

Economist român din Paris despre efectele pandemiei: „Viitorul muncii este hibrid. Nici holograma perfectă nu va putea înlocui interacțiunea față în față”

Remus Florescu

„Îmi este evident că în anumite sectoare munca de la distanță va deveni o realitate permanentă, eventual în sistem hibrid în care un număr minim de zile pe săptămână (sau doar pe lună) ar trebui totuși să fii prezent efectiv, fizic, la locul de muncă”, spune economistul Sebastian Buhai, cercetător în economie la Paris și Stockholm, specializat în piața muncii.

Pe de o parte, sunt angajații care s-au adaptat „muncii de la distanță” și o apreciază. Pe de altă parte, spune economistul, „există și cei la fel de mulți care au acceptat să muncească de acasă și în curând s-au lovit de realitatea mai puțin fericită în care, de fapt, atât productivitatea muncii, cât și productivitatea în alte activități (sociale, familiale) scad considerabil”.

Deocamdată, singura soluție de viitor viabilă pe care o întrezărește Sebastian Buhai este „una hibridă (...) soluție în care, de exemplu, o parte din activitățile productive s-ar desfășura în regim de telemuncă, dar o altă parte ar rămâne totuși în regim tradițional”.

Adevărul: Având în vedere expertiza dvs. în economia pieței muncii, credeți că în următorii ani, după ce vor fi trecut constrângerile impuse de pandemie, „munca de acasă” va deveni o regulă în domeniile unde acest lucru este posibil?

Sebastian Buhai: Actuala pandemie practic ne-a oferit/ ne oferă în continuare cel mai mare experiment de “telemuncă” efectuat vreodată, experiment care, foarte probabil, va lăsa urme vizibile și permanente în felul în care aceste piețe sunt organizate și funcționează (și asta în ansamblul lor, deci dincolo doar de industriile sau ocupațiile unde munca de la distanță se poate substitui ușor prezentei fizice la locul de muncă). De exemplu, îmi este evident că, în anumite sectoare, munca de la distanță va deveni o realitate permanentă, eventual în sistem hibrid în care un număr minim de zile pe săptămână (sau doar un minim pe lună) ar trebui totuși să fii prezent efectiv, fizic, la locul de muncă. Găsesc interesante și potențiale schimbări din sectoarele unde a munci de acasă nu este o opțiune [...]: schimbările permanente în direcția telework-ului din anumite sectoare ar putea să se reflecte în schimbări permanente în direcția unei săptămâni de muncă mai scurtă/ unor contracte part-time în sectoarele în care telework-ul nu ar fi o opțiune.

34% dintre europeni muncesc de acasă

Cum a evoluat telemunca față de perioada dinaintea pandemiei?

Întâi, pentru perioada anterioară pandemiei Covid-19 există puține studii cantitative sistematice/ riguroase/ convingătoare în context (de exemplu, la nivel agregat am putea vorbi la sfârșitul lui 2019 de cca. 10-15% din forța de muncă muncind “full-time” de acasă în SUA, de maxim jumătate din proporția aceasta în Marea Britanie și alte câteva țări din vestul/ nordul UE, și de exemplu de sub 1% pentru Romania pre-pandemica, însă cifrele acestea trebuie interpretate în general cu precauție, asta pe lângă faptul că nu includ din start și situațiile unde

regimul de lucru ar fi fost doar parțial în telemunca), dar putem clar evalua că a existat o tendință de creștere continuă, deși ușoară, a “telemuncii” ca proporție a pieței forței de muncă, mai ales în țările dezvoltate, cu ani buni înainte de pandemie.

De altfel, între primele companii care s-au adaptat imediat și au trecut în regim 100% de telemunca o dată cu izbucnirea pandemiei au fost, de exemplu, cele din Silicon Valley, care “jonglaseră” cu regimuri de muncă neconvenționale, hibride, de exemplu gen „muncă de forță distribuită” (= “distributed workforce”) de mulți ani deja. Analize mai sistematice a răspândirii telemuncii au început să apară pe măsură ce a devenit clar că este nevoie de (noi) restricții implementate pentru a controla/ alevia criza sanitară, și că acestea vor afecta puternic piața muncii.

Astfel, un studiu al OIM (Organizația Internațională a Muncii) din 2020 apreciază, pe baza caracteristicilor ocupaționale, că 18% din forța de muncă la nivel global și 27% din forță de muncă a țărilor dezvoltate ar putea trece în regim complet de “muncă la distanță”; alte câteva studii de la începutul aceluiași an estimează proporții mai mari pentru același indicator de potențială telemuncă în regim complet pentru anumite țări sau grupuri de țări, de exemplu 37% pentru SUA și, într-o cercetare separată, tot 37% pentru UE. Evident acum, pentru a evalua câți angajați au trecut de facto în regim de telemunca în pandemie a fost nevoie să așteptăm până mai recent, pentru a putea inspecta rezultatele primelor chestionare administrate pe aceasta temă. Pentru Uniunea Europeană, un chestionar relevant în acest sens este, [“Living, working and Covid-19” al Eurofound](#), implementat online.

Între rezultatele de interes de acolo, în iulie 2020 de exemplu, 34% dintre angajații din UE declară că muncesc 100% de la distanță, cu încă 14% muncind în regim hibrid, deci parțial de acasă.

Aceste proporții diferă puțin în alte studii (pentru US 35%, pentru alte țări 25-40%, folosind alte date pentru UE 19% însă cu erori potențial mai mari), dar este indisputabil că proporția celorcare muncesc de acasă permanent sau măcar parțial s-a mărit de multe ori de la începutul pandemiei, comparat cu perioada anterioară acesteia. Există desigur eterogenitate enormă între diferite sectoare industriale și profesii din punctul ăsta de vedere, dar nu voi avea aici spațiu și timp să intru în prea multe detalii, spunând doar că în genere industriile/ ocupațiile care se adaptează mai ușor telemuncii sunt desigur cele în care nu este nevoie de exercitarea efortului fizic, în primul rând, plus cele în care interacțiunile directe la fața locului nu sunt cruciale, în al doilea rând.

România, la coada Europei și la telemunca

Cum se situează România în acest chestionar?

Există diferențe mari și între țări; de exemplu în România la mijlocul lui 2020 doar 19% dintre intervievați din chestionarul Eurofound menționat mai sus menționează că au început să lucreze în regim (complet sau parțial) de telemunca, în timp ce la extrema cealaltă, peste 60% dintre finlandezi declara asta. De altfel, pentru România și estimările privind procentajul job-urilor care s-ar putea efectua de la distanță pe baza caracteristicilor cerute/ presupuse de ocupațiile prezente în economie sunt cele mai mici din UE, de doar 27%, mult sub acel 37% menționat anterior în acest context ca medie UE (și doar jumătate(!) relativ la potențialul unor membri UE precum cei din Benelux sau Scandinavia).

România are de altfel multe diferențe în sens negativ față de majoritatea celorlalte țări UE în multe alte caracteristici pecuniare și nonpecuniare ale locurilor de muncă, inclusiv pre-pandemie, cu toate conotațiile și implicațiile dezavantajoase rezultând de aici.

Cum credeți că a influențat până acum eficiența angajaților trecerea, acolo unde a fost posibil, la așa-zisa telemuncă/muncă de acasă?

Voi trece deci în continuare direct la câteva considerații rapide și finale despre “flexibilitatea” versus eficiența telemuncii, la care face referire întrebarea. Suntem, desigur, încă doar la începutul unei participări în masă în telemuncă, după cum statisticile și trendurile menționate în paragrafele anterioare arată, deci nu putem spune că avem până acum niste concluzii clare și finale despre cât de productivă/ eficientă este telemunca, și/sau dacă este benefică pentru echilibrul muncă-viață, și asta nu doar pentru că multe schimbări care influențează aceste lucruri (de exemplu în materie de tehnologie înlesnind telemunca, sau legislație extinzând/ clarificând regimul contractual de telemunca etc.) se produc chiar în timp ce vorbim.

Pe de o parte, angajații care s-au adaptat fără probleme „muncii de la distanță” par să raporteze însă, cel puțin până acum, atât satisfacție crescută cu munca, cât și cu viața în general, în mare parte datorită flexibilității enorme pe care ți-o acorda munca de la distanță în regim complet. Asta i-a determinat pe unii cercetători să vadă deja niște schimbări structurale importante pe piața muncii, în care, între altele, din ce în ce mai mulți angajatori ar crea de fapt astfel de poziții de ‘teleworking’ în viitor (a se citi, de exemplu, [articolul](#)).

Interacțiunea față în față nu va fi înlocuită nici măcar de holograma perfectă

Există și o parte dintre angajați care nu s-a adaptat?

Nu trebuie însă uitați cei, la fel de mulți, care au acceptat cu poate prea mult entuziasm inițial să muncească de acasă, imaginându-și de exemplu că astfel vor avea mai multă discreție în a-și planifica munca vis-à-vis de alte activități, dar în curând s-au lovit de realitatea mai puțin fericită în care de fapt atât productivitatea muncii cât și productivitatea în alte activități (sociale, familiale) scad considerabil, iar ce rezultă este de fapt un mix indezirabil în care munca este percepută ca practic acaparând, neproductiv, cea mai mare parte a timpului (asta a determinat unele companii, sau chiar guverne-- [vezi de exemplu Portugalia](#) foarte recent -- să introducă reguli/ legislație în care timpul de muncă, chiar și în telemunca, este bine fixat, iar “dreptul de a se deconecta” este garantat).

Din perspectiva personală, trebuie să spun că m-a prins bine și pe mine “oboseala Zoom” (=“Zoom fatigue”) deja de multe luni; mai mult și mai important însă, deși văd externalități pozitive evidente din a utiliza asemenea activități și interacțiuni productive la distanță, există totuși elementul acela al interacțiunii face-to-face care, pentru a da naștere acelei scânteii de creativitate proverbiale, rămâne sine qua non și nu vă putea fi înlocuit prea curând de vreo tehnologie de comunicare la distanță, fie ea și sub forma de hologramă perfectă s.a.m.d. ([vezi](#) și aceasta perspectivă elocventă pe aceasta temă).

Cu alte cuvinte, deocamdată singura soluție de viitor viabilă pe care o întrezăresc eu în context ar fi una hibridă, cel puțin pentru profesiile/ industriile ‘knowledge-intensive’ (precum companiile de IT, firmele de servicii profesionale - consultanță, avocatură, publicitate etc. sau de servicii financiare, institutele de cercetare-dezvoltare etc.-nr), soluție în care de exemplu o parte din activitățile productive s-ar desfășura în regim de telemuncă, dar o altă parte ar rămâne totuși în regim tradițional. Și cred că atât angajatorii cât și angajații vor converge până la urmă în acest punct.

Cine este Sebastian Buhai

Clujean de origine, Sebastian Buhai este actualmente cercetător științific asociat la Swedish Institute for Social Research (SOFI) al Universității din Stockholm și cercetător științific invitat la Centre pour la Recherche Économique et ses Applications (CEPREMAP) în Paris. A efectuat anterior stagii de cercetare la alte universități și instituții de prim rang din Europa sau SUA, inter alia Einaudi Institute for Economics and Finance, Northwestern University, Chicago Federal Reserve Bank, Aarhus University, VU University Amsterdam, University College London. Deține un Doctorat în Economie (Ph.D. în Economics) de la Erasmus University Rotterdam/ Tinbergen Institute, un Masterat de Cercetare în Economie (M.Phil. în Economics) de la Tinbergen Institute, și doua Licențe obținute simultan, în Științe Exacte - Matematica și Fizica Teoretică (B.Sc. în Sciences), respectiv în Științe Sociale - Drept, Economie, Științe Politice (B.A. în Social Sciences), de la University College Utrecht, Utrecht University. Intre interesele de cercetare actuale se numără Economia Pieței Muncii, Economia Industrială, Microeconometria. Rezultatele cercetării sale sunt publicate în reviste științifice de top mondial, precum Econometrica sau Journal of Business and Economic Statistics. A câștigat prin competiții internaționale granturi de cercetare în valoare de peste 450,000 euro, inclusiv un "Marie Curie International Outgoing Fellowship" al Comisiei Europene la Northwestern University și Aarhus University, avându-l ca mentor pe Dale Mortensen, Laureat al Premiului Nobel în Economie. Poate fi urmărit pe twitter (<https://www.twitter.com/sbuhai>) și/ sau pe blogul (<https://blog.sebastianbuhai.com>) său.

Vă recomandăm să mai citiți:

Dacă apreciezi acest articol, te așteptăm să intri în comunitatea de cititori de pe pagina noastră de Facebook, printr-un Like mai jos: