

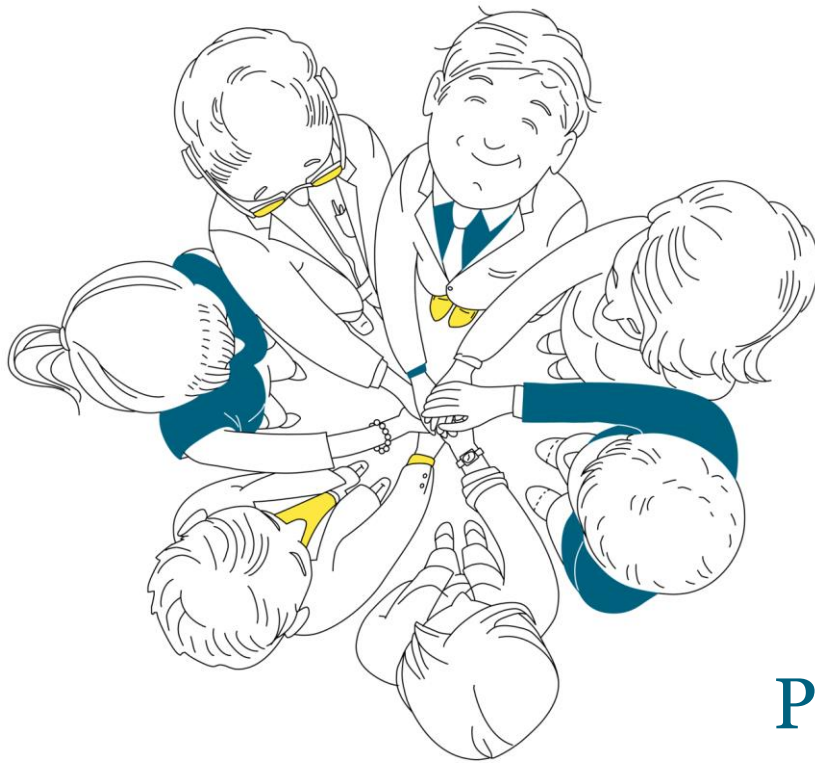
Promovăm valorile unei
societăți sustenabile

Provocarile tranziției către un nou mod de lucru Teleworking

Gabriela Fistis
Managing Partner – denkstatt Romania

18.06.2020





Premise

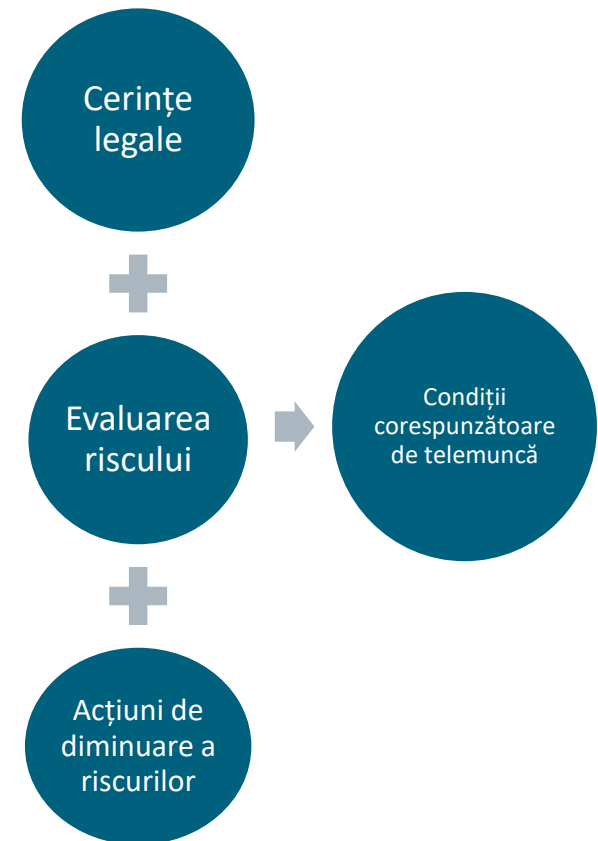
Cerințe legale

Principala lege cu privire la sănătatea și securitatea în muncă

- Legea 319 / 2006 privind securitatea și sănătatea în muncă
- Cerințe specifice pentru evaluarea riscurilor
- Angajatorul trebuie să asigure sănătatea și securitatea angajaților în toate aspectele legate de muncă
- Art. 12. Angajatorul trebuie să evalueze riscul în ceea ce privește sănătatea și securitatea angajaților

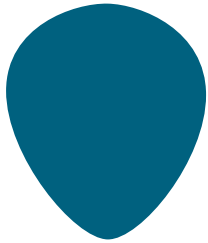
Noua lege în vigoare (Telemuncă)

- Legea 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă
- Actul normativ reglementează **telemunca** ce reprezintă o formă de organizare a muncii în care activitatea salariaților este desfășurată efectiv într-un loc diferit de sediul angajatorului, cu ajutorul tehnologiei.
- *Activitatea de telemunca se bazează pe **acordul de voință al partilor** și se prevede în mod expres în contractul individual de muncă odată cu încheierea acestuia pentru personalul nou angajat sau prin act adițional la contractul individual de muncă.*
- Art. 7. Angajatorul trebuie să se asigure că telesalariatul este instruit corespunzător în ceea ce privește instrucțiunile de lucru specifice spațiului de lucru în care își desfășoară activitatea.
- Art. 8. Telesalariatul trebuie să informeze angajatorul cu privire la specificul spațiului de lucru și trebuie să permită accesul angajatorului pentru punerea în aplicare a măsurilor de sănătate și securitate.



Premisele pentru telemuncă

Schimbările din piața muncii



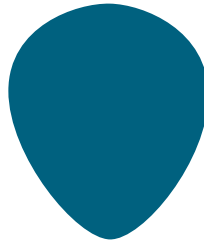
Noile modele de lucru includ telemunca în diferite forme și condiții:

- Funcțiile de Call Center
- Design de acasă
- Traducători care lucrează de acasă etc.

În viitor, telemunca poate avea o importanță tot mai mare, deoarece are avantaje deosebite pentru persoanele care doresc să îndeplinească o sarcină anume. Telemunca poate reduce costurile necesare spațiului de birouri.

Telemunca în condiții excepționale – **criza COVID**

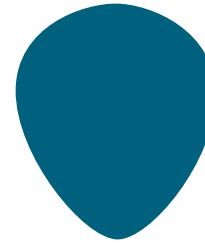
Forțele motrice



Revoluția în domeniul telecomunicațiilor a reușit să facă telemunca mai accesibilă.

- Dorința de a avea o flexibilitate mai mare
- Eficiența costurilor
- Obiceiurile de “Producție de tip lean management”
- **Lockdowns** (ex. Criza COVID)

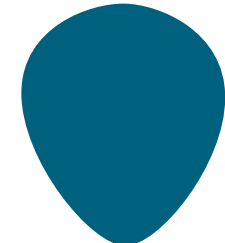
Acordul Cadru European privind telemunca



Regulamentul stabilește normele în ceea ce privește:

- Caracterul voluntar
- Statutul profesional
- Condițiile de angajare
- Confidențialitatea
- Echipamentul de lucru
- Sănătate și securitate la locul de muncă
- Organizarea muncii
- Training
- Drepturi colective

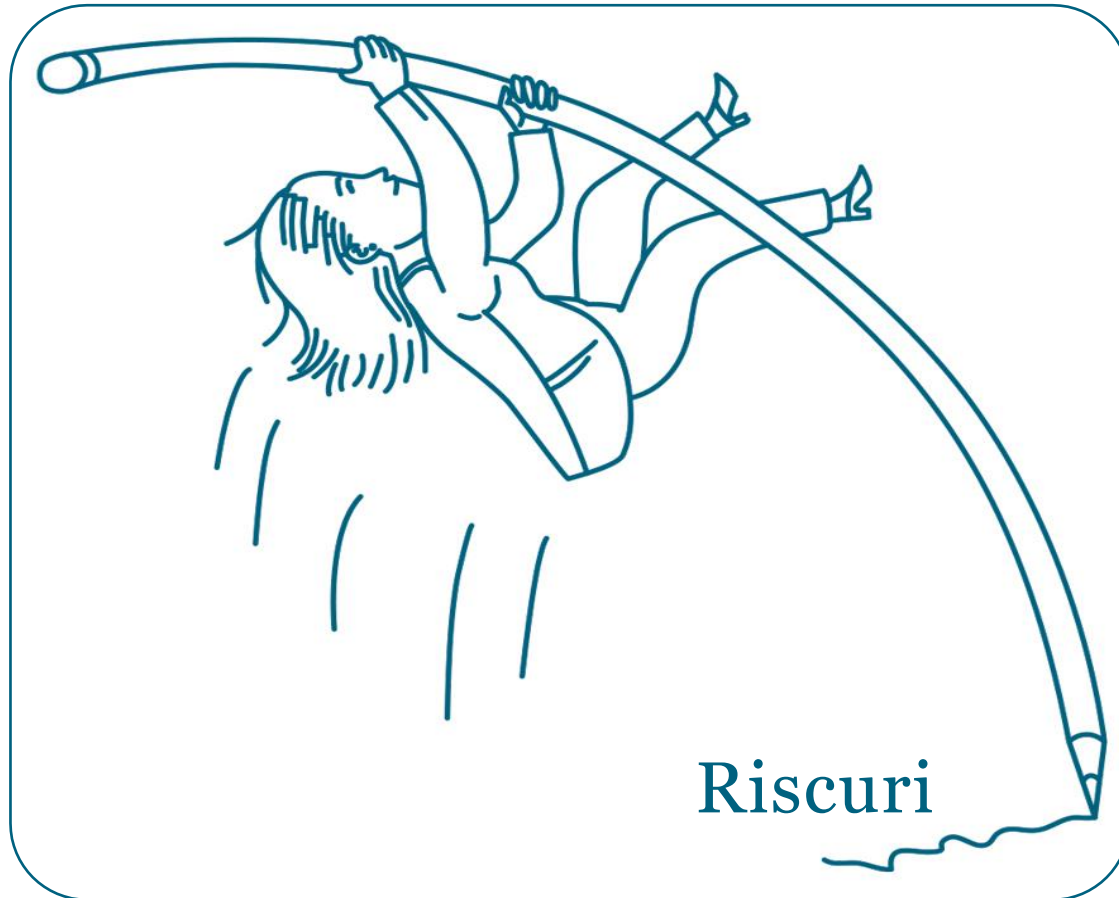
Echilibrul între viața profesională și cea personală



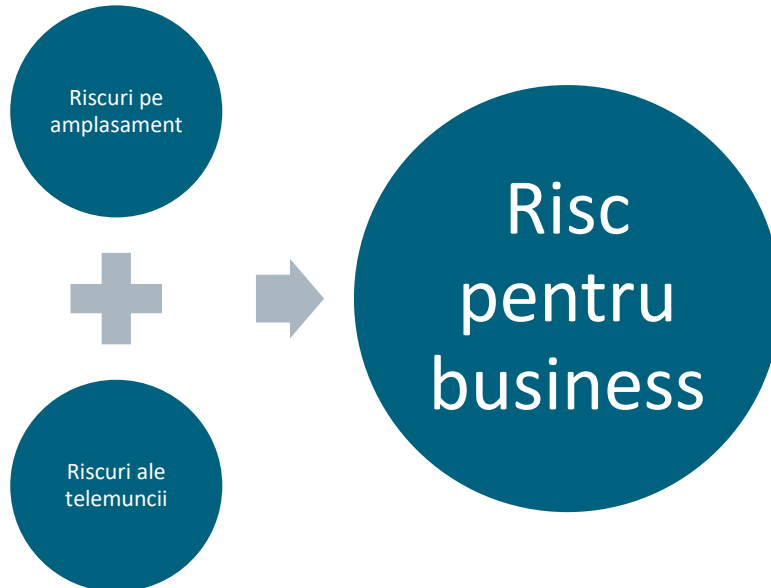
Datorită noilor posibilități tehnologice, cum ar fi telefoanele mobile și conectivitatea rapidă la informațiile de afaceri, lucrul la distanță s-a schimbat rapid în ultimul deceniu.

Acest nou mod de lucru la distanță poate:

- Crește întreruperile din cauza familiei
- Crește distragerea atenției de la muncă
- Cauzează presiuni și așteptări mai mari legate de accesibilitatea și disponibilitatea pentru muncă
- altele



RISCURI asociate



RISCURI DE RĂNIRE

RISCURI DE DECES

RISCURI DE NECONFORMARE

RISCURI DE AMENZI

DISPUTE ÎN INTERIORUL ECHIPEI

SCĂDEREA PRODUCTIVITĂȚII

SCĂDEREA CALITĂȚII

LIPSA TASCURILOR /
ASUMARE RESPONSABILITĂȚI

ALIENARE SOCIALĂ

SECURITATE CIBERNETICĂ

Aspecte privind securitatea și sănătatea telesalariaților

▪ Riscuri generate de mediul de lucru

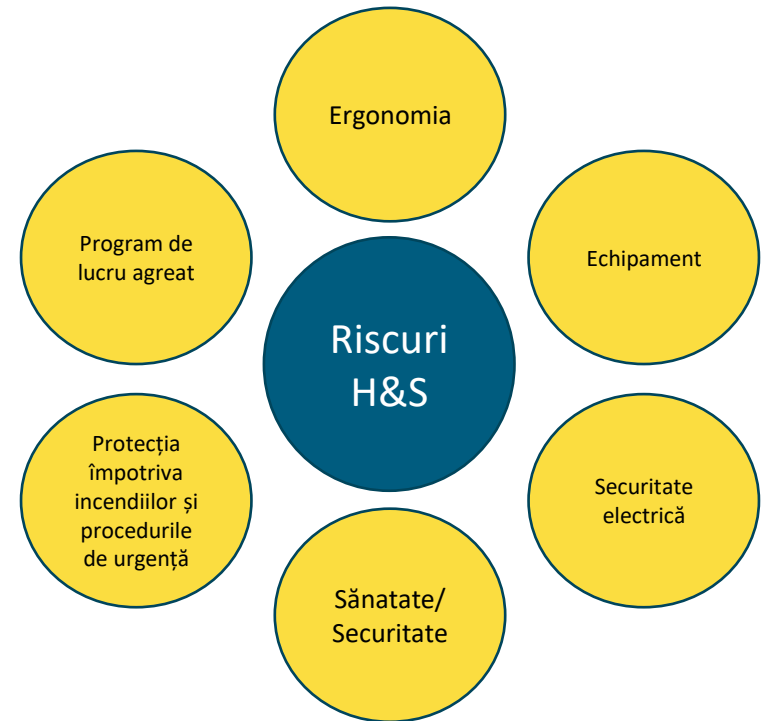
- Spațiu insuficient pentru echipamentul de lucru – ergonomie – probleme musculoscheltice, alte riscuri de imbolnaviri
- Iluminat insuficient
- Securitate necorespunzătoare a camerei /locuinței (dacă se lucrează cu date confidențiale)

▪ Riscuri generate de echipamentul de lucru

- Birouri sau scaune necorespunzătoare
- Echipamente de lucru grele (în cazul în care telesalariații călătorește pe distanțe lungi)
- Suprautilizarea prelungitoarelor
- Prize necorespunzătoare sau număr insuficient de prize

▪ Riscurile generate de aspecte privind sănătatea mintală

- Contact social limitat (izolare socială)
- Imposibilitatea de a separa munca de viața privată (sunt necesare abilități de auto-management)
- Tentația de a lucra mai mult decât programul normal
- Time-management precar in general



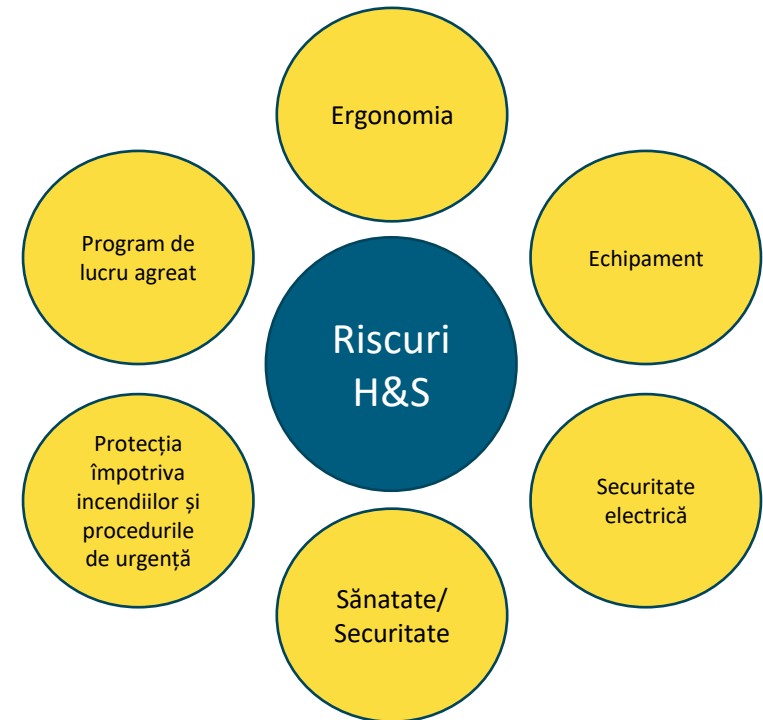
Aspecte privind securitatea și sănătatea telesalariaților

▪ Riscuri generate de munca solitară

- Pot apărea accidente și nu se află nimeni în apropiere
- Stresul de izolare / lungă durată
- Stres cu privire la managementul timpului și eficiență
- Lipsa micro-managementului
- Lipsa asumării responsabilităților
- Insuficientă cunoaștere a soluțiilor și instrumentelor IT
- Percepții eronate asupra unor sarcini

▪ Incendii

- Echipamentele neprotejate, prizele sau cablurile ar putea deveni un factor specific de risc pentru un eventual incendiu
- Activități necorespunzătoare desfășurate în bucătărie ar putea deveni un factor de risc
- Fumatul fără luarea de măsuri de protecție ar putea deveni o problemă



Riscuri ascunse

RĂNIRI

- Angajații care lucrează de acasă au dreptul la aceleași beneficii de compensare ca și angajații care lucrează în birouri. În cazul în care aceștia s-ar răni, un angajator ar putea fi tras la răspundere pentru rănirea suferită în biroul în care telesalariatul își desfășoară activitatea.

ECHIPAMENTE AVARIATE

- Despăgubirile privind daunele pentru PC-uri, copiatoare și alte echipamente de birou care nu sunt portabile pot fi refuzate dacă spațiul de lucru nu este desemnat în mod specific ca birou.

SECURITATE CIBERNETICĂ

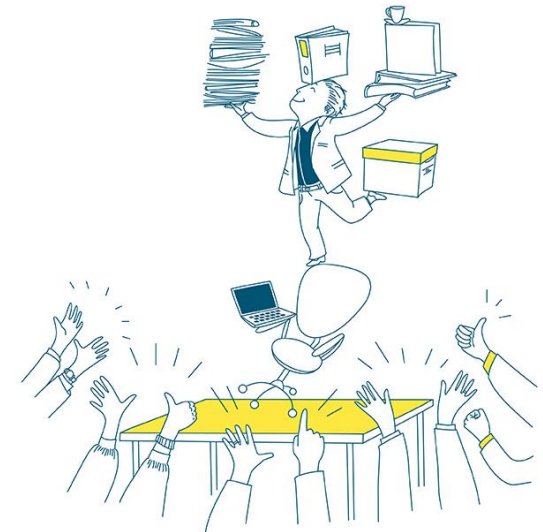
- Atunci când securitatea nu face parte dintr-o activitate a unui angajat, este ușor să pierdeți patch-uri, să dezactivați neintenționat un firewall sau să nu criptați documentele.

SIGURANȚĂ FIZICĂ

- În mod ideal, biroul în care telesalariatul își desfășoară activitatea ar trebui să fie încuiat atunci când telesalariatul nu lucrează. Documentele pe format de hârtie trebuie să fie protejate împotriva incendiilor sau a furtului într-un seif ignifug sau într-un dulap de depozitare. Întreaga casă ar trebui protejată.

REGULI DE ZONARE LOCALĂ SAU ASOCIERE

- În general, nu există restricții pentru un individ care lucrează singur într-un birou. Cu toate acestea, pot apărea probleme dacă clienții sau colegii de muncă vizitează în mod regulat telesalariatul sau dacă angajatul trebuie să asambleze echipamentele la domiciliu.



Riscuri ascunse

COMUNICARE NECORESPUNZĂTOARE

- De-a lungul timpului, mulți telesalariați simt că ajung să cunoască oamenii cu care aceștia comunică suficient de bine pentru a renunța la formalități. Este ușor ca interrelaționarea telesalariaților să devină necorespunzătoare, deoarece mijloacele de comunicare primară - e-mail, text și instrumente de colaborare - promovează informalitatea.

HĂRȚUIREA

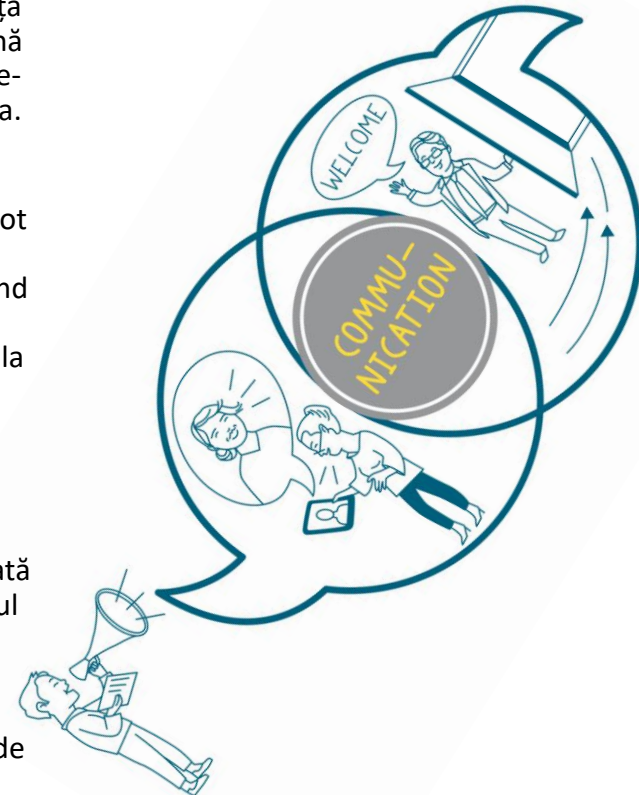
- Avansurile sexuale nedorite, discriminările etnice, sau bullying-ul pot fi considerate hărțuiri, care pot avea ca rezultat amenzi și alte pedepse. În timp ce hărțuirea este foarte puțin probabilă atunci când telesalariatul lucrează singur la domiciliu, ea este totuși posibilă. Probabilitatea de hărțuire crește dacă doi angajați decid să lucreze la domiciliul unui alt angajat.

LICENȚE SOFTWARE

- Dacă un computer utilizat în scopuri comerciale conține software licențiat în mod necorespunzător, chiar dacă acel software nu este utilizat în scopul activității angajatului, compania poate fi considerată responsabilă. Chiar dacă compania nu este vinovată, managementul va pierde mult timp în apărarea companiei.

COEZIUNEA PERSONALULUI

- Majoritatea oamenilor sunt ființe sociale care caută un sentiment de comunitate atât în viața personală, cât și în cea profesională. Majoritatea oamenilor preferă să facă parte dintr-o echipă care lucrează pentru a atinge un obiectiv comun. În absența unui program specific care să includă telesalariatul în activitățile companiei, aceștia pot fi trecuți cu vederea.



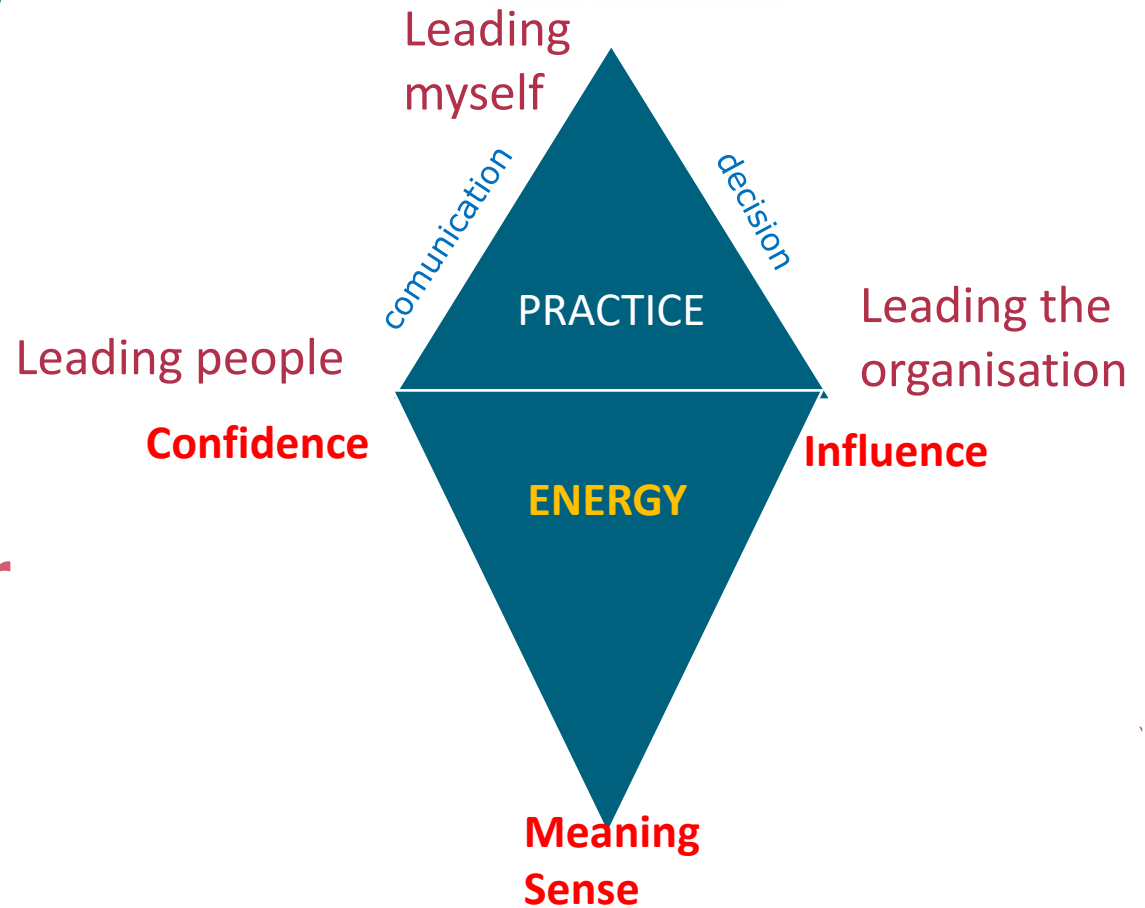
Cu ce ne
confruntăm?

În contextual actual ?



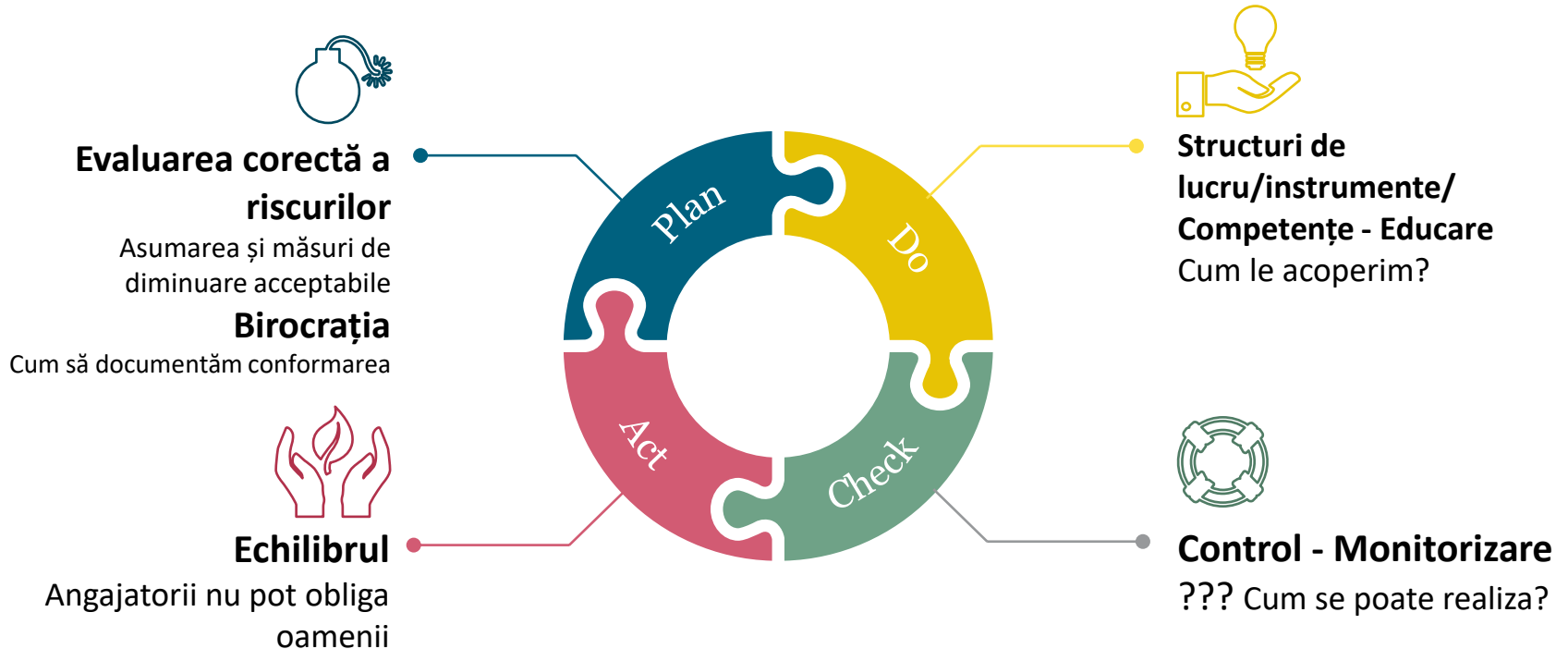


Leadership !



Inclusive leader

Aspecte, dileme și provocări

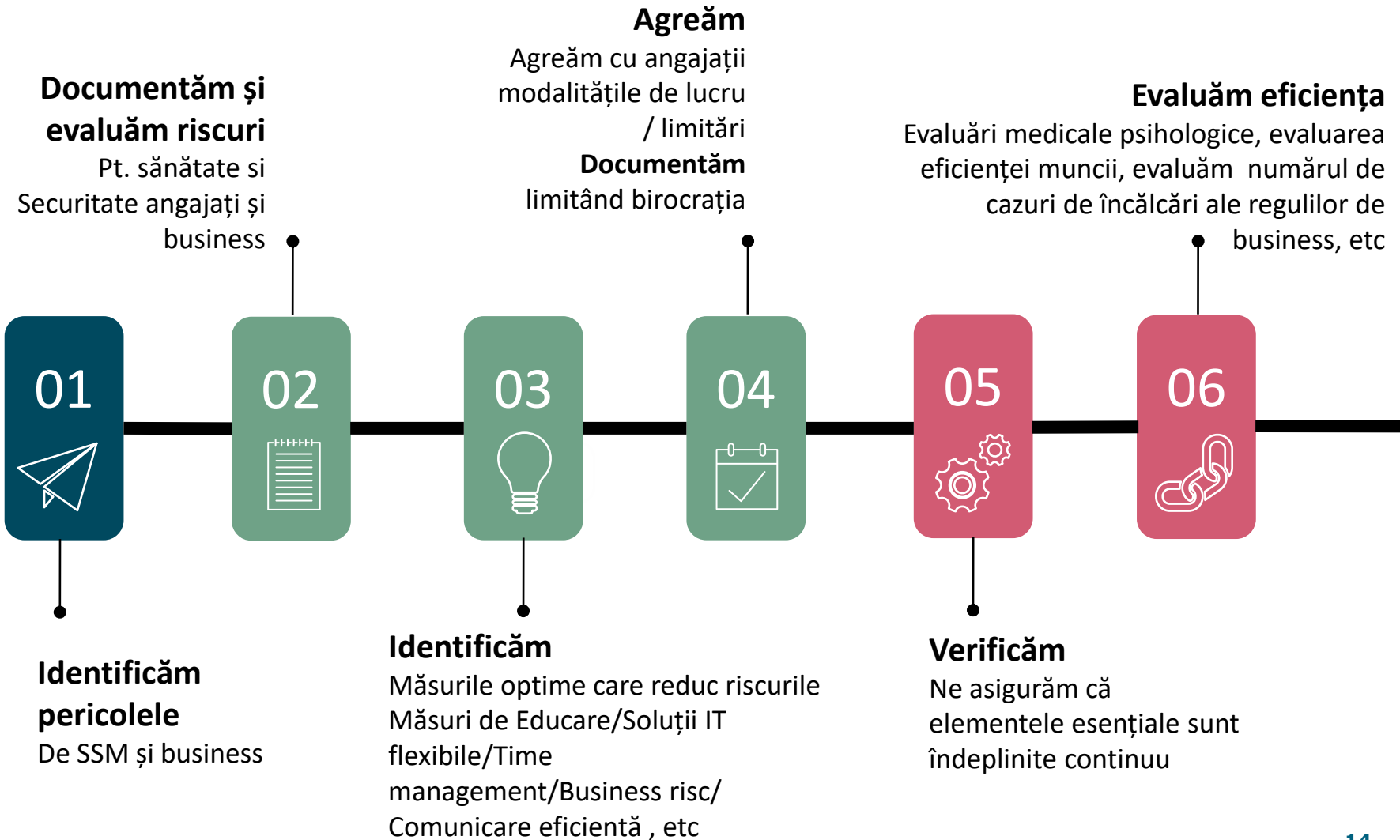


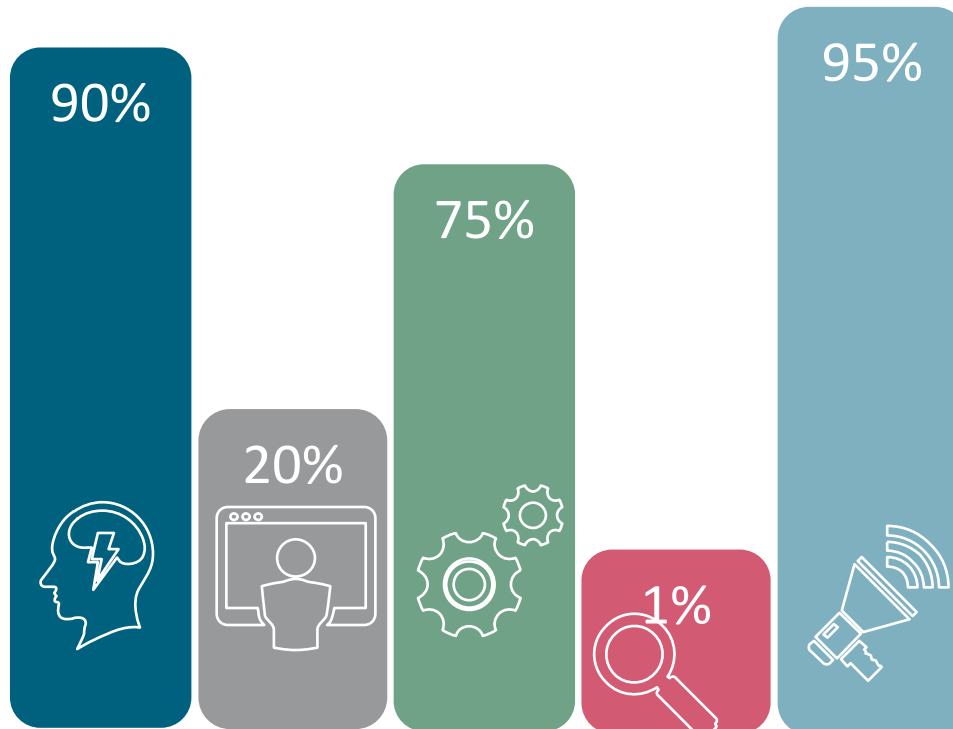
Teleworking pe termen lung - Efortul pentru diminuarea riscurilor va fi mai mare

Din 9 martie, CNSU a decis ca instituțiile publice și operatorii economici să analizeze și să dispună, în măsura posibilităților, desfășurarea muncii de la domiciliu pentru o parte din personal

Telemunca capătă o turnură foarte interesantă ! De multe ori inadecvată

Pas cu Pas





La ce să fim atenți?

Sanătatea mentală a angajaților

Probleme musculoscheletice identificate la controale medicale

Productivitatea muncii /eficiență

Numărul accidentelor de muncă în sistemul Telemuncă - cauze

Satisfacția angajaților



Consilierul dvs. de încredere în ECE

- Fondată în **1993** (AT)
- **120** de experți dedicați
- **Reprezentare extinsă** în Europa Centrală și de Est (AT, BG, DE, HU, RO, SK)
- **Rețea** internațională: Inogen® Environmental Alliance
- În România din **2007**

* The Sustainable AG cu locație în Germany - Partener denkstatt din 2020.

Întrebările Dvs....



Contactați-ne

denkstatt Romania

Strada Madrid nr. 22

300391 Timișoara

România

Părintele Galeriu 6C

020762 București

România

www.denkstatt.ro , Email: office@denkstatt.ro

Director Executiv

Gabriela Fistiş

gabriela.fistis@denkstatt.ro

Manager Birou București

Cristina Angheluță

cristina.angheluta@denkstatt.ro

Contact