel mai mic grad de flexibilitate permite ca începerea și terminarea programului de lucru să varieze în timpul unei zile, fără posibilitatea de acumulare de ore de debit sau ore de credit. Prin urmare variază doar ora de începere și terminare a programului, fără să difere numărul de ore lucrate pe zi. Potrivit acestui concept, managementul solicită angajaților să declare activitatea depusă în fiecare zi și să lucreze un anumit număr de ore. Orele de venire și plecare sunt flexibile atât timp cât sunt prezenți la anumite ore considerate esențiale ("CORE").

De exemplu: salariații pot veni la orice oră după 7 și să lucreze cel mult până la 18 atât timp cât lucrează 8 ore și sunt prezenți între 9.15-12.00 și 14.00-16.15.

- Acumularea de ore de debit, respectiv ore de credit în anumite limite, pe o perioadă de timp mică (săptămână, lună), fără a permite ca orele de credit să fie compensate cu zile libere (lucrează într-o zi mai mult, în alta mai puțin);
- Acumularea de ore de debit, respectiv ore de credit, cu posibilitatea de a lua o zi liberă, când acumularea de ore de credit este suficientă;
- Cel mai mare grad de flexibilitate permite acumularea de multe ore de credit, ce pot fi compensate cu perioade lungi libere, orele fiind contabilizate pe perioade mai mari sau mai mici ce se numesc conturi de timp sau ore de lucru anualizate.

Săptămâna de lucru comprimată

O varianta a ultimului tip de aranjament al timpului de lucru este săptămâna de lucru comprimată.

Definiție: Săptămâna de lucru comprimată este un program alternativ prin care angajații lucrează 35-40 ore pe săptămână în mai puțin decât cele cinci zile normale de lucru.

Sistemul comprimă numărul de ore în zile mai puține, de exemplu 4 zile a 10 ore zilnic, în loc de 5 zile a 8 ore zilnic. Astfel, departamentul poate funcționa de luni până joi sau de marți până vineri sau pot exista scheme de rotație care să țină organizația deschisă cinci zile pe săptămână. În acest tip de program de lucru accentul se pune pe rezultate și realizarea încărcăturii de lucru adecvate în versiunea comprimată a săptămânii de lucru.

Scheme - "săptămâna de lucru comprimată"

Cele mai utilizate scheme de organizare sunt:

- 4/8,75 sau 4 zile/săptămână câte 8,75 ore/zi = 35 ore/ săptămână;
- 4/10 sau 4 zile/săptămână câte 10 ore/zi = 40 ore/ săptămână;
- 4/variabil sau 3 zile/săptămână câte 10 ore/zi și o zi 7,5 ore = 37,5 ore/săptămână.

O altă variantă relativ des întâlnită este aceea de 9 zile/2 săptămâni, preferată de cei pe care nu-i deranjează să înceapă lucrul puțin mai devreme și să-l termine puțin mai târziu, dar nu dorește nici ziua de lucru de 10 ore din exemplele anterioare. În această variantă nu pot lucra salariați care primesc plata săptămânal, deoarece săptămânile au număr diferit de ore de lucru.

Avantaje și dezavantaje flexitime pentru angajat

În cazul acestei forme de flexiwork, avem pentru angajat o serie de avantaje și dezavantaje:

Avantaje	Dezavantaje
<ul style="list-style-type: none">• Armonizarea vieții de familie cu munca;• Timp neîntrerupt pentru munca creativă, repetitivă sau de înalt detaliu;• Reducerea costurilor de deplasare și cu spațiile de parcare;• Reducerea stresului;• Reducerea întârzierilor și absenteismului datorate unor probleme personale;• Corelarea schemelor de muncă cu stilurile personale (de exemplu unele persoane sunt mai active dimineața, iar altele după-amiaza sau seara);• Organizarea mai bună a timpului propriu;	<ul style="list-style-type: none">• Pot apărea efecte negative ale oboselii care poate însoți zilele de lucru mai lungi;

Avantaje și dezavantaje flexitime pentru angajator

Pentru angajator avantajele și dezavantajele acestui tip de flexibilitate a timpului de lucru sunt:

Avantaje	Dezavantaje
<ul style="list-style-type: none">• Creșterea productivității și a eficienței în muncă• Reducerea cheltuielilor cu spațiile de lucru și plata orelor suplimentare;• Creșterea competitivității prin reducerea costurilor fixe;• Reducerea absenteismului și a fluctuației de personal;• Reducerea numărului de zile de concediu medical.• Permite ușurarea recrutării celui mai bun personal;• Atrage angajați mai calificați și mai motivați.	<ul style="list-style-type: none">• Este o strategie nepotrivită atunci când posturile sunt interdependente (de exemplu echipa de chirurgie dintr-un spital).

Concluzie: În cazul flexitime avantajele sunt mult mai multe decât dezavantajele, iar în ceea ce privește efectele negative ale dezavantajelor, acestea pot fi evitate relativ ușor, atât de angajator cât și de angajat.

Domenii de aplicare flexiwork

Cele mai potrivite domenii pentru aplicarea de programe flexibile de lucru sunt: servicii financiare, asigurări, afaceri imobiliare, construcții, companii de electricitate, apă, gaze; industria alimentară, a băuturilor și tutunului; serviciile hoteliere, de catering, alte servicii publice; transportul și telecomunicațiile; vânzările cu amănuntul sau en-gros etc.

În legislația din România acest tip, chiar dacă nu este reglementat în mod particular (explicit), poate fi aplicat în baza legilor actuale, prin particularizare.

4. Teleactivitatea și telemunca

Teleactivitatea și telemunca sunt alte două forme de flexibilitatea timpului de lucru.

Definiție Teleactivitatea este o activitate social- economică bazată pe individualizare, interactivitate și sisteme de telecomunicații, în scopul de a conecta la distanță persoane și/sau organizații, având un impact social și ambiental mult mai mare decât alte forme de activitate.

Tipuri de teleactivitate

Teleactivitățile pot fi:

Sociale

- teleeducația
- telemedicina
- telesocializarea

Economice

- comerț electronic
- afaceri electronice
- e-banking
- telecooperare
- telemarketing

Toate teleactivitățile se bazează pe comunicarea la distanță, în special prin internet. Lucrătorii implicați în activități prestează munca și uneori *telemunca*. *De exemplu: instructorul din cadrul unui sistem de învățământ la distanță poate lucra la sediul universității, prestând muncă de o factură specială în raport cu învățământul clasic, sau la domiciliul său, ca telemuncă.*

Deci, termenul de teleactivitate nu trebuie confundat cu cel de telemuncă, relația dintre cei doi termeni este acela de la general la particular sau de la complex la simplu. *Definiție* Acordul-cadru European privind telemunca, S 2002 206.01.0, încheiat la Bruxelles în 2002, definește aceasta ca fiind acea formă de organizare sau realizare a muncii utilizând tehnologiile informatice în cadrul unui contract sau a unei relații de muncă, în care munca - ce ar putea fi realizată, în egală măsură, în localurile angajatorului – este efectuată în afara acestora în mod regulat. Cel care prestează telemunca poartă denumirea de telesalarat.

Se pare că acesta este jobul viitorului, dacă este să dăm crezare studiilor efectuate în ultimii ani, el prezintă în ultimul timp o creștere spectaculoasă, mai ales în SUA.

5. Contractul flexibil sau munca pe proiect

Cea mai nouă și modernă formă de flexibilitate a timpului de lucru este munca pe proiect, care, în unele țări europene a înlocuit, în sectorul privat, contractele de colaborare coordonată și continuă (așa numitul co.co.co.). Definirea acestei forme de flexibilitate a timpului de lucru are strânsă legătură cu noțiunea de proiect.

Definiție Munca pe proiect este un contract de muncă prin care lucrătorul ("colaborator") participă la realizarea unuia sau mai multor proiecte specifice sau programe de muncă sau numai anumitor etape ale acestora, așa cum sunt stabilite de către angajator (client), fără relație de subordonare (angajat-angajator), în mod independent, indiferent de perioada de timp necesară și în funcție de rezultat. "Colaboratorul" își desfășoară activitatea independent, în manieră proprie, dar coordonată de compania organizatoare a proiectului.

În cazul muncii pe proiect rolul angajatului este jucat de "colaborator", iar cel al angajatorului de "client". Proiectul și munca pe proiect Proiectul este o activitate de muncă ușor identificabilă și finalizată printr-un rezultat, în timp ce programul este o activitate finalizată prin ajungerea la un rezultat parțial destinat a fi integrat, în vederea rezultatului final, cu alte lucrări și rezultate parțiale. În cazul acestei forme de flexibilitate a timpului de lucru, munca prestată trebuie îndeplinită într-o perioadă de timp determinată

sau determinabilă, în funcție de proiect, sau de program, sau de părți ale acestora, după cum este prevăzut în contract.

Astfel se exclud prestațiile ocazionale, definite ca raporturi cu durată de ansamblu mai mică de 30 zile/an pentru același client. "Clientul" poate încheia simultan mai multe contracte de muncă pe proiect, dacă nu se prevede altfel prin contract. În orice caz, lucrătorul nu are voie să desfășoare activitate în concurență cu clientul, să divulge date despre client și, în general, să desfășoare acte care să dăuneze activității clientului. Plata corespunzătoare muncii prestate este direct proporțională cu cantitatea și calitatea prestației, deci similară cu auto-ocuparea forței de muncă la locul execuției proiectului.

Avantaje și beneficii ale muncii pe proiect

Ambii actori care participă la munca pe proiect au o serie de avantaje și beneficii, stabilite prin lege, în cazul unor state ale Uniunii Europene care au legislație în acest sens.

De exemplu în Italia acestea sunt:

Pentru Colaborator

- Clientul are obligația de a încheia asigurare de boală și accidente pentru colaborator;
- În caz de accident sau boală contractul de muncă este suspendat, fără a fi prevăzute prelungiri ale duratei contractului peste data prevăzută inițial;
- Clientul are dreptul la indemnizație de boală doar dacă necesită internare în spital și dreptul la concediu de maternitate.

Pentru Client

- Nu trebuie să angajeze personal pentru execuția unor lucrări, personal ce ar necesita cheltuieli suplimentare;
- Poate rezilia contractul dacă lucrarea realizată de colaborator nu se încadrează în termenii prevăzuți în contract;
- Poate rezilia contractul dacă colaboratorul este bolnav sau accidentat o perioadă decât 1/6 din durata contractului (pentru contractele cu durată determinată) sau mai mare de 30 de zile (pentru cele cu durată nedeterminată).

În cazul României, acest tip de flexibilitate a timpului de lucru este încă la început, atracția către el fiind din ce în ce mai mare din partea ambilor actori: "clientul" și "colaboratorul". În legislația din România acest tip nu este reglementat în mod particular (explicit).

6. Munca intermitentă

O altă formă modernă de flexibilitate a timpului de lucru este munca intermitentă. **Definiție Munca intermitentă sau "la chemare"** este un contract de muncă prin care un muncitor se pune la dispoziția unei companii, care poate folosi serviciile sale doar când are nevoie, intermitent și discontinuu. Munca "la chemare" este o formă de flexiwork permisă în unele țări europene, existând și legislație care reglementează acest tip de muncă.

De exemplu, condițiile în care un angajator nu are dreptul de a apela la acest tip de muncă sunt:

- pentru a înlocui muncitorii aflați în grevă;
- pentru a înlocui muncitorii concediați prin concediere colectivă în ultimele 6 luni;
- în cazul în care a redus programul și/sau salariile muncitorilor angajați.

Lucrătorul primește indemnizație doar pentru perioada/orele lucrate. El trebuie plătit, însă, la fel ca orice lucrător care a efectuat o muncă de valoare egală. Dreptul la concediu de odihnă, de boală sau parental este similar cu cel al lucrătorilor part-time (adică proporțional cu numărul de ore lucrate). Nici această formă nu este reglementată în mod particular (explicit) în legislația din România.

Capitolul 4 Telemunca

Telemunca și telelucrătorii

Aproape totul despre telemuncă

O imagine seducătoare îi înfățișează pe acești lucrători muncind într-o casă de vacanță sau într-o locuință la țară, departe de problemele vieții la oraș (și de problemele transferului muncii lor!) și alegându-și singuri stilul de viață.

Apariție. Definiții. Tipuri.

Interesul general în ceea ce privește conceptul de telemuncă a apărut pentru prima dată în timpul crizei petroliere de la începutul anilor '70. Atunci a fost sugerat în mod remarcabil de Jack Nilles de la Universitatea din Carolina de Sud faptul că tehnologia informației are capacitatea de a substitui deplasarea fizică prin comunicațiile electronice și astfel munca se poate realiza la distanță. Odată cu activarea interesului general, această formă flexibilă de muncă s-a bucurat de o atenție sporită. A dobândit un număr mare de definiții, mai întâi pe cale doctrinară și apoi prin reglementare. Există numeroase discuții în legătură cu proprietatea acestora de a cuantifica, într-un mod universal acceptabil, fenomenul în cauză, datorită faptului că pe lângă termenul telework sau teleworking favorizat de către europeni și introdus, de fapt, de către autoritățile Uniunii Europene, mai găsim și termenul *telecommuting*, folosit pentru prima dată de Jack Nilles, apoi popularizat de futuristul Francis Kinsman în cartea sa *Telecomutatorii* din 1987. Acesta din urmă este mai des folosit peste ocean, în Statele Unite ale Americii.

În limbajul curent cei doi termeni se utilizează atât în Europa cât și în Statele Unite ale Americii cu accepțiuni identice, esențial în apropierea acestor concepte fiind faptul că supervizarea muncii, contactele cu ierarhia superioară, cu colegii și cu beneficiarii sau clienții se realizează în cea mai mare parte prin telecomunicații. Însă, Jack Nilles, supranumit "părintele teleworking-ului" ne oferă o definiție alternativă, prin care distinge între cei doi termeni.

Definiție Telecommuting înseamnă muncă periodică în afara biroului, una sau mai multe zile pe săptămână, fie acasă, la sediul clientului sau într-un centru dotat cu aparatură specifică teleinformațiilor ori substituirea totală sau parțială a transportului la și de la locul de muncă, folosind tehnologia informatică. Accentul se pune aici pe reducerea sau eliminarea transportului zilnic la și de la locul de muncă și nu pe o formă anume de organizare a muncii în sine care să solicite alte tipuri de contracte colective/individuale de muncă și, în consecință, reglementare specială.

Definiție Teleworking-ul reprezintă fenomenul care are loc atunci când acțiunea muncii implică orice formă de substituție a transportului către locul de muncă cu utilizarea tehnologiilor informatice sub forma telecomunicațiilor și/sau a computerelor. În acest fel are loc transferul muncii către lucrător.

Autorul conchide că telecommuting-ul este o formă de teleworking, în sensul că rezolvă doar distanța de locul de muncă, dar nu este în sine o formă specifică de organizare a muncii, așa cum este teleworking-ul. În concordanță cu tendința accentuată de a utiliza prefixul "e" ca un indicator al utilizării Tehnologiei Informației și Comunicațiilor (TIC) într-un oarecare domeniu de activitate, vom recunoaște prezența în spațiul conceptual și al unor cuvinte precum e-work sau eWork, utilizate în diverse situații. Dacă însă termenii teleworking, telecommuting au în vedere aspectul distanței, pe care îl conțin chiar de la nivelul semantic (prefixul "tele" implică munca la distanță prin utilizarea telecomunicațiilor), în opinia unor autori eWork nu înseamnă în mod necesar muncă la distanță, cât muncă asistată de tehnologii informatice și de comunicare - deși există o serie de autori care utilizează termenul numai în contextul "de-localizării" muncii. Noua economie este caracterizată de numeroase e-activități: e-educația, e-medicina, e-afaceri, e-comerț, care însă nu se pot referi la toate activitățile dintr-o societate.

Mineritul, agricultura, siderurgia, tâmplăria se pot moderniza mult în noua economie, dar nu vor putea deveni e-activități.

Definiție Telemunca reprezintă activitatea prin care se utilizează calculatoarele și telecomunicațiile pentru a schimba geografia de lucru acceptată. Telemunca se asociază de obicei activităților la care intrările/ieșirile sunt informații, iar rezultatele pot fi transmise prin componente TIC.

Clasificare

a) după locul desfășurării activității:

- Telemunca (TM) în locuri multiple: când se alternează lucrul la firmă cu cel la domiciliu sau în telecentre;
- TM la domiciliu: se realizează de obicei acasă;
- TM ca liber profesionist ("freelancer"): se realizează de obicei la domiciliu, iar persoana respectivă lucrează pentru mai mulți clienți;
- TM mobil: presupune utilizarea facilităților oferite de calculatoare și telefonie mobilă pentru a lucra "din mers";
- TM în sistem "back-office"/"reamenajat": implică activități de banking prin telefon și introducere de date, care necesită o mai mare concentrare de atenție din partea telelucrătorului;

Locul de muncă

Acasă (la domiciliu)

Mobil Liber profesionist

- munca acasă, cu ajutorul calculatorului;
- utilizarea TIC pentru transferul rezultatelor muncii;
- programul de lucru: cu normă întreagă, cu jumătate de normă, suplimentar.
- se lucrează în orice loc, mai puțin la sediul angajatorului;
- utilizarea conexiunilor on line în timpul călătoriilor de afaceri;
- accesul se realizează prin poșta electronică, Internet sau de la consolă.
- domiciliul este locul principal al desfășurării procesului de muncă și este punctul de plecare pentru călătoriile în interes de afaceri;
- utilizarea TIC pentru transferul rezultatelor muncii;
- locul de muncă poate fi și un mic birou.

Telemucrători la domiciliu Telemucrători mobili Liber profesioniști

b) altă modalitate de clasificare:

- TM acasă:** lucru la domiciliu, prin folosirea TIC pentru manipularea obiectului muncii și contacte cu una sau mai multe companii;
- centre satelit: unități relativ autonome din cadrul unei firme, la distanță de sediul firmei respective și în contact permanent cu aceasta prin sistemul de telecomunicații;
- telecentre: un centru echipat corespunzător, a cărui dotare este utilizată de diverse persoane angajate la firme diferite.

Aceste centre pot fi folosite și de către telemucrătorii independenți. În cadrul lor pot fi desfășurate și alte activități, precum teletraining, telecumpărături, activități instructiv-educative etc.;

- TM nomad:** utilizat de către persoanele care călătoresc mult și care utilizează comunicațiile pentru a păstra legătura cu diversele firme pe care le deserveșc;
- teleservicii: firmele care oferă teleservicii vând și promovează produse și servicii care sunt distribuite prin rețeaua de telecomunicații (de ex., servicii telematice, teletraining etc.).

c) în funcție de gradul de libertate a angajatului:

-telemunca ocazională se referă la acei angajați care își desfășoară activitatea în principal la sediul organizației și ocazional la domiciliu (de exemplu o zi pe săptămână); a fost prima formă care a apărut și este cel mai des întâlnită în activități de cercetare, programare, proiectare, contabilitate, cu precădere în marile companii. Are ca avantaje flexibilitatea mai mare a muncii față de contextul clasic, conducând la creșterea productivității muncii individuale, dar și la reducerea numărului de zile de ocupare a spațiului organizațional prin reducerea costurilor de întreținere a acestuia. Deoarece lucrul virtual este redus, nu sunt necesare investiții în schimbarea managementului organizației.

-telemunca semimobilă se referă la o mobilitate sporită a angajaților față de spațiul fix de muncă, dar totuși cu păstrarea legăturii permanente cu biroul fizic, după un program prestabilit.

Caracteristic este faptul că lucrătorii nu au locuri fixe de muncă atunci când sunt programați să lucreze la sediul companiei. Ei primesc la venire un telefon mobil și un calculator portabil și sunt repartizați într-un spațiu disponibil în ziua respectivă. Acest tip de birou ridică o serie de probleme organizaționale, manageriale, psihosociale și de adaptare. El necesită crearea și gestionarea unui program riguros de lucru, ținând cont de programările venurilor angajaților la serviciu, precum și evidența spațiilor (birourilor fizice) pentru fiecare zi în parte. Problemele de adaptare ale angajaților constau în faptul că nu sunt legați sentimental de un loc de muncă fizic, care le-ar da o mai mare siguranță și un grad ridicat de confort. De asemenea, lipsa contactului prelungit cu aceiași colegi de muncă, a muncii în echipă și sentimentul izolării pot duce, pentru anumiți indivizi, la o scădere a productivității;

-telemunca cu program aleator combină munca la domiciliu cu cea la sediul organizației sau al clienților acesteia, în proporții diferite. Angajații vin la serviciu aleator, în funcție de necesitățile curente ale sarcinilor primite. Ei nu au un loc fix de muncă în sediul organizației. Atunci când un angajat trebuie să vină la serviciu, el trebuie să-și anunțe din timp venirea pentru a i se rezerva un birou în care să-și instaleze calculatorul, să-l lege la rețeaua organizației, să poată da și primi telefoane și să fie în contact cu superiorii și colaboratorii. Această formă de muncă este din ce în ce mai răspândită la marile companii, fie în centrul marilor orașe, fie în suburbii, unde spațiile de închiriat sunt mai ieftine.

Avantajele acestui tip de telemunca constau în reducerea traficului rutier, a timpului de deplasare, a cheltuielilor de transport, ducând la creșterea profitului și productivității muncii, la scăderea costurilor și eliminarea stresului, cu repercusiuni pozitive asupra mediului și asupra condițiilor sociale;

-telemunca la domiciliu presupune translația biroului tradițional de la sediul organizației la domiciliul angajatului, cu toate dotările necesare pe care le implică funcția și genul de muncă ale persoanei respective: mobilier, calculator legat la rețea, telefon, fax, copiator și alte dotări specifice muncii prestate. Angajații își creează un birou dotat complet în propria casă. Cheltuielile cu dotarea și întreținerea birourilor casnice cad în sarcina organizației, care câștigă prin faptul că nu mai închiriază birouri.

Acest tip de telemuncă este răspândit mai ales la companiile prestatoare de servicii pentru clienți, companiile informatice, de publicitate, de contabilitate, telemarketing etc. Principalul avantaj constă în flexibilitatea programului angajatului, care trebuie să-și îndeplinească sarcinile de serviciu, dar nu este obligat la un orar strict de muncă. Lista completă de avantaje este prezentată în cele ce urmează, atât pentru angajați cât și pentru angajatori;

-telemunca cu mobilitate totală presupune inexistența unui birou fizic, la sediul organizației sau la domiciliu. Angajații își pot desfășura munca la sediul clienților, în autoturism cu dotări corespunzătoare unui birou mobil. Acest tip de telemuncă a apărut prin comis-voiajorii specializați în vânzarea de bunuri și servicii și este adoptat în special de companii care vând diferite produse prin salariații lor, fără magazine de desfacere.

d) în funcție de necesitatea conectării la internet

-telemunca online – în care telelucrătorii sunt conectați permanent la rețeaua de lucru (de exemplu răspund la apeluri telefonice redirecționate prin tehnologii speciale), a căror muncă e controlată mai mult de tehnologie și are un grad mai mic de flexibilitate a programului de lucru;

-telemunca offline – în care telelucrătorii se conectează la rețeaua unității numai când trebuie să transfere și să încarce fișiere sau să-și verifice poșta electronică; aceștia pot fi de exemplu creatori de software, cercetători etc. O imagine seducătoare îi înfățișează pe acești lucrători muncind într-o casă de vacanță sau într-o locuință la țară, departe de problemele vieții la oraș (și de problemele transferului muncii lor!) și alegându-și singuri stilul de viață.

Telelucrător, telecomutator *Telelucrător, telecomutator* cineva care lucrează acasă tot timpul sau o parte din el. Termenul poate, de asemenea, să se refere la cineva care comută pe o distanță mică, de exemplu la un telecentru, în loc să lucreze într-un sediu mai îndepărtat.

În presa de popularizare, TM este descrisă adesea ca o activitate permanentă, personalul angajat nelucrând aproape niciodată în sediul firmei. În realitate, cei mai mulți telelucrători lucrează doar parțial la distanță de sediul firmei. Peste jumătate din aceștia lucrează acasă 1-3 zile pe săptămână, media de lucru la din domiciliu fiind de 18,6 ore săptămânal. 79% din toți telelucrătorii își desfășoară activitatea la domiciliu în regim de lucru parțial (mai puțin de 35 ore pe săptămână). Aproximativ 26% din ei lucrează acasă mai puțin de 8 ore pe săptămână.

Telelucrătorii pot fi:

- cu contract;
- semiangajați sau liber profesioniști;
- informali sau iliciți;
- antreprenoriali.

Cine poate fi numit telelucrător? "Persoana care lucrează în mod regulat minim o zi (ca zi de muncă) pe săptămână, de la distanță, pe baza unui contract scris sau a unei înțelegeri mutuale, folosind echipamente și tehnologie de telecomunicații".

Tipuri de telelucrători și locațiile lor

- telelucrători "marginali": cu una-două zile pe lună lucrate la domiciliu;
- telelucrători "substanțiali": cu una sau mai multe zile pe săptămână;
- telelucrători "dominanți": cu trei sau mai multe zile pe săptămână.

După cum se poate observa, esențial în definirea acestor concepte este faptul că supervizarea muncii, contactele cu șefii (ierarhia superioară), cu colegii, cu beneficiarii sau clienții trebuie realizate - cel puțin parțial - prin telecomunicații. Rezultatele muncii trebuie să fie prezentate în acest mod. Trebuie făcută distincția între angajați și persoanele care lucrează pe cont propriu. Persoanele care lucrează pe cont propriu au ca loc de muncă propria locuință, comunicând prin rețele de telecomunicații; nu orice lucrător la domiciliu este însă obligatoriu și un telelucrător.

TM include, de asemenea, și lucrul într-un centru de TM, caz în care telelucrătorul nu mai este un "lucrător la domiciliu". Oficiul Internațional al Muncii (International Labour Office – ILO) folosește termenul de "lucrător tradițional la domiciliu" pentru a desemna persoanele care lucrează la domiciliu prestand servicii brute precum tricotajul, completarea și trimiterea plicurilor publicitare etc., făcând diferențierea între aceștia și termenul general de "telelucrător".

"Lucrătorii tradiționali la domiciliu" mai sunt numiți uneori și "manufacturieri" ("outworkers") și sunt în general plătiți prost, lucrând în condiții dificile și fără contract de angajare. Față de aceștia, telelucrătorii pot fi inclusiv manageri, specialiști sau persoane care practică activități foarte bine retribuite. De asemenea, trebuie făcută o distincție clară între persoanele care lucrează acasă peste programul normal de lucru, permanent sau doar la sfârșit de săptămână și telelucrătorii. Biroul flexibil este un centru de lucru care folosește o largă paletă de noi practici, inclusiv flexibilitate în localizarea lucrului. Aici se poate încadra și ideea de "hot desk": în loc ca fiecare angajat să aibă biroul și calculatorul propriu, aceștia folosesc de fiecare dată locurile disponibile în acel moment. Telelucrătorii concentrativi: concept folosit de Dell și American Express, companii care au utilizat telelucrători dispersați în

anumite centre delimitate geografic. Teleducrul offshore: presupune comutarea activității departe de regiunea, orașul sau țara în care domiciliază lucrătorul, datorită facilităților fiscale oferite. Teleducrul nomad: lucrătorii "nomazi" sunt obligați să călătorească în permanență, locul de muncă fiind oriunde se întâmplă să poposească.

Teleducrul – considerații și efecte

În practică, fiecare teleducrător trebuie să dispună acasă de un spațiu adecvat pentru a fi capabil să muncească fără să existe vreun efect negativ asupra vieții personale, să dispună de un spațiu separat pentru birou în care să-și poată instala echipamentul de lucru. Experiența persoanelor care lucrează la domiciliu poate fi negativă sau pozitivă, neputându-se face generalizări datorită numărului mare de factori de care trebuie să ținem cont:

- munca prestată;
- statutul profesiei;
- modalitatea de retribuire;
- condițiile care decurg din profesie;
- condițiile de viață de la domiciliu;
- circumstanțele personale ale lucrătorului la domiciliu etc.

TM implică practici noi, care se pot pune în aplicare prin:

- reducerea costurilor și creșterea performanței calculatoarelor și telecomunicațiilor;
- lărgirea accesului la instrumentele și serviciile care permit lucrul în rețeaua electronică deschisă (Open Electronic Networking);
- creșterea dorinței tuturor de a exploata noile metode, de a face afaceri și de a angaja personal.

TM este atractivă prin:

- creșterea presiunii asupra industriei, pentru a reduce costurile simultan cu îmbunătățirea serviciilor;
- îmbunătățirea calității mediului, în special prin impactul asupra drumurilor și mașinilor; -aparitia unei economii de rețea, în care TM și telecomerțul vor juca un rol central;
- comutarea de la slujba plătită la "oportunități de lucru", cu o creștere a rolului individului și al întreprinderilor mici și mijlocii (IMM).

Avantajele teleducrului

Toate studiile și analizele efectuate de firme de prestigiu din întreaga lume converg către ideea unor beneficii nete pentru toate părțile implicate.

a) Avantaje pentru angajați

- îmbunătățirea echilibrului balanței muncă-viață personală;
- legătură mai bună cu familia;
- posibilitate de participare și implicare în activitățile comunităților locale;
- utilizare mai eficientă a spațiului de acasă.

Spațiile nefolosite pot fi convertite în birouri, permițând o repartitie mai rațională a impozitelor și taxelor aferente. Se economisesc astfel și banii dedicați cheltuielilor pentru microclimat, care vor fi cheltuiți acum doar pentru un singur spațiu, întrucât locul de muncă și cel de acasă coincid;

- mai puțin timp pierdut cu comuta zilnică;
- timp de lucru și costuri mai mici;
- înlăturarea stresului cauzat de frica de penalizare sau sancționare datorate întârzierii la locul de muncă;
- înlăturarea stresului cauzat de șefii imposibili; flexibilitatea orelor de muncă și posibilitatea de a lucra la ore neconvenționale pentru a-și rezolva unele probleme;
- reducerea elementelor care distrag atenția: discuții în birou, întreruperi, zgomot, care duce la o concentrare mai bună și la creșterea productivității; reducerea conflictelor cu colegii și superiorii; oportunități de lucru mai bune;
- facilități de recrutare;
- evitarea concediilor medicale;
- îmbunătățirea sănătății generale
- conform studiilor de profil persoanele expuse traficului zilnic sunt afectate psihologic și cardiologic, mai ales, datorită stresului specific;
- permite accesul pe piața muncii al persoanelor aflate în comunități izolate sau îndepărtate, inclusiv din mediul rural;
- permite accesul pe piața muncii al persoanelor cu dizabilități sau cu anumite afecțiuni, oferindu-le acestora restabilirea unei identități sociale și "spargerea" izolării.

b) Avantaje pentru angajatori

- creșterea productivității cu valori între 10-60% raportate de companiile care utilizează acest tip de muncă;
- competitivitate ridicată prin reducerea costurilor fixe și investiții de capital mai reduse; -salariații sunt "prezenți" la serviciu și în zilele cu trafic intens sau condiții meteo extreme;
- reducerea zilelor de concediu medical (studiile arată reduceri de la 6 la 3 zile) – drumul până la locul de muncă este o barieră

care poate influența decizia de a rămâne acasă, iar în caz de boală angajatul poate decide la mijlocul zilei că poate să muncească o jumătate de zi. În plus, lipsa apropierii fizice de colegi duce la reducerea riscului de răspândire a bolilor contagioase la birou; -posibilitatea de a programa activități la ore neconvenționale, oferind companiei posibilitatea de a oferi servicii și la aceste ore, fără a fi necesară deplasarea angajaților; -protejarea mediului înconjurător prin scăderea intensității traficului, reducerea consumului de combustibil și a decongestionării infrastructurii de transport;

-reducerea solicitărilor de spații fizice pentru birouri prin diminuarea nevoii de spațiu de lucru presupune micșorarea costurilor necesare securizării, operării și menținerii locurilor de muncă, ca și a celor destinate mediului (încălzire, ventilație, aer condiționat etc.);

-reducerea spațiilor de parcare pentru automobilele lucrătorilor. Parcările, de exemplu, sunt sursa multor probleme.

Spațiile de parcare uriașe acționează ca un colector solar gigant, scăzând albedoul suprafeței pământului și crescând temperatura în vecinătatea lor. Această încălzire locală determină o creștere a temperaturii medii a zonelor urbane, fenomen cunoscut sub numele de "efect termic insular". Construcția parcarilor se face în detrimentul spațiilor verzi și a celor agricole. Într-un oraș dezvoltat, se poate ajunge ca jumătate din terenul utilizat să fie alocat diverselor nevoi automobilistice (parcare, întreținere etc.). Cheltuielile urbane cu aceste spații, precum și poluarea fizică a acestor zone (inclusiv prin deversarea locală a unor deșeuri) vor fi mult diminuate;

-îmbunătățirea tehnologiei - prin existența rețelelor de telecomunicații de calitate și viteză tot mai ridicată, internet, compatibilitatea tot mai bună dintre diferitele platforme ale tehnologiei informației;

-simplificarea organigramii, cu punerea accentului pe management cu mai puține niveluri ierarhice, ceea ce reduce costurile cu forța de muncă;

-stabilitate mai bună a forței de muncă;

-flexibilitate în organizare și conducere;

-eliminarea plăților pentru lucrul suplimentar;

-în cazul în care postul impune competențe pe care angajații existenți nu le au, poate fi angajat un tele-worker, chiar temporar, care nu trebuie să frecventeze sediul companiei; -rezistență mai mare a companiei în fața factorilor externi;

-"eliminarea hârtiilor", sintagmă echivalentă dintotdeauna cu eliminarea birocrăției, devine un deziderat realizabil în era TM.

Obs. Elementele cheie pentru aceasta sunt:

a) utilizarea pe scară largă a mesajelor electronice: e-mail;

b) dezvoltarea unui sistem intranet, în care manualele, deciziile, specificațiile etc. să fie stocate pe suport magnetic, pe pagini web de circulație internă, rezultând astfel și o accesare mai rapidă a informației;

c) cooperarea online, prin transferul în rețea de fișiere electronice în locul unei circulații mai lente a hârtiilor;

d) reducerea documentației pe suport de hârtie în relațiile companiilor cu beneficiarii, clienții și furnizorii.

Dezavantajele telemuncii

Telemunca, ca un mod nou de lucru, nu este scutit de unele dezavantaje și obstacole.

a) Dezavantaje pentru angajați

-probleme de natură tehnică: este necesar un loc de muncă și un echipament adecvat, precum și asistență pentru rezolvarea micilor probleme tehnice care apar;

-aspectele legislative nu sunt totdeauna clare: ce taxe și impozite trebuie plătite (de patron, de angajat). Există și probleme de tip protecția muncii, asigurarea de sănătate etc.;

-dezavantaje economice: Anumite firme tind să plătească telelucrătorii mai slab decât pe cei care efectuează activități similare la "sediul". Trebuie să cheltuiască mai mulți bani pentru:

-decorarea/finisarea biroului de lucru;

-suplimentarea sau îmbunătățirea sistemului de iluminat; linii telefonice suplimentare; costul calculatoarelor și al echipamentelor aferente, inclusiv software; asigurări suplimentare; îmbunătățiri la sistemul de acces al biroului de lucru; mobilier de lucru; plata unor permise și taxe locale.

-problemele pot fi și de natură socială și emoțională:

-izolarea, marginalizarea și lipsa informațiilor privind viața companiei și "jocurile" de putere, ceea ce poate reduce șansa de valorificare a unor noi oportunități, a unor posibile promovări;

-modificarea obiceiurilor personale și de familie;

-pericolul, mai ales pentru femei, de a lucra aproape dublu și de a se izola de familie;

-limitarea interacțiunii normale cu colegii de la locul de muncă; riscul de a dedica prea mult timp muncii; riscul izolării profesionale; pierderea subvențiilor sociale din partea firmei; pierderea subvențiilor publice; pierderea sporurilor de noapte sau weekend; standardele de la locul de muncă nu sunt garantate, iar sfaturile inspectorilor sunt limitate; defectarea aparaturii cu pierderea/accesarea neautorizată a datelor.

Telemunca modifică fundamental modelul de activitate tradițional, bazat pe continuitate spațială, conlocuire, prezență și vizibilitate, schimbă rolurile și conceptele organizatorice și manageriale, ceea ce poate da sentimentul de a fi rupt de restul lumii.

b) Dezavantaje pentru angajatori

- problemele manageriale:
- accesibilitatea angajaților (“Unde sunt când ai nevoie de ei?”);
- pierderea controlului (“Dacă nu îi pot vedea, nu îi pot controla”);
- reducerea productivității (“Nu cumva ei privesc la TV în loc să lucreze?”);
- probleme de securitate (“Dacă îmi șterg bazele de date și strică fișierele atunci când intră pe internet?”);
- fluxul informațional;
- pierderea contactului cu clienții; -
- dificultăți de comunicare;
- probleme de motivare și disciplină;
- dificultatea organizării de ședințe operative;
- îndepărtarea telelucrătorilor de obiectivele și cultura organizației;
- evaluarea la termene mai scurte a personalului;
- costuri suplimentare de perfecționare a personalului;
- costuri mai mari pentru siguranța echipamentelor, programelor și a comunicațiilor.

Principala problemă constă în pierderea controlului în sens larg. Pentru sindicate, pericolul îl reprezintă pierderea contactului cu membrii lor, iar posibilitatea acestora de a participa la viața sindicală și de a fi mobilizați pentru acțiuni revendicative scade mult, ceea ce poate conduce la apariția sentimentului de inutilitate a uniunilor sindicale, situație greu de acceptat de liderii acestora. Sindicatele au expus în 1993 următoarele cerințe:

- acceptarea voluntară a activității în sistem telelucru;
- acordarea statutului de salariat telelucrătorului, cu toate drepturile aferente;
- salarii și toate celelalte drepturi la fel ca pentru angajații de la sediu;
- posibilitatea de a-și întâlni cu regularitate colegii și șefii;
- acces liber la poșta electronică și telefon pentru legături reciproce;
- responsabilitatea managerilor de a se afla în contact, cu regularitate, cu personalul angajat;
- inclusiunea în programe de dezvoltare profesională; -întreținerea și înlocuirea echipamentelor, la fel ca în sediul central, suportate de întreprindere;
- răspunderea patronilor pentru sănătatea teleworkerilor și pentru protecția muncii.

Alte dificultăți legate de telemuncă și soluțiile aferente

Există în prezent o multitudine de probleme tehnice specifice care atenuează dezvoltarea TM. Pentru unele dintre ele s-a găsit deja o modalitate de rezolvare, pentru altele se caută. Lărgimea de bandă este necesară datorită creșterii exponențiale a numărului utilizatorilor rețelelor de calculatoare.

Rezolvare: utilizarea serviciilor “suprapuse”, cu prețuri în funcție de viteza de livrare.

Autentificarea este legată de necesitatea asigurării cumpărătorului că tranzacția este autorizată.

Rezolvare: semnăturile electronice, validarea unei a treia părți, de încredere.

Securitatea: ambele părți vor să fie sigure că detaliile tranzacției lor rămân confidențiale.

Rezolvare: încriptare, servere de securitate.

Armonizarea legislației: sub care jurisdicție se încheie tranzacția, cea a țării cumpărătorului, a vânzătorului, sau a serverului? Această problemă este încă în dezbateri.

Plata: cum poate cineva să pună la punct un mecanism simplu și fără riscuri pentru plată, uzitând diverse monede și fără garanții bancare?

Rezolvare: prin mecanismul banilor electronici, noi protocoale pe Internet, bănci virtuale.

Calități pentru activitatea online: comerțul online presupune calități diferite pentru rețelele de lucru și o evaluare a eticii în rețele.

Rezolvare: programe de dezvoltare a acestor calități, discuții și schimburi de experiență.

Mecanismul de “cuplare” a cererii cu oferta este încă nepus la punct.

Rezolvare: din punct de vedere tehnic, este relativ ușor, aceasta presupunând:

- pentru telelucrători: se pune la dispoziția acestora un formular simplu, pentru completare online și se adună rezultatele într-o bază de date, astfel încât firmele să poată găsi persoanele cu calitățile dorite;
- pentru companii: se pun la dispoziție facilitățile de căutare, împreună cu o listă a telelucrătorilor care îndeplinesc cerințele necesare; se adaugă facilitatea de a-și declara posturile libere sau calitățile dorite, astfel încât telelucrătorii care îndeplinesc aceste condiții să le poată contacta ulterior.

Privit stricto-senso, exista însă mai multe probleme care împiedică realizarea acestui deziderat:

- oferta nu se potrivește cu cererea: există o mulțime de (sau așa-ziși) telelucrători care caută de lucru, dar puține companii angajează telelucrători;
- este dificil să te poți face auzit: într-o piață plină de "rechini", "peștișorii" încearcă din greu să se facă auziți.

Există companii și agenții care se oferă să angajeze personal pentru alte organizații, iar de obicei acestea au deja o agenție favorită;

- prea puține firme caută personal online: conform unui studiu al EITO există cca. 30 milioane de utilizatori ai Internetului în Europa, dar puțini manageri sunt conectați activ. De obicei, agențiile de angajări preferă modul clasic de lucru;
- TM se vinde încă foarte greu: managerii nu agreează lucrul cu angajați cărora nu le pot vedea chipurile și pe care trebuie să-i conducă de la distanță;
- angajarea personalului lucrător este încă o problema la nivel "național": aceasta se datorează legilor specifice fiecărei țări, reglementărilor privind taxele și asigurările sociale, costurilor suplimentare în cazul efectuării plăților, monezilor diferite.

Telelucrul – politici și programe

Studiile iau în calcul patru aspecte în elaborarea politicii și programelor de telelucru:

- sarcinile care trebuiesc îndeplinite de telelucrători și dacă aceștia le pot duce la bun sfârșit;
- contextul organizațional – de exemplu, nu se poate introduce telelucrul într-o firmă care nu are încă implementată o rețea internă;
- stabilirea biroului de lucru – de exemplu, nu se poate lucra acasă în condițiile unui apartament mic și a existenței multor copii;
- personalitatea individuală, experiența și preferințele: o persoană necăsătorită va prefera un telecentru.

Din această perspectivă, s-a constatat apariția unor probleme psihologice specifice telelucrului (TL). Deoarece lucrează nesupravegheați, este necesar ca telelucrătorii să-și impună o anumită autodisciplină. Ei pot ajunge dependenți de lucru (nu se mai pot opri din lucru) și pot deveni singuratici și izolați. Personalitatea specifică a telelucrătorului se manifestă, printre altele, și prin agreearea unor condiții de muncă față de care alte persoane manifestă indiferență sau chiar respingere:

- lipsa birourilor zgomotoase;
- performanțe optime la ore neobișnuite.

Pentru introducerea cu succes pe o scară mai largă a telelucrului la domiciliu de către persoane fizice independente, este nevoie de:

- prețuri relativ reduse pentru computere, echipamente și consumabile;
- tarife telefonice mici;
- bună infrastructură de comunicații;
- condiții de locuit (spațiu, utilități casnice) care să permită aranjarea unui post de lucru pentru TL.

Telecentrul

Telecentrul este preferat lucrului la domiciliu, pentru că asigură condiții mai bune de organizare și control al activității. Centrele de TM au în dotare echipamente utilizate în comun de telelucrători.

Centrele TM fixe sunt, practic, birouri sau clădiri a căror destinație este de a sprijini lucrătorii care își desfășoară activitatea la distanță de locul lor normal de muncă. În cele mai multe cazuri, un centru TM fix este realizat ca o facilități publică, accesibilă oricui dorește să o folosească, pe bază de abonament. Dar există și telecentre particulare.

Vom considera trei categorii de telecentre, astfel:

-centrele-satelit. Aceste sunt, în general, telecentre fixe, construite și exploatate de către o singură firmă, pentru uzul exclusiv al propriilor angajați. Mulți consideră însă că un astfel de centru nu poate fi considerat decât un alt sediu, excluzându-l din categoria TM;

-centre executive. Acestea sunt, în general, telecentre fixe, construite și exploatate în scopul obținerii de profit. Ele sunt puse la dispoziția tuturor celor care au nevoie de spațiu de lucru. În această categorie intră și telecentrele locale, mici, precum și telecentrele zonale, mai mari. Centrele executive sunt utilizate de obicei de persoane care au nevoie de spațiu de lucru fără facilități de TM speciale, deși cei mai mulți astfel de utilizatori sunt telelucrători;

-birouri comune. Acestea sunt birouri zonale convenționale utilizate de angajați pe baza unui program comun de lucru "în schimburi". Utilizatorii pot aparține de firme diferite.

Avantajele muncii în telecentre

- reduce izolarea;
- separă casa de locul de muncă;
- mediul formal al biroului oferă posibilitatea de concentrare;
- asigurările de sănătate și siguranță sunt acoperite;
- accesul la servicii: instruire, suport software- hardware, secretariat, specialiști;
- îmbunătățirea imaginii în afaceri;
- costuri mai scăzute datorită lipsei cheltuielilor de investiții/reinvestiții, împărțirii facilităților între utilizatori.

Dezavantaje ale muncii în telecentre

- temeri privind confidențialitatea;
- anumite constrângeri în orele de vârf;
- zgomot de fond.

Telecomunitate sau telecentru? În general, acești doi termeni se consideră că reprezintă același concept. Inițiativa ETD (European Telework Development) face însă o nuanțare în acest sens: Telecomunitățile beneficiază de facilități specifice comunităților pentru studiu, acces la tehnologie și la muncă etc. Acest concept a fost inițiat în Suedia, răspândindu-se rapid, în special în Anglia unde, la ultima recenzie, existau cca. 200 telecomunități. Telecentrul sugerează facilități mai degrabă comerciale, stabilite pe criterii comerciale. De obicei ele asigură spațiu de lucru pentru persoanele care pot avea un job permanent, dar preferă să lucreze în exteriorul sediului, fără a lucra acasă. În acest sens, telecentrele se aseamănă cu alte oferte de servicii care funcționează de ani de zile, dar se deosebește de acestea prin accentul pus pe spațiul de lucru, aparatura de înaltă performanță și accesul la serviciile în rețea. Telecomunitățile pun accent pe latura socială a activității. Din această cauză, mulți telelucrători folosesc aceste centre datorită accesului mai ieftin, unii având legături cu telecomunitățile în rețea, chiar de acasă, pentru a beneficia de facilitățile oferite. Telecentrele sunt mult mai bine organizate, securizate și oferă un loc de muncă non-stop pentru persoanele care au nevoie de spațiu pentru a lucra, a contacta pe ceilalți angajați, colegi și clienți.

CONCLUZII

Argumentul cheie al acestui raport este că practicile de lucru flexibile pot duce la rate mai mari de angajare, și armonizări mai bune între calificări și nivelul de calificare de la locul de muncă, pentru femei și mame. Ca femeile și mamele reprezintă un grup care este subreprezentat în locurile de muncă din Europa, o îmbunătățire a amplitudinii și calitatii de reprezentare a acestora pe piața muncii promise câștiguri nete semnificative pentru economie. Analiza a documentat asocierea între munca flexibilă (și cu fracțiune de normă), ore și rata de ocupare a femeilor. Această tendință este binevenită, iar indicațiile explorate aici sugerează că există o marjă semnificativă pentru creșterea ratelor de ocupare a femeilor în continuare prin intermediul schemelor mai reduse de muncă și ore pe zi și de a lucra part-time.

Creșterea disponibilității de ore part-time la ocupații la nivel înalt este probabil să fie deosebit de avantajoasă. Cu toate acestea, aceste rezultate fără a aduce atingere, este, de asemenea, remarcat faptul că distribuția actuală a redusă oră în majoritatea economiilor europene este un factor care contribuie la lipsa de progresie de locuri de muncă de sex feminin. Acest lucru la rândul lor pot contribui la o alocare necorespunzătoare aparent de competențe din economii europene, special pe piața forței de muncă full-time.

Perspectiva de viață adoptată în acest raport servește pentru a ilustra atât gradul de variabilitate în ore lucrate într-o viață, precum și efectele pe termen lung, pentru femeile care au copii asupra programului de lucru ale femeilor. Literatura în acest domeniu adesea menționează o diferență de remunerare în funcție de maternitate. În examinarea ocupării forței de muncă în ceea ce privește numărul de ore, în funcție de sex și în toate etapele vieții am identificat ceea ce numim o medie «decalaj de ore» maternitate - una care nu este pe deplin recuperată din întreaga viață a femeii. Pentru acele femei care nu iau o reducere în ore voluntar, acest «decalaj de ore» poate fi parțial cauzată de eșecul piețelor forței de muncă de a se adapta la nevoile femeii.

Având în vedere nivelurile ridicate ale lucrătorilor în cadrul calificat în full-time forței de muncă în raport cu fracțiune de normă, o astfel de inovație ar fi benefică pentru angajatorii și angajați deopotrivă. Ca atare, incapacitatea de a aborda această problemă va însemna că o minoritate semnificativă de femei și mame continuă să fie blocată de pe piața forței de muncă, în ciuda extinderii opțiunilor de lucru part-time. Acest lucru ar reprezenta o pierdere continuă a potențialului pentru economie.

Proiect cofinanțat din **FONDUL SOCIAL EUROPEAN** prin
Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013,
Axa prioritară 6 „Promovarea incluziunii sociale”
Domeniul major de intervenție 6.3. „Promovarea egalității de șanse pe piața muncii”

Titlul proiectului : „+ FEMINA”
Editorul materialului: **Fundația Corona**
Data publicării: **noiembrie 2015**

CONȚINUTUL ACESTUI MATERIAL NU REPREZINTĂ ÎN MOD OBLIGATORIU
POZIȚIA OFICIALĂ A UNIUNII EUROPENE SAU A GUVERNULUI ROMÂNIEI.

Conținutul acestui material nu poate fi reprodus total sau parțial fără acordul autorului.