Telemunca - La limita dintre beneficii si dezavantaje

Munca in regim remote, sau telemunca - anume forma de organizare care permite salariatilor sa lucreze din alt loc decat cel oferit de angajator, prin utilizarea tehnologiei informatiei si comunicatiilor, a fost si este una dintre solutiile salvatoare in perioada de lockdown cauzata de pandemia COVID-19.

In Romania regimul telemuncii a fost reglementat inca din anul 2018, dar angajatorii romani au fost reticenti la momentul respectiv in implementarea sa, ca atare, pana la inceputul acestui an, am primit un numar mic de solicitari de suport juridic in acest sens.

Anul acesta insa, pe fondul crizei sanitare cu care ne confruntam la nivel global, un numar considerabil de salariati lucreaza in regim remote.

Practica work from home prezinta numeroase beneficii atat pentru angajatori cat si pentru salariati, si totusi, nu putem sa nu observam ca prestarea muncii in acest regim, pe perioada indelungata, prezinta si o serie de dezavantaje care se reflecta atat pe plan profesional, cat si pe plan personal.

In acest context, autoritatile romane au incurajat munca remote, dar modificarea legislatiei incidente pentru a limita consecintele negative ale telemuncii nu pare sa fi reprezentat o prioritate pentru partenerii sociali si autoritatile publice.

La ce ne referim?
Din seria consecintelor negative pe plan profesional, apreciem ca cel mai intalnit efect, cu un impact puternic asupra calitatii muncii, este lipsa interactiunii fizice cu ceilalti membri ai echipei, urmare ce se poate reflecta in scaderea volumului de cunostinte acumulate, dar si intampinarea unor dificultati in realizarea sarcinilor.

Lipsa productivitatii
De asemenea, desi potrivit studiilor recente, munca remote a generat o crestere a randamentului salariatilor, pe o perioada indelungata, aceasta genereaza scaderea motivatiei de a lucra.

Numerosi angajati marturisesc ca le-a scazut sau chiar le lipseste motivatia intrinseca de a lucra atunci cand nu dispun de un spatiu amenajat pentru activitati de birou.

Costurile suplimentare ale unui birou la domiciliu
Un alt aspect al muncii in regim remote care nu ar trebui in mod legal si normal sa se rasfranga asupra salariatilor, este generarea de costuri suplimentare pentru salariati. Potrivit legii, aceste costuri trebuie sa fie rambursate de catre angajatori, insa, in practica, sunt foarte putine companii care au elaborat si implementat politici interne prin care sa reglementeze toate aspectele telemuncii.

Izolarea sociala
In plan personal, izolarea sociala deschide lista consecintelor negative si poate genera in timp repercusiuni negative, atat asupra sanatatii mentale cat si a celei fizice.

Desigur, exista e-mailuri, apeluri video şi aplicatii menite sa ne aduca mai aproape, dar unele lucruri sunt mai uşor şi mai repede de explicat atunci când stai chiar lânga persoana respectiva. Opţiunile limitate de comunicare pot face colaborarile mai dificile.

Instalarea depresiei sau a sedentarismului, in contextul in care pentru unele persoane singura forma de miscare consta in deplasarea la birou.

„Forgetting to clock out”
Dificultatea de a realiza o delimitare clara intre viata profesionala si cea personala si echilibrul disproporționat dintre cele doua

Dormi acasa. Lucrezi acasa. Uneori este greu sa separi viața privata de viața de afaceri. Nu depinzi de programul de lucru și poti lucra literalmente de dimineața devreme pâna noaptea târziu, fara sa realizezi ca toata viața ta se învârte în jurul muncii. Daca îți place meseria ta, s-ar putea sa nu privesti acest aspect ca pe un dezavantaj la început, dar în curând apare burnout, efectul epuizarii profesionale, deoarece munca și viața privata au devenit una.

Orele suplimentare neplatite
Atragem atentia ca, din punct de vedere legal, o implementare necorespunzatoare a telemuncii la nivelul angajatorilor ii dezavantajeaza cu precadere pe salariatii care au programul de munca flexibil. Beneficiile programului de munca flexibil tind sa se transforme in dezavantajul major creat de prestarea unor ore suplimentare, necontorizate ca atare de catre angajatori, si care pot genera conflicte legate de compensarea acestora.

Noul context social a provocat o accelerare majora a digitalizarii, iar efectele acesteia s-au resimtit puternic asupra muncii si a modului de organizare a acesteia. Din acest motiv, este esential sa identificam solutii care sa raspunda noilor nevoi generate de tehnologizarea procesului de munca, respectand dreptul salariatilor la sanatatea si securitatea in munca.