

Telemunca în perioada de pandemie – între drept și ideologie

[Telework During the Pandemics – Between Right and Ideology]

Costel Neculai DUNAVA

Abstract: *Since the beginning of 2000, telework has become a solution to maintain several economic sectors affected by the Covid-19 pandemics in activity. Present less in Southern and Eastern Europe but with better representation in the other parts of the Union, telework has been regarded from the light of its advantages (regarding costs and the employees' possibilities to do some household chores in parallel). Nevertheless, the risks and disadvantages of telework shouldn't be overlooked – from psychosocial downsides to those that refer to the employees' exploitation. There are studies that underline, from an ideological, neo-Marxist perspective, the anti-modern nature of telework (because of the confusion it creates between the private and professional life space), as well as the tendency of deregulation in the field of labor contracts (which are replaced with service or commercial contracts).*

Keywords: *contract de muncă, dereglementare, exploatare, telemuncă.*

Introducere

Situația excepțională creată de pandemia de Covid-19 a generat consecințe serioase în toate domeniile de activitate (începând cu medicina, design). Domeniile în care este inevitabilă apropierea fizică a lucrătorilor și beneficiarilor și în care se pot crea aglomerări umane au fost lovite primele. Odată cu impunerea interdicțiilor specifice stării de urgență sau celei de alertă, s-a stopat activitatea în turism, alimentație publică (restaurante, cafelele și baruri), cultură și divertisment (teatre, cinematografe, cluburi), în sport și în domeniul serviciilor de spa & beauty, în comerțul neesențial etc., angajații intrând în șomaj tehnic sau, după caz,

pierzându-și locurile de muncă¹. Acolo unde a fost posibilă transferarea activităților în mediul virtual², șocul pandemiei a fost mai scăzut, producția mergând mai departe, fără pierderi imediate; s-a creat astfel impresia că economia și-a găsit deja „vaccinul”. Totuși, modalitatea „alternativă” de organizare a activității economice nu trebuie privită doar sub aspectele ei pozitive: telemunca și munca la domiciliu au adus cu ele diverse probleme de ordin tehnologic, socio-psihologic, juridic, dar și ideologic.

La o analiză empirică rapidă, se poate afirma că trecerea în regim de telemuncă a favorizat profesiile înalt tehnologizate, precum și persoanele cu studii superioare și relativ tinere,

care au în principiu o mai mare capacitate de adaptare la schimbare, în virtutea atitudinii deschise față de tehnologia informatică; la polul opus, profesiile „manuale”, lucrătorii neca

lificați și cei apropiați de vârsta pensionării au fost victimele noilor reguli de activitate. În fiecare dintre cazuri, se poate observa că adaptarea s-a realizat, cel puțin în primele luni de pandemie, în manieră spontană, ca în teoriile liberalismului clasic. Dar spontaneitatea pieței este o regulă de aur doar în vremuri normale; în situațiile excepționale, nu poți aștepta ca lucrurile să se rezolve de la sine, în timp, ci trebuie intervenit energetic prin politici publice adecvate și totodată prin reglementări juridice clare, stimulative și echitabile³. Așadar, ce e de făcut când economia este obligată să intre în *lockdown*, pentru a încetini răspândirea virusului? Este oare posibil ca, printre reglementările autorităților, să fie inclusă și *obligativitatea telemuncii*?⁴ Dacă da, va fi o adevărată „revoluție de dreapta” pe piața muncii. Spiritul protector (socialist) față de angajați – regăsit în textele tuturor codurilor muncii din spațiul european, ca și în legislația corelată – va fi înlocuit de o mai mare libertate sancționatorie a angajatorilor⁵; în schimb, libertatea întreprinderii va putea fi îngădită de către stat, pe motiv de protecție a sănătății publice.

Incidența și efectele telemuncii în Europa: riscuri de dereglementare și excluziune

Fenomenul telemuncii nu este o noutate în societatea postindustrială, însă timpurile actuale vin cu o creștere exponențială, de la un an la altul, a ratei celor care și-au mutat

activitatea de la sediul angajatorului în „biroul de acasă”. Astfel, într-un studiu publicat de Philippine Sanders pe 7 septembrie 2020, se arată că, în urmă cu doar trei ani (când nu exista presiunea pandemiei), proporția francezilor care practicau telemunca cel puțin o zi pe săptămână era de 3%; în anul următor (2018), 29% dintre angajați lucraseră de acasă șapte zile pe lună, în medie. Or, criza sanitară a făcut ca procentele de mai sus să explodeze pur și simplu: în sectorul informatic și de comunicații, s-a ajuns la 63% dintre salariați; în activitățile financiare, a crescut la 55%. În afară de aceste domenii (care aveau oricum un mare avans chiar și înainte de pandemie), s-au înregistrat creșteri mai puțin spectaculoase, dar destul de consistente și în industria hotelurilor și restaurantelor (6%), în construcții (12%), în industria agroalimentară (12%) și în transporturi (13%). Aceste sfere de activitate – la care se adaugă educația, comerțul, administrația etc. – au ajuns să mobilizeze 8,5 milioane de angajați în Franța anului 2020⁶.

Autoarea menționată consideră că tendința de creștere a ratei telemuncii se va menține cu certitudine, chiar și după revenirea la normalitate din punctul de vedere al securității sani

tare, nu doar în Franța, ci și în Marea Britanie, Germania, Țările de Jos și statele nordice. Mai puțin conectate la acest curent vor rămâne, se pare, țările Europei Meridionale și Est-centrale, unde nu a existat o „cultură”⁷ proprice telemuncii nici înainte de pandemie. De exemplu, în anul 2019, doar 5% dintre spanioli și 9% dintre italieni munceau de acasă, față de 12% dintre germani, 23% dintre francezi, 27% dintre britanici și 37% dintre suedezi și olandezi⁸. După impunerea *lockdown*-ului, media europeană a utilizării telemuncii a crescut la aproape 40%. În fruntea clasamentului pe națiuni s-au situat: Finlanda (60%), Luxemburg (peste 50%), Țările de Jos (peste 50%), Belgia (peste 50%) și Danemarca (47%).

La nivel european, orientarea către telemuncă a crescut progresiv și în economiile mai puțin performante. Astfel, în anul 2018, Letonia, Lituania, Ungaria, Grecia, Croația și Cipru înregistrau procente de ocupare a populației active (15-64 de ani) în sfera telemuncii cuprinse între 2,9% și 1,2%, în timp ce România și Bulgaria aveau abia 0,4%, respectiv 0,3%. În 2019, ultimele două clasate și-au dublat numărul telelucrătorilor. În 2020, însă, creșterea a fost importantă în toate statele, păstrându-se diferențele deja existente: România a urcat la aproape 20% (pe ultimul loc al clasamentului); țări precum Grecia, Croația, Ungaria și Bulgaria au ajuns la rate între 25% și 30%; în intervalul 30-35% s-au situat Spania, Slovacia, Polonia, Letonia și Cipru; Malta, Estonia, Cehia, Lituania, Germania,

Franța și Portugalia s-au ridicat către media europeană a telemuncii, în jurul a 37 de procente; puțin peste 40% angajați în regim de telemuncă au înregistrat Italia, Austria, Suedia și Irlanda. În vârful clasamentului (prezentat deja mai sus) se află, în ordine crescătoare, Danemarca, Belgia, Țările de Jos, Luxemburg și Finlanda.

Nevoia de a ține economia în viață i-a determinat pe mulți angajatori să recurgă la telemuncă, iar dorința de a nu vedea doar partea goală a paharului, în contextul stresant al pandemiei, i-a determinat pe mulți analiști să sublinieze „avantajele indiscutabile ale telemuncii”. În mod sigur, avantajele imediate (dar de scurtă durată) ale telemuncii sunt atractive: reducerea costurilor materiale și de timp pentru deplasarea la serviciu, posibilitatea gestionării relativ independente a programului de muncă, prezența mai îndelungată în familie etc. contează pentru angajați, la fel cum și pentru angajatori poate fi tentantă perspectiva reducerii unor costuri (pentru întreținerea spațiilor de birouri și a celor de relaxare, pentru închirierea parcarilor, decontarea carburantului sau a abonamentelor la transportul public și multe altele de acest gen).

Sunt însă unii specialiști care cred că entuziasmul inițial față de telemuncă va descrește în viitorul apropiat, după ce oamenii vor fi experimentat neplăcerile lipsei de relații directe cu membrii grupurilor lor profesionale: „dacă dăm deoparte timpul tot mai lung alocat drumului de acasă la serviciu și înapoi, precum

și unele deplasări intraprofesionale,
vedem că oamenii pierd multe mo

mente de socializare, cum ar fi pauzele, ora de masă, «paharul de vorbă» de după slujbă, reuniunile etc. Formele de schimb pe care (telemunca) le antrenează pot fi de asemenea factori de tensiune – un *email* putând mai ușor să fie greșit interpretat decât o conversație față în față. Interacțiunile sunt astfel nu numai reduse, ci sunt și modificate, devenind subiect al confuziilor”⁹. Confuze și cronofage pot fi uneori și mult-lăudatele video-conferințe, în care se ajunge mult mai greu la o soluție decât în clasicele ședințe scurte de lucru de la birou.

Dorian Mellot avertizează și asupra altor inconveniente ale telemuncii: anxietatea, depresia și epuizarea, afecțiunile musculare, scheletice și cardio-vasculare provocate de sporirea sarcinilor de muncă (sporire asumată uneori de angajat, fără să i-o fi cerut angajatorul) și de absența unor echipamente ergonomice. „Departate de prezentarea idilică ce ar vrea să facă din telemuncă un mod de organizare care facilitează concilierea vieții private cu viața profesională, care ar oferi un spațiu de libertate și autonomie, există dimpotrivă grave consecințe asupra libertății. Căci telemunca înseamnă și telesupravegherea cu mijloacele de control dezvoltate de întreprinderi. Este mai ales cazul *keyloggers*-urilor, softuri care permit înregistrarea la distanță a tuturor acțiunilor realizate pe un computer. Putem cita în acest sens programul *Hubstaff*, care ia capturi aleatorii de ecran și geolocalizează terminalele. Mai putem găsi

chiar și mărturii ca cea a unei angajate care a fost obligată să-și țină deschisă permanent camera web și să aibă pe ecran o fereastră de supraveghere pe toată durata orarului de muncă. Astfel, telemunca poate servi ca pretext pentru o asupraveghere crescută a angajaților, lucru care face să le crească stresul. Dincolo de aceasta, e vorba despre o veritabilă violare a vieții private, care este expusă permanent privirilor angajatorului. În realitate, telemunca abolește frontiera dintre viața privată și cea profesională, în loc să le concilieze”¹⁰. Nu întâmplător autorul citat și-a intitulat articolul „Telemunca: a lucra de acasă sau a trăi în birou?”; câtă vreme lucrul de acasă pare un fapt pozitiv, a-ți duce viața în birou, la vedere, sub ochiul vigilent al șefului, fără pic de intimitate, nu are nimic atrăgător.

O perspectivă ideologică asupra telemuncii

Problema „confuziei” (în fapt, a suprapunerii parțiale) dintre locul de muncă și domiciliul angajatului are în mod cert consecințe juridice și economice, care țin de protecția datelor personale, de dreptul la intimitate, precum și de compensațiile materiale cuvenite pentru transformarea unor spații private în locuri de desfășurare a activității profesionale¹¹. Dar respectiva „confuzie” are totodată un *sens ideologic*, așa cum remarcă Natacha Ordioni, într-un articol inti

tulat „Le développement du télétravail en Europe à la lumière de l'analyse marxiste”¹². În opinia sa, avansul telemuncii ar veni în contradicție cu caracteristica centrală a modernității capitaliste, care constă tocmai în separare muncii de viața privată și de domiciliul angajatului. Din unghi analitic marxist, concentrarea muncitorilor într-un loc ușor de controlat de către patronul întreprinderii este premisa diviziunii muncii în fabrică și a creșterii productivității. În condițiile expansiunii capitalismului, lucrul la domiciliu ar fi trebuit astfel să dispară, pentru că necesită resurse prea mari pentru supravegherea angajaților și pentru că nu poate impune (nici legal, nici tehnic) ritmul corespunzător de productivitate. În pofida acestor date istorico-economice (interpretate prin prisma teoriei economice marxiste), s-a constatat că, departe de a dispărea, munca de acasă a înregistrat un avânt începând din anii '70 ai secolului XX, prezentându-se mai ales sub forma telemuncii, atunci când tehnologiile informatice și de comunicații au făcut-o posibilă.

Ce legătură poate avea, însă, telemunca (un fenomen prin excelență contemporan, postmodern și postindustrialist) cu ideile marxiste despre exploatarea capitalistă? Legătura pe care o propune Natacha Ordioni constă în aceea că munca de acasă din prezent poate fi văzută ca un mijloc de conservare a unui „zăcământ”, a unei rezerve de forță de muncă ieftină și de bună calitate, situată în afara fabricilor sau mai

precis în „departamente externe” ale fabricilor. Fenomenul acesta seamănă cu cel din diverse perioade ale industrialismului, când munca la domiciliu exploata mai ales forța de muncă feminină slab calificată, din proximitatea marilor fabrici. Telemunca din prezent este, totuși, un fapt globalizat, care selectează cu predilecție personal masculin din țări slab dezvoltate sau din economiile emergente, personal cu un înalt nivel de calificare (mai ales în privința competențelor IT) și care acceptă salarii de până la zece ori mai mici decât ale lucrătorilor occidentali. Aceste caracteristici sunt considerate de autoarea citată ca apropiindu-se de modelul exploatării teoretizat de Marx: un model în care capitalistul își reduce costurile de producție, folosindu-se de o mână de lucru adusă în starea de „sclavie”!

În această linie teoretică, Ordioni remarcă faptul că opțiunea pentru telemuncă a tot mai multor angajatori (din domeniul finanțelor, asigurărilor, comerțului etc.) este motivată nu numai de eliminarea costurilor cu achiziționarea, organizarea și întreținerea clădirilor proprii de birouri, ci și de un înalt nivel de *dereglementare* în privința raporturilor contractuale de muncă. În loc să angajeze salariați pe durată nedeterminată, în condiții salariale care se supun normelor specifice de ramură (contractelor colective) și care au un trend valoric crescător – cel puțin echivalent cu rata anuală a inflației –, angajatorii preferă să externalizeze servicii și

operațiuni pe care le plătesc fără a se raporta la grile egalitare și fără înda

torirea de a le păstra mai mult timp decât le sunt strict necesare. Așa se naște însă o categorie de lucrători care nu sunt nici angajați cu statut plinar, nici liber profesioniști; tot așa, se naște situația în care munca părăsește incintele întreprinderilor, pentru a invada întreaga societate¹³.

Ideea de exploatare capitalistă (în sens marxist) prinde contur și atunci când, examinând proporția celor care depășesc în mod constant timpul legal de muncă, vedem că telelucrătorii sunt mult mai numeroși decât angajații obișnuiți. În fine, mai trebuie adăugată, potrivit opiniei autoarei citate, situația specială de exploatare în care se află femeile angajate în regim de telemuncă: ele ocupă de regulă posturi ce nu necesită calificări înalte (culegere de date, telecomerț, relații publice) și care sunt vizate de „virusul productivității”. În timp ce se străduiesc să facă față cerințelor tot mai mari ale angajatorilor, se dedică și diverselor sarcini de economie familială (îngrijirea sau supravegherea copiilor și a vârstnicilor, gătitul și curățenia); iar la final, remunerarea lor este mult sub aceea a telemuncitorilor bărbați. Iată un tablou care, deși are la bază argumentații marxiste, pare să fie proiectat pe canavaua romanelor lui Dickens...

Dincolo de imaginile și sentimentele provocate de inspirata asociere realizată de Natacha Ordioni între telemunca din prezent și munca la domiciliu din vremea lui Marx, sunt demne de reținut concluziile juridice ale studiului acesteia (chiar dacă au

fost formulate acum un deceniu): „Analiza marxistă a muncii la domiciliu oferă o bază fecundă interpretării telemuncii moderne. Favorizând o repliere periodică de tip individualist, telemunca îl izolează pe lucrător față de colectivul de muncă și poartă în germene o logică comercial-contractuală ce amenință să disloce dreptul muncii, cu atât mai mult cu cât diversele tentative de reglementare sunt limitate de noul context al concurenței dintre state, grijulii să atragă slujbe. Din această perspectivă, munca la domiciliu și la distanță poate să favorizeze dispariția progresivă a legislațiilor naționale ale muncii și să genereze noi câmpuri de exclusiune în repartitia sarcinilor mondiale”¹⁴.

Concluzii provizorii

Ce ar putea să însemne „dislocarea dreptului muncii”? Cu siguranță nu poate fi vorba despre dispariția tuturor reglementărilor privind raporturile de muncă dintre angajatori și angajați, dintre aceștia și stat etc. Mai degrabă este vorba despre avansul semnificativ al preferinței unor agenți economici pentru externalizarea multor servicii pe care, în mod tradițional, le realizau angajații proprii, cu normă întregă. Fenomenul acesta nu este deloc o noutate pe piața muncii, a bunurilor și serviciilor. El poate fi observat de mai bine de un deceniu, cu precădere în câteva domenii de activitate care suportă bine externalizarea: serviciile de mentenanță și de curățenie, mana

gementul resurselor umane și protecția muncii, publicitatea și gestionarea paginilor web, paza imobilelor, consultanța juridică și financiară. Este adevărat că multe dintre serviciile enumerate sunt asigurate pe baza unor contracte comerciale încheiate cu firme de specialitate (firme de cleaning, de TIC, publicitate și RP, contabilitate, consultanță juridică), care au ele însele contracte de muncă încheiate cu personalul angajat. În aceste cazuri, nu ar fi vorba despre dislocarea dreptului muncii, ci doar despre o redistribuire a contractelor pe ansamblul ope-

ratorilor economici. Scăderea propriu-zisă a numărului contractelor de muncă și implicit înlocuirea lor cu niște contracte comerciale vizează acele activități realizate de persoane fizice autorizate sau, după caz, de liber profesioniști. Dacă aceste categorii de lucrători sunt obligate de contextul economic să încheie numai contracte comerciale, atunci este periclitat sistemul clasic de drept al muncii, cu o serie de consecințe negative care se vor proiecta imediat în asigurările sociale și de sănătate, iar peste puțin timp – în gestionarea sistemelor naționale de pensii.

Note

¹ În prima lună după declararea oficială a pandemiei (respectiv în martie 2020), numărul șomerilor din România a crescut cu 352 de mii față de luna februarie și cu 331 de mii de persoane față de martie 2019. În luna octombrie, numărul șomerilor a crescut la 654 de mii de persoane, reprezentând 7,1% din populația activă, față de rata de 4% înregistrată în aceeași lună a anului 2019. Din totalul șomerilor, unii au beneficiat de indemnizațiile de șomaj tehnic prevăzute de lege; alții însă au pierdut perspectiva reluării activității la locul de muncă deținut înainte de pandemie, angajatorii lor închi-zându-și definitiv afacerile. Cât îi privește pe „norocoșii” beneficiari ai șomajului tehnic, situația lor a fost reglementată de art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30 din 21 martie 2020, modificată prin O.U.G. nr. 32 din 26 martie

2020 (*Monitorul Oficial* nr. 260 din 30 martie 2020). Astfel, în perioada stabilită prin „Decretul nr. 195/2020 privind instituirea stării de urgență pe teritoriul României, pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului”, potrivit art. 52 alin. (1) lit. c) din *Legea nr. 53/2003 – Codul muncii*, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat și se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de *Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2020 nr. 6/2020*. Subvenționarea de către stat a indemnizațiilor de șomaj tehnic pe timpul instituirii stării de urgență sau a stării de asediu va fi inclusă în

Codul muncii, astfel nemaifiind necesară emiterea unor acte normative viitoare.

- ¹ În studiul *The Potential for Teleworking in Europe and the Risk of a new Digital Divide*, elaborat de Santo Milasi, Martina Bisello, John Hurley, Matteo Sostero și Enrique Fernández-Macías, se arată că impactul crizei sanitare asupra organizării muncii a fost deosebit de puternic, determinând actorii economici să caute căi de menținere pe piață, în pofida restricțiilor de circulație și de distanțare. În funcție de nivelul tehnologic al fiecărei țări și de specificul activității pe domenii, autorii studiului estimează că 37% dintre slujbele existente în acest moment se pretează la o trecere parțială sau totală în regim de telemuncă (existând unele diferențe între țări: de la 54% în Luxemburg, până la numai 27% în România). Dintre acestea, 13% se pot desfășura *online* fără a afecta aproape deloc nivelul de calitate (relațiile cu publicul, domeniul închirierilor, al supravegherii și al predării de cunoștințe), în timp ce 24% pot avea o relativă scădere a calității sau / și a productivității (<https://voxeu.org/article/potential-teleworking-europe-and-risk-new-digital-divide>, 14 august 2020, consultat pe 10.11.2020).

- ² În articolul intitulat „Impactul pandemiei de Covid-19. Reașezarea lumii globalizate”, Radu Magdin considera că rolul statelor trebuie reevaluat, după o lungă perioadă în care, pe fondul globalizării, se crezuse că și-au pierdut definitiv multe din funcțiile lor clasice: „Rolul statelor rămâne esențial în gestiunea crizelor și în sporirea rezilienței

societăților în care funcționăm. Decizii ce privesc sistemele de sănătate, granițele și tranzitul de mărfuri, producția internă și gestionarea riscurilor de securitate impun, într-o primă fază, evaluări corecte și acțiune rapidă, din care statul nu poate lipsi, mai ales când este vorba despre restrângerea unor drepturi și despre redistribuirea unor resurse. Un stat care acționează corect și proporțional este principalul instrument în lupta împotriva unei crize de proporții necunoscute. De aceea statul trebuie să fie prezent și rezilient, să răspundă fără întârziere și să creeze mecanisme predictibile și adaptabile” (text publicat în volumul colectiv *COVID-19. Dimensiuni ale gestionării pandemiei* (coordonat de Sorin Bocancea), Editura Junimea, Iași, 2020, p. 629).

- ³ De la începutul lui noiembrie 2020, Franța a generalizat telemunca 5 zile din 5, în toate domeniile unde ea este posibilă. Autoritățile ruse au cerut și ele companiilor să introducă telemuncă pentru cel puțin o treime dintre angajați. În România, din data de 9 noiembrie 2020 s-a impus agenților economici să treacă la telemuncă sau, dacă domeniul nu o permite, să-și organizeze activitățile după orare decalate, astfel încât să nu se aglomereze mijloacele de transport în comun („Hotărârea nr. 52/05.11.2020 a Comitetului Național pentru Situații de Urgență”; „OUG nr. 192 din 5 noiembrie 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind regle-

POLIS

mentarea activității de telemuncă”,
publicată în

Monitorul Oficial nr. 1042 din 6 noiembrie 2020).

¹ La începutul lunii noiembrie 2020, se înregistraseră deja primele sancțiuni pentru cadre didactice care refuzaseră să predea online: o învățătoare din Dâmbovița (concediată) și un profesor de matematică din Vrancea (cărui i s-a diminuat salariul). Dar aceste măsuri nu au o bază legală cu trimitere strictă la telemuncă; cele două cadre didactice au putut fi sancționate doar prin invocarea unor articole de Cod al muncii, de lege a educației sau de contract individual de muncă ce vizează absența nemotivată de la serviciu sau neîndeplinirea sarcinilor de serviciu.

² Philippine Sanders, *Le télétravail en Europe à l'heure du Coronavirus*, <https://www.myrhline.com/actualite-rh/teletravail-en-europe.html>, consultat pe 29 octombrie 2020.

³ Emil Wojčák și Matúš Baráth, universitari din Bratislava, au publicat în 2017 studiul "National Culture and Application of Telework in Europe" (*European Journal of Business Science and Technology*, 3 (1): 65–74. ISSN 2336-6494, DOI <http://dx.doi.org/10.11118/ejobsat.v3i1.79>), în care afirmau că apetența pentru telemuncă are la bază elemente de ordin cultural, ce pot fi regrupate în următorii itemi: nivelul de acceptare a puterii șefilor (în contrast cu descentralizarea deciziei); preferința populației dintr-o cultură dată pentru acțiunea individuală sau pentru cea de grup; toleranța față de schimbare și nivelul de stres cauzat de aceasta; gradul de „masculinizare” a valorilor societale; orientarea spre viitor, spiritul inovativ *versus* persistența modelelor

vechi, ce îngrădesc inițiativa; atitudinea pesimistă și supusă, *versus* hedonismul social.

⁴ Diferențele dintre țările menționate ar putea fi interpretate, din perspectivă sociologică, făcând apel la paradigmele celor mai importanți gânditori occidentali de la cumpăna veacurilor XIX și XX: francezul Émile Durkheim și germanul Max Weber. Primul dintre ei, preocupat de diviziunea muncii sociale și de geneza ordinii în societate, considera că societățile cu forță mare de „încadrare” a individului – cum sunt colectivitățile catolice – permit o marjă mică de libertate pentru indivizi, pe care preferă să-i țină laolaltă prin diverse metode integratoare. Cel de-al doilea gânditor evocat a dezvoltat paradigma „eticii protestante și a spiritului capitalist”, explicând avansul industrialismului în țările nordice. Folosindu-ne de cele două perspective sociologice, am putea afirma ipoteza că individualismul protestant din lumea britanică, nordică, germanică, olandeză și parțial din Franța permite, în prezent, retragerea pe aliniamentele telemuncii, unde relațiile sociale directe sunt mai rare, mai „dilate”; în Europa catolică, oamenii au o mai accentuată cultură a socializării, făcându-i astfel mai puțin permeabili la „singurătatea” biroului de acasă. Desigur, această afirmație nu trebuie luată în sens „tare”, căci mondializarea a generat scăderea importanței vieții religioase și a impactului ei asupra celei economice. Credem, însă, că nu este total lipsită de interes această paralelă între condițiile dezvoltării *ethosului* capitalist și actuala

apetență diferențiată a națiunilor față
de telemuncă.

- ¹ Dorian Mellot, *Télétravail: travailler chez soi ou vivre dans son bureau?*, 20 septembre 2020, <https://www.lavantgarde.fr/teletravail-travailler-chez-soi-ou-vivre-dans-son-bureau/>, consultat pe 29 octombrie 2020.
- ² *Ibidem*.
- ³ În mediile juridice și economice, se poartă deja discuții despre reglementarea legală a transferului unor costuri către angajatorii care beneficiază de spațiul privat al angajaților: de exemplu, plata unei chirii pe spațiu sau măcar a energiei consumate pentru respectivul spațiu; plata uzurii fizice și morale a instrumentelor personale pe care angajatul le folosește pentru telemuncă (computere, tablete, laptopuri), precum și a facturilor de Internet.
- ⁴ Natacha Ordioni este profesoară la Universitatea din Toulon, preocupându-se de sociologia de gen, a sportului și a dezvoltării. Articolul citat a fost publicat în revista *Syndicalisme et société*, 4, n°1, 2001, pp. 105-120.

- ⁵ La nivelul mentalului colectiv, acceptarea acestei situații nefericite, în care munca invadează spațiul privat și viața de familie, anulând ideea de timp liber și de sărbătoare, este adesea prezentă în reclame la medicamente sau suplimente alimentare anti-stres, pe care producătorii le recomandă celor ce stau conectați non-stop la sarcinile de serviciu, ignorându-și celelalte roluri sociale (de părinte, de soț, de prieten sau pur și simplu de ființă liberă). Textele unor astfel de reclame se înserează în cotloanele creierului, șoptindu-ne pe nepută masă: „Niciodată nu am fost mai epuizată, dar nici mai mândră de mine!”, iar răspunsul la această lamentație amestecată cu satisfacție vine de îndată: „Ești stresată? Ia Sargenor – energie și mult spor!” (spot difuzat și în variantă masculină). Nimănu-i i-ar trece prin cap să ne spună să evităm stresul profesional decuplându-ne de la rețeaua comunicațională care ne ține prizonieri...
- ⁶ *Ibidem*, p. 116.

Bibliografie

- MAGDIN, Radu, *Impactul pandemiei de Covid-19. Reașezarea lumii globalizate*, în: Sorin Bocancea (coord.), *COVID-19. Dimensiuni ale gestionării pandemiei*, Editura Junimea, Iași, 2020.
- MELLOT, Dorian, *Télétravail: travailler chez soi ou vivre dans son bureau?*, 20 septembre 2020, <https://www.lavantgarde.fr/teletravail-travailler-chez-soi-ou-vivre-dans-son-bureau/>, consultat pe 29 octombrie 2020.
- MILASI, Santo; Martina Bisello; John Hurley; Matteo Sostero și Enrique

- Fernández-Macías, *The Potential for Teleworking in Europe and the Risk of a new Digital Divide*, <https://voxeu.org/article/potential-teleworking-europe-and-risk-new-digital-divide>, 14.08. 2020, consultat pe 10.11.2020).
- ORDIONI, Natacha, *Le développement du télétravail en Europe à la lumière de l'analyse marxiste*, în: *Syndicalisme et société*, 4, n°1, 2001, pp. 105-120.
- SANDERS, Philippine, *Le télétravail en Europe à l'heure du Coronavirus*, <https://www.myrhline.com/actualite-rh/teletravail-en-europe.html>, consultat pe 29 octombrie 2020.

WOJČÁK, Emil și Matúš Baráth,
*National Culture and Application of
Telework in Europe*, în: *European
Journal of Business Science and*

Technology, 3 (1) / 2017, ISSN 2336-
6494, DOI [http://dx.doi.org/10.11118/
ejobsat.v3i1.79](http://dx.doi.org/10.11118/ejobsat.v3i1.79).