



# Работа от разстояние по време на пандемията от COVID-19 — рискове и стратегии за превенция

Преглед на писмени източници

Автори: Andrea Broughton, директор, Ecorys; Mario Battaglini, ръководител на изследването, Ecorys.

Настоящият доклад беше възложен от Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA). В него, включително в изразените мнения и/или заключения, се съдържа единствено мнението на авторите и не се отразява непременно становището на EU-OSHA.

Управление на проекта: Maurizio Curtarelli и Lorenzo Munar — Европейска агенция за безопасност и здраве при работа EU-OSHA

**Europe Direct е услуга, предназначена да ви помогне да  
намерите отговори на въпросите, които си задавате за  
Европейския съюз.**

**Безплатен телефонен  
номер (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* ) Някои оператори на мобилни телефонни мрежи не позволяват достъп до номера, започващи с 00 800, или таксуват тези разговори.

Допълнителна информация за Европейския съюз е налична в интернет (<http://europa.eu>).

Каталожни данни могат да бъдат намерени на корицата на настоящата публикация.

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г.

ISBN: 978-92-9479-540-3

doi:10.2802/843915

©Снимки на корицата отляво надясно: <https://www.freepik.es/fotos/ordenador>; Снимка: Ordenador, създадена за freepik; <https://www.freepik.es/fotos/ordenador> Снимка: ordenador, създадена за freepik - <http://www.freepik.es>

© Европейска агенция за безопасност и здраве при работа, 2021 г.

Възпроизвеждането е разрешено, при условие че се посочва източникът.

## Съдържание

Списък на фигурите и таблиците .....	4
1 Въведение .....	4
2 Работа от разстояние — определение, движещи фактори и разпространение .....	5
2.1 Определение за работа от разстояние.....	5
2.2 Движещи фактори за работата от разстояние.....	5
2.3 Разпространение на работата от разстояние .....	8
3 Здравословни и безопасни условия на труд.....	10
3.1 Обзор .....	10
3.2 Работа от разстояние и БЗР .....	12
3.3 COVID-19 — работа от разстояние и БЗР .....	13
4 Видове и равнища на нормативно регламентиране.....	15
4.1 Право на откъсване от работната среда.....	16
5 Примери за фирмени практики относно БЗР и работата от разстояние.....	19
5.1 Споразумение за работа от разстояние в Orange (Франция).....	23
5.2 Работа от разстояние и благосъстояние в Netguru (Полша).....	24
5.3 Схема за работа от разстояние на о. Гозо (Малта).....	24
5.4 Работа от разстояние в банковия сектор (Испания) .....	24
5.5 Работа от разстояние по време на пандемията в банка Credito Cooperativo Bank (Италия) .....	25
5.6 Работа от разстояние в Acciai Speciali Terni (Италия).....	26
5.7 Финансова подкрепа за дистанционните работници (Румъния) .....	26
5.8 Насърчаване на продуктивността и благосъстоянието в Merck Serono (Италия).....	26
5.9 Схема за безвъзмездно финансиране в брой за работа от разстояние (Малта).....	27
5.10 Преминаване към работа от разстояние на публичните услуги (Португалия) .....	28
5.11 Споразумение относно работата от разстояние в Suez (Франция) .....	29
6 Популяризиране и защита на БЗР за дистанционните работници .....	30
6.1 Успешни примери .....	30
6.2 Основни оставащи предизвикателства .....	32
6.3 Бъдещето след пандемията .....	33
7 Appendix: Sources and further reading .....	35
7.1.1 Literature on teleworking .....	35
7.1.2 Literature on MSDs.....	35
7.1.3 Literature on psychosocial risks.....	36
7.1.4 Literature on psychosocial risks and MSDs.....	36
7.1.5 Literature on the right to disconnect .....	36
7.1.6 Teleworking and COVID-19 literature.....	37
7.1.7 Literature on work-life balance.....	37

7.1.8 General studies, based on scientific papers and reports ..... 38

## Списък на фигурите и таблиците

Фигура 1: Фактори, допринасящи за работата от разстояние ..... 8

Фигура 2: Упражняващи стопанска дейност с работа от разстояние от дома, по държави, 2019 г. (%) ..... 9

Таблица 1: Свързаният с работата стрес и психосоциалните фактори на работното място ..... 11

Таблица 2: Информация относно фирмени споразумения във връзка с БЗР и работата от разстояние ..... 20

## 1 Въведение

Работата от разстояние е част от света на труда от няколко десетилетия, тъй като с усъвършенстването на информационните технологии става все по-възможно да се работи извън работните помещения на работодателя. Същевременно нараства търсенето на схеми за работа от разстояние от страна на организациите и отделните работещи, тъй като се смята, че те носят ползи както за работодателите, така и за работниците. Тези ползи попадат най-общо в категориите „гъвкавост“ и „икономичност“. Работата от разстояние обаче носи също така потенциални рискове за организациите и работещите по отношение на възможните отрицателни ефекти върху продуктивността, проблемите, свързани с устойчивостта на работата от разстояние и потенциалните последици за физическото и психичното здраве и благосъстоянието на работещите.

Пандемията от коронавирусна болест през 2019 г. (COVID-19) и мерките в областта на общественото здраве, въведени от март 2020 г. в отговор на пандемията, станаха основен двигател за работата от разстояние в цяла Европа и извън нея. Броят на хората, които работят от разстояние, се увеличи значително почти за една нощ в резултат от препоръките на националните правителства да се работи от дома, когато е възможно, в опит да се ограничи разпространението на вируса. В резултат на това голям брой служители в Европейския съюз (ЕС) работят от разстояние от домовете си през по-голямата част от времето от повече от една година. Това е предизвикателство за организациите, и по-специално за тези, които трябваше да гарантират в относително кратък срок и в безпрецедентни мащаби достъп на работещите до технологичната инфраструктура, за да могат трайно да работят от разстояние. Освен това организациите трябваше да осигурят на служителите достъп до ресурси, включително до ергономично оборудване, за да поддържат физическото си здраве, както и достъп до организационните процеси, за да се поддържа връзката с тях, мотивацията и продуктивността им. Това се затруднява допълнително и от факта, че работата от разстояние по време на пандемията усили изолацията и риска от професионално изчерпване, тъй като хората често не могат да напускат дома си поради ограничителните мерки и налагането на вечерен час.

Въпреки това наученото от организациите от опита им в справяне с предизвикателствата във връзка със здравето и безопасността през този продължителен период на работа от разстояние ще бъде от полза и след пандемията от COVID-19. Макар да се очаква тя да отmine през идните месеци, в момента на изготвяне на настоящия текст е ясно, че като трайни последици ще останат както преминаването в дългосрочен план към чести случаи на работа от разстояние така и по-голямата гъвкавост при организацията на труда и мястото на работа.

В настоящата статия се разглеждат основните въпроси, свързани с определението за работа от разстояние, преди да бъдат обсъдени главните движещи фактори за този начин на работа и доколко той е разпространен в целия ЕС. След това е направен обзор на въпросите във връзка със здравето и безопасността на работното място, преди да бъдат разгледани тези от тях, които се отнасят специално за работата от разстояние. Разглежда се също как пандемията от COVID-19 се отразява на здравето и безопасността на работещите от разстояние.

След това в статията са разгледани различните видове и равнища на нормативно регламентиране, които се отнасят за работата от разстояние. Освен това е поставен специален акцент върху нормотворчеството във връзка с правото на откъсване от работната среда. Разгледани са някои примери за споразумения, регламентиращи безопасността и здравето при работа (БЗР) и работата от разстояние в дружества от целия ЕС. Накрая са направени редица заключения във връзка с успешни практики за насърчаване и защита на БЗР при дистанционните работници, главните оставащи предизвикателства и бъдещето след пандемията.

В приложението се съдържат съответните източници и допълнителна информация.

## 2 Работа от разстояние — определение, движещи фактори и разпространение

### 2.1 Определение за работа от разстояние

За да бъдат разбрани въпросите по отношение на БЗР, които са свързани с работата от разстояние, е важно да се определи какво означава „работа от разстояние“. Въпреки че няма общо определение, в рамковото споразумение от 2002 г. между европейските междуотраслови социални партньори относно работата от разстояние тя се определя като „форма на организация и/или извършване на работа с помощта на информационни технологии в контекста на трудов договор/правоотношение, при което работа, която може да се извършва също в помещенията на работодателя, се извършва извън тях“ (Европейска конфедерация на профсъюзите, 2002 г.). В това споразумение се посочва също, че страните по него разглеждат работата от разстояние като начин работодателите да модернизират организацията на труда и като средство за подобряване на равновесието между професионалния и личния живот на работещите, както и за постигане на по-голяма автономност на работното място.

Разбира се работата от разстояние претърпя значително развитие през двете десетилетия след подписването на това споразумение. Това развитие е в унисон с технологичния напредък, който включва работата от разстояние в новите начини на работа, а напоследък и в рамките на цифровата икономика. Това даде възможност за широк набор от дистанционни форми на съвместна работа. В резултат на това в доклада на Европейската комисия от 2008 г. относно изпълнението на споразумението на социалните партньори от 2002 г. (Европейска комисия, 2008 г.) се отбелязва, че има възможност за по-широкообхватно определение за работата от разстояние.

Наскоро в съвместен изследователски доклад на Eurofound и Международната организация на труда (МОТ) от 2017 г. (Eurofound и Международното бюро по труда, 2017 г.) се включи допълнение към дебата относно определението и се отбелязва, че в практиката работата от разстояние включва редица начини на работа:

- редовно работещи от дома дистанционни работници;
- работници, работещи и извън помещенията на работодателя в единични случаи/епизодично;
- мобилни дистанционни работници, работещи от различни места, включително от дома.

Полезно е да се имат предвид тези видове определения и практики за работата от разстояние, когато се разглеждат потребностите във връзка със здравето и безопасността на дистанционните работници. Полезно е също така да се очаква, че е възможно определението за работа от разстояние допълнително да се развива в бъдеще, наред с продължаващото технологично развитие.

### 2.2 Движещи фактори за работата от разстояние

Голяма част от писмените източници в областта на работата от разстояние описват този вид работа като свързана с работата от дома, въпреки че в действителност се включва само работата

извън помещенията на работодателя, като се използват информационни и комуникационни технологии (ИКТ) (Chung, 2018 г.; Belzunegui-Eraso и Erro-Garcés, 2020 г.). Като цяло има два основни фактора. На първо място работата от разстояние продължава да се развива успоредно с развитието на ИКТ, което е основният движещ фактор за нея. Персоналните компютри дават възможност на отделните лица да работят от места, различни от помещенията на работодателя си, и при необходимост редовно да са във връзка с колегите си. През последните няколко години разпространението на работата от разстояние набира скорост, тъй като виртуалните частни мрежи (VPNs) и все по-усъвършенстваните комуникационни механизми, включително специално предназначенията за съвместна работа в офис и работа от разстояние софтуерни пакети, стават все по-разпространени. Пример за това е развитото напоследък и широко разпространено използване на видеоконферентна връзка, което дава възможност на отделни лица да се свързват помежду си бързо, лесно и ефективно и да обменят информация и документи. На второ място пандемията и предприеманите в отговор мерки в областта на общественото здраве оказват голямо влияние върху честотата на разпространение, редовния характер и мястото на работа от разстояние, като работата от дома се очертава като основна нейна характеристика.

Наред с ИКТ и пандемията от COVID-19, важен двигател е също така увеличеното търсене от страна на отделните лица и организациите, свързано с предполагаемите ползи от този начин на работа. В редица проучвания се изследват главните условия, които дават възможност за работа от разстояние, а в най-широкообхватното сред тях, проведено от Varuch и Nicholson (1997 г.), са разгледани четири фактора, които са основни предпоставки при работата от разстояние. На първо място се посочва, че този начин на работа зависи от вида на работата и доколко по самото си естество тя е подходяща за извършване от разстояние. Например функции, които изискват присъствено взаимодействие с клиенти или други видове физическо присъствие, не са подходящи. Въз основа на това Belzunegui-Eraso и Erro-Garcés (2020 г.) допълнително отбелязват, че работата на част от служителите (т.нар. „бели якички“) по-лесно може да бъде приспособена за работа от разстояние. Все пак трябва да се отбележи също така, че пандемията от COVID-19 доведе до преразглеждане и увеличаване на видовете работни места, които са подходящи за работа от разстояние (Sostero и кол., 2020 г.).

Факторите, които обуславят търсенето на работа от разстояние от страна на персонала са главно създаването на по-голяма гъвкавост по отношение на мястото на работа и организацията на работното време, което спомага за подобряване на равновесието между професионалния и личния живот за всички. Това е особено важно при лицата, които имат задължения за полагане на грижи. Наред с това, дистанционните работници разполагат с по-голяма свобода на действие по отношение на действителната организация на графика на работното време, което им осигурява допълнителна гъвкавост през работния ден, например като им позволява да изпълняват поръчения. Намалените пътувания до работното място в действителност предоставят на работниците няколко допълнителни часа седмично и може също така да имат положително въздействие върху здравето, тъй като понякога те могат да бъдат стресиращи и изморителни. По време на пандемията от COVID-19 това има допълнително предимство, тъй като намалява вероятността от заразяване с вируса или други инфекциозни заболявания.

Varuch и Nicholson (1997 г.) отбелязват, че вторият фактор, който влияе върху търсенето на работа от разстояние от страна на работещите, са личностните характеристики и конкретната ситуация на отделните лица. Степента, в която дадено лице желае да работи от разстояние, зависи от степента, в която то смята, че това ще бъде от полза за конкретното положение, в което се намира. Някои хора предпочитат да работят заедно с други колеги, докато други с удоволствие работят от разстояние и го предпочитат.

Индивидуалното лично, жилищно и семейно положение на лицата са третият фактор, според Varuch и Nicholson (1997 г.). Това може да включва въпроси като пригодността на домашната среда за работа от разстояние от гледна точка на наличието на отделно пространство за целта и дали може да бъде ефективно ограничавано прекъсването на работата. Свързано е също със съчетаването с други отговорности, включително задълженията за полагане на грижи. По-голямата гъвкавост може да бъде от особена полза за жените в държави с по-ясно разпределени между половете норми по отношение на домашния труд и в резултат на това с непропорционално натоварване на жените по отношение на разпределението на неформалните задължения за

грижи въщи (Messenger 2019 г., Eurofound 2018 г.). Работата от разстояние може също така да улесни включването на хора с увреждания на пазара на труда, тъй като по този начин се преодоляват редица пречки за участието им, като придвижването до офиса, например (Eurofound, 2020b).

За работодателите по-доброто равновесие между професионалния и личния живот на работната сила обикновено означава увеличена ангажираност и лоялност на работещите, което на свой ред намалява текучестото и повишава продуктивността и иновациите. Това оказва непосредствено влияние върху разходите, изразяващо се в по-ниски нива на набиране на персонал, по-малко управленско време, вложено в набирането на персонал, и по-малко загуба на време поради навлизането на новите служители в работата. Освен това проучвания, основани на данни, получени от самите работници, и от оценката на ръководителите за резултатите от работата отдавна показват<sup>1</sup>, че дистанционните работници често работят по-добре от колегите си в офиса. Това означава, че може да има връзка между ръста на производителността и работата от разстояние. Работата от разстояние също така дава възможност на работодателите да се възползват от уменията на всякакви хора, включително такива, ангажирани със задължения за полагане на грижи, както и хора с увреждания, както бе посочено по-горе.

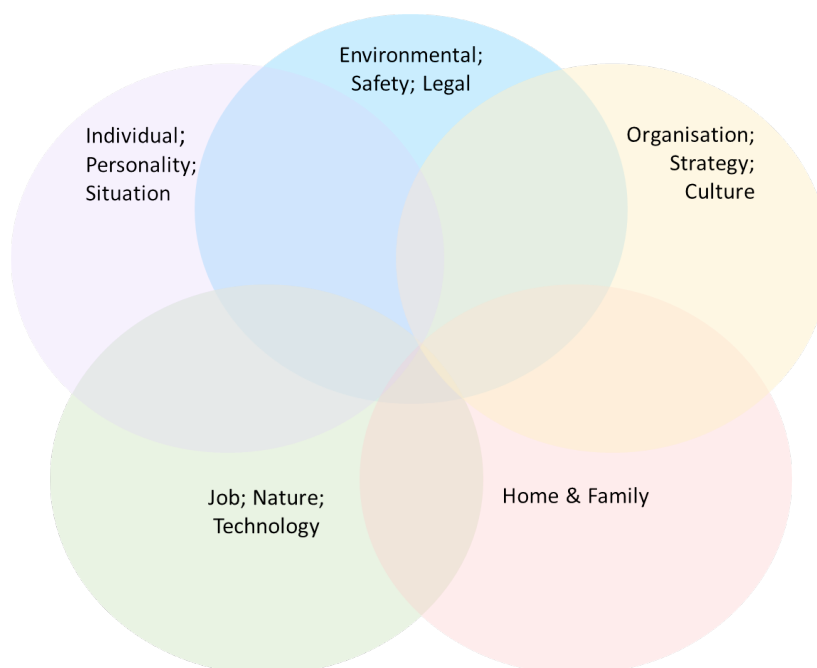
Организационните фактори, като стратегия и култура, са четвъртият фактор и също са важни. Според Varuch и Nicholson (1997 г.) нагласите на висшето ръководство могат силно да повлияят върху степента на приемане на работата от разстояние в организацията и, което е по-важно — върху отношението на преките ръководители, които често имат правото да одобрят или откажат достъп до работа от разстояние за отделните служители или екипи. Като цяло обаче ръководството често може да е против работата от разстояние, включително в онези организации, които имат въведени правила за работа от разстояние. Освен това преките ръководители може трудно да се доверяват на колегите си, че ще извършват своята работа, ако не са под погледа на преките си началници в офиса, и може да чувстват, че губят управленски контрол над тях, макар че това не е съществен проблем при базираната на измерими резултати работа.

Действията на равнището на предприятията, насочени към промяна на фирмената култура и работа с преките ръководители, могат да бъдат ефективни за изграждането на доверие. От решаващо значение е също така преките ръководители да бъдат обучени да се справят ефективно с проблемите, свързани с работата от разстояние. Значителният ръст на този начин на работа по време на пандемията от COVID-19 е доказателство, че е възможно работещите да бъдат продуктивни и ефективни от дома си. Работодателите осъзнават това сега и когато пандемията отмина, е възможно да предпочетат различна рамка за организацията на труда, при която по-често се работи от разстояние (Съвместен изследователски център на Европейската комисия (JRC), 2020 г.). По този начин ще могат да намалят значително разходите си чрез икономии от намаляване на необходимото офис пространство или евентуално изцяло освобождаване на работни помещения. В постпандемичните времена е възможно работодателите да решат също така да намалят броя на присъствените срещи с цел намаляване на транспортните разходи. Степента на използване и възможностите на технологиите в организацията също са важен движещ фактор.

Наскоро Belzunegui-Eraso и Erro-Garcés (2020 г.) добавиха пети фактор към рамката, разработена от Varuch и Nicholson (1997 г.) на работата от разстояние, свързан с въздействието върху околната среда, предвид намаляване на пътуванията до работното място, както и на опасенията за безопасността във връзка с терористични атаки, природни бедствия или извънредната здравна обстановка, като се дава възможност на работещите да продължат работата си. Фигура 1 по-долу показва факторите, които допринасят за работата от разстояние.

<sup>1</sup> Например Varuch, Y. (2020 г.) „Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers (Работата от разстояние — ползите и уловките, така както се възприемат от специалистите и ръководителите)“, *New Technology*, „Труд и заетост“, 15, стр. 34—49.

Фигура 1: Фактори, допринасящи за работата от разстояние



Enviromental; Safety; Legal	Екология; Безопасност; Норми
Organisation; Strategy; Culture	Организация; Стратегия; Култура
Home & Family	Дом и семейство
Job; Nature; Technology	Работа; Природа; Технологии
Individual; Personalty; Situation	Индивидуалност; Личност; Положение

Източник: С адаптации от Belzunegui-Eraso и Erro-Garcés (2020), съгласно лиценз CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Оригиналната фигура е на Varuch и Nicholson (1997 г.).

## 2.3 Разпространение на работата от разстояние

Работата от разстояние води началото си от 1970 г. с развитието на новите ИКТ и се разраства през следващите пет десетилетия (Messenger, 2019 г.). Разпространението варира в различните държави, но в някои държави — членки на ЕС, този начин на работа се среща значително често, особено в северните държави и Нидерландия, както и в Япония и САЩ (Messenger, 2019 г.). Според данните от проучването на работната сила в ЕС, през 2019 г. в ЕС като цяло 3,1 % от работещите на възраст 15—64 години обичайно работят от дома.

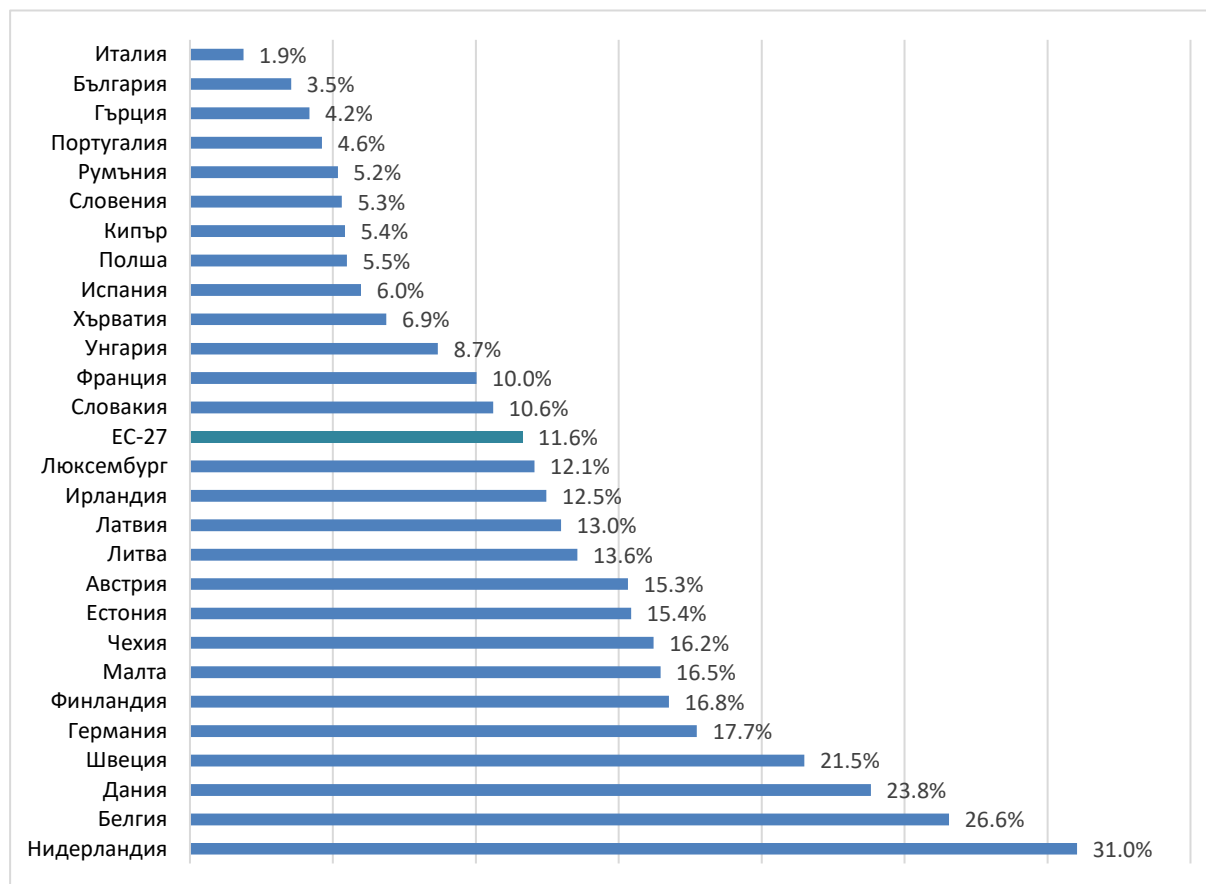
На фигура 2 по-долу е показан подробно дялът на упражняващите стопанска дейност с работа от разстояние от дома в отделните държави — членки на ЕС. Данните се основават на Европейското проучване на EU-OSHA за новите и нововъзникващите рискове в предприятията (ESENER) и показва действащите през 2019 г. схеми за работа преди избухването на пандемията. Данните ясно показват значителните различия по отношение на разпространението на работата от разстояние от дома, които варират от 31 % в Нидерландия, 26,6 % в Белгия и 23,8 % в Дания, до 1,9 % в Италия, 3,5 % в България и 4,2 % в Гърция. Средната стойност за ЕС е 11,6 %. Трябва да се отбележи, че Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA)



## Работа от разстояние по време на пандемията от COVID-19 — рискове и стратегии за превенция

провежда текущо изследване, за да очертае картината за работата от разстояние в Европа, въз основа на анализ на данните от ESENER (EU-OSHA, 2021 г.).

**Фигура 2: Упражняващи стопанска дейност с работа от разстояние от дома, по държави, 2019 г. (%)**



Източник: Европейско проучване за новите и възникващите рискове в предприятията (ESENER), 2019 г.

Като цяло разпространението на работата от разстояние е различно, което се дължи на съчетание от фактори, включително наличието на определени технологии в дадена държава, наличието и качеството на нейната технологична инфраструктура, потребностите на отделните работещи от гъвкавост — по отношение както на мястото на работа, така и на работното време — за постигане на равновесие между трудовите задължения и семейните и други лични отговорности, различията в промишлените и професионалните структури на дадена държава и организацията на работата, нейното нормативно регламентиране и управленската култура в организациите. Според данните от проучването на работната сила в ЕС на Евростат обаче няма значителна разлика между дела на работещите мъже и жени, които работят обичайно или понякога от дома (10,5 % при мъжете и 11,6 % при жените през 2019 г.).

Трябва да се отбележи, че работата от разстояние е възможна само в някои сектори и професии и следователно не всички работещи могат да се възползват от схеми за работа от разстояние. В ЕС секторът на услугите традиционно преобладава по отношение на този начин на работа, и по-специално в професии, свързани с информация и комуникации, финанси и застраховане професионални, научни и технически (ПНТ) дейности и публичната администрация (Съвместен изследователски център на Европейската комисия (JRC), 2020 г.). Според оценките заетостта с работа от разстояние в тях варира между 33 % и 44 % във всички държави — членки на ЕС, с изключение на пет.

Ограниченията върху движението на гражданите и върху социалните контакти, въведени като ответна мярка срещу пандемията от COVID-19, която се разпространява в Европа от март 2020 г., доведоха до значително увеличаване на работата от разстояние. Възможно е това също така да е увеличило разделението между тези, които могат да работят от разстояние, и тези, които не могат, тъй като ръстът на работата от разстояние сред служителите от всички нива през 2020 г. рязко се увеличава. По всяка вероятност в бъдеще COVID-19 ще остави траен отпечатък върху работата от разстояние в Европа, макар че все още предстои да бъде оценено цялостното му въздействие. Понастоящем започват да се провеждат изследвания относно специфичното въздействие на пандемията върху разпространението на работата от разстояние. По оценки на Съвместния изследователски център (JRC) на Европейската комисия през 2020 г. около 25 % от заетостта в секторите, в които е възможно да се работи от разстояние в ЕС като цяло, се е осъществявала от разстояние. Отбелязва се, че това ще бъде значимо предизвикателство за политиката: „Като се има предвид, че преди началото на пандемията едва 15 % от заетите в ЕС са работели от разстояние, на голям брой работещи, а също и работодатели, вероятно им е трудно да се справят с внезапното преминаване към работа от разстояние. Вероятно обаче степента на тези затруднения варира значително в зависимост, наред с останалото, от фактори, свързани с предишния опит с работа от разстояние (Съвместен изследователски център на Европейската комисия (JRC), 2020 г.).

По предварителни оценки на Eurofound (Eurofound, 2020в) въз основа на електронно проучване, проведено през лятото на 2020 г., през юли 2020 г. почти половината от респондентите, класифицирани като „служители“ (48 %), работят от дома поне през част от времето по време на пандемията от COVID-19. Повече от една трета (34 %) от тях съобщават, че работят само от дома. Като цяло по оценки на проучването по време на пандемията 39,6 % от платената заетост на икономически зависимите служители се е осъществявала от дома.

## 3 Здравословни и безопасни условия на труд

### 3.1 Обзор

Доброто управление на БЗР със сигурност може значително да допринесе за благосъстоянието на работещите и това е основата за БЗР по отношение на дистанционните работници. Въпросите, обхванати в настоящия раздел, с голяма сила се отнасят за тях, тъй като тяхното здраве и безопасност не могат да бъдат наблюдавани ежедневно, за разлика от случая на работещите в офиса. Като цяло връзката между физическото здраве, психичното здраве и благосъстоянието все повече се счита за имаща сложен характер и с граници, които е много вероятно да са изкуствено определени. Например болката и лошото физическо здраве могат да увредят психичното здраве. Артритът — едно от 150-те мускулно-скелетни смущения, засягащи опорно-двигателната система — засяга живота на отделния човек далеч над физическите симптоми и може да има отрицателно въздействие върху психичното здраве. Обратно, влошеното психично здраве може да влоши състоянието на физическото здраве. Например химичните и биологичните процеси, свързани с краткосрочната и дългосрочна реакция на стреса, могат да улеснят или да се съчетаят с физическото напрежение, какъвто е случаят на болките в гърба, врата и раменете (Roquelaure, 2018 г.). Въз основа на това се затвърждава мнението, че съществува взаимовръзка между мускулно-скелетните увреждания (МСУ) и организационните и психосоциалните фактори на работното място. Например, ако е налице увеличаване на интензивността на труда в резултат на недобрата му организация, това може да доведе до физически затруднения, водещи до МСУ, и до психологически стрес, който води до психосоциални рискове. Следователно всяка инициация за превенция на риска трябва да се основава както на психосоциални, така и на биомеханични съображения, за да бъдат разработени цялостни и интегрирани мерки (Roquelaure, 2018 г.).

С оглед на комплексния и припокриващ се характер на физическото и психичното здраве, благосъстоянието може да служи за връзка между двете: то може да благоприятства здравето и дълголетието пряко и косвено (по отношение на резултатното поведение), което го превръща в неразделна част от превенцията на заболяванията и насърчаването на здравето. Така например

хората с високи нива на благосъстоянието е по-вероятно да имат добър хранителен режим и да се ангажират с физическа активност — фактори, които подобряват както физическото така и психичното здраве. Обратно, намаленото удовлетворение от живота може да способства за развиването на нездравословни навици като механизъм за справяне с обстоятелствата.

Макар че като цяло трудът се счита за положителен фактор по отношение на здравето, възможно е това не винаги да е така в действителност, тъй като мускулно-скелетните увреждания и психичното здраве са сред основните причини за увреждания в Европа. Застаряването и увеличаващите се рискове на изискващите все по-голяма бързина работни места увеличават разпространението и изострят въздействието на тези фактори в живота с времето. Рисковите фактори, водещи до МСУ, като ергономични проблеми, вдигане на тежки товари и повтарящите се движения, са познат риск за здравето и безопасността и са причината за голям дял от отсъствията поради болест в ЕС. По данни на Евростат — Европейското проучване на работната сила (специален модул за 2013 г.) — тези смущения съставляват почти 60 % от свързаните с работата проблеми със здравето и поради това са най-често срещаните професионални заболявания в ЕС.

В последните проучвания на EU-OSHA (EU-OSHA, 2020b) се разглеждат тенденциите по отношение на МСУ, като констатациите са, че е необходима още много работа в областта на оценките на риска. Като цяло се констатира, че за по-големите организации е по-вероятно да извършват оценки на риска, макар че все още има какво да бъде подобро. За малките и средните предприятия (МСП) е по-малко вероятно да имат документирани оценки на риска. Освен това е констатирано, че оценките на риска често се извършват след като се случи нещо, а не на етапа на планиране на работния процес. Установено е също, че оценките на риска обикновено не отчитат в достатъчна степен многообразието на работната сила (напр. по пол или възраст).

Основните рискови фактори, засягащи психичното здраве, са свързаният с работата стрес, тежкото психическо натоварване, липсата на автономност за вземане на решения, липсата на подкрепа от преките ръководители, липсата на подкрепа от колегите и липсата на признание за изпълняваната работа. Най-новите проучвания, включително доклад относно психосоциалните рискове в Европа (Eurofound и EU-OSHA, 2014 г.), показват, че около една четвърт от работещите са подложени на стрес през цялото си работно време или през по-голямата част от него, като същият дял от тях твърдят, че работата им оказва отрицателно въздействие върху тяхното здраве. В таблица 1 е представен преглед на основните психосоциални рискови фактори на работното място.

Таблица 1: Свързаният с работата стрес и психосоциалните фактори на работното място

Свързана с работата проблемна област	Рискови фактори
Околна среда и оборудване	Недостатъчна надеждност, достъпност, пригодност, поддръжка или ремонт на оборудване и инсталации
Служебни задължения	Липса на разнообразие или кратки работни цикли, накъсана или безсмислена по характер работа, експлоатация
Работно натоварване и темп на работата	Претоварване или занижено натоварване, темпът зависи от машини, непрекъснато спазване на срокове
Управление на работното време	Управление на работното време

## Работа от разстояние по време на пандемията от COVID-19 — рискове и стратегии за превенция

Култура и цели на организацията	Лоша комуникация, липса на подкрепа за решаване на проблемите и за развитие
Функции в организацията	Размитост на функциите, конфликтна роля и отговорност за хора
Професионално развитие	Стагнация в професионалното развитие и несигурност, недостатъчно или свръх-повишение в длъжност, ниско възнаграждение
Автономност/контрол над вземането на решения	Слабо участие във вземането на решения, липса на контрол върху работата (контролът под формата на участие е проблем също по отношение на контекста и организацията)
Междучелностни отношения на работното място	Социална или физическа изолация, лоши взаимоотношения с началници, междучелностни конфликти, липса на социална подкрепа
Връзка между личния и професионалния живот	Противоречиви изисквания в работата и дома, липса на подкрепа у дома, проблеми с двойна кариера

Източник: Roquelaura (2018 г.).

Трябва да се отбележи също, че в редица проучвания се установява и подчертана тенденция за недостатъчно съобщаване както на МСУ, така и на проблеми, свързани с психичното здраве, което може да се дължи на липсата на осведоменост, трудностите при справяне със сложните административни процедури, свързани с процеса на съобщаване, или страх от стигматизиране и загуба на работното място, ако бъдат съобщени проблемите (Riviere и кол., 2014 г.). По отношение на МСУ европейското проучване на условията на труд (2015 г.)<sup>2</sup> разкрива, че мащабите на МСУ са много по-големи от официално съобщаваните, като около един от всеки двама от анкетираните работещи съобщават за болки във врата, раменете или долната част на гърба.

Въз основа на това в следващия раздел се разглеждат въпросите на БЗР, които са от особено значение за дистанционните работници.

### 3.2 Работа от разстояние и БЗР

Съществуват конкретни рискови фактори за БЗР, свързани с работата от разстояние. Те включват общи проблеми като температура, осветление, шум, невъзможност да се работи несмушавано и опасности, свързани с подхлъзване, препъване и падане поради електрически проводници и кабели. Сред рисковете за БЗР са също така ергономични проблеми като зрително напрежение поради работа с екрани, например в резултат на отблясъци, трептене на изображенията или недостатъчен контраст между екрана и околната зона. Други по-специфични проблеми са болките във врата и в сухожилията на китките и пръстите, които могат да доведат до увреждания от повтарящи се натоварвания (УПН) в резултат на неподходящо разположение на индивидуалното работно пространство/зона, което включва монитора, клавиатурата, бюрото и столовете.

Тези проблеми могат да се усложнят от продължително седене и използване на неподходящо оборудване. В офисите обикновено се следи за ергономичността и затова тези рискове се свеждат до минимум при индивидуалните работни места в офис. За работодателите обаче е трудно да проверяват и извършват редовни инспекции на индивидуалните работни места от дома, които може да не са подходящи по отношение на столове, екрани и осветление. Възможно е работещите да нямат подходящо пространство или подходящо оборудване у дома. Така

<sup>2</sup> Eurofound (2017 г.) Шесто Европейско проучване за условията на труд — обобщаващ доклад, (актуализация за 2017 г.). Извлечение от: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)

например работа върху кухненска маса и кухненски стол продължителен период от време може да увеличи риска от МСУ и УПН.

В насоките на EU-OSHA за оценка на риска при работа от разстояние (EU-OSHA, 2008 г.) се отбелязва, че дори ако служителите работят от дома, отговорността за извършване на оценка на риска на всяко работно място остава задължение на работодателя. Признава се обаче, че за работодателя може да е трудно да извърши оценка на работната среда в дома и дори още по-трудно за инспектиращите органи по БЗР да извършват проверки в частните домове на работещите без тяхно съгласие. В рамковото споразумение на социалните партньори на равнище ЕС от 2002 г. относно работата от разстояние действително се прави опит да бъде изяснен този аспект, като се отбелязва, че за дистанционните работници се прилага цялата обща закрила, която се предоставя на работещите, и че работодателят, представителите на работещите и/или съответните органи следва да имат достъп до мястото на работа от разстояние, за да проверяват дали свързаните с безопасността и здравето разпоредби се прилагат правилно в контекста на дома, макар и в рамките на ограниченията, налагани от националното законодателство и колективните споразумения. Освен това дистанционният работник има право да поиска проверка с посещение от органите за инспекция на БЗР.

По отношение на психосоциалните рискове съществуващите данни показват, че съществува риск от изолация, ако дадено лице работи далеч от своя екип. Очевидно е, че ако служителите работят от разстояние, те няма да се ангажират с официална комуникация, например присъствени срещи и заседания (макар че развитието на видеоконферентните връзки осигурява подходящи заместители). Освен това, макар че технологиите дават възможност за редовна комуникация с колегите, това не замества по-неформалното „изпускане на парата“ или кухненските разговори, които са в основата на неформалните социални връзки на работното място и карат отделните лица да се чувстват свързани с работното си място и със своите колеги. И тук развитието на видео конферентните връзки дава възможност за известни неформални контакти, макар и очевидно не така спонтанни, както когато служителите присъстват физически в офиса и могат да „попаднат случайно“ един на друг.

Замъгляването на границите между професионалния и личния живот може също да стане проблематично при дистанционните работници, които работят редовно от дома и са обременени от задължения за грижа за деца или други членове на семейството. Това може да се отнася и за мястото за работа, ако отделните лица нямат специално пространство, от което да работят от дома, и поради това работата им може да се намеси в личния им живот, тъй като се извършва на централно място в дома (например в кухнята или в дневната). Това може да важи и по отношение на работното време, тъй като в домашна среда е по-лесно да се продължи да се работи вечер или в почивни дни (Messenger, 2019 г.). Замъгляването на тези граници в пространството може също така да доведе до конфликти във връзката между професионалния и личния живот поради увеличеното присъствие на работата у дома. Ако други членове на семейството не са съгласни със схемите за работа от разстояние, това може да доведе също до стрес и конфликти в семейството.

Повишената интензивност на труда също може да бъде риск за дистанционните работници, което да доведе до повишаване на нивото на стрес (Eurofound и Международното бюро по труда, 2017 г.). С по-малко разсейване и без пространствена отделеност е по-лесно да се работи по-интензивно и да се правят по-малко почивки. Освен това има по-голяма вероятност дистанционните работници да продължат да работят и когато не се чувстват добре със здравето, тъй като не им се налага да напускат дома си и да пътуват до офиса.

### 3.3 COVID-19 — работа от разстояние и БЗР

Пандемията от COVID-19 вмени на работещите навсякъде в Европа задължението да работят от дома в продължение на много месеци. Въпреки че много от тях са свикнали да работят по този начин през част от времето, повечето не са свикнали да работят от разстояние през цялото време. Съществуват редица рискове, свързани с работата от разстояние на пълно работно време за тези, които не са планирали да организират трудовия си живот по този начин. Всички те са свързани с известните рискове при работата от разстояние по отношение както на МСУ, така и

на психосоциалните рискове, както е посочено по-горе, но много от тях се обострят по време на пандемията.

Такива рискове могат да включват продължителното седене — работещите вече не са принудени да се придвижват между дома и офиса и така лесно могат да прекарат целия ден на бюрото вкъщи. Това е свързано с намалени нива на физическата активност като цяло, особено по време на по-студените зимни месеци с намалена продължителност на деня, когато има по-малко желание да се излиза от вкъщи, ако това изобщо е разрешено от прилаганите ограничителни мерки.

Както беше посочено по-горе, изолацията е проблем, който е често срещан риск при работата от разстояние, но широкото разпространение на този начин на работа в резултат на пандемията, съчетано с локдаун и ограничения на социалните дейности, могат да повишат значително равнищата на изолация, особено за самостоятелно живеещите или тези, които споделят жилището си с хора, които не са част от семейството или кръга от приятели.

Размиването на границите между личния и професионалния живот също може да се изостри от пандемията от COVID-1; тъй като са ограничени възможностите за социални контакти или развлечения извън дома, така може да се увеличи работата, за да се запълни вакуумът. Наред с това по време на пандемията задълженията за полагане на грижи, особено за деца, станаха много по-голямо бреме в резултат на изискването за домашно обучение. Има данни, че това бреме е непропорционално разпределено основно върху жените<sup>3</sup>.

Като цяло равнищата на тревожност са по-високи по време на пандемията, което е свързано с по-общите здравни, социални и икономически последици от кризата. Тревожността може да нарасне поради недостатъчната възможност за дистанционните работници да контролират положението от гледна точка на липсата на яснота относно техните роли и отговорности, цели и работно натоварване. Това може да повиши нивата на стрес в по-широкия контекст на непредвидимостта и липсата на възможност за планиране. Тревожността може допълнително да се обостри в случаите, когато е необходима самоизолация или карантиниране. Според един преглед на писмени източници от списанието за медицина *The Lancet* (Brooks и кол., 2020 г.) в изследванията, в които се анкетира карантинирани по време на пандемията, се съобщава за депресия, стрес, потиснатост, раздразнителност, безсъние, симптоми на посттравматичен стрес, гняв и емоционално изтощение в резултат на изолацията или карантинирането. Потиснатостта и раздразнителността са особено често срещани. Други проблеми, които могат да увеличат стреса и тревожността, включват бавна или прекъсвана интернет връзка (което може да повиши чувството на безсилие и раздразнителността) и технически проблеми, които не могат да бъдат решени незабавно чрез ИТ поддръжка, което е по-вероятно да се случи в дома, отколкото при работа в офис.

Някои публикувани наскоро проучвания разглеждат въздействието на COVID-19 върху рисковете за БЗР във връзка с работата от разстояние. В резултатите от проведеното неотдавна проучване от Belzunegui-Eraso и Erro-Garcés (2020 г.) например се отчита, че в повечето държави — членки на ЕС, правителствата са отправили препоръки още в началото на 2020 г. към дружествата да улеснят работата от разстояние с цел защита на здравето на служителите и да преустановят събиранията на работещите на едно място. В резултат на това много голям брой служители работят от дома на пълно работно време и за продължителен период от време. Към момента на изготвяне на настоящия текст това все още е така и се очаква да продължи през цялата 2021 г.

Освен това през лятото на 2020 г. Eurofound (2020c) проведе проучване сред работещите с въпроси относно опасенията им, свързани с БЗР в контекста на пандемията. Резултатите разкриват повишаване на редица психосоциални рискове като факта, че често няма физическо разделяне между работното и жилищното пространство, което може да допринесе за размиването на границите между професионалния и личния живот, за разлика от работата извън

<sup>3</sup> Вж. например Eurydice (2020 г.) *Is home-schooling during the pandemic exacerbating gender inequalities?*. („Обострят ли се различията между половете от домашното обучение по време на пандемията?“). Извлечение от: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/focus-home-schooling-during-pandemic-exacerbating-gender-inequalities\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/focus-home-schooling-during-pandemic-exacerbating-gender-inequalities_en)

дома. Също така е възможно да има проблеми във връзка с повишената интензивност на труда, като респондентите в проучването на Eurofound посочват, че е много вероятно да работят редовно (всеки ден или през ден) в свободното си време (24 % от дистанционните работници съобщават, че работят в свободното си време, в сравнение с 6 % от тези, които работят само в помещения на работодателя или на места извън дома).

## 4 Видове и равнища на нормативно регламентиране

В Европа има много равнища на нормативно регламентиране, на които се уреждат областите, свързани с работата от разстояние, включително работното място, работното време, равновесието между професионалния и личния живот, превенцията на риска за БЗР във връзка с работата от разстояние и правото на откъсване от работната среда (правото на „изключване“). Тези нормативи варират от директиви на ЕС и споразумения на междубраншовите социални партньори на равнище ЕС до национално законодателство, често в изпълнение на директиви на ЕС, национални и браншови колективни споразумения и договорености и споразумения на равнището на отделните организации.

Общата закрила в областта на БЗР за работещите се предоставя от Европейската рамкова директива за безопасността и здравето на работниците на работното място (Директива 89/391/ЕИО), приета през 1989 г., която гарантира минимални изисквания за здраве и безопасност в цяла Европа. В нея се предоставя също така рамката за редица директиви относно конкретни въпроси, като работни съоръжения, лични предпазни средства, ръчни манипулации с товари и екранно оборудване. През 2017 г. Европейската комисия предостави информация относно изпълнението на практика на тези директиви, като заключението е, че законодателството на ЕС в тази област е допринесло за насърчаване на култура на превенция в целия ЕС, както и за рационализиране и опростяване на националните законодателни системи, и е осветило редица пропуски в прилагането на законодателството, които пречат за реализирането на пълния му потенциал (Европейска комисия, 2017 г.).

Освен това следните директиви са също относими за закрилата в областта на БЗР за работещите в ЕС: Директива 89/654/ЕИО относно изискванията за работното място (преразглежда се), Директива 90/270/ЕИО относно работата с екранно оборудване (също се преразглежда) и Директива 2003/88/ЕО относно работното време.

Най-важният законодателен акт на равнище ЕС относно БЗР и работата от разстояние е рамковото споразумение на социалните партньори относно работата от разстояние, подписано през 2002 г. Това споразумение беше съгласувано и приложено от социалните партньори на равнище ЕС от различни сектори: Европейска конфедерация на профсъюзите (ETUC), Конфедерация на европейския бизнес (UNICE, понастоящем BUSINESSEUROPE), Европейска асоциация на занаятчиите и малките и средните предприятия (UEAPME, понастоящем SMEunited (Обединени МСП) и Европейския център на работодателите и предприятията, предоставящи публични услуги и услуги от общ интерес (CEEP). В споразумението се дава определение за работата от разстояние и се установява обща рамка на европейско равнище за условията на работа на дистанционните работници. Признава се общият принцип, че на тези работници се предоставя общата защита, предоставяна на работещите в помещения на работодателя, и се очертават ключовите области, в които трябва да се имат предвид специфичните особености на работата от разстояние. Това споразумение се изпълнява на национално ниво от националните организации — членки на подписаните споразуменията социални партньори.

Националното законодателство в държавите — членки на ЕС, се различава в зависимост от вида на регулаторния подход на отделните държави по въпросите на работата от разстояние. В Eurofound (2020д) се прави преглед на различните подходи в Европа и степента, в която нормативното регламентиране на работата от разстояние и насърчаването на равновесието между професионалния и личния живот се основават на законодателство или колективно договаряне, в зависимост от фактори като традициите в държавата и предпочитания подход. Eurofound отбелязва, че съществуват разнообразни подходи, като някои държави като Белгия, Испания, Франция, Италия, Полша и Португалия се основават на съчетание от законодателство

и колективни споразумения, докато подходът в северните държави и Австрия, Чешката република, Германия, Гърция и Нидерландия се основава на споразумения на различни равнища. Държавите, в които се основават само на споразумения на ниво дружества/предприятия, са Обединеното кралство, България, Хърватия, Естония, Ирландия, Латвия, Румъния и Словения (Eurofound, 2020d).

Философията в основата на националното законодателство оказва влияние и върху националните подходи към нормативното регламентиране на работата от разстояние. Някои държави, например Белгия и Франция, са възприели балансиран подход по отношение на насърчаването на работата от разстояние и защитата на работещите дистанционно. В други държави акцентът се поставя главно върху насърчаването на този начин на работа: към тях спадат Германия, Литва, Полша, Португалия и Румъния. За разлика от тях северните държави като цяло възприемат регулаторен подход, който не свързва насърчаването на работата от разстояние със закрилата за дистанционните работници.

В следващия раздел се разглежда конкретно правото на откъсване от работната среда (правото на „изключване“), тъй като върху този дебат силно се акцентира по време на пандемията. Това доведе до приемането напоследък на значително по обем законодателството по тази тема, което в някои държави трябва да се прилага чрез споразумения между работодатели и представители на работещите. По тази причина правото на откъсване от работната среда е акцент в много фирмени споразумения и практики, както е разгледано подробно в глава 5 от настоящата статия.

## 4.1 Право на откъсване от работната среда

Икономика, която работи без прекъсване с помощта на цифровите технологии, означава че със служителите на теория има връзка по всяко време на деня чрез техните смартфони, приложения за кратки съобщения или други средства за постоянна връзка. Тази практика стана много по-разпространена през 2020 г., когато голям брой работещи преминаха на работа от разстояние на пълно работно време в резултат на пандемията от COVID-19. В неотдавнашно проучване на Eurofound относно правото на откъсване от работната среда (Eurofound, 2019 г.) се отбелязва, че няма официална концепция за това, но може да се разглежда като „право на работещите да изключат технологичните си устройства след работа, без да има последици за тях поради това, че не отговарят на електронни съобщения, телефонни обаждания или текстови съобщения“.

На европейско равнище през януари 2021 г. Европейският парламент прие резолюция относно правото на откъсване от работната среда (Европейски парламент (2021 г)). На равнището на държавите членки някои държави като Белгия, Испания, Франция и Италия, приеха законодателство относно правото на лицата на откъсване от работната среда, за да се избегне професионалното изчерпване и да се насърчи равновесието между професионалния и личния живот. В тези законодателни разпоредби обикновено се посочва, че социалните партньори на секторно или фирмено равнище следва да постигнат споразумение как да прилагат това право. Италия е единствената държава, в която законодателят е възложил на отделните работодатели и служители отговорността за постигане на такива споразумения, което предполага различно равновесие на силите между страните. Във Франция правото на откъсване от работната среда трябва да се прилага посредством споразумения между работодатели и синдикати във всички дружества с повече от 50 работници и служители. В Испания законодателството също предоставя прилагането на правото на откъсване от работната среда на колективното договаряне между страните на браншово или фирмено равнище. Към средата на 2019 г. (шест месеца след приемането на закона) правото на откъсване от работната среда е залегнало в браншови колективни споразумения само в производствения сектор и в няколко фирмени колективни споразумения (за някои примери вж. по-нататък).

Правото на откъсване от работната среда се обсъжда и в някои други държави — членки на ЕС, като Ирландия, където правителството изрази намерението си да приеме законодателство по този въпрос. В северните държави тези обсъждания не се открояват в такава степен, тъй като обикновено са част от колективните споразумения на секторно равнище относно равновесието между професионалния и личния живот.



Разбира се съществуват структурни предпоставки, които са в основата на практиката да се работи през цялото време (каквато възможност дават технологиите), като те са свързани с организационни фактори като работното натоварване. Работниците, които не могат да свършат цялата си работа през нормалното работно време, често нямат избор и продължават да работят вечер, през почивните дни и на официални празници, за да се справят с работното натоварване. Ако това се случва редовно, работодателят трябва да осигури работно натоварване, което е възможно да бъде изпълнено в рамките на договореното работно време. Друг структурен проблем може да бъде натискът на ръководството да се присъства в цифровата среда. В насоките относно работата от разстояние световният съюз UNI отбелязва, че „Правото на откъсване от работната среда естествено не може да реши всички организационни проблеми, но въвеждането му без оглед на контекста вероятно би имало само пренебрежимо малък положителен ефект, ако изобщо има някакъв ефект“ (Световен съюз UNI на специалистите и ръководителите, 2019 г.). В настоящата ситуация с COVID-19 това е особено важно, тъй като внезапното преминаване към работа от дома на пълно работно време създава риск от влошаване на съществуващите проблеми в организацията. Например ако вече има проблем, свързан с фирмената култура, който изисква от работниците да присъстват в цифровата среда или да работят дълго време, това вероятно ще бъде по-значим проблем в контекста на преминаването на голям брой работници към работа от дома на пълно работно време. По този начин може да се увеличи рискът от стрес, професионално изчерпване и други психични проблеми.

Вече съществуват няколко споразумения на фирмено ниво във водещи фирми във връзка с правото на откъсване от работната среда. Въпреки че те са в сила за всички работещи, в контекста на COVID-19, когато по-голям брой работят от разстояние и може да възникнат трудности във връзка с размиването на границите между професионалния и личния живот, този вид споразумения понастоящем са особено важни и могат да спомогнат за предотвратяване на удължаването на работното време и евентуалното професионално изчерпване. Например в споразумение в BMW <sup>4</sup> се посочва, че работещите могат да постигат с ръководителите си договорености за фиксирано работно време, през което да са на разположение, а работата чрез мобилни устройства извън обичайното работно време се признава към отчета за работните часове. Същевременно работещите имат правото да не са на разположение по време на празнични и почивни дни и след работа.

В каре 1 е дадена подробна информация за споразумението в германския производител на автомобили Volkswagen относно правото на откъсване от работната среда, което е едно от първите споразумения в тази област. То е сключено между ръководството и представителите на работниците и служителите в трудовия съвет на дружеството.

---

<sup>4</sup> <https://www.welt.de/wirtschaft/article124924707/Bei-BMW-gibt-es-jetzt-ein-Recht-auf-Feierabend.html>

### **Каре1: Споразумение на фирмено равнище относно правото на откъсване от работната среда във Volkswagen, Германия**

VW е едно от първите дружества в Германия, където бяха постигнати договорености, в които се съдържат разпоредби относно правото на откъсване от работната среда. Импулс за споразумението е дало значително увеличеното използване на интелигентни устройства, както от дома, така и на работното място. Представителите на работниците са счели, че въпреки предимствата за работодателите и работниците, предлагани от такива устройства, с новите възможности за комуникация, те носят и рискове, свързани с постоянната достъпност и удължаването на работното време. Поради това през 2011 г. е постигнато споразумение относно използването на тези устройства във VW. Няма конкретно позоваване на работата от разстояние, но споразумението обхваща всички работещи и поради това е в сила и за дистанционните работници, особено в контекста на настоящото преминаване към работа от дома за всички, които могат.

В споразумението се определя, че ръководителите и висшите технически експерти могат да използват смартфони по всяко време, докато за останалите работещи връзката между сървър и смартфона се прекъсва в часовете между 18:15 и 07:00 ч. Работниците могат да използват функциите на телефона, но не могат да получават електронни и текстови съобщения или видео обаждания. Изключение могат да се правят за конкретни проекти, но за това е необходимо предварителното съгласие на трудовия съвет. Това може да е от значение например за работещите, участващи в транснационални проекти, в които може да участват колеги, работещи в различни времеви зони.

Разделението между ръководния и висшоекспертен персонал и другите работещи във VW предполага, че правото на откъсване от работната среда се прилага за около 80 % от работната сила.

Оценките показват, че повечето работещи оценяват положително нормата, но някои биха предпочели да имат повече гъвкавост и контрол през работното си време. Трудовият съвет обаче е предпочел това категорично „изключване“, за да се избегне вероятността работещите да се притесняват, че ако настояват на правото си на откъсване от работната среда, може да бъде счетоно, че им липсва амбиция. Проучванията показват висока степен на удовлетвореност и ниски нива на стреса сред обхванатите от колективното споразумение. Времето, прекарано в телефонни разговори извън работно време не се отчита автоматично като работно време. Налице е основана на доверие система на отчитане на работното време, която изисква от работниците да съобщават на ръководството за допълнително отработените часове. Решаването на въпроса с незаплатения извънреден труд е друг мотив за споразумението, което е съпътствано от много мерки, имащи за цел намаляването на работното натоварване и съобразяването му с възможността за откъсване от работната среда.

Източник: Уебинар на Европейската комисия и Eurofound относно правото на откъсване от работната среда (юни 2020 г.). Eurofound (2019 г.).

## 5 Примери за фирмени практики относно БЗР и работата от разстояние

Няколко са примерите за фирмени практики, които разглеждат проблеми, свързани с работата от разстояние и последиците за БЗР по отношение както на МСУ, така и на психосоциалните рискове. Много от тях са насочени конкретно към правото на откъсване от работната среда, което има за цел насърчаване на благосъстоянието и намаляване на риска от стрес и професионално изчерпване за всички работещи, включително дистанционните работници. В тези споразумения се определя за кои работещи се прилагат, посочват се правилата и границите, свързани с работното време, дава се подробна информация относно вида на необходимото оборудване за осигуряване на добри ергономични условия в случаите на работа от разстояние, и се съдържат изисквания за оценка на индивидуалните работни места. Примерите, показани тук, са от Германия, Испания, Франция, Италия, Малта, Португалия, Полша и Румъния. Въпреки че два от тях са отпреди пандемията с COVID-19, повечето са приложени след нея в отговор на внезапното преминаване на работещите, за които това е възможно, към работа от разстояние на пълно работно време в дългосрочен план. Много от тези фирмени практики са разработени и приложени с участието на социалните партньори, и по-специално тези в Испания и Франция, където законодателството предвижда участието на социалните партньори в споразумения в изпълнение на законодателството относно правото на откъсване от работната среда. В случая с други практики, като тези в Малта, инициативата е на ръководството. В Португалия въпреки че синдикатите първоначално не са участвали в договореностите относно работата от разстояние поради необходимостта инициативата да бъде въведена бързо, те са участвали в консултации след отмяната на извънредното положение.

В таблица 2 е даден обзор на фирмените споразумения, разгледани в настоящата статия.

Таблица 2: Информация относно фирмени споразумения във връзка с БЗР и работата от разстояние

Дружество	Държава	Сектор	Ниво	Социален диалог <sup>5</sup>	Дата	Съдържание
<b>Споразумения отпреди COVID-19</b>						
France Télécom (Orange)	Франция	Съобщителни услуги	Фирмено равнище	Да	2009 г., 2016 г.	Равновесие между професионалния и личния живот; оборудване и ергономичност; проверки (по искане на дистанционния работник) Организационна култура; равновесие между професионалния и личния живот; право на откъсване от работната среда
Volkswagen <sup>6</sup>	Германия	Автомобилостроене	Фирмено равнище	Да	2011 г.	Право на откъсване от работната среда
<b>Споразумения, постигнати по време на пандемията от COVID-19</b>						
Netguru	Полша	Информационни технологии	Фирмено равнище	Не, водено от ръководството	март 2020 г.	Оборудване и ергономичност; здраве и благосъстояние

<sup>5</sup> Социалният диалог е включен при изготвянето или прилагането на споразумението.

<sup>6</sup> Вж. каре 1.

Дружество	Държава	Сектор	Ниво	Социален диалог <sup>5</sup>	Дата	Съдържание
Правителството на Малта и министерството за о. Гозо	Малта	Междусекторно	Ръководено от правителството	Неизвестно	юни 2020 г.	Организация на работата; равновесие между професионалния и личния живот; финансова подкрепа
Испанския банков сектор	Испания	Финанси	Секторно равнище	Да	септември 2020 г.	Равновесие между професионалния и личния живот; право на откъсване от работната среда; оборудване и ергономичност; равнопоставеност на половете; финансова подкрепа
Communto Cooperativo Bank	Италия	Финанси	Фирмено равнище	Да	септември 2020 г.	Равновесие между професионалния и личния живот; право на откъсване от работната среда; оборудване и ергономичност; финансова подкрепа
Acciai Satiali Terni	Италия	Производство на стомана	Фирмено равнище	Да	септември 2020 г.	Равновесие между професионалния и личния живот; право на откъсване от работната среда; оборудване и ергономичност

Работа от разстояние по време на пандемията от COVID-19 — рискове и стратегии за превенция

Дружество	Държава	Сектор	Ниво	Социален диалог <sup>5</sup>	Дата	Съдържание
Прилага се за всички работещи в Румъния.	Румъния	Междусекторно	Ръководено от правителството	Неизвестно	януари 2021 г.	Финансова подкрепа
Merck Serono	Италия	Фармацевтика	Фирмено равнище	Да	януари 2021 г.	Организация на работата; равновесие между професионалния и личния живот; право на откъсване от работната среда; оборудване и ергономичност
Malta Enterprise	Малта	Междусекторно	Ръководено от правителството	Неизвестно	март 2020 г.	Финансова помощ за дружествата в подкрепа на закупуването на оборудване за работа от разстояние
Генерална дирекция „Администрация и публична заетост“	Португалия	Публични услуги	Ръководено от правителството	Не първоначално, но впоследствие, след отмяна на извънредната обстановка.	март 2020 г.	Организация на работата във връзка с работата от разстояние и акцент върху основните въпроси, свързани с БЗР при работа от разстояние
Suez	Франция	Услуги за рециклиране и управление на отпадъците	Фирмено равнище	Да	ноември 2020 г.	Доброволна работа от разстояние средно по 2 дни седмично; предоставяне на оборудване за работа от разстояние; месечно възнаграждение и ваучери за храна

## 5.1 Споразумение за работа от разстояние в Orange (Франция)

През 2009 г. групата на France Télécom (Orange) подписа споразумение за работа от разстояние, което допълва междусекторната рамка на равнище ЕС от 2002 г. относно работата от разстояние, националното междуетраслово споразумение във Франция от 2005 г. (accord national interprofessionnel, ANI) и браншовото споразумение от 2006 г. за далекосъобщенията. Тези действия на фирмено равнище са подкрепени от четири синдиката: Френската демократична конфедерация на труда (CFDT), Френската конфедерация на ръководните служители — Обща конфедерация на ръководните служители (CFE-CGC), Френската конфедерация на трудещите се християни (CFTC) и Общата конфедерация на труда – „Работническа сила“ (FO). Споразумението включва мерки, свързани с изолацията, равновесието между професионалния и личния живот и организацията на труда, както и с ергономичността. Определено е, че работещият трябва да присъства на работното място най-малко 2 дни седмично, за да се среща редовно с колегите и прекия си ръководител. Освен това се посочва, че работата от разстояние не трябва да бъде пречка за участие в заседания. Съдържат се и разпоредби, отнасящи се до часовете, в рамките на които може да се осъществява връзка с работещите и да им се предоставя обучение за организацията на работата от разстояние и информация относно предоставеното оборудване.

Голям акцент се поставя върху ергономичните аспекти, като дружеството признава своята отговорност за индивидуалните работни места от дома, включително за осигуряването на лаптоп, както и при евентуална неизправност на оборудването и за допълнителната застраховка. Télécom Orange също така предоставя на работниците и служителите 150 EUR за покриване на допълнителни разходи по индивидуалните работни места. Тази сума също подлежи на облагане с данък и начисляване на вноски за социално осигуряване. Също така Комисията по здраве и безопасност на работното място (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, CHSCT) има право да извършва проверки при поискване от дистанционния работник.

През 2016 г. групата Orange подписа ново споразумение за работата от разстояние с три синдиката: CFDT, CGT и FO<sup>7</sup>. Целта е да се подпомогне цифровият преход в дружеството и това е първото споразумение от този род, подписано от дружество, регистрирано на парижката стокова борса. Социалният диалог и равновесието между професионалния и личния живот с гарантирано право на откъсване от работната среда (регламентирано на национално ниво съгласно чл. L.2242—17 от Кодекса на труда) са двата главни елемента на това споразумение. Първият е свързан с наблюдението на различните резултати от споразумението относно работата от разстояние. Акцентът се поставя върху диалога в централния работнически съвет и в Националния съвет по цифровия преход — нов специализиран форум на работодатели и синдикати.

Вторият елемент поставя акцента върху промяната в организацията на работата чрез подход, който не е толкова централизиран и е по-съгласуван и основан на доверие, както и подкрепен с обучение на работещите и ръководителите. Причината за това е, че предишният стил на управление е довел до високи нива на стрес на работното място и е бил счетен за отговорен за редица самоубийства в Orange, което е направило дружеството особено чувствително към предизвикателствата във връзка със стреса на работното място. Целта е също така да се подобри равновесието между професионалния и личния живот чрез предпазване на работещите от намеса в личния им живот с комуникации в извънработно време (електронни и текстови съобщения и пр.) и чрез създаване на автоматизирани механизми, като изключване на сървърите, създаване на напомнителни изскачащи съобщения за равновесието между професионалния и личния живот и обучение на служителите в уважение към колегите им. Освен това в споразумението се предвижда предоставяне на данни от отчитането на цифровото потребление на работещите и на персонала по въпросите на БЗР с цел идентифициране на рисковете от свръхпотребление, като затруднена концентрация например.

<sup>7</sup> Eurofound (2017 г.) „Първо споразумение на фирмено равнище относно цифровия преход, подписано в Orange“. Извлечение от: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/france-first-company-level-agreement-on-digital-transformation-signed-at-orange>

## 5.2 Работа от разстояние и благосъстояние в Netguru (Полша)

Netguru е консултантска фирма по разработване на софтуер в Полша. Създадена е през 2008 г. и понастоящем има девет офиса и над 650 служители<sup>8</sup>. В началото на пандемията около 40 % от работещите в дружеството започват да работят на пълно работно време от дома, а 60 % съчетават работа в офиса и от дома.

С водещата роля на ръководството и с иновативните идеи и приноса на служителите, дружеството е адаптирало политиката си за работа от разстояние към новата обстановка, предизвикана от пандемията. Това е станало чрез предоставяне на оборудване за работещите от дома, като с участието на звеното по човешки ресурси е предоставена информация за онлайн обучение както с професионална, така и с обща насоченост, и въвеждане на мерки в подкрепа на физическото и психичното здраве и благосъстоянието.

Мерките в подкрепа на благосъстоянието включват чатове за Netguru след работно време, посветени на редица теми, които не са свързани с работата, виртуални кафенета чрез приложение, което свързва колеги, които не са имали връзка преди, и всекидневни сесии за упражнения сутрин (по йога, стречинг) водени от служители, както и не дотам редовни следобедни сесии, водени от специалисти.

## 5.3 Схема за работа от разстояние на о. Гозо (Малта)

Факторите на околната среда във връзка с COVID-19 сочат, че използването на обществен транспорт може да представлява опасност за здравето. С цел намаляване на свързаните с работа пътувания между о. Гозо и Малта, без това да повлияе отрицателно върху заетостта на о. Гозо, правителството на Малта и Министерството на о. Гозо са въвели инициативата „Схема за работа от разстояние на о. Гозо“. Тя има за цел също подобряване на равновесието между професионалния и личния живот.

По нея се предоставя финансова подкрепа за работещите, като на работодателите се възстановяват 75 % от разходите за технологично оборудване (на стойност до 850 EUR) и 10 000 EUR от разходите за заплати на работещите. Схемата е в сила за срок от 3 години, а разходите за заплати се възстановяват на три транша: 3 000 EUR през първата и втората година и 4 000 EUR през третата, последна година.

Схемата е отворена за организации, регистрирани в Малта, които имат служители от о. Гозо. Могат да кандидатстват дружествата от редица отрасли, но някои са изключени, например тези, които вече получават други видове подкрепа (напр. дружествата в рибарството и селското стопанство).

Една от стратегическите цели на стопанската камара на о. Гозо е цифровата трансформация на работата и затова тя гледа положително на тази инициатива.

## 5.4 Работа от разстояние в банковия сектор (Испания)

През септември 2020 г. испанското правителство и социалните партньори одобряват кралски указ 28/2020 г. за регламентиране на работата от разстояние. След това синдикатите се позовават на разпоредбите на този закон в отрасловото си договаряне за банковия сектор<sup>9</sup>. Това браншово споразумение е постигнато от Испанската асоциация на спестовните банки (CECA), испанския филиал на UNI Europa Comisiones Obreras (CCOO) и Unión de Trabajadores (UGT), както

<sup>8</sup>Eurofound (2020) „Netguru — работа от разстояние и благосъстояние в ИТ фирма“. Извлечение от: [https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/PL-2020-12-1774.html?utm\\_source=externalDashboard&utm\\_medium=powerbi&utm\\_campaign=covid-19](https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/PL-2020-12-1774.html?utm_source=externalDashboard&utm_medium=powerbi&utm_campaign=covid-19)  
<https://blog.hellohr.pl/czy-zycie-rekrutera-it-zmienilo-sie-w-czasach-pandemii->

<sup>9</sup>Elplural.com (2020 г.) „Los sindicatos firman el primer acuerdo social que regula el teletrabajo con las Cajas de Ahorros“. Извлечение от: <https://www.elplural.com/economia/sindicatos-firman-acuerdo-social-regula-teletrabajo-cajas-ahorros-249631102>. UGT (2021) ‘UGT emplaza a negociar en las empresas ya la aplicación de la ley de teletrabajo’. Извлечение от: <https://www.ugt.es/ugt-emplaza-negociar-en-las-empresas-ya-la-aplicacion-de-la-ley-de-teletrabajo>



и синдикалната организация Federación Obrera Independencia Empleo (FINE). Споразумението ще бъде в сила до края на 2023 г.

Всички измерения, обхванати от кралския указ, са заложили в споразумението, което включва предоставяне на оборудване и възстановяване на разходите от работодателя. За служителите, които работят от разстояние повече от 30 % от цялото си време дружеството се ангажира да осигури компютър, мобилен телефон и ергономичен стол. Освен това на работещите се дават 130 EUR за закупуване на оборудване, което не се предоставя от фирмата, и 55 EUR за покриване на режийни разходи.

По отношение на равновесието между професионалния и личния живот споразумението регламентира правото на работещите на откъсване от цифровата работна среда в края на работното време и задължително прекъсване на връзката между 19:00 ч. и 08:00 ч. Ръководителят на UNI „Финанси“ Angelo Di Cristo заяви, че в резултат на споразумението има значителен напредък по отношение на преодоляване размиването на границите между професионалния и личния живот по време на пандемията от COVID-19 и масовото преминаване към работа от разстояние, наред със свързаните с това разходи и оборудване.

## 5.5 Работа от разстояние по време на пандемията в банка Credito Cooperativo Bank (Италия)

От началото на пандемията приблизително 90 % от работещите в Credito Cooperativo Bank (CCB) в Италия работят от разстояние. През септември 2020 г. CCB е сключила фирмено споразумение относно работата от разстояние<sup>10, 11, 12</sup>, което се прилага за 77-те клона на групата CCB, в които работят около 11 000 души.

В споразумението се подчертава значението на равновесието между професионалния и личния живот и на правото на откъсване от работната среда, както и на ергономичните въпроси, и се прилага по отношение на работещите по всички видове договори и по желание. Ръководството има право на отказ на искания за работа от разстояние с цел да се гарантира, че търсенето е съвместимо с организацията на работата, макар че крайната цел е само 10 % от работещите да работят в офисите.

Със споразумението се задължава дружеството да подпомага работещите с необходимото оборудване за извършване на работата от разстояние. Освен това се гарантира обучение относно рисковете за безопасността и поведенческите рискове и се покриват застраховки в областта на БЗР, и по-специално за трудови злоупотреби. Разходите се поемат от дружеството, включително по евентуални неизправности и поддръжка на оборудването, загуби или кражба.

То е подписано от холдинговото дружество и синдикатите FABI (Автономната федерация на италианските банкери), банковите федерации към трите основни синдикални конфедерации в Италия, FIRST-CISL, FISAC-CGIL и SINCRA UGL, и съюза на работещите в застрахователния сектор и данъчните органи в Италия UILCA, които са страните по националното колективно споразумение в банковия сектор. Фирменото споразумение е в сила до март 2021 г. с възможност за подновяване/удължаване. Според Alberto Giordano от CISL споразумението е спомогнало да бъдат доразвити основните правила във връзка с достойнството и здравето на работното място, дори когато работното място е дистанционно, като същевременно са гарантирани ефективността и продуктивността<sup>13</sup>

<sup>10</sup> <https://www.firstcisl.it/creditocooperativo/2020/09/22/gruppo-cassa-centrale-banca-accordo-in-materia-di-lavoro-agile/>;

<sup>11</sup> <https://www.fisac-cgil.it/101619/ccb-firmato-laccordo-per-le-societa-del-gruppo-cassa-centrale-banca>

<sup>12</sup> Бюлетин ADAPT (2020 г.) 'Storie di azione e contrattazione collettiva — Accordo in materia di lavoro agile siglato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca-Credito Cooperativo Italiano'. Извлечение от:

<http://www.bollettinoadapt.it/storie-di-azione-e-contrattazione-collettiva-accordo-in-materia-di-lavoro-agile-siglato-dalla-capogruppo-cassa-centrale-banca-credito-cooperativo-italiano/>

<sup>13</sup> <https://www.firstcisl.it/creditocooperativo/2020/09/22/gruppo-cassa-centrale-banca-accordo-in-materia-di-lavoro-agile/>

## 5.6 Работа от разстояние в Acciai Speciali Terni (Италия)

На 14 септември 2020 г. е подписано фирмено споразумение за работа от разстояние между стоманодобивното предприятие Acciai Spersoni Terni и представители на работниците<sup>14</sup>. То е трябвало да бъде в сила до 14 март 2021 г. и обхващат му е бил ограничен до местната работна сила в стоманодобивния завод на дружеството. Дружеството е определило задачите и работните места, по които може да се работи от разстояние, като всички работници и служители, които ги заемат и които са на безсрочни или временни договори, на пълно или на непълно работно време, могат да кандидатстват за работа от разстояние.

Равновесието между професионалния и личния живот и правото на откъсване от работната среда са изрично посочени в споразумението. Часовете, определени за работа от разстояние са между 08:00 и 20:00, с обедна почивка между 12:30 и 14:00. Служителите обаче трябва да са онлайн само в периода на важните часове между 09:00 и 12:30 и между 14:00 и 16:30, което дава възможност за гъвкава схема на работа, която може да се адаптира според индивидуалните обстоятелства.

В споразумението се посочва също, че от дружеството се предоставя оборудване, което функционира и е безопасно, и че служителите следва да го използват по подходящ начин въз основа на националното законодателство и фирмените правила в областта на БЗР. Дружеството е задължено да предоставя при необходимост информация и обучение на своите работници и служители. Правилата за използване на оборудването от страна на служителите включват също елементи, свързани с потребности на дружеството като интелектуална собственост, сигурност на личните данни и на информационните технологии (ИТ). Това означава, че за служителите е въведено ограничение да работят на уединено място, което трябва също да е спокойно и безопасно, като по този начин се постига равновесие между потребностите на дружеството и на работещите.

## 5.7 Финансова подкрепа за дистанционните работници (Румъния)

През 2020 г. румънският парламент е приел закон 296/2020, който позволява на дружествата да възстановяват на работещите допълнителните разходи за битови сметки като отопление и електричество, произтичащи от работата от дома<sup>15</sup>. Законът е влязъл в сила през януари 2021 г. и дава възможност на дружествата да възстановяват на работещите от дома разходи на стойност до 80 EUR (400 RON) за отопление, електричество, интернет услуги, мебели и техническо оборудване.

Според Eurofound 8 % от служителите в Румъния работят от дома в резултат на пандемията от COVID-19. Трябва да се отбележи обаче, че тази мярка е незадължителна — дружествата не са задължени да заплащат за това —, така че не е възможно да се оцени колко работещи от дома си се възползват от нея.

## 5.8 Насърчаване на продуктивността и благосъстоянието в Merck Serono (Италия)

Merck Serono е фармацевтично дружество с 900 служители в Италия. Практиката за работа от разстояние, възприета по време на пандемията от COVID-19, е счтена за успешна по отношение

<sup>14</sup> Eurofound (2020 г.) „Фирмено споразумение в Acciai Speciali Terni за интелигентна работа“. Извлечение от: [https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IT-2020-38\\_1453.html?utm\\_source=externalDashboard&utm\\_medium=powerbi&utm\\_campaign=covid-19](https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IT-2020-38_1453.html?utm_source=externalDashboard&utm_medium=powerbi&utm_campaign=covid-19)  
[https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IT-2020-38\\_1453.html?utm\\_source=externalDashboard&utm\\_medium=powerbi&utm\\_campaign=covid-19](https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IT-2020-38_1453.html?utm_source=externalDashboard&utm_medium=powerbi&utm_campaign=covid-19)

Бюлетин ADAPT (2020 г.) „Storie di azione e contrattazione collettiva — Acciai Speciali Terni“. Извлечение от: <http://www.bollettinoadapt.it/storie-di-azione-e-contrattazione-collettiva-acciai-speciali-terni-siglato-laccordo-di-sperimentazione-del-lavoro-agile-in-azienda/>

<sup>15</sup> Eurofound (2020 г.) „Финансова подкрепа за дистанционните работници“. Извлечение от: [https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/RO-2021-1\\_1700.html](https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/RO-2021-1_1700.html)

на продуктивността и благосъстоянието. Поради тази причина през октомври 2020 г. Merck Serono е договорило фирмено споразумение с цел работата от разстояние да стане нормална схема за работа, която да се отнася за всички работещи, които могат да извършват работата си по този начин<sup>16</sup>. Работата от разстояние е по желание и конкретните договорености трябва да се съгласуват с ръководителя на всяко звено.

Дружеството се ангажира да осигури необходимото оборудване за работа от разстояние, например преносими компютри и ИКТ оборудване. Определението за работно време и неговата гъвкавост е делегирано на колективното договаряне на ниво отделни предприятия.

Преговорите са водени от ръководството на Merck Serono с помощта на отрасловите организации на работодателите Uneria и Farmindustria и синдикалните организации като Италианската генерална конфедерация на труда (CGIL), Италианската конфедерация на работническите съюзи (CISL) и Италианския съюз на труда (UIL) и техните представители на фирмено ниво. Тези организации са имали право да подпишат фирменото споразумение, тъй като са страни по националното браншово колективно споразумение в областта на химическата и фармацевтичната промишленост, където е включено Merck Serono.

Социалните партньори, които са участвали в етапа на разработване на това споразумение, понастоящем участват в етапа на изпълнение. Те са подкрепили споразумението напълно, тъй като считат, че то носи ползи по отношение на продуктивността и благосъстоянието.

## 5.9 Схема за безвъзмездно финансиране в брой за работа от разстояние (Малта)

В Малта Агенцията за икономическо развитие към правителството на Малта, Malta Enterprise (Предприятия на Малта), е създадо схема за безвъзмездно финансиране в брой за работа от разстояние от началото на пандемията през март 2020 г.<sup>17 18</sup>. Обосновката зад тази стъпка е, че насърчаването на хората да работят от дома и ограничаването на контактите между различните домакинства, наред с прекратяването на срещите на работното място, са важни мерки за смекчаване на риска и ще ограничат разпространението на COVID-19. Освен това правителството на Малта предвижда, че популяризирането и въвеждането на работата от разстояние през този период би могло да доведе до положителни промени в начина, по който някои дружества възприемат този начин на работа. Правителството се надява също, че популяризирането на работата от разстояние<sup>19</sup> този път може да доведе до по-положително отношение на повече от работодателите към нея, което от своя страна може да доведе и до по-висок дял на участието на жените в работната сила. Като цяло делът на работещите от разстояние в Малта е нараснал средно от 12 % през 2019 г. на 33 % в края на март 2020 г.

През март 2020 г. агенцията Malta Enterprise е публикувала документ с насоки и формуляр за кандидатстване, който дава възможност на работодателите да улеснят работата от дома на служителите. В тази схема се осигурява финансова подкрепа в размер до 500 EUR за всеки случай на договореност за работа от дома и до 4 000 EUR на предприятие за покриване на до 45 % от допустимите разходи, направени между 15 февруари и 8 май 2020 г. Финансовата подкрепа е за инвестиции в технологии в помощ на работата от разстояние и за някои от разходите за този начин на работа. Към тях спадат тези за закупуване и/или наем на преносим компютърен хардуер (включително операционни системи), инсталиране и настройка на софтуер за връзка и комуникационен хардуер и софтуер, които да позволяват на потребителите да се свързват с работните си места, например VPN.

Кандидатите за тези безвъзмездни средства са били 1 001, от които 845 са били допустими. Схемата е била открита за всички дружества, независимо от големината и сектора, и ограничена

<sup>16</sup> Eurofound (2020 г.) „Фирмено споразумение в Merck Serono за интелигентна работа“. Извлечение от: [https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IT-2021-6\\_1447.html](https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IT-2021-6_1447.html)

<sup>17</sup> <https://www.maltaemployers.com/en/teleworking-scheme>

<sup>18</sup> <https://covid19.maltaenterprise.com/wp-content/uploads/2020/03/FAQs-Facilitation-of-Teleworking-Activities-27-03-2020.pdf>

<sup>19</sup> Eurofound (2020 г.) „Финансова подкрепа за дистанционните работници“. Извлечение от: [https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/RO-2021-1\\_1700.html](https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/RO-2021-1_1700.html)

до 500 EUR за всяка договореност за работа от дома и до 4 000 EUR за предприятие. Всяко внесено предложение за подкрепа обикновено е обхващало между 4 и 10 договорености за работа от разстояние. Освен това право да кандидатстват са имали също едноличните търговци. Като цяло финансовата подкрепа е обхванала около 3 740 договорености за работа от разстояние и е възлязла на стойност общо около 1,2 млн. EUR.

Основните предизвикателства са били във връзка с обема на заявленията по схемата и краткия срок за разглеждането им, наред с ефективното разпределение на ресурсите. Удовлетворяването на административните изисквания по схемата също е било затруднение, особено в случая с по-малките дружества.

Продължава насърчаването на служителите да работят от разстояние в Малта, както в публичния, така и в частния сектор.

## 5.10 Преминаване към работа от разстояние на публичните услуги (Португалия)

В отговор на пандемията през март 2020 г. в Португалия е въведено задължението за работа от разстояние за публичните служители съгласно член 6 от указ 1 4-A/2020 на Президента на републиката<sup>20</sup>. Тази временна мярка се прилага, когато естеството на работата и на задачите, извършвани от служителите, са съвместими с работата от разстояние. Запазени са нормалните възнаграждения и надбавки за храна за дистанционните работници.

Към май 2020 г. почти 90 % от работещите в главна дирекция „Администрация и публична заетост“ (DGAEP) работят от дома на пълно работно време. Работниците и служителите, които не могат да работят от разстояние от дома, са имали достъп до някои предпазни мерки, включително социална дистанция, работа в офиса на ротационен принцип с цел да се гарантира, че през цялото време има по-малко служители в офиса, както и график за работа в часове извън върховото натоварване, за да се избегнат пътувания през такива периоди.

DGAEP извърши предварителна оценка на потребностите от ИКТ инфраструктура. Отчетено е, че създаването на ефективна технологична рамка, която да даде възможност на публичните служители да работят от разстояние, и завършването ѝ в много кратък период от време, е било главното предизвикателство. Причината е, че работещите от разстояние преди пандемията са били малко на брой, въпреки наличието на възможност за това.

Наложило се е ръководството да реагира бързо на тези значителни промени в организацията на работата. По-специално, то е трябвало да намери баланс между продуктивността на работещите и тяхното здраве и благосъстояние. По отношение на продуктивността фактът, че в продължение на почти 20 години услугите на публичната администрация в Португалия следват модел на управление, при който продуктивността се измерва според постигнатите цели, се счита за полезен за оценката на резултатите. Все пак почти никой или едва малък брой от ръководителите и преките ръководители са били свикнали да договарят работа от разстояние в такива големи мащаби и за толкова продължително време. Уменията на заемащите ръководни длъжности са много важни за правилното управление на персонала, който работи от разстояние и за избягване на свързаните с това рискове за БЗР. Освен това за всички служители е било необходимо да развият умения за работа от разстояние. За насърчаването им в тази посока поделението на португалската администрация, което отговаря за обучението, е предоставило широко на разположение такава информация и инструменти за създаване на умения, включително чрез уебинари. Обучението е било насочено към уменията както на ръководителите, така и на работната сила като цяло.

От гледна точка на здравето и благосъстоянието на работещите, изолацията, демотивацията и усещането за липсата на връзка с колегите са счетени за все по-задълбочаващи се проблеми в този период на продължителна работа от разстояние. Наред с акцента върху управленските умения, сред успешните опити за намаляване на социалната изолация са създаването на групи

<sup>20</sup> Eurofound (2020 г.) „Работа от разстояние — увеличаване на броя на работещите от разстояние в публичната администрация“. Извлечение от: [https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/PT-2020-28\\_964.html](https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/PT-2020-28_964.html)

в социалните мрежи като приложението WhatsApp и редовни виртуални срещи на работните екипи.

Пандемията е наложила да се отнеме временно правото на синдикатите да участват в консултациите, тъй като целта е била да се вземе решение относно мерките възможно най-бързо. Понастоящем обаче консултациите със синдикатите са разрешени в ограничена степен, тъй като срокът на извънредната обстановка е удължен.

Като цяло COVID-19 стана една добра възможност за работа от разстояние в Португалия. Според директора на отдел „Сътрудничество, управление и комуникация“ в DGAEP Teresa Ganhão подкрепата на правителството е от ключово значение, за да се превърне работа от разстояние в „новия нормален“ начин на работа в бъдеще. С оглед на това през юни 2020 г. с решение на Министерски съвет (№ 41/2020) са предприети мерки за насърчаване на работата от разстояние с цел най-малко една четвърт от публичната администрация да работи по този начин до 2023 г. На работата от разстояние все повече се гледа положително<sup>21</sup>, за разлика от свързаното ѝ преди пандемията с несигурност в условията на труд<sup>22</sup>.

## 5.11 Споразумение относно работата от разстояние в Suez (Франция)

През ноември 2020 г. ръководството на Suez и представителите на работниците и служителите подписаха споразумение на равнище икономическа групировка във връзка с работата от разстояние<sup>23</sup>. В споразумението се посочва, че всички служители следва да получат възможност да работят от разстояние, ако работата им позволява това. Ако изберат този начин на работа, това може да става средно до 2 дни седмично, но не е задължително да бъде в определени дни. Планирането на дните, когато ще се работи от разстояние следва да се съобщава от служителите на техните ръководители, за да се даде възможност работата на екипите да продължи гладко. Когато е необходимо, служителите може да бъдат повикани да пътуват до помещенията на дружеството.

Дружеството предоставя на дистанционните работници надбавка от 20 EUR месечно, освободени от социално осигурителни вноски и данъци, плюс ваучер за храна за дните, в които работят от разстояние. Дружеството предоставя и преносими компютри на дистанционните работници и ако е необходимо, осигурява достъп от разстояние до VPN, в допълнение към мобилния телефон, ако длъжността на работещия отговаря на условията за това.

Споразумението е договорено с представителите на синдикалните организации в рамките на групата Suez (CFDT, CFE-CGC, CFTC и FO) — CGT са отказали да подпишат споразумението. Подписалите споразумението синдикални организации изразяват подкрепа за него и отбелязват, че то защитава доходите на дистанционните работници, като в същото време ги предпазва от социална изолация, като им дава възможност сами да организират работното си време.

<sup>21</sup> Eurofound (2020 г.) „Работа от разстояние — увеличаване на броя на работещите от разстояние в публичната администрация“. Извлечение от: [https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/PT-2020-28\\_964.html](https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/PT-2020-28_964.html)

<sup>22</sup> de Miguel, P.S., Navrbjerg, S.E., Papouschek, U., Haidinger, B., Saube, B., Masso, M., Kadarik, I., Nuiamäe, M., Boavida, N., Moniz, A. и de Lisboa, N. (2020 г.) *Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work (Изследване на приноса на социалния диалог и колективното договаряне за насърчаването на достойна и продуктивна работа във виртуална среда)*, стр. 17. Окончателен доклад, DEEP VIEW — (DEcEnt и достойна и продуктивна работа във виртуална среда): Изследване на приноса на социалния диалог и колективното договаряне за насърчаването на достойна и продуктивна работа във виртуална среда. DOI: 10.13140/RG.2.2.33492.14721

<sup>23</sup> Suez (2020 г.) 'SUEZ et les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC, et FO signent un accord relatif au télétravail'. Извлечение от: <https://www.suez.fr/fr-fr/actualites/communiqués-de-presse/suez-et-les-syndicats-cfdt-cfe-cgc-cftc-et-fo-signent-un-accord-relatif-teletravail>. Eurofound (2020 г.) „Suez — споразумение за работа от разстояние“. Извлечение от: [https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/FR-2020-46\\_1466.html](https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/FR-2020-46_1466.html)

## 6 Популяризиране и защита на БЗР за дистанционните работници

Въз основа на повдигнатите в настоящата статия въпроси и идентифицираните фирмени практики можем да направим редица заключения, свързани на първо място с успешните примери и на второ — с оставащите предизвикателства и начините за тяхното преодоляване.

### 6.1 Успешни примери

За всички работодатели първата стъпка в управлението на БЗР е извършването на оценка на риска. Освен че това е правно задължение, то е и добра практика, която дава възможност на работодателя, съвместно с представители на работниците и служителите, когато е приложимо, да определи съответните рискове и подходящи превантивни мерки.

След като бъде извършена оценка на риска, има редица практически мерки, които могат да бъдат предприети, за да се гарантира, че рисковете за БЗР във връзка с работата от разстояние ще бъдат предотвратени или сведени до минимум. Тези мерки са свързани най-вече с това да се осигури, че индивидуалното работно място и работното оборудване, използвани от дистанционните работници, са подходящи за целта и няма вероятност да причинят или обострят МСУ или други физически затруднения. Това може да се окаже по-трудно постижимо в домашна среда, отколкото в помещения на работодателя, но би трябвало да е възможно да се извършват първоначални проверки. Като насоки EU-OSHA събра редица данни и ресурси относно видовете действия и мерки, които могат да се предприемат за насърчаване на доброто здраве и безопасността на дистанционните работници<sup>24</sup>.

Може да се даде възможност на служителите да ползват под наем офис оборудване като екрани, столове и бюра, за работата си от разстояние по време на пандемията. Така ще се гарантира, че те използват правилното оборудване, макар че все пак ще трябва да се упражнява контрол. Също така могат да се въведат схеми за предоставяне на финансиране на служителите за закупуване на ергономично оборудване.

Редовната връзка и общуването с работещите и техните представители също е от ключово значение, за да се гарантира, че индивидуалните работни места и работното оборудване са подходящи и че дистанционните работници са доволни от своите индивидуални работни места. За тази цел трябва да бъдат създадени комуникационни канали. Това трябва да е относително лесно в настоящия контекст на бързи и ефективни цифрови канали за обмен на информация.

Контролът и проверките също са от решаващо значение, за да се гарантира, че предоставеното на дистанционните работници оборудване продължава да е подходящо и не е износено или повредено. Следва да се въведат процедури, гарантиращи възможността да се правят посещения за проверка на индивидуалните работни места и работещите да могат да съобщават за повредено или износено оборудване.

Трябва да бъдат регистрирани всички дистанционни работници със съществуващи МСУ и индивидуалните им работни места да бъдат съответно пригодени, за да се гарантира, че тези състояния няма да се влошат от работата от разстояние.

Ако при дистанционен работник се появят някакви проблеми, свързани с МСУ, трябва да има ясни канали за съобщаването им на организацията и установен ред за справяне с такива проблеми. Например могат да бъдат ангажирани специалистите в областта на БЗР в дружеството, специалистите в областта на човешките ресурси (ЧР) и съответните ръководители.

Както е разгледано в настоящата статия, при дистанционните работници нарастват психосоциалните рискове поради фактори като вероятността за изолация, липса на подкрепа от колегите и ръководителите, размиване на границите между личния и професионалния живот,

<sup>24</sup> За повече подробности вж.: [https://healthy-workplaces.eu/en/tools-and-publications/practical-tools?f%5B0%5D=field\\_hazards%3A3739](https://healthy-workplaces.eu/en/tools-and-publications/practical-tools?f%5B0%5D=field_hazards%3A3739)

увеличената интензивност на труда и възможността за връзка с работещите по всяко време. Има обаче стъпки, които могат да бъдат предприети за намаляване на тези рискове. Официално регламентираните мерки от работодателя може да включват провеждането на редовни срещи на екипа или други срещи с колеги с цел засилване на връзките между членовете на екипа и за да се гарантира, че дистанционните работници се чувстват свързани със своите колеги. Редовните срещи в офиса, когато е възможно, също могат да спомогнат за намаляване до минимум на изолацията. Сред по-неформалните стъпки са създаването на чат групи за работещите от разстояние, организирани от самите работещи, както бе показано в някои фирмени примери. Те могат да спомогнат за това служителите да поддържат връзката помежду си. Работодателят има по-малко контрол върху тези по-неформални стъпки, въпреки че те могат да бъдат насърчавани от фирмата, тъй като са важни за преодоляване на изолацията.

Проблемите с информационните системи, като бавната или прекъсната връзка с интернет, могат да повишат чувството на безизходност и раздразнителността сред работещите, които са принудени да работят от дома за постоянно. Поради това е важно да се осигурят правилно функциониращи технически средства за дистанционните работници. Следователно работодателят трябва да се съсредоточи върху консултирането относно подходящите технически средства или осигуряването и поддържането им чрез предоставяне на ефективна ИТ поддръжка и комуникационни канали за служителите, за да съобщават за евентуални повреди в тези средства и оборудването.

Ръководителите, и особено преките ръководители, имат важна роля за гарантиране на психологическото благосъстояние на управляваните от тях работещи. Те могат да оказват значителна подкрепа, като редовно се свързват и откликват на всякакви запитвания и проблеми, поставени от дистанционните работници. Също така могат да бъдат важен резонатор по отношение на изслушването на проблемите, пред които може да са изправени дистанционните работници и намирането на решения за тях. Тъй като от една година работата във виртуална среда вече е обичайна практика, важно е също така ръководителите и преките ръководители да са уверени, че могат да се справят и да са компетентни да управляват виртуални екипи.

Даването на ясни насоки относно работното време и справянето с работното натоварване са важни за решаването на проблеми, свързани с размиването на границите между професионалния и личния живот. Както бе показано във фирмените примери в настоящата статия, за преодоляването на тези проблеми могат да бъдат включени мерки във връзка с правото на "изключване", включително забрана за изпращане на електронни съобщения извън работно време и за определяне на кратки срокове за обработване на имейли от работещите при връщането им отново на работа.

Натискът по отношение на работното натоварване може да се окаже предизвикателство, тъй като е възможно да има редица движещи фактори за него, включително структурни проблеми, но и такива, свързани с организационната култура. Важно е да бъдат изслушвани отделните дистанционни работници и техните съображения относно интензивността на работата и да се прави опит за намиране на съвместни решения, като бъдат включвани и представители на работещите, когато това е необходимо.

Като цяло е много важно да се гарантира, че представителите на работещите, включително синдикатите и представителите в областта на БЗР, са включени и участват пълноценно в разработването на мерките, насочени към намаляване на психосоциалните рискове при работа от разстояние. Те са важни заинтересовани страни по отношение на получаването на обратна информация от работещите по въпроси, които ги засягат, и спомогат за получаване на подкрепа от служителите за въведените мерки.

Важно е също така да се създадат структури и системи, които да предотвратяват и свеждат до минимум стреса, независимо от причините за него. Превантивните мерки могат да включват определяне на поддръжници по психично здраве на работното място, които да осигуряват подкрепа при запазване на поверителност, или осигуряване на външни услуги за подкрепа в областта на психичното здраве, които могат да бъдат предпочитани от служителите поради анонимността. Предоставянето на психологическа подкрепа под формата на достъп до гореща

телефонна линия или финансова помощ за терапевтични сеанси също може да са от полза. Ако работещ от разстояние служител има симптоми на стрес, трябва да са налице процедури за оказване на помощ и подкрепа.

Съществуват проблеми и по отношение на създаването на организационна култура, при която признаването на състояние на стрес да не се смята за слабост и то по отношение на всички служители, не само на дистанционните работници. Това е по-трудно да се постигне в дългосрочен план, но от съществено значение е да има подкрепа от висшето ръководство за преминаването към такъв вид култура.

## 6.2 Основни оставащи предизвикателства

Овладеяването на рисковете за БЗР при дистанционните работници е значимо предизвикателство, което вероятно ще става още по-сериозно в бъдеще след пандемията, в контекста на запазването на завишените нива на работа от разстояние на пълно работно време. Разгледаните в предишния раздел успешни примери са примери от практиката за справяне с проблемите, свързани с БЗР, произтичащи от работата от разстояние. Същевременно редица предизвикателства остават неразрешени.

На първо място съществува вътрешна конкуренция за финансови ресурси за финансирането на политики и проекти във всички организации. Поради това вероятно ще бъде трудно да бъдат осигурени финансовите средства, които може да са необходими за прилагането на политики като извършване на оценка на риска на индивидуалните работни места по домовете по систематичен и структуриран начин или въвеждане на нови процедури и системи за справяне с психосоциалните рискове. Въпреки че не е лесна задача, е важно да се направи икономическа обосновка по отношение на финансовите загуби, които произтичат от отсъствието от работа поради МСУ или стрес, както и намалената продуктивност или по-голямото текучество сред работещите, които изпитват физическо или психосоциално напрежение. На фона на тези загуби, на финансовите средства, необходими за въвеждане на промените, може да се погледне по-благоприятно. Положителният аргумент за въвеждането на работата от разстояние включва и спестяването на средства, което произтича от по-голямото удовлетворение и по-високата продуктивност на работна сила, която може по-добре да поддържа равновесие между професионалния и личния живот чрез работата от разстояние.

Стимулите за работодателите да инвестират в инфраструктура в подкрепа на работата от разстояние може да бъде решаващ фактор за увеличаване на прилагането на работата от разстояние и за защита на здравето и безопасността на работещите, например чрез осигуряване на средства за закупуване на ергономично оборудване, особено в по-малките дружества.

Организационната култура трудно се променя в краткосрочен план и поради това е нужна средно- и дългосрочна визия. Това трябва да дойде от висшето ръководство в организацията, тъй като управлението на организациите се определя на високото ниво и се разпространява надолу по йерархията в дружеството. Ангажираността на висшето ръководство също е от ключово значение за осигуряването на необходимите финансови ресурси за изпълнението на аспектите на тази визия. Промяната на фирмената култура от подкрепяне на присъствие въпреки влошено здраве (презентеизъм) или възприемане на лошото физическо или психично здраве като слабост, към култура на подкрепа и включване отнема време. Освен това изисква сътрудничество и комуникация между различните участници в дадено дружество, включително ръководството на всички равнища, представителите на работещите и самите работещи. Поради това изграждането на култура на доверие, в която това сътрудничество и комуникация да могат да се осъществяват ефективно, е изключително важно и следва да бъде приоритет за всички организации, които са решени да работят за намаляване на рисковете за БЗР за всички работещи, включително за дистанционните работници. Ако висшето ръководство може да убеди средния управленски персонал, и по-специално преките ръководители, в ползите от работата от разстояние, тогава организацията може да се отвори за този начин на работа. Курсовете за обучение и предоставянето на информация също могат да спомогнат да бъдат убедени ключовите участници относно ползите от работата от разстояние.



По-конкретно по отношение на стигматизирането на психосоциалните рискове, както беше отбелязано по-горе, е от решаващо значение да се изгражда култура на подкрепа, което може да включва по-открит диалог и семинари по темите на стреса и психосоциалните рискове. Поверителността е от съществено значение, за да бъдат насърчавани хората да се осмеляват да търсят помощ, дори в относително открита и приобщаваща среда. В това отношение осигуряването на външни услуги за консултации и подкрепа може да бъде много ефективно. За малките предприятия това може да бъде скъпо струващо, макар че потенциалните ползи от този вид услуги за превенцията и намаляването на стреса ще бъдат значителни.

Оценката на риска е съществен елемент от стратегията за предотвратяване и намаляване на рисковете за БЗР в контекста на работата от разстояние. Както беше отбелязано по-горе, има някои специфични предизвикателства при оценката на риска за дистанционните работници, свързани с трудностите при оценяването на индивидуалните работни места в дома и факта, че за работещите от разстояние, които не работят от обичайното работно място, може да не е толкова лесно да бъдат включени в много от предприеманите мерки за изграждане на екипи и насърчаване на добрите служебни взаимоотношения между колегите. Поради това трябва да се отдели внимание на тези специфични предизвикателства при оценката на риска и на начините за тяхното преодоляване. За тази цел могат да бъдат разработени специфични и целенасочени системи за оценка на риска с участието на всички основни заинтересовани страни, включително представители на работещите<sup>25</sup>.

Една стъпка в посока към преодоляване на текущите предизвикателства за БЗР, свързани с работата от разстояние, е да се гарантира, че е налице всеобхватна политика, която ясно определя правата и отговорностите на всички участващи в този процес лица като дистанционните работници, дружеството, ръководителите, и по-специално преките ръководители, и представителите на работещите. Преките ръководители следва да бъдат насърчавани да действат също така и като ролеви модели за работещите и с поведението си да способстват за ограничаване на психосоциалните и други рискове за БЗР.

Важно е също да се повиши осведомеността на служителите и ръководителите относно начините за избягване на рисковете за БЗР, свързани с работата от разстояние. Това може да включва редовни прекъсвания за почивка, физически упражнения и здравословно хранене.

### 6.3 Бъдещето след пандемията

На последно място и с поглед към бъдещето е важно да се разгледат предизвикателствата, пред които ще бъдат изправени дружествата при осъществяване на дейността им в постпандемична среда, в която е много вероятно да има трайно увеличаване на разпространението на работата от разстояние. Очевидно е, че когато пандемията отmine, вероятно ще има много повече работници, които ще изберат да работят от разстояние на пълно работно време и за постоянно, в допълнение към тези, които ще изберат да работят постоянно от дома през част от работната седмица. Това означава, че дружествата ще трябва да променят офис пространствата си, за да се приспособят към този нов начин на работа. Възможно е да има повече споделени работни места, за да се даде възможност на хората да идват в офиса на по-спорадичен принцип, или да се осигури повече офисно пространство за срещи, а не за индивидуални работни места. Цялото това преобразуване на пространството трябва да бъде ергономично проектирано и проверено, за да се гарантира, че рисковете за БЗР във връзка с МСУ са сведени до минимум.

В доклад за 2020 г.<sup>26</sup> на Съвместния изследователски център на Европейската комисия се отбелязва, че според наличните данни „в обичайни обстоятелства хората, работещи от дома могат да запазят или дори да подобрят продуктивността си, като същевременно постигат по-добро равновесие между професионалния и личния живот. При настоящите извънредни обстоятелства обаче продуктивността и/или условията на труд могат да се влошат за много

<sup>25</sup> Инструментът на EU-OSHA за оценка на риска може да се намери тук: <https://osha.europa.eu/en/publications/risk-assessment-tool/view>

<sup>26</sup> Съвместен изследователски център на Европейската комисия (JRC) (2020 г.) „Работа от разстояние в ЕС преди и след COVID-19 — къде бяхме, накъде сме се насочили. Извлечение от: [https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)

работещи поради липсата на грижи за децата, неподходящи работни пространства и ИКТ средства, наред с други проблеми.“ Следователно работодателите трябва внимателно да обмислят как да осигурят, че няма да бъдат компрометирани качеството на работата на дистанционните работници като цяло и в частност – БЗР.

След като пандемията приключи и повсеместната работа от разстояние вече не е ответна реакция на кризата, дружествата ще трябва да направят стратегически избор относно начина на организиране на работата, като вземат предвид редица фактори, включително предпочитанията на работещите, но също така и проблеми като потенциалното въздействие върху продуктивността, качеството на работата, равновесието между професионалния и личния живот и психосоциалните рискове.

Въпреки че пандемията от COVID-19 нанесе значителни вреди на икономиката на ЕС и неговите граждани, повторното изграждане на организацията на работата след края ѝ предоставя възможност за реорганизация на трудовия живот по начин, който да надгражда предимствата на по-масовото въвеждане на работа от разстояние, но също така да намалява рисковете за БЗР при този начин на работа.

## 7 Appendix: Sources and further reading

### 7.1.1 Literature on teleworking

- Baruch, Y., and Nicholson, N. (1997) 'Home, sweet work: requirements for effective home working', *Journal of General Management*, 23, pp. 15-30.
- Belzunegui-Eraso, A. and Erro-Garcés, A. (2020) 'Teleworking in the context of the Covid-19 crisis', *Sustainability*, 12(9), p. 3662.
- Bentley, T.A., Teo, S.T.T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R. and Gloet, M. (2016) 'The role of organisational support in teleworker wellbeing: a socio-technical systems approach', *Applied Ergonomics*, 52, pp. 207-215.
- Bouziri, H., Smith, D.R., Descatha, A., Dab, W. and Jean, K. (2020) 'Working from home in the time of COVID-19: how to best preserve occupational health?', *Occupational and Environmental Medicine*, 77(7), pp. 509-510.
- Chung, H. (2018) *Future of work and flexible working in Estonia: The case of employee-friendly flexibility*, Arenguseire Keskus, Tallinn, Estonia.
- Eurofound (2018) 'Telework'. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/telework>
- Eurofound and the International Labour Office (2017) Working anytime, anywhere: The effects on the world of work Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. Retrieved from: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_544138/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm)
- European Commission (2008) Commission staff working paper — Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework (COM(2008) 412 final).
- European Trade Union Confederation (2002) 'Framework agreement on telework'. Retrieved from: <https://www.etuc.org/en/framework-agreement-telework>
- Messenger, J. (2019) 'Conclusions and recommendations for policy and practice', in *Telework in the 21st century*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK.
- Messenger, J. (2020) *Keys for effective teleworking during the COVID-19 pandemic*. International Labour Organisation, Geneva. Retrieved from: [https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS\\_739879/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_739879/lang--en/index.htm)

### 7.1.2 Literature on MSDs

- De Macêdo, T.A.M., Cabral, E.L.D.S., Silva Castro, W.R., de Souza Junior, C.C., da Costa Junior, J.F., Pedrosa, F.M., da Silva, A.B., de Medeiros, V.R.F., de Souza, R.P., Cabral, M.A.L. and Másculo, F.S. (2020) 'Ergonomics and telework: a systematic review', *Work* (preprint), pp. 1-11.
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2008) *E-facts 33. Risk assessment for teleworkers*. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-fact-33-risk-assessment-teleworkers>
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2020a) Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU. [https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/Work-related MSDs prevalence costs and demographics in the EU report.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/Work-related%20MSDs%20prevalence%20costs%20and%20demographics%20in%20the%20EU%20report.pdf)
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2020b) *Work-related musculoskeletal disorders: From research to practice. What can be learnt?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2020c). 'Check out our practical tips for home-based telework and protect your health'. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/highlights/check-out-our-practical-tips-home-based-telework-and-protect-your-health>

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (n.d.) 'Research on work-related MSDs'. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/themes//musculoskeletal-disorders/research-work-related-msds>

Rivière, S., Penven, E., Cadéac-Birman, H., Roquelaure, Y. and Valenty, M. (2014) 'Underreporting of musculoskeletal disorders in 10 regions in France in 2009', *American Journal of Industrial Medicine*, 57(10), pp. 1174-1180. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ajim.22364>

### **7.1.3 Literature on psychosocial risks**

Brooks, S.K., Webster, R.K., Smith, L.E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N. and Rubin, G.J. (2020) 'The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence', *The Lancet*, 395(10227), pp. 912-920. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)30460-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8)

Fergusson, D.M., McLeod, G.F.H., Horwood, L.J., Swain, N.R., Chapple, S. and Poulton, R. (2015) 'Life satisfaction and mental health problems (18 to 35 years)', *Psychological Medicine*, 45(11), pp. 2427-2436.

Sanghera, J., Pattani, N., Hashmi, Y., Varley, K.F., Cheruvu, M.S., Bradley, A. and Burke, J.R. (2020) 'The impact of SARS-CoV-2 on the mental health of healthcare workers in a hospital setting — a systematic review', *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12175.

WHO (World Health Organisation) (2020) 'Occupational health: Stress at the workplace'. Retrieved from: <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/ccupational-health-stress-at-the-workplace>

### **7.1.4 Literature on psychosocial risks and MSDs**

Cox, T., Griffiths, A. and Rial-González, E. (2000) *Research on work-related stress*, EU-OSHA. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress>

Eurofound and EU-OSHA (2014) *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Roquelaure, Y. (2018) Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work. European Trade Union Institute Report 142. Retrieved from: <https://www.etui.org/sites/default/files/EN-Report-142-MSD-Roquelaure-WEB.pdf>

### **7.1.5 Literature on the right to disconnect**

Eurofound (2017) 'Spain: AXA recognises workers' right to turn phones off out of working hours'. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/spain-axa-recognises-workers-right-to-turn-phones-off-out-of-working-hours>

Eurofound (2019) 'Right to disconnect'. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

European Parliament (2021) European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). Retrieved from: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.html); <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210114IPR95618/right-to-disconnect-should-be-an-eu-wide-fundamental-right-meps-say>

Secunda, P.M. (2019) 'The employee right to disconnect', *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, 9, p. 1.

UNI Global Union Professionals and Managers (2019) *The right to disconnect: Best practices*. Retrieved from: <http://www.thefutureworldofwork.org/media/35639/right-to-disconnect-en.pdf>

### **7.1.6 Teleworking and COVID-19 literature**

Eurofound (2020a) 'COVID-19 could permanently change teleworking in Europe'. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>

Eurofound (2020b) 'How to use the surge in teleworking as a real chance to include people with disabilities'. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/how-to-use-the-surge-in-teleworking-as-a-real-chance-to-include-people-with-disabilities>

Eurofound (2020c) *COVID-19. Living, working and COVID-19*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2020) *COVID-19: back to the workplace — Adapting workplaces and protecting workers*. Retrieved from: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/EUguidance\\_covid19\\_backto\\_work\\_EN.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/EUguidance_covid19_backto_work_EN.pdf)

EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work) (2021) *Home-based telework and OSH prevention measures in European workplaces. Evidence from ESENER-3* (to be published).

European Commission Joint Research Centre (JRC) (2020) *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*. Retrieved from: [https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945\\_policy\\_brief\\_-\\_covid\\_and\\_telework\\_final.pdf](https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf)

Green, N., Tappin, D. and Bentley, T. (2020) 'Working from home before, during and after the Covid-19 pandemic: implications for workers and organisations', *New Zealand Journal of Employment Relations*, 45(2).

ILO (International Labour Organisation) (2020) *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: a practical guide*, ILO, Geneva.

ILO (International Labour Organisation) (2020) *Key provisions of international labour standards relevant to the evolving COVID19 outbreak*, ILO, Geneva.

Koh, D. and Goh, H.P. (2020) 'Occupational health responses to COVID-19: what lessons can we learn from SARS?', *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12128.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2020) *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: how can public policies make it happen?*, OECD Publishing, Paris.

Schur, L.A., Ameri, M. and Kruse, D. (2020) 'Telework after COVID: a "silver lining" for workers with disabilities?', *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30, 521–536, pp. 1-16.

Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macias, E. and Bisello, M. (2020) *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, European Commission, Seville.

### **7.1.7 Literature on work-life balance**

Eurofound (2019) *Right to disconnect in the 27 EU Member States*. Retrieved from: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20019.pdf>

Eurofound (2020d) *Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements*, New Forms of Employment Series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Valenzuela-Garcia, H. (2020). Fuzzy frontiers: Telework and work-life balance in COVID-19 Spain. Retrieved from <https://saw.americananthro.org/pub/fuzzy-frontiers-telework-and-work-life-balance/release/1>

### **7.1.8 General studies, based on scientific papers and reports**

- Genin, E. (2016) Proposal for a theoretical framework for the analysis of time porosity. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32(3), pp. 280-300.
- Iavicoli, S. (2016) 'The new EU occupational safety and health strategic framework 2014-2020: Objectives and challenges', *Occupational Medicine*, Volume 66, Issue 3, Pages 180–182. Retrieved from: <https://academic.oup.com/occmed/article/66/3/180/2750611>
- Venn, D. and Strazdins, L. (2017) 'Your money or your time? How both types of scarcity matter to physical activity and healthy eating', *Social Science & Medicine*, 172, pp. 98-106.

**Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA)**

допринася за превръщането на Европа в по-безопасно, по-здравословно и по-продуктивно място за работа. Агенцията проучва, разработва и разпространява надеждна, балансирана и обективна информация за безопасността и здравето и организира общоевропейски кампании за повишаване на осведомеността. Основана от Европейския съюз през 1994 г. със седалище в Билбао, Испания, Агенцията обединява представители на Европейската комисия, правителствата на държавите членки, организации на работодателите и на работниците и служителите, както и водещи специалисти от всички държави — членки на

**Европейска агенция за безопасност и здраве при работа**

Santiago de Compostela 12, 5-ти етаж

48003 Билбао, Испания

Тел. +34 944794360

Факс: +34 944794383

Е-поща: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)