

ODISEEA LUCRULUI DE ACASĂ ÎN VREMEA PANDEMIEI DE COVID-19**Eugen Bruno Ștefan^{1,2*}**¹⁾ *Universitatea Politehnica, București, România*²⁾ *Biroul de Cercetări Sociale, București, România***Vă rugăm să citați acest articol astfel:**

Ștefan, E.B., 2021. The Odyssey of Homework During the COVID-19 Pandemic. *Amfiteatru Economic*, 23(58), pp. 875-892.

DOI: [10.24818/EA/2021/58/875](https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/875)**Istoricul articolului**

Primit: 3 martie 2021

Revizuit: 4 mai 2021

Acceptat: 26 iunie 2021

Rezumat

Munca de acasă a adus o serie de schimbări în viața, obiceiurile și felul de a lucra al multor angajați. Articolul analizează o parte din aceste schimbări pornind de la un sondaj realizat la sfârșitul anului 2020 pe un eșantion național de 554 subiecți. Rezultatele au fost grupate pe câteva teme majore: dotări, schimbări, avantaje/dezavantaje, din care au rezultat trei modele de analiză: CALIPSO, CIRCE și CICLOP. Acestea sunt numele unor personaje celebre din *Odiseea* lui Homer, iar comparația cu ele arată că drumul de întoarcere a muncii de la organizație acasă nu a fost lipsit de peripeții și consecințe. Pandemia de COVID-19 a produs schimbări în ceea ce privește atitudinile și comportamentele celor care au experimentat munca de la domiciliu în a doua jumătate a anului 2020. Corelațiile arată diferențe semnificative între tipurile de angajați, cum sunt cele dintre bugetari și cei din mediul privat sau dintre cei cu studii doctorale și cei cu mai puțini ani de instrucție școlară.

Cuvinte-cheie: telemuncă, pandemie, Odiseea.**Clasificare JEL:** A14; D23; D91; E24; M54

* Autor de contact, **Ștefan Eugen Bruno** – e-mail: bruno.stefan@upb.ro, bruno.stefan.bcs@gmail.com

ORCID author: <https://orcid.org/0000-0001-7236-3079>

Introducere

Munca de acasă a fost reglementată de Parlament după lungi discuții între guvern și partenerii sociali prin Legea 81 din aprilie 2018. Vreme de aproape doi ani telemunca nu a cunoscut o creștere semnificativă. Odată cu intrarea în starea de urgență ea a fost considerată de autorități un instrument util de diminuare a riscurilor de răspândire a virusului COVID-19 și de protejare a angajaților, așa că prin Decretul 195/2020 s-a stabilit că angajatorii pot să introducă munca de acasă în toate situațiile posibile, fără a solicita acordul angajaților, prin decizie unilaterală. La scurt timp, Legea 55 din mai 2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 a introdus acordul angajaților pentru munca de acasă în perioada stării de alertă. Ca urmare, numărul angajaților care și-au desfășurat activitatea de la distanță a crescut în România de la 0,8% la 18,4% conform unui studiu Eurofound, în condițiile în care media europeană a fost de 36,8%. Raportul "Live, working and COVID-19" arată că tinerii simt cel mai puternic excluderea din societate și au cel mai mare risc de depresie, iar femeile sunt mai pesimiste privind viitorul, prin comparație cu bărbații, având și mai multe responsabilități de îngrijire a casei (Eurofound, 2020). Un studiu Ipsos realizat în parteneriat cu BestJobs la ieșirea din starea de urgență confirmă că tinerii au trăit emoții și sentimente contradictorii, trecând ușor de la impulsivitate, iritare, plictiseală și tensiune la scepticism, ambiție și mândrie, fiind distrași cu mai multă ușurință de la activitățile de muncă (Ipsos, 2020).

Pandemia i-a făcut pe mulți manageri ai instituțiilor de stat și private să accelereze digitalizarea activităților prin trecerea în telemuncă a angajaților, descoperind că aceasta permite reducerea multor costuri (chirii, aparatură, birotică, etc.), creșterea performanțelor, o mai rapidă adaptare la schimbările pieței, o simplificare a activităților interne. Studiile privind consecințele muncii de acasă au început să fie tot mai numeroase, iar cele vechi au căpătat tot mai multă relevanță.

Analizând literatura de specialitate am observat că cercetătorii au arătat că mutarea lucrului acasă la angajați comportă schimbări pozitive și negative profunde în ceea ce privește atitudinea, randamentul, oboseala, relațiile cu colegii, șefii, clienții și partenerii, etc. Aceste schimbări nu au fost explicate celor mai mulți angajați care au fost obligați să lucreze de acasă, iar ei le-au trăit cu intensitate, descriindu-le în sondajul realizat cu multe detalii. În urma prelucrării datelor a reieșit că munca de la domiciliu a fost ca o odisee, iar asemănarea cu epopeea lui Homer m-a determinat să alcătuiesc câteva matrici de prezentare, pe care le-am denumit după personaje celebre din mitologia greacă. Prima parte a articolului prezintă sinteza unor cercetări valoroase realizate de specialiști din diverse țări. Cea de-a doua parte prezintă rezultatele propriei cercetări, grupate în trei categorii: dotări, schimbări, avantaje/dezavantaje, din care s-au desprins modelele CALIPSO, CIRCE și CICLOP. Partea finală cuprinde concluziile rezultate în urma cercetării.

1. Recenzia literaturii de specialitate

Alvin Toffler și Charles Handy au fost printre primii care au făcut o analiză a fenomenului telemuncii, spunând că nu e unul nou, el existând încă din vremea preindustrială când mulți oameni lucrau de acasă, în apropierea casei ori pe terenurile proprii. Revoluția industrială a concentrat munca în instituții, iar acum are loc un fenomen invers, de relocare a unor activități la domiciliu, utilizând mediile electronice și o formă specifică de comunicare cu organizația. Alvin Toffler și Charles Handy prevedeau încă din 1981, respectiv 1984 că

telemunca va fi adoptată de majoritatea populației datorită rentabilității ei (reducerea cheltuielilor de transport, de întreținere a sediului, flexibilitatea programului, evitarea absenteismului celor bolnavi, ale căror afecțiuni nu îi împiedică să lucreze de acasă, etc.).

Întoarcerea muncii acasă nu este un proces simplu, lipsit de consecințe. Yehuda Baruch de la School of Management de la University of East Anglia spunea în urmă cu două decenii că telemunca produce 5 tipuri de efecte: 1. *Identitate* (concepții schimbate despre sine ca angajat, membru al familiei, aspirant în carieră). 2. *Abilități* (dezvoltarea sau atrofierea unor abilități, precum cele sociale sau de gestionare a timpului). 3. *Context* (conștientizarea comunicării, a factorilor perturbatori, a utilizării spațiului și timpului). 4. *Cerințe* (modificarea unor priorități, cerințe, constrângeri și sprijin în relație cu activitățile și sarcinile efectuate). 5. *Rezultate* (modificarea atitudinilor și satisfacțiilor, stresul resimțit, performanțele și recompensele). Implicarea familiei, confidențialitatea datelor, controlul fără consimțământul angajatului aplicat pe scară largă în mediul de acasă, afectarea timpului liber, reducerea oportunităților de afiliere, a interacțiunilor sociale, influența redusă a angajaților asupra evenimentelor care se petrec în organizații, afectarea stabilității și a siguranței locului de muncă, reducerea numărului de angajați, reducerea opțiunilor de dezvoltare a carierei, motivarea mai greoaie a personalului aflat la distanță, pierderea unor beneficii ale muncii în echipă, crearea unei societăți autiste, adică a unor indivizi atomizați și izolați de instituții – toate aceste aspecte negative au fost măsurate în studiul lui Yehuda Baruch realizat pe 62 angajați aflați în telemuncă din cinci organizații din Marea Britanie. (Baruch, 2000).

Sandi Mann și Lynn Holdsworth au scris încă din 2003 că angajații aflați în telemuncă prezintă iritabilitate crescută și emoții negative datorită izolării sociale și imposibilității de a împărtăși cu colegii problemele de muncă și a găsi soluții împreună (Mann și Holdsworth, 2003).

Hellen Russel, Philip J. O'Connell și Frances McGinnity au demonstrat în 2009 că telemunca deteriorează echilibrul dintre viața profesională și cea privată, deoarece nu doar că produce o creștere a programului de lucru, ci provoacă intruziunea muncii în viața de familie (Russell et al., 2009).

Paolo Pillastrini și colaboratorii lui au demonstrat în 2009 că mediul de acasă este mai prost decât locul de muncă. Absența mobilierului de birou ergonomic la domiciliu duce la apariția unor probleme la nivelul mușchilor și oaselor, la dureri de gât și lombare (Pillastrini et al., 2009).

Meghna Virick, Nancy DaSilva și Kristi Arrington arătau într-un studiu din 2010 că lucrul de acasă scade satisfacția față de muncă deoarece lipsesc relațiile interpersonale și comunicarea și pentru că necesită o mai mare autodisciplină (Virick et al., 2010).

Valerie Morganson și colaboratorii ei au arătat în 2010 că absența de la birou, din organizație, le produce angajaților un sentiment inconfortabil, deoarece cred că își reduc șansele de a promova. De aceea ei tind să lucreze mai multe ore – lucru care generează stres, căci ei sunt conștienți că acest aspect nu este observat și apreciat de către superiori (Morganson et al., 2010).

Deoarece o parte a efectelor negative ale telemuncii au fost studiate de mai mulți specialiști (printre care problemele tehnice ale calculatorului de acasă, gestionarea timpului, comunicarea cu angajatorii, colegii și clienții, izolarea și stresul), Udo Konradt, Renate Schmook, Andreas Wilm și Guido Hertel au introdus încă din anul 2000 conceptul de "cerc de sănătate". Participanții și-au împărtășit experiențele, au primit informații suplimentare de la experți străini, iar evaluarea de la sfârșitul ultimei sesiuni a arătat că s-au redus semnificativ aspectele negative prin comparație cu grupul de control (Konradt et al., 2000).

Un studiu din 2010 publicat de Lizzy Mogale și Margie Sutherland cu titlul "Gestionarea echipelor virtuale în companiile multinaționale" arată că abilitățile socio-emoționale ale managerilor sporesc performanțele angajaților cu calificări înalte mai mult când aceștia se află în telemuncă decât atunci când lucrează de la birou, iar munca de acasă le permite să echilibreze viața personală cu cea profesională (Mogale și Sutherland, 2010).

Carita Lilian Snellman scria în 2014 că munca de la distanță schimbă structurile organizaționale, face ierarhiile mai flexibile, facilitează subcontractările, asocierile în participație, colaborările bazate pe rețele, atrăgând oameni calificați care locuiesc oriunde în lume, crescând astfel competitivitatea internațională a companiilor (Snellman, 2014).

În afara aspectelor pozitive, specialiștii au abordat și problemele care apar din cauza telemuncii. Donata Benetytė și Gražina Jatuliavičienė au arătat că dispersia geografică, dependența electronică, structura dinamică și diversitatea culturală duc la o încredere scăzută între membrii echipelor virtuale. Ei furnizează mai puține informații și cunoștințe valoroase, față cu greu provocărilor cu care se confruntă organizațiile (Benetytė și Jatuliavičienė, 2013).

Tugrul Daim și colaboratorii săi de la Portland State University și Intel Corporation au arătat că lipsa comunicării nonverbale și a celei față în față produce o comunicare nu doar mai săracă, ci și greșită, iar împreună cu anxietatea și confuzia scad calitatea activităților din organizații, sporesc riscurile de încetinire a livării proiectelor. Absența relațiilor cordiale scade moralul echipei, oamenii se simt neglijați, au așteptări mai mari de la lider, își pierd sensul misiunii lor, iar problemele religioase și culturale devin mai importante în planificarea proiectelor (Daim et al., 2012).

Sonia Ospina consideră că există un mare decalaj între cercetările realizate în acest domeniu și activitatea curentă, decalaj de care managerii sunt conștienți, iar acesta este un important factor al neîncrederii care se instituie în instituții între angajați și conducătorii lor. (Ospina, 2016). Lipsa încrederii este sporită și de sentimentul de incertitudine bazat pe faptul că angajații cred că au acces la informații puține și incomplete, sentiment care este mai puternic la echipele virtuale decât la cele aflate în birourile organizațiilor.

Meltem Kusu și Hasan Arslan spun că globalizarea a creat un tip diferit de organizații, care sunt conduse de la distanță. Trainingurile se desfășoară indiferent de timp și spațiu, uneori la nivel global. Acest lucru a produs schimbări mai întâi la nivelul profesorilor, trainerilor, apoi al cursanților, pe urmă la nivelul echipei de suport. Liderul virtual trebuie să aibă abilitățile de comunicare și conducere a echipelor la distanță (Kusu și Arslan, 2016). Acest model dezvoltat de corporații a fost adoptat de universitățile deschise, care au trecut demult la cursuri online, apoi și de alte instituții.

Peter Arnfalk și colaboratorii săi de la Universitatea Lund din Suedia au arătat că munca la distanță la creează angajaților anumite rutine de comunicare, iar schimbarea lor produce rețineri. Introducerea sms-urilor sau a călătoriilor de afaceri au fost atent implementate pentru a avea rezultate pozitive, deoarece angajații tindeau să le refuze (Arnfalk et al., 2016).

Specialiștii Asociației Americane de Psihiatrie au atras atenția în timpul pandemiei de COVID-19 că munca la domiciliu provoacă stres, anxietate și izolare, influențând eficacitatea, bunăstarea, echilibrul dintre viața profesională și cea privată (American Psychiatric Association, 2020).

Povestind experiența lui ca profesor care a predat de acasă în starea de urgență din lunile martie-mai 2020, Manos Spyridakis spune că în situația de telemuncă nu se dezvoltă socializarea, nu există mentorat decât la nivel superficial, slujba devine mai puțin protejată, oamenii nu au cum să se compare cu alți colegi pentru a-și îmbogăți abilitățile și a-și spori eficiența, se dezvoltă un fenomen de "prezentism" știind că sunt monitorizați. Pentru el

telemunca este expresia ”dorinței neoliberale de reducere a costurilor forței de muncă și a salariilor în numele binelui comun” (Spyridakis, 2020).

Raportul World Bank Group ”When Face-to-Face Interactions Become an Occupational Hazard” din Mai 2020 arată că doar anumite joburi pot fi făcute de acasă (serviciile profesionale, științifice și tehnice, educația), pe când altele (cazare, alimentație, comerț, asistența medicală și socială, construcții) necesită interacțiuni față în față. Deși unele servicii pot fi livrate digital, calitatea lor este mai mică. Randamentul profesorilor e mai mare în clasă și orele sunt mai interactive decât cele online. Serviciile financiar-bancare sunt inhibitate, iar vânzarea de produse noi scade semnificativ. Deși ocupațiile predispuse la munca la domiciliu sunt concentrate în domeniile cu salarii mari, femeile și cei cu venituri mai mici sunt împinși mai mult spre o muncă exclusiv de acasă, pe când managerii și persoanele de top practică în același timp cu munca de acasă și munca față în față (Avidu și Nayyar, 2020).

Studiile efectuate în timpul pandemiei au arătat că este nevoie de o potrivire între munca de acasă și punctul de vedere al familiei, de disponibilitatea unui spațiu dotat cu anumite facilități (acces la internet, calculator, soft-uri, imprimantă, birou, scaun ergonomic, etc), că nu toate persoanele pot lucra eficient de acasă și că anumite circumstanțe personale, abilități și caracteristici facilitează sau blochează eficiența muncii de acasă, că este nevoie de crearea unei culturi a telemuncii în organizații și relații bazate pe încredere și mai puțin pe monitorizare (care favorizează prezentismul, obligativitatea de ”a fi acolo”), că problemele legate de disciplină, tenacitate, integritate, stres, oboseală rămân în continuare greu de rezolvat (Palumbo, 2020).

2. Metodologia cercetării

Alvin Toffler și Charles Handy erau foarte încrezători la începutul anilor `80 ai secolului XX că cel puțin jumătate dintre angajații lumii vor adopta rapid munca de acasă. În ciuda facilităților fiscale și legislative, aceasta nu s-a produs în următoarele decenii decât într-o măsură foarte mică. Pandemia de COVID-19 a declanșat procesul de întoarcere a muncii acasă, dar acesta nu s-a făcut fără peripecii, fără pericole, în ciuda avertismentelor specialiștilor care au studiat și au scris despre problemele care pot apare. Fenomenul a fost întrucâtva asemănător cu drumul de întoarcere acasă pe care regele Odiseu (Ulise) și însoțitorii lui din Itaca l-au făcut după terminarea războiului troian. *Odissea* lui Homer este o parabolă ce desemnează o călătorie lungă și plină de aventuri, rătăcirii, pierderi, ispite, împliniri. Pseudo-Heraclit ne atenționează încă din secolul I că ”dacă vrem să examinăm cu atenție rătăcirile lui Odiseu, vom observa că sunt alegorice” (Heraclitus, 2005).

Cercetarea prezentată mai jos își propune să exploreze munca de acasă ca o călătorie ce reface o parte din traseul lui Ulise, o călătorie în domeniul fragil al relației dintre individ și organizația pentru care lucrează. Dacă opera lui Homer este alcătuită din 12.200 de versuri împărțite în 24 de cânturi, cercetarea a pornit de la un chestionar alcătuit din 95 itemi, grupați în 20 de teme. Pentru măsurarea diverselor aspecte ale telemuncii am pornit de la chestionarul utilizat de cercetătorii lituanieni Agota Giedrė Raišienė, Violeta Rapuano, Kristina Varkulevičiūtė, Katarína Stachová (Raišienė et al., 2020) și de la cel folosit de cercetătorii italieni Antimo Moretti, Fabrizio Menna, Milena Aulicino, Marco Paoletta, Sara Ligouri, Giovanni Iolascon (Moretti et al., 2020). Am reformulat multe din întrebări și am adăugat în plus aspecte constatate în activitatea proprie de profesor și cercetător și în discuțiile cu colegii.

Chestionarul a fost pretestat pe un lot de 8 sociologi, care au contribuit la aranjarea lui în forma finală. După postarea lui pe Google Forms, link-ul a fost trimis prin sms și pe mail unui număr de 12.240 salariați din toate județele României. Datele lor de contact au fost preluate din bazele de date ale Biroului de Cercetări Sociale – BCS, ei participând în ultimii 2 ani la una sau mai multe studii sociologice, fiind selectați după același criteriu de către operatorii de interviu: domiciliul în zone corespunzătoare unor secții de votare cu numere impare și la apartamente sau case cu numere impare (păstrându-se astfel principiul probabilist aleator de selecție, fiind improbabil din punct de vedere statistic să existe diferențe de opinie semnificative față de salariații domiciliați în zone /secții de votare și la apartamente cu numere pare). Ponderile lor pe diferite categorii socio-demografice păstrau proporțiile existente în baza de date a Institutului Național de Statistică – Tempo Online. Ei au fost întrebați dacă au lucrat de acasă în ultimele 6 luni, după expirarea stării de urgență (după 15 mai 2020), iar cei care au răspuns pozitiv au fost invitați să completeze chestionarul online. Toți au fost informați cu privire la scopul cercetării, iar pentru confirmarea participării au fost rugați să posteze datele lor de contact (nume, prenume, telefon).

În total au răspuns la chestionar 554 persoane care au declarat că s-au aflat în ultimele luni în situația de telemuncă. Ei locuiesc în 138 orașe și comune din 38 de județe.

Datele au fost culese în perioada 19 noiembrie - 22 decembrie 2020. Ele au fost prelucrate statistic cu ajutorul programului SPSS. Sondajul are o eroare statistică de +/-4,1% la un interval de încredere de 99%.

Populația aflată în telemuncă are câteva caracteristici socio-demografice distincte: este formată preponderent din femei, tineri, cu vârsta medie de 35 ani și venituri lunare de aproximativ 1.000 EURO (4.842 RON), absolvenți de facultate și studii post-universitare, angajați în mediul privat, în companii mijlocii și mari, din domeniul informațiilor și comunicațiilor, învățământului, activităților profesionale științifice și tehnice, locuiesc în orașe foarte mari cu peste 200.000 locuitori. Salariații cu vârste de peste 50 ani, cu studii medii sau elementare, domiciliați în orașele mici sau în mediul rural, angajați în instituții bugetare sau de mici dimensiuni, din domeniile hotelurilor și restaurantelor, spectacolelor culturale și recreative, industriei extractive și prelucrătoare, tranzacțiilor imobiliare au fost cel mai puțin în situația de telemuncă în perioada stării de alertă din a doua jumătate a anului 2020.

Tabel nr. 1. Caracteristicile socio-demografice ale populației aflate în telemuncă în România în a doua jumătate a anului 2020

Variabila		Nr	%
Sex	Masculin	215	38,8
	Feminin	339	61,2
Grupa de vârstă	18-29 ani	228	41,2
	30-39 ani	123	22,2
	40-49 ani	126	22,7
	50-59 ani	64	11,6
	Peste 60 ani	13	2,3
Ultima școală absolvită	Școala generală / profesională	4	0,7
	Liceu / școala post-liceală	84	15,2
	Facultate	224	40,4
	Masterat	206	37,2
	Doctorat	36	6,5
Ocupația	Salariat la stat, bugetar	178	32,1
	Salariat în mediul privat	347	62,6
	Lucrător pe cont propriu, patron	29	5,2

Variabila		Nr	%
Dimensiunea localității de rezidență	Oraș cu peste 200.000 locuitori	326	58,8
	Oraș cu 100.000 – 200.000 locuitori	42	7,6
	Oraș cu 30.000 – 100.000 locuitori	65	11,7
	Oraș cu mai puțin de 30.000 locuitori	43	7,8
	Comună sau sat	78	14,1
Dimensiunea instituției angajatoare	Micro (0-9 angajați)	52	9,7
	Mică (10-49 angajați)	110	19,9
	Mijlocie (50-249 angajați)	135	24,4
	Mare (peste 350 angajați)	257	46,4
Domeniul de activitate	Agricultură, silvicultură și pescuit	7	1,3
	Industria extractivă și prelucrătoare	5	0,9
	Energie electrică și termică, gaze și apă	27	4,9
	Construcții	26	4,7
	Comerț, reparații auto	33	6,0
	Transport și depozitare	11	2,0
	Hoteluri și restaurante	2	0,4
	Informații și comunicații	104	18,8
	Intermedieri financiare și asigurări	46	8,3
	Tranzacții imobiliare	5	0,9
	Activități profesionale, științifice și tehnice	54	9,7
	Administrație publică și apărare, asigurări sociale	41	7,4
	Învățământ	112	20,2
	Sănătate și asistență socială	16	2,9
	Activități de spectacole culturale și recreative	4	0,7
	Alte activități de servicii colective, sociale și personale	43	7,8
	Activități ale personalului angajat în gospodării particulare	1	0,2
Activități ale organizațiilor și organismelor extrateritoriale	17	3,1	
Total		554	100

Dacă echipajul lui Ulise era format din bărbați tineri, căliți în 10 ani de lupte la porțile Troiei, echipa pornită în aventura telemuncii e formată din femei tinere, călite în aproximativ 12 ani vechime în lucru pe internet, cu instrumentele tehnicii moderne (calculatoare, telefoane mobile, softuri și aplicații speciale).

3. Rezultatele cercetării

3.1. CALIPSO

Homer o descrie pe Calipso, fiică a titanului Atlas, ca o nimfă ce trăia singură într-o cavernă mare de pe insula Ogygia (actuala insulă Gozo din arhipelagul Malta), slujită de alte nimfe. Ea l-a cules de pe plajă pe Odiseu după naufragiul său, s-a îndrăgostit de el și l-a sedus, cu frumusețea-i renumită, cu muzica și bogățiile ei, reușind să-l țină timp de șapte ani lângă ea, oferindu-i chiar nemurirea dacă ar fi acceptat să rămână definitiv cu ea. ”Numai pe el, plin de dorul întoarcerii și al soției / Nimfa stăpână-l ținea, Calipso, o zeiță-ntre zâne / În grota ei poleită, pofind ca de soț să îl aibă.” (Homer, 2011).

Asemeni epopeei antice, salariații au fost seduși să rămână în peștera apartamentelor lor, poleită de angajatori cu diverse bunuri (calculator, soft-uri, etc) pe care să le folosească

pentru a stimula izolarea socială. Modelul CALIPSO prezentat în tabelul 2 ne arată cerințele minimale pe care liderii sindicali le-au avut de la instituții pentru izolarea angajaților la domiciliu și răspunsurile angajaților la oferta primită: aproape două treimi au primit softuri, laptopuri sau tablete, însă doar 5% au primit și o imprimantă. 40% au făcut cursuri de perfecționare și instruire pentru adaptarea la noile condiții, însă doar 8% au primit un birou sau un scaun ergonomic (iar problemele de sănătate datorită condițiilor nepotrivite de lucru de acasă s-au agravat în ultimele luni).

Tabel nr. 2. Pentru munca de acasă instituția angajatoare v-a pus la dispoziție gratuit

		Da	Nu	Nu e nevoie
C	Cursuri de perfecționare și instruire	39,9	37,2	22,9
A	Aplicații, programe, soft-uri speciale de lucru	66,4	23,5	10,1
L	Laptop, calculator sau tabletă	63,9	27,6	8,5
I	Imprimantă	5,1	54,2	40,8
P	Programe, soft-uri pentru protecția datelor	52,7	36,6	10,6
S	Scaun ergonomic, birou	8,1	71,8	20,0
O	Obiecte, accesorii de birou, alte lucruri	9,0	72,4	18,6

Tinerii sub 30 ani au primit de două ori mai mult decât vârstnicii dotările necesare, la fel salariații din mediul privat au fost mai norocoși decât cei de la stat, dar cursurile de perfecționare au fost urmate mai degrabă de absolvenții de doctorat și de bugetari. Cei domiciliați în orașele de 100.000 – 200.000 locuitori au beneficiat cel mai puțin de dotări și cursuri de instruire în perioada stării de alertă.

Este posibil ca oferta CALIPSO să fie percepută ca fiind prea puțin tentantă pentru o parte dintre salariați (în special de la stat), care au preferat să meargă la servicii cu riscul infectării cu coronavirus, mai ales că veniturile nu au crescut pentru cei intrați în telemuncă. Unii dintre participanții intervievați au declarat că oferta angajatorilor trebuie să fie semnificativ îmbogățită cu alte aspecte: plata cheltuielilor cu internetul, energia electrică și termică, apă și gaze, curățenia și întreținerea casei, un procent pentru utilizarea mobilierului și aparaturilor personale care se deteriorează datorită folosirii lor îndelungate în timpul muncii, etc.

3.2. CIRCE

Homer povestește că zeul vântului Eol i-a dăruit lui Ulise un sac în care a strâns vânturile și furtunile, pentru a-i face lină călătoria spre casă. Aproape ajunși la destinație, marinarii au deschis curioși sacul, iar furtunile i-au mânat departe de Itaca, în regatul vrăjitoarei Circe (actuala peninsulă Monte Circeo din Italia). Aceasta i-a invitat pe greci în palat, i-a ospătat, iar apoi i-a transformat pe însoțitorii lui Odiseu în porci. Inspirat de Hermes, acesta a convins-o pe vrăjitoare să redea forma umană a însoțitorilor săi, iar el a petrecut cu ea un an întreg.

Cum i-a schimbat licoarea telemuncii pe salariații care au gustat-o în primele luni din vremea pandemiei? Aproape jumătate au început să muncească mai mult și productivitatea a crescut la peste o treime dintre ei. Oboseala datorită concentrării i-a cuprins pe aproape jumătate, deși creativitatea și motivația muncii lor nu au crescut. Timpul pentru altceva în afara muncii s-a redus. O treime s-au îngrășat, 15% au slăbit și doar 45% au rămas la aceiași greutate corporală ca în urmă cu 6 luni. Grupând schimbările măsurate pe câteva categorii am obținut modelul CIRCE: casă – investiții – rezultate – conștiinciozitate – efecte.

Tabel nr. 3. De când lucrați de acasă, a crescut, a scăzut sau a rămas la fel ca atunci când mergeați la serviciu

		A crescut	A scăzut	A rămas la fel	NC/NA/ NS/NR*	Soldul**
C casă	Timpul alocat familiei (copii, părinți, soț/soție)	31,9	24,5	30,7	12,8	7,4
	Certurile, neînțelegerile în familie	14,8	14,6	41,9	28,7	0,2
	Activitățile casnice	35,9	22,4	39,4	2,3	13,5
I investiții	Timpul alocat activităților de muncă	52,2	13,0	32,9	2,0	39,2
	Instruirea profesională	22,7	12,6	59,7	4,9	10,1
	Motivația pentru realizarea activităților de servicii	26,4	26,7	44,9	2,0	-0,3
R rezultate	Volumul muncii	47,3	8,3	42,6	1,8	39,0
	Productivitatea, eficiența muncii	37,9	23,8	35,9	2,3	14,1
	Veniturile	12,3	12,3	72,9	2,5	0
C conștiinți ozitate	Concentrarea asupra activităților profesionale	33,6	25,6	39,2	1,9	8,0
	Stresul, oboseala	47,3	29,2	19,3	4,2	18,1
	Creativitatea	27,3	23,8	44,6	4,3	3,5
E efecte	Activitatea fizică, mișcarea, sportul	13,2	59,2	24,5	3,1	-46,0
	Greutatea corporală	35,7	15,5	45,5	3,2	20,2
	Timpul liber pentru recreere, relaxare, distracție	28,0	46,4	23,5	2,2	-18,4

Notă: *NC/NA/NS/NR = Nu e cazul / Nu pot aprecia / Nu știu / Nu răspund

** Soldul e calculat ca diferența dintre răspunsurile "A crescut" și "A scăzut".

Schimbările nu s-au produs la toți angajații la fel. În ceea ce privește casa (timpul petrecut cu familia, certurile, activitățile gospodărești) soldul mediu a ieșit pozitiv: 4,5%. Investițiile (în timp, instruire și motivație) au crescut la 16,3%. Rezultatele (volum, productivitate, venit) au crescut și ele la 17,7%. Conștiinciozitatea (concentrare, stres, creativitate) a avut și ea soldul mediu pozitiv: 9,8% au spus că aceasta a crescut. Doar efectele asupra vieții personale (mișcare, greutate, timp de relaxare) au înregistrat un sold negativ de -14,7%.

Timpul alocat familiei a crescut la bărbați și a scăzut la femei și sporea pe măsură ce oamenii aveau mai mulți ani de studii, iar cei din mediul privat l-au menționat mai des decât cei angajați la stat. Certurile în familie au fost reclamate mai mult de bărbați decât de femei, de cei de peste 60 ani (23%), domiciliați în orașele mici, lucrători în domeniul spectacolelor (75%), administrației publice (24%), comerțului (21%) și au scăzut cel mai mult la cei din domeniul tranzacțiilor imobiliare (40%) și al sănătății și asistenței sociale (25%). Activitățile casnice au sporit mai ales la bărbați (44%), tineri sub 30 ani (42%), absolvenți de doctorat (36%), salariați în mediul privat (41%), domiciliați în orașele de peste 200.000 locuitori (42%), angajați în activități de spectacole culturale și recreative (75%), informații și comunicații (49%), transport și depozitare (46%), agricultură, silvicultură și pescuit (43%), organisme extrateritoriale (41%), activități profesionale, științifice și tehnice (41%).

Timpul alocat activităților de muncă a fost mai mare la femei, a crescut odată cu înaintarea în vârstă și direct proporțional cu numărul anilor de studii, a fost mai mare la bugetari, în special la cei din domeniile învățământului (78%), spectacolelor culturale și recreative (75%), intermediarilor financiare și asigurărilor (61%), construcțiilor (61%) și industriei extractive și prelucrătoare (60%). Instruirea profesională a fost mai accentuată la

cei de peste 60 ani, cu doctoratul finalizat, lucrători pe cont propriu, domiciliați în orașele foarte mici, lucrători în învățământ (36%), sănătate (31%), spectacole (25%), comerț (24%). Motivația pentru realizarea activităților de servicii a fost mare în special la persoanele vârstnice și super-calificate, care desfășoară activități profesionale științifice și tehnice.

Volumul muncii a crescut semnificativ mai mult la femei decât la bărbați; 54% dintre ele au devenit workaholice și doar 5% au muncit mai puțin. Pofta de muncă a crescut direct proporțional cu înaintarea în vârstă, de ea îmbătându-se mai ales cei trecuți de 55 ani (70%), pe când tinerii sub 30 ani au fost cel mai puțin ispitiți să o guste (38%). Cu cât nivelul de educație a fost mai mare cu atât volumul muncii a fost mai crescut, absolvenții de școli generale sau profesionale declarând doar în proporție de 25% că au lucrat mai mult, pe când cei cu doctorat declarând în proporție de 64% același lucru. Bugetarii au resimțit de două ori mai mult decât salariații din privat sporirea volumului muncii. Productivitatea percepută a activității lucrative a fost mai mare la bărbați, la tineri, la cei cu studii elementare și la cei din mediul privat. Veniturile au crescut și au scăzut în ponderi foarte mici în starea de urgență. Au crescut mai mult la cei de 30-39 ani și au scăzut mai ales la cei de 40-49 ani și peste 60 ani, au crescut mai mult în privat, dar la stat au rămas la fel. Au crescut în sănătate și asistență socială, transport și depozitare, dar au scăzut în domeniul hotelurilor și restaurantelor, în administrație publică și apărare, asigurări sociale.

Concentrarea asupra activităților profesionale a fost mai intensă la cei care lucrează în transport și depozitare și în domeniul energiei electrice și termice, gaze și apă, domiciliați în orașele mijlocii (de 30.000 – 100.000 locuitori). Stresul și oboseala au crescut odată cu înaintarea în vârstă și au fost mai mari la bugetari, la femei, la cei domiciliați în orașele mici și în mediul rural, care își desfășoară activitatea în învățământ (76%), spectacole culturale și recreative (75%), intermediari financiare și asigurări (54%), organizații extrateritoriale (53%). Cei mai puțin stresați au fost cei care lucrau în agricultură, silvicultură și pescuit, pentru care munca acasă sau în jurul casei era demult o activitate obișnuită. Creativitatea a crescut la cei vârstnici, absolvenți ai studiilor doctorale, bugetari, domiciliați în orașele mijlocii (de 30.000 – 100.000 locuitori), din domeniile învățământului (36%), organismelor extrateritoriale (35%), energiei electrice și termice (33%), informațiilor și comunicațiilor (32%), sănătății și asistenței sociale (31%).

Activitatea fizică, mișcarea, sportul au scăzut la 6 din 10 lucrători de acasă. Bărbații au făcut de două ori mai multă mișcare decât femeile, cei sub 30 ani de 3 ori mai mult decât cei de 50-59 ani, cei cu studii medii de 3 ori mai mult decât cei cu doctoratul finalizat, cei angajați în mediul privat mai mult decât cei de la stat, iar cei din comerț, transporturi și depozitare, informații și comunicații, sănătate și activități profesionale, științifice și tehnice (18%) mai mult decât cei din tranzacții imobiliare, spectacole, industrie extractivă și prelucrătoare și hoteluri și restaurante (0%). În starea de urgență cel mai mult s-au îngrășat bărbații (39%), pe când 17% dintre femei au reușit chiar să slăbească (deși alte 34% dintre femei au recunoscut că au luat proporții). Grăsimea s-a depus mai ales pe trupurile celor de 50-59 ani (44%), pe când curelele de slăbire au funcționat cel mai mult la cei sub 30 ani (17%). Absolvenții de facultate și masterat s-au îngrășat cel mai mult, pe când cei cu studii medii au reușit să dea jos cel mai mult surplusul de greutate. Au luat proporții în special angajații din transport și depozitare (46%), agricultură (43%), comerț și construcții (42%), organizații extrateritoriale (41%) și învățământ (38%), dau au slăbit în special cei din domeniul spectacolelor (50%), hotelurilor și restaurantelor (50%), tranzacțiilor imobiliare (40%), industriei extractive și prelucrătoare (20%). Timpul liber a crescut mai mult la bărbați decât la femei, la cei sub 30 ani (36%) decât la cei de peste 55 ani (15%), la cei angajați în mediul privat (35%) decât la cei angajați la stat (16%), la cei din mediul rural și orașele foarte mari

(30-35%) decât la cei din orașele mici și mijlocii (11-15%), la cei din agricultură, energie, hoteluri și restaurante, informații și comunicații, organizații extrateritoriale (peste 40%), decât la cei din învățământ (7%) și tranzacții imobiliare (0%).

Pe corăbiile telemuncii au rămas după șase luni de navigare oameni mai stresați, mai harnici la munca online dar fără chef și motivație, intrați într-o stare vegetativă, de nemișcare și îngrășați peste măsură.

Modelul CIRCE arată că dimensiunile schimbărilor pot fi studiate pe câteva paliere, dintre care primul ce trebuie analizat este casa. Intrarea muncii în casă a produs o reșezare a obiceiurilor, relațiilor și activităților familiale. Sarcinile lucrative și-au făcut loc în condiții improprii, de aceea au fost necesare investiții personale de timp, educație și automotivare, iar rezultatele s-au concretizat într-un volum de muncă vizibil sporit, o productivitate crescută, dar cu venituri neschimbate. Adaptarea a dus la o conștiințozitate pe care salariații nu au simțit-o la fel când mergeau la slujbă: o concentrare asupra sarcinilor, o creativitate, dar și un stres cu 10% mai mare. Iar efectele asupra angajaților au fost negative: nu s-au mai mișcat, nu au mai avut timp liber și s-au îngrășat. Modelul CIRCE este flexibil pentru că permite introducerea altor elemente în cele 5 dimensiuni. De pildă, aspectele privind casa pot fi studiate pe mai mulți indicatori: suprafața, camera de lucru, frecvența întreruperilor lucrului datorită problemelor familiale, relațiile sexuale dintre parteneri, influența asupra copiilor, socrilor, părinților și altor rude aflate sub același acoperiș și a acestora asupra muncii, etc. La fel ca vrăjitoarea care i-a transformat în porci pe marinarii lui Ulise, modelul CIRCE arată transformările produse asupra salariaților de munca de acasă. În *Odiseea* zeul Hermes i-a spus lui Ulise cum să reziste farmecelor și să o convingă pe Circe să-i schimbe pe oameni la loc. În zilele noastre specialiștii au atenționat dinainte de pandemie despre pericolele schimbărilor produse de telemuncă, dar mesajele lor n-au ajuns la urechile multor lucrători. Modelul de analiză CIRCE poate fi un instrument util pentru a face seducătoare rezultatele cercetărilor științifice.

3.3. CICLOP

Ciclopul au fost ființe fabuloase, reprezentate ca niște uriași cu un singur ochi în frunte. Cel mai cunoscut dintre ei, Polifem, era fiul lui Poseidon, zeul mării și al nimfei Thoosa și locuia pe insula Sicilia, împreună cu alți giganti fără nume. Odată ajunși pe această insulă, Odiseu și echipajul său au intrat în peștera ciclopului, unde au găsit bucăți mari de brânză, din care s-au ospătat până când Polifem s-a întors de la păscut oile, i-a închis pe marinari în peștera lui și a început să-i mănânce pe unii dintre ei. Odiseu l-a îmbătat pe ciclop și, când acesta a adormit, a luat un buștean și i l-a înfipt în ochi, orbindu-l și reușind să iasă din peșteră ascunzându-se sub burțile oilor. Înainte de a ridica pânzele Ulise i-a spus ciclopului care este numele lui, iar Polifem s-a rugat tatălui său, Poseidon, să îl răzbune. Mânia lui Poseidon a împiedicat întoarcerea spre casă a lui Odiseu vreme de 10 ani, supunându-l multor încercări. Pentru a rezista, acesta a trebuit să facă dovadă de multă iscusime, vicleșug, cumpătate, inteligență și efort, să meargă pe căi ocolite și să aibă parte de multe pierderi și suferințe.

Ca și Odiseu și echipajul lui, lucrătorii aflați în telemuncă au fost nevoiți să înfrunte o serie de provocări în timpul stării de alertă. Acestea au fost grupate în 6 categorii: colegi, informații, comunicare, lider, organizare, prezentare. Această ordonare a problemelor a generat modelul CICLOP.

Tabel nr. 4. Pe dvs. personal vă avantajează sau vă dezavantajează următoarele aspecte legate de munca de acasă?

		Mă avanta- jează	Mă dezavanta- jează	Este lipsit de importanță	Nu e cazul /NR	Soldul*
C colegi	Absența spiritului de echipă, de ”noi”	9,4	65,0	13,9	11,7	-55,6
	Absența unei atmosfere inspiraționale	9,7	64,1	13,4	12,8	-54,4
	Calitatea muncii colegilor dvs.	23,3	40,4	18,8	17,5	-17,1
	Colaborarea cu colegii responsabili pentru rezultatele comune	24,4	50,7	11,9	13,0	-26,3
I informații	Accesul la informații importante legate de munca și cariera dvs.	25,8	43,2	13,9	17,1	-17,4
	Modul în care circulă informațiile importante în instituție	23,6	47,3	14,8	14,3	-23,7
	Modul în care decurg întâlnirile online	42,2	35,7	10,3	11,7	6,5
	Rapoartele și informațiile care vi se solicită	32,9	39,7	14,6	12,8	-6,8
C comunicare	Lipsa interacțiunii față în față cu colegii	11,9	67,7	14,3	6,1	-55,8
	Reducerea comunicării cu ceilalți angajați	14,3	63,2	13,0	9,6	-48,9
	Lipsa interacțiunii față în față cu managerul	18,6	50,5	17,3	13,5	-31,9
	Timpul petrecut cu comunicarea cu șefii și cu colegii	30,3	44,8	13,4	11,6	-14,5
L lider	Așteptările angajatorului privind volumul real de muncă	22,4	43,5	17,0	17,1	-21,1
	Modul în care se iau deciziile în instituția dvs.	19,0	47,8	14,6	18,6	-28,8
	Feedbackul primit privind munca efectuată de dvs.	32,3	40,8	12,3	14,6	-8,5
	Modul în care este evaluată munca dvs.	32,1	39,9	14,3	13,7	-7,8
O organizare	Modul în care trebuie să vă demonstrați abilitățile, competențele și rezultatele muncii	31,9	44,9	11,0	12,1	-13,0
	Dificultatea autoorganizării și disciplinei în urmărirea sarcinilor de muncă	29,1	44,8	10,8	15,3	-15,7
	Posibilitatea de a lucra independent	57,4	22,7	8,5	11,4	34,7
	Orele suplimentare muncite	15,5	54,5	13,2	16,8	-39,0
P prezentare	Amestecarea muncii cu viața personală	23,5	49,6	11,4	15,5	-26,1

	Mă avanta- jează	Mă dezavanta- jează	Este lipsit de importanță	Nu e cazul /NR	Soldul*
Prezența altor membri de familie lângă dvs. în timpul muncii de acasă	21,8	46,0	12,6	19,5	-24,2
Lipsa unei ținute oficiale, a unei vestimentații formale în timpul muncii de acasă	42,2	31,9	12,8	13,0	10,3
Relațiile online cu clienții sau cu publicul	31,9	31,9	12,8	23,3	0

* Soldul este calculat ca diferența dintre avantaje și dezavantaje (coloana 3 - coloana 4).

La toate cele 6 categorii de probleme s-au constatat solduri negative, deși în cadrul lor unele aspecte au produs rezultate pozitive. Problema relațiilor cu colegii a înrunit cel mai mare sold negativ: -38,3%. Informațiile au avut un scor de -10,3%. Comunicarea a produs un sold negativ foarte mare: -37,7%. Liderul, managerul a primit și el un sold negativ de -16,5%. Organizarea a avut cel mai mic scor negativ: -8,2%, iar prezentarea a obținut soldul -10,0%. Cele mai mari avantaje ale muncii de acasă au fost posibilitatea de a lucra independent (57,4%), modul în care decurg întâlnirile online (42,2%) și lipsa unei ținute oficiale (42,2%). Iar cele mai mari dezavantaje exprimate s-au referit la lipsa interacțiunii față în față cu colegii (67,7%), absența spiritului de echipă (65,0%) și absența unei atmosfere inspiraționale (64,1%).

Problemele legate de *colegi* (absența spiritului de echipă, a atmosferei de la birou, colaborarea cu ei și calitatea muncii lor) i-a afectat negativ mai ales pe bugetari, femei, tineri, domiciliați în orașele mici, angajați în domeniile hotelurilor și restaurantelor, spectacolelor, în gospodăriile particulare, dar și în tranzacții imobiliare, învățământ, intermediari financiare și asigurări (între 50-75%). Și i-a avantajat mai ales pe cei trecuți de 50 ani, bărbați, cu studii doctorale, lucrători pe cont propriu sau patroni, angajați în organismele extrateritoriale, informații și comunicații, sănătate și energie (25-40%).

Aspectele privind *informațiile* (accesul la informațiile importante legate de muncă și carieră, modul în care acestea circulă în instituție, felul în care decurg întâlnirile online, rapoartele solicitate) au fost considerate un dezavantaj mai ales pentru femei, adulți de 40-50 ani, bugetari, din învățământ, administrație publică, HORECA, industria spectacolelor (peste 50%). Dar au fost apreciate de tineri, absolvenți de master și doctorat, salariați în mediul privat și lucrători pe cont propriu, din sănătate, activități profesionale științifice și tehnice, industria extractivă și prelucrătoare, organizații internaționale, intermediari financiare și asigurări (35-50%).

Schimbările în ceea ce privește *comunicarea* (lipsa interacțiunii față în față cu colegii și cu managerii, limitarea discuțiilor cu alți angajați, modul online de comunicare) au fost un impediment pentru tinerii aflați la începutul carierei, dar și pentru cei de 40-50 ani, absolvenți de studii liceale și de licență, bugetari, din domeniile care au fost afectate negativ de pandemie: hoteluri și restaurante, spectacole, tranzacții imobiliare (peste 60%). Munca de acasă a produs un sentiment de solidaritate cu cei aflați în situații similare, iar distanța i-a făcut pe cei mai mulți să ducă dorul discuțiilor directe cu colegii, cu șefii și cu alți membri ai personalului instituțiilor lor.

Problemele legate de *lideri*, de manageri (așteptările privind volumul real de muncă, felul în care iau decizii în instituție, feedbackul pe care îl oferă privind activitățile efectuate de angajați, modul în care îi evaluează) au fost privite cu ostilitate de către bugetari, din domeniile transport și depozitare, hoteluri și restaurante, intermediari financiare și asigurări,

învățământ, administrație publică, cultură (peste 50%). Dar au fost percepute pozitiv de tineri, angajați în mediul privat, în organisme internaționale, sănătate, comerț, energie, informații și comunicații (peste 33%). Femeile au fost mai afectate decât bărbații de noile abordări ale managerilor; bărbații le-au privit cu mai multă detașare și indiferență.

Modificările privind *organizarea* muncii (modul în care trebuie să-și demonstreze abilitățile, competențele și rezultatele, dificultatea instituirii unei discipline în urmărirea sarcinilor, posibilitatea de a lucra independent, orele suplimentare efectuate) i-au favorizat pe absolvenții de master și doctorat, angajați pe cont propriu sau patroni, din organizații internaționale, sănătate, servicii colective sociale și personale, industriei IT (peste 40%), dar au stârnit reacții negative la cei angajați la stat, din administrație, învățământ, cultură (peste 40%).

Situațiile legate de *prezentare* (lipsa unei ținute oficiale, a unei vestimentații formale în timpul muncii, amestecarea lucrului cu viața personală, prezența altor membri de familie, relațiile online cu clienții sau cu publicul) au fost reclamate în sens negativ de angajații din administrație, învățământ, cultură, activități profesionale științifice și tehnice, tranzacții imobiliare, comerț, hoteluri și restaurante în ponderi de peste 50%, dar văzute favorabil de cei din informații și comunicații, intermediari financiare și asigurări, organisme extrateritoriale, servicii colective, sociale și personale (peste 30%).

Modelul CICLOP prezentat în tabelul 3 permite o analiză a avantajelor și a dezavantajelor muncii de acasă, evaluarea relației dintre indivizii izolați la domiciliu și locurile lor de muncă, o clasificare a problemelor apărute și o grupare a lor pe serii de atribute care sunt percepute ca fiind uriașe, asemeni ciclopilor din epopeea homerică. Aceste 6 caracteristici facilitează înțelegerea comportamentelor umane în situații de criză, în care schimbările bruște stârnesc reacții, îi scot pe oameni din starea de confort instituțional și îi obligă la o izolare ce le ridică probleme de identitate, profesie și carieră.

Concluzii

Analiza rezultatelor sondajului a scos la iveală câteva aspecte relevante despre schimbările produse de trecerea la telemuncă în a doua jumătate a anului 2020. A avut loc o reechilibrare a rolurilor între bărbați și femei, primii ocupându-se mai mult de treburile casnice – femeile nu au menționat acest lucru, pe când bărbații l-au apreciat cu bucurie, nu ca pe o povară. Femeile au perceput schimbările produse de munca la domiciliu cu mai multă intensitate – le-au apreciat și le-au respins mai vehement decât bărbații, au căutat soluții pentru a face față lor, au muncit mai mult. Pentru a-și demonstra angajamentul față de organizații, ele și-au dezvoltat abilități de a munci independent, de a-și gestiona mai responsabil timpul, de a comunica online mai eficient. Bărbații au văzut schimbările ca niște dificultăți sau oportunități cu care se confruntă oameni de pe toată planeta, așa că s-au adaptat cu mai multă indiferență, dar și-au redefinit cu interes rolul casnic.

Bugetarii au perceput mai degrabă negativ lucrul de acasă, în special cei din domenii acuzate frecvent pentru lipsa de performanță (administrație publică, învățământ, cultură). Pandemia a scos și mai mult în evidență încremenirea acestor domenii în anumite structuri organizaționale ineficiente. În pofida cursurilor de instruire și adaptare la noile condiții – categoric mai numeroase decât cele făcute de angajații din mediul privat și de lucrătorii pe cont propriu – și a volumului sporit de muncă din ultimele 6 luni, sentimentul rămânerii în urmă și al unei munci cu randament scăzut răzbate adesea la citirea cifrelor sondajului. Pentru ascunderea lui au reclamat absența colegilor și a atmosferei de la birou.

Cei mai adaptați la munca de acasă au fost specialiștii în IT și cei angajați în instituții private sau aflate pe o piață concurențială (bănci, firme de asigurări, firme imobiliare, corporații internaționale). Structura instituțiilor lor și comunicarea frecventă le-au permis să nu resimtă cu putere izolarea față de colegi. Tinerii, dar și generațiile mai în vârstă și absolvenții de doctorat au susținut mai des beneficiile muncii de la domiciliu și ale organizării activităților pe cont propriu. Educația sporită și angajarea în instituții performante au dus la o mai mare încredere în sine și în puterea de a face față noilor provocări.

Cel mai mare sentiment de nesiguranță l-au avut cei de 35-55 ani, cu diplome de bacalaureat și de licență, bugetari, care au înțeles că schimbările produse odată cu pandemia sunt departe de a fi temporare, iar revenirea la vechile comportamente organizaționale nu va fi posibilă în aceleași condiții. De aceea au făcut un efort mai mare de instruire, au muncit mai mult și au privit cu atenție evoluția specializărilor lor în instituții similare din țările occidentale. Ei au simțit cel mai mult nevoia de a fi conduși și îndrumați pentru a-și regla fluxul de muncă, au participat la cursuri de perfecționare, au avut nevoie să li se confirme că nu sunt singuri și au reclamat absența colegilor din viața lor profesională.

Pandemia de COVID-19 a accelerat o serie de proceduri organizaționale, pe altele le-a simplificat, iar unele s-au complicat. În afara unei independențe și a unei responsabilități mai mari, oamenii au apreciat modul în care decurg ședințele, absența formalismului (vestimentar, dar nu numai), feedbackul mai rapid primit de la șefi, debirocratizarea. Au acceptat creșterea volumului muncii și a timpului de lucru ca un fenomen natural care trebuia să îi apropie de ritmul existent în marile corporații, chiar dacă acest lucru s-a realizat cu o înghețare a veniturilor.

Pe de altă parte, intrarea forțată în telemuncă datorită pandemiei de COVID-19 s-a făcut fără a asigura salariaților condiții minimale desfășurării activităților. În afara spațiului impropriu pe care l-au folosit – în sufragerie, dormitor, bucătărie, pe hol, în timp ce copiii sau partenerii de viață munceau, învățau, se jucau sau stăteau la televizor ori pe internet în aceeași cameră sau în camere apropiate – au fost multe cazuri în care nu au primit de la angajatori instrumentele minimale pentru realizarea activităților. Nu au primit calculatoare, imprimante, scaune ergonomice (iar acestea sunt o excepție în cele mai multe case), au utilizat mobila lor, internetul, curentul, gazele, apa, căldura pe care le-au plătit din resurse proprii. Unii au declarat că au făcut cheltuieli pentru reamenajarea apartamentului pentru a putea fi folosit și în scop lucrativ.

Munca de acasă a redus activitatea fizică, mișcarea, sportul, și timpul liber pentru distracție și recreere, iar acest fenomen a avut drept consecință o creștere a greutății corporale la peste o treime din angajați. Și la accentuarea unor probleme de sănătate – doar 35% dintre ei au spus că nu au suferit o deteriorare a sănătății în această perioadă. Izolarea i-a făcut să prețuiască mai mult colectivul de la slujbă, climatul organizațional care le formase anumite deprinderi, comportamente, atitudini. Absența colegilor din apropierea fizică a scăzut motivația pentru realizarea sarcinilor și a crescut stresul pentru mai mult de un sfert dintre salariați.

Schimbările de mediu, de confort, de mod de lucru, de relații, de greutate s-au produs rapid și au necesitat strategii adaptative pe care oamenii și le-au însușit relativ intuitiv, dar după tipare sociale previzibile, descrise cu mult timp înainte de către cercetători. A fost ca o călătorie asemeni celei făcute de Ulise în antichitate. Această călătorie a întoarcerii muncii acasă nu s-a încheiat, iar comparația cu cea descrisă de Homer este incompletă. Odiseea muncii de acasă continuă cu mai multe episoade care au fost măsurate în sondaj, precum drumul pe tărâmul consumatorilor de substanțe stimulante, pe insula sirenelor, prin strâmtorile Scylla și Charybda, în luptă cu peștorii și în sfârșit acasă lângă Penelopa.

Descrierea restului călătoriei ar lungi foarte mult acest articol, dar faptul că toate aceste episoade din *Odiseea* se regăsesc în analiza sociologică a telemuncii întărește ideea că trebuie să privim procesul de întoarcere a muncii de la organizație spre casă ca o odisee. Acest termen vine de la cuvântul grecesc *odynê*, care înseamnă ”durere”. Personajul central acestui cunoscut poem epic despre călătorie, rătăcire și peregrinare, suferință și izbândă este, literalmente, ”omul durerii”. Călătoria este una despre despărțire, despre ceea ce au lăsat în urmă cei care au început-o, despre problemele cu care s-au confruntat până să ajungă să-și găsească Penelopa – iubirea față de munca de acasă. Așa cum spunea filosoful grec Porfiriu (care a scris câteva tratate despre Homer), *Odiseea* constituie povestea unei *paiudeusis* (cuvânt care vine de la verbul grecesc *paiueuô* ce înseamnă a educa), adică a educației privită ca o călătorie a cunoașterii și a dorinței de înțelepciune, ce presupune că cel care o pornește va trebui să treacă prin încercări, provocări, suferințe și realizări.

Bibliografie

- American Psychiatric Association Foundation, 2020. *Working Remotely During COVID-19. Your Mental Health & Well-Being*. [online] Available at: <<http://workplacementalhealth.org/getmedia/fd8a9b98-b491-4666-8f27-2bf59b00e475/Working-RemotelyDuring-COVID-19-CWMH-Guide>> [Accessed 24 December 2020].
- Arnfolk, P., Pilerot, U., Schillander P., Grönvall, P., 2016. Green IT in Practice: Virtual Meetings in Swedish Public Agencies. *Journal of Cleaner Production*, 123, pp. 101-112.
- Avidu, B. and Nayyar, G., 2020. When Face-to-Face Interactions Become an Occupational Hazard. Jobs in the Time of COVID-19. *Policy Research Working Paper*, 9240, World Bank Group, [online] Available at: <<http://documents1.worldbank.org/curated/en/173701589222966874/pdf/When-Face-to-Face-Interactions-Become-an-Occupational-Hazard-Jobs-in-the-Time-of-COVID-19.pdf>> [Accessed 28 December 2020].
- Baruch, Y., 2000. Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), pp. 34-49.
- Benetytê, D. and Jatuliavičienė, G., 2013. Building and sustaining trust in virtual teams within organizational context. *Regional Formation and Development Studies*, 10(2), pp. 18-30.
- Daim, T.U., Ha, A., Reutiman, S., Hughes, B., Pathak, U., Bynum, W., Bhatla, A., 2011. Exploring the communication breakdown in global virtual teams. *International Journal of Project Management*, 30 (2012), pp. 199-212.
- Eurofound, 2020. Living, working and COVID-19. *COVID-19 series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [online] Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf> [Accessed 24 December 2020].
- Handy, C., 1984. *The Future of Work: A guide to a Changing Society*. Oxford: Basil Blackwell.
- Heraclitus, 2005. *Homeric problems / edited and translated by Donald A. Russel and David Konstan*. Atlanta: Society of Biblical Literature.
- Homer, 2011. *Odiseea / traducere de George Coșbuc*. București: Editura Virtual, 292 pp. [online] Available at: <<https://ro.wikisource.org/wiki/Odiseea>> [Accessed 29 December 2020].

- Ipsos, 2020. *Viitorul pieței muncii în România*. [online] Available at: <<https://www.ipsos.com/ro-ro/viitorul-joburilor-romania-de-la-faina-si-drojdie-la-painea-zilei-de-maine>> [Accessed 24 December 2020].
- Konradt, U., Schmoock, R., Wilm, A., Hertel, G., 2000. Health circles for teleworkers: selective results on stress, strain and coping styles. *Health Education Research. Theory & Practice*, 15(3), pp. 327-338.
- Kuscu, M., Arslan, H., 2016. Virtual Leadership at Distance Education Teams. *Turkish Online Journal of Distance Education – TOJDE*, 17(3), pp. 136-156.
- Mann, S., Holdsworth, L., 2003. The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), pp. 196-211.
- Mogale, L., Sutherland, M., 2010. Managing virtual teams in multinational companies. *South African Journal of Labour Relations*, 34(2), pp. 7-24.
- Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S., Iolascon, G., 2020. Characterization of Home Working Population during COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6284), pp. 2-12.
- Morganson, V.J., Major, D.A., Oborn, K.L., Verive, J.M., Heelan, M.P., 2010. Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), pp. 578–595.
- Ospina, S., 2017. Collective Leadership and Context in Public Administration: Bridging Public Leadership Research and Leadership Studies. *Public Administration Review*, 77(2), pp. 275-287.
- Palumbo, R., 2020. Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6-7), pp. 771-790.
- Pillastrini, P., Mugnai, R., Bertozzi, L., Costi, S., Curt, S., Guccione, A., Mattioli, S., Violante, F.S., 2010. Effectiveness of an ergonomic intervention on work-related posture and low back pain in video display terminal operators: A 3 year cross-over trial. *Applied Ergonomics*, 41(3), pp. 436-443.
- Raišienė, A.G., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K., Stachová, K., 2020. Working from Home - Who Is Happy? A Survey of Lithuania's Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Sustainability*, 12(5332), pp. 2-21.
- Russell, H., O'Connell, P.J., McGinnity, F., 2009. The Impact of Flexible Working on Work-life Conflict and Work Pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization*, 16(1), pp. 73-97.
- Snellman, C.L., 2014. Virtual teams: opportunities and challenges for e-leaders. *Procedia – Social and Behavioral Science*, 110, pp. 1251-1261.
- Spyridakis, M., 2020. COVID-19: Full Teleworking in Greece. *Urbanities – Journal of Urban Ethnography*. 10(4), pp. 56-60.
- Toffler, A., 1983. *Al treilea val*. București: Editura Politică, seria Idei Contemporane.
- Virick, M., DaSilva, N., & Arrington, K., 2010. Moderators of the curvilinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type. *Human Relations*, 63(1), pp. 137-154.