



Nr. 2 | August | 2020

# Newsletter

*Numar special in contextul COVID-19*

## ONLINE vs. OFFLINE

Urmare contextului in care ne aflam, majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene, au pus in aplicare o serie de masuri, au initiat campanii de informare, au realizat controale, totul pentru combaterea raspandirii COVID-19. Piata muncii este puternic afectata in aceasta criza, prin urmare toate partile societatii, de la antreprenori, angajatori si parteneri sociali, trebuie sa joace un rol in vederea protejarii angajatilor, a familiilor acestora si a societatii in general. In acest sens, Publisind, in cadrul proiectului Workin Index, a imbratisat ideea de a se adapta situatiei actuale si de a elimina pe cat posibil, supunerea la cel mai mic risc de contractare a bolii. Astfel incat, toata aceasta perioada, intalnirile au fost realizate in format online, urmand ca si activitatile viitoare prevazute initial in format clasic, in sala de sedinte, sa fie transpuse la fel, in format online. Este un adevarat fapt ca aceste sesiuni intr-un format online sunt o noutate pentru multe organizatii, care continua sa insiste pe organizarea acestora in format face to face, in primul rand din cauza efortului resimtit in transferarea metodelor de training/instruire/interactiune, inasa cu instrumente specifice moderne, acest proces poate fi mult mai usor. Publisind este dispusa sa implementeze acest nou format, cel putin pana situatia actuala da semne de imbunatatire, asigurandu-se ca nu va exista niciun risc sau blocaj in atingerea obiectivelor propuse.



## Evenimente - EPSU – 2020



EPSU (Federatia Europeana din Serviciile Publice), a comunicat oficial in data de 6 iulie, faptul ca toate evenimentele prevazute de organizatie in toamna anului 2020 (in lunile septembrie si octombrie), vor fi organizate de asemenea in format online, avand in vedere restrictiile de calatorie continue si imprevizibile. Referitor la activitatile planificate pentru lunile noiembrie si decembrie 2020, se va analiza din

nou situatia la inceputul lunii octombrie. Cu toate ca presedintele EPSU isi exprima dorinta de a organiza aceste intruniri in format face to face, mentioneaza faptul ca vor ramane totusi prudenti, adaptand agendele, calendarul, metodele de participare precum si procedurile de luare a deciziilor, in situatia in care recomandarile tind spre organizarea evenimentelor in format online. Legat de activitatile de la inceputul anului 2021, se va reanaliza situatia in luna noiembrie a anului curent.

# Recomandari Organizatia Mondiala a Sanatatii



Pe website-ul oficial al Organizatiei Mondiale a Sanatatii, putem gasi o pagina dedicata recomandarilor si tips&tricksurilor privind sanatatea si securitatea la locul de munca in contextul COVID-19, actualizata la 29 iunie 2020. Intrebarile, cat si raspunsurile au dublu interes, atat pentru angajati, cat si pentru angajatori. Poate fi transmis COVID-19 la locul de munca? Cum ar trebui sa decida angajatorii cand sa deschida, cand sa inchida, cand sa redeschida si/sau cand sa suspende activitatile? Ce masuri suplimentare ar trebui adoptate la locul de munca in conditii medii de risc? Care sunt drepturile, obligatiile si responsabilitatile angajatorilor? Dar ale angajatilor?

Ne vom opri la o intrebare interesanta si anume „Intoarcerea la locul de munca ar trebui realizata imediat dupa ridicarea restrictiilor?”

OMS sustine faptul ca revenirea la locurile de munca ar trebui planificata cu atentie inainte, cu masuri preventive puse in aplicare conform evaluarii riscurilor pentru diferitele locuri de munca si sarcini de munca. Ar trebui evaluate toate riscurile posibile pentru siguranta si sanatate, precum si riscurile rezultate din intretinerea redusa a masinilor si instalatiilor din perioada de inchidere. Daca revenirea la munca se face intr-un ritm alert si nu intr-o maniera treptata, dar si prudenta, aceasta poate pune viata angajatilor in pericol, subminand eforturile de restabilire a activitatii sociale si economice.

---

## Ce inseamna o organizatie sanatoasa?

O organizatie sanatoasa este o organizatie care arata grija pentru oamenii sai, implicandu-se activ in viata lor la serviciu, nu doar teoretic si aparent. Este adevarat ca programele de well-being au devenit tot mai populare si ajuta la crearea unui mediu de lucru placut, insa la starea de bine a angajatilor contribuie in realitate o serie de factori care definesc cultura organizationala. Ca si terminologie, „cultura organizationala” este definita drept setul de convingeri, presupuneri, valori si modalitati de interactiune care contribuie la mediul social si psihic unic al unei organizatii. Ea include asteptarile, experienta si filozofia unei organizatii, precum si valorile care ghideaza comportamentul membrilor sai, reflectandu-se cumva in imaginea de sine a angajatilor, in interactiunile cu lumea exterioara si asteptarile viitoare. Se bazeaza pe atitudini, credinte, obiceiuri si reguli scrise sau nescrise, dezvoltate de-a lungul timpului si considerate valide, incluzand de asemenea viziunea organizatiei, valorile, normele, sistemele, simbolurile, limbajul, presupunerile, credintele si obiceiurile (Needle, 2004). Modelul cultural Deal&Kennedy, defineste in cuvinte simple cultura organizationala ca fiind „modul in care se fac lucurile pe-aici”.

Ce ar inseamna o organizatie/companie sanatoasa? Un loc de munca sanatos si „vanat” de angajati. In urma unei mici cercetari, cele mai cautate caracteristici ale unei organizatii care sa poata fi definita sanatoasa, ar fi:

- Comunicarea deschisa cu angajatii despre operatiunile, planurile si alegerile sale
  - Implicarea angajatilor, participand activ la luarea deciziilor, planificarea, proiectarea muncii si gasirea solutiilor
  - Invatarea continua, organizatia oferind oportunitati angajatilor sa evolueze
  - Diversitatea este considerata ca o sursa de stimulare si egalitate de sanse, atat de catre organizatie cat si de angajati
  - Corectitudinea institutionala, organizatia promovand confidentialitatea, echitatea, respectul, iar angajatii respecta politicile si practicile companiei
  - Recompensarea performantelor angajatilor, reprezentand o recunoastere echitabila de catre organizatie, iar angajatii isi mentin randamentul la un nivel cat mai ridicat
  - Securitatea economica comuna, prin care organizatia recunoaste ca securitatea economica si cea a angajatilor sunt aceleasi
  - Utilizarea tehnologiei centrate pe oameni
  - Adoptarea de masuri pentru promovarea angajatilor (fizic si psihologic), pentru asigurarea sanatatii si securitatii la locul de munca
  - Organizarea unor locuri de munca interesante, captivante, creative si diverse, in cadrul carora angajatii sa realizeze lucrari de inalta calitate
  - Promovarea echilibrului, organizatia recunoscand faptul ca angajatii trebuie sa echilibreze familia, munca si timpul liber
  - Protectia mediului, organizatia si angajatii angajandu-se sa pastreze si sa restabileasca sanatatea mediului, implicandu-se in practici ecologice solide
  - Responsabilitatea comunitatii, organizatia investind in interesul public, angajatii asumandu-si responsabilitati civice
- Robert H. Rosen, consilier psihologic, sustine faptul ca „Persoanele sanatoase si implicate, sunt susceptibile sa construiasca organizatii mai sanatoase, mai productive, iar organizatiile sunt mai susceptibile sa retina si sa inspire oameni sanatosi”.



## Activitati proiect – trecute si viitoare



Incepand cu data de 1 iunie 2020, in cadrul proiectului Workin Index au avut loc urmatoarele intalniri ale echipei proiectului – de management si de cercetare (toate in format online): 2 iunie, 3 iunie, 11 iunie, 18 iunie, 30 iunie, 1 iulie, 9 iulie, 27 iulie, 3 august, 7 august. Mai departe, in perioada imediat urmatoare, pentru finalizarea metodologiei si calcularea indicatorului (muncii decente), se vor organiza 2 workshopuri a cate 25 de participanti, pentru consultarea factorilor interesati. Aceste workshopuri vor include reprezentanti ai autoritatilor publice, organizatii sindicale, organizatii de angajatori, ONG-

uri, sau companii cu rolul de a valida metodologia propusa. Avand in vedere restrictiile din contextul actual si decizia de a inlocui workshopul prevazut a fi desfasurat in 26.08.2020 cu sesiuni online, s-a dezbaturat modul de alocare a sesiunilor si timpul alocat in sesiune astfel ca s-a decis planificarea a 3 intalniri online, dupa cum urmeaza: Dialog social si protectie sociala - 25.08.2020 (10:00 – 12:00), Formare profesionala si timp de munca - 27.08.2020 (10:00 – 12:00), Sanatate si securitate la locul de munca, salarizare - 28.08.2020 (10:00 – 12:00). Alte viitoare intalniri vor fi planificate ulterior, urmand reanalizarea periodica a situatiei existente.

## Munca la domiciliu – normalitatea viitorului

Pandemia COVID 19, unul dintre cele mai discutate subiecte in acest moment, a generat schimbari semnificative la nivelul societatii. In mod evident, schimbarile au afectat inclusiv modul in care ne desfasuram activitatea la locul de munca. Fie ca ne referim la nevoia imediata si pe alocuri brutala de a digitaliza fluxurile de productie sau de prestare a serviciilor, relatia dintre angajat si angajator trece prin schimbari fundamentale in aceasta perioada. Poate cel mai relevant exemplu in acest sens este munca la domiciliu. Pentru a continua activitatea pe perioada starii de urgenta, multe dintre companii au fost fortate sa-si regandeasca fluxurile intr-un context in care salariatii isi desfasoara activitatea la domiciliu. Multe dintre companiile care au experimentat o astfel de abordare, in special cele din zona serviciilor, au constatat, in urma studiilor realizate, ca productivitatea sau performantele afacerii nu sunt afectate, pe alocuri, acestea chiar au crescut. Pentru companii, munca la domiciliu poate genera economii in zona costurilor cu locatia si cu utilitatile, costuri care in anumite situatii pot fi semnificative. Practic, prin intermediul muncii la domiciliu companiile au posibilitatea sa transfere aceste costuri catre salariat in sensul in care acesta, muncind de acasa, foloseste propriile resurse pentru a-si desfasura activitatea. Munca domiciliu presupune utilizarea resurselor proprii in interesul companiilor, evident pe perioada desfasurarii de activitati in interesul companiilor. O astfel de abordare se considera a fi cel putin imorala in contextul in care compania nu a contribuit cu nimic la achizitia acestor resurse sau echipamente, insa beneficiaza de acestea.

Un alt aspect important cu privire la munca la domiciliu vizeaza legislatia in domeniu, aceasta fiind departe de a surprinde toate aspectele relevante cu privire la munca la domiciliu. Modalitatea de organizare si desfasurare a muncii la domiciliu este realizata momentan mai degraba la nivelul relatiei, colective sau individuale, dintre angajat si angajator. Preocuparea pentru permanentizarea unui astfel de mod de lucru a devenit fireasca, in special din partea companiilor, acestea pozitionand acest mod de lucru asemeni unei facilitati pentru angajati. Parerile angajatilor cu privire la acest mod de lucru sunt impartite fiind angajati care imbratiseaza aceasta noua abordare in timp ce altii sunt impotriva acesteia. In mod evident, parerile difera in functie de caracteristicile muncii prestate, de situatia familiala sau de situatia locativa a fiecaruia. Este evident ca nu toate categoriile de ocupatii sunt pretabile pentru munca la domiciliu respectiv nu toate sarcinile pe care un angajat le realizeaza pot fi realizate exclusiv de la domiciliu. De altfel, anumite companii prefera sa utilizeze un sistem hibrid in care incurajeaza angajatii sa fie prezenti la locul de munca o perioada de una sau doua zile pe saptamana, in functie de caracteristicile muncii prestate. Situatiile familiale sunt un alt factor important care influenteaza munca la domiciliu deoarece locuinta personala, in multe dintre cazuri, nu este adaptata pentru activitati lucrative. De asemenea, nu trebuie neglijat faptul ca Romania este tara in care populatia traieste in locuinte supraaglomerate, unui locuitor fiindu-i arondata o suprafata de aproximativ 24 metri patrati, una dintre cele mai mici din Uniunea Europeana. Situatiile locative a romanilor se afla in profunda opozitie cu cerintele muncii la domiciliu, in sensul in care munca la domiciliu presupune o camera in care sa se desfasoare munca la domiciliu ori foarte multi romani nu dispun de acest lucru. Situatiile familiale, un alt element care influenteaza calitatea si oportunitatea muncii la domiciliu, astfel ca in situatia in care exista persoane aflate in intretinere sau unul sau mai multi copii in respectiva familie, calitatea muncii la domiciliu poate avea de suferit precum si relatiile familiale pe fondul atentiei acordate muncii in orele de program.

Munca la domiciliu poate fi considerata o optiune atat pentru angajati cat si pentru angajatori, optiune care se va regasi in viitor in discutiile care vizeaza sistemul de relatii industriale. Daca impactul asupra eficientei companiei este unul neutru sau chiar benefic inca nu se cunoaste exact impactul asupra sanatatii si securitatii salariatului si, nu in ultimul rand, devine mult mai dificil de evaluat conditiile in care isi desfasoara activitatea salariatilor. Cum sunt catalogate si determinate accidentele de munca, cum este determinata munca la negru sau la gri, cum sunt verificate conditiile decente de munca sunt doar cateva dintre necunoscutele de fond. Utilizarea spatiului personal in interesul unui angajator va face din ce in ce mai dificila deconectarea salariatilor in conditiile in care dreptul la deconectare este intens discutat in anumite tari. Dezbaterile cu privire la munca la domiciliu sunt abia la inceput, insa putem afirma ca munca la domiciliu constituie una dintre provocarile viitoare majore pentru sistemul de relatii industriale european.



## Daca exista optiunea de a lucra de acasa

### ...de ce nu?!

Dupa cum stim, tendinta din prezent in ceea ce priveste munca in timpul pandemiei este mutarea biroului acasa, bineinteles acolo unde se poate acest lucru. Poate ca pentru multi angajatori ideea de a muta biroul angajatilor (spatiul fizic) in spatiul online este o noutate privita cu incertitudine. In realitate, viitorul apropiat seamana din ce in ce mai mult cu unul digitalizat, unde munca si sedintele se vor muta online prin intermediul platformelor online de comunicare. Acesta este cazul fericit, pana aici totul suna bine: angajatii isi pastreaza locul de munca, deci implicit salariul, singura modificare reprezentand schimbarea locului muncii. Latura mai putin fericita din tot acest proces reprezinta munca ce nu poate fi prestata acasa: spre exemplu munca asistentilor sociali, a constructorilor, a angajatilor din turism, a sportivilor de performanta.



Multi angajati si-au pierdut locul de munca in perioada starii de urgenta, cat si in prezent pe durata starii de alerta (unii au fost reangajati, altii au fost notati pe lista pentru somajul tehnic, altii se afla si astazi fara loc de munca din cauza efectelor pandemiei); asadar, in acest context, discutia despre munca in vremea pandemiei COVID 19 transcende tema conditiilor de munca si ar trebui sa se indrepte catre tema angajabilitatii persoanelor care si-au pierdut locul de munca in timpul starii de urgenta cat si pe tema masurilor de sprijin pentru angajatorii si angajatii care intampina probleme, dificultati in ceea ce priveste munca in vremea pandemiei (taieri de salarii, problema lipsei de sprijin pentru angajatii care au copii si care au fost nevoiti sa se intoarca la locul de munca in contextul inchiderii creselor, gradinite, scoli etc, asigurarea produselor dezinfectante).

*Elena Marinescu – researcher proiect*



## Cateva cifre si observatii

Uniunea Europeana a mobilizat toate resursele disponibile pentru a ajuta statele membre sa isi coordoneze raspunsurile nationale, aceasta incluzand furnizarea de informatii obiective despre raspandirea virusului si masurile luate pentru repararea daunelor economice si sociale aduse de pandemie. Pentru a ajuta la remedierea daunelor economice si sociale aduse de pandemia coronavirusului, a reincarcarii Europene care a inceput si a proteja si crea locuri de munca, Comisia Europeana a propus la 26 mai 2020 un plan major de recuperare pentru Europa, bazat pe valorificarea intregului potential al bugetului UE. La 21

ieul 2020, liderii Uniunii Europene au convenit asupra acestui plan de redresare si a cadrului financiar multianual pentru 2021-2027, conducand la iesirea din criza si punand bazele unei Europe moderne si durabile. Negocierile cu Parlamentul European vor urma acum in vederea finalizarii urgente a lucrarilor privind procedurile specifice elaborarii actelor juridice. Odata adoptata, decizia privind resursele proprii ar trebui adoptata de catre statele membre cat mai curand posibil, in conformitate cu cerintele lor constitutionale.

Conform cifrelor oficiale si a unor rapoarte publicate in ultima perioada de catre institutii de statistica si cercetare, se pare ca COVID-19 a condus la o crestere semnificativa a salariatilor care au inceput sa lucreze de acasa, de la aproximativ 4% anul trecut, la aproape 88% la momentul actual. Tarile in care munca de acasa este cel mai frecvent intalnita sunt Luxemburg, Finlanda si Malta, Romania fiind situatia in topul tarilor cu cel mai mic procent al salariatilor care lucreaza de acasa. Se estimeaza faptul ca situatia actuala ar putea declansa o accelerare in optiunea de a lucra de acasa in toate sectoarele in care acest lucru este posibil. Procesul de schimbare va avea loc atat in sectorul privat, cat si in sectorul public, demonstrandu-se faptul ca functionarea de la distanta este o posibilitate adevarata, desi atat de slab utilizata si de limitata pana in prezent.

Conform unui sondaj realizat de buffer.com, o echipa formata din 85 de persoane care lucreaza din 15 tari diferite specializata pe social media, a rezultat ca la intrebarea „Ti-ar placea sa mai lucrezi si de acasa, tot restul carierei tale?”, 99% dintre repondenti au raspuns cu „da”. O alta statistica interesanta este data de faptul ca 16% dintre companiile lumii, angajeaza salariati doar in regimul „telemunca”, operand online si neavand astfel nevoie de sediu si prezenta fizica a angajatilor, iar 56% dintre organizatiile globale permit munca de acasa. In urma unui studiu si sondaje realizate de FlexJobs (liderul motoarelor de cautare privind joburile disponibile, cu o echipa formata dintr-un grup foarte mare de oameni dedicati care impartasesc pasiunea pentru flexibilitatea muncii, ajutand si angajatorii in eforturile lor de recrutare, cat si persoanele care se afla in cautarea unui loc de munca), rezultatele privind avantajele muncii la domiciliu au fost interesante: telemunca atrage si fidelizeaza oameni talentati, telemunca ajuta cresterea afacerii, telemunca creste satisfactia muncii, cei care lucreaza in regim de telemunca sunt mult mai productivi si... mai sanatosi,

*(www.europa.eu)*

# Hartuirea la locul de munca

## Riscuri psihosociale, stres la locul de munca



Printre cele mai mari provocari ce tin de securitatea si sanatatea in munca, se numara riscurile psihosociale si stresul la locul de munca, avand un impact semnificativ asupra sanatatii oamenilor, organizatiilor si in final, asupra economiilor nationale. De cele mai multe ori, in numeroase organizatii poate cu culturi si valori inechitate, termeni precum risc psihosocial, stres la locul de munca, echilibru spiritual, sanatatea mintii, creier sanatos, sunt termeni fara valoare, cunoscuti dar care nu sunt deloc tratati aparte, numerosi angajatori considerand faptul

ca mentinerea unei sanatasi mentale a angajatului nu cade in sarcina lor. Gresit.

In data de 7 august 2020, in Romania, a fost promulgata legea care interzice hartuirea la locul de munca. In adresa oficiala privind expunerea motivelor pentru modificarea si completarea OUG nr.137/2000 privind prevenirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare si a Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse intre femeii si barbati, mentionam un paragraf in cadrul caruia se mentioneaza faptul ca „La nivelul anului 2007, Romania avea unul dintre cele mai crescute grade de incidenta a violentei sau a amenintarii cu violenta la locul de munca, potrivit studiului realizat in anul 2010 de catre Agentia Europeana pentru Sanatate si Securitate in Munca. In ceea ce priveste incidenta actelor de hartuire morala la locul de munca, sau *bullying*, Romania se situa de asemenea in top, impreuna cu Turcia, Portugalia si Norvegia.”. Se pare ca faptul ca nu exista o definitie comuna la nivel European a termenului de „hartuire la locul de munca”, a condus si la semnalarea de catre Parlamentul European, „solicitand Comisiei Europene si statelor membre sa dezvolte strategii nationale eficiente de combatere a violentei la locul de munca, bazate pe o definitie comuna a hartuirii morale la nivelul celor 28 de state membre. Astfel ca din perspectiva Europeana, preocuparea pentru asigurarea securitatii si sanatatii la locul de munca se manifesta in prezent in raport cu riscurile psihosociale, care pot fi cauzate de modul in care munca este conceputa, organizata si gestionata.”

„Se considera hartuire lezarea drepturilor sau demnitatii salariatului prin fapte care pot duce la deteriorarea sanatatii fizice si mai ales mentale, sau care au potentialul de a afecta parcursul profesional al acestuia, indiferent de forma de manifestare – conduita ostila, actiuni si gesturi sau chiar comentarii verbale”, potrivit initiatorului proiectului. Mare parte a salariatilor, aproximativ jumatate dintre angajatii Europeni considera stresul ca fiind un factor uzual la locul de munca. Ca si alte aspecte care au un impact negativ in fata sanatatii psihice, stresul este de mult ori inteles gresit sau stigmatizat, insa atunci cand acestea sunt privite la nivel organizational si nu ca problema individuala, riscurile psihosociale si stresul pot fi gestionate in aceeaasi masura ca orice alt risc pentru sanatatea si securitatea in munca.

[www.norwaygrants.org](http://www.norwaygrants.org)



NR. 1 | AUGUST 2020 |

**Federatia PUBLISIND**

*In cadrul proiectului WORKIN INDEX – sprijinit de Norvegia prin Granturile Norvegiene 2014-2021, Programul “Dialog Social – Munca Decenta”*

Urmatorul numar: Noiembrie 2020

