



Távmunka a Covid19- világjárvány idején: kockázatok és megelőzési stratégiák

Szakirodalmi áttekintés

Szerzők: Andrea Broughton, igazgató, Ecorys; Mario Battaglini, kutatási igazgató, Ecorys.

Ez a jelentés az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA) megbízásából készült. Tartalmáért, beleértve a benne megfogalmazott véleményeket és/vagy következtetéseket, a szerzők felelnek, és ezek nem feltétlenül tükrözik az EU-OSHA álláspontját.

Projektvezetők: Maurizio Curtarelli és Lorenzo Munar, Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, EU-OSHA

**A Europe Direct szolgáltatás segít Önnek választ találni az
Európai Unióval kapcsolatos kérdéseire**

**Ingyenesen hívható
telefonszám (*):**

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Bizonyos mobiltelefon-szolgáltatók nem teszik lehetővé 00 800-as telefonszámok hívását, vagy kiszámlázhatják az ilyen hívásokat.

Az Európai Unióval kapcsolatos további információk a következő internetes címen (<http://europa.eu>), a katalogizálási adatok pedig a kiadvány borítóján találhatóak.

Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2021.

ISBN: 978-92-9479-540-3

doi:10.2802/843915

© A borító képei balról jobbra: <https://www.freepik.es/fotos/ordenador>; Foto de Ordenador creado por freepik; <https://www.freepik.es/fotos/ordenador> foto de ordenador creado por freepik - <http://www.freepik.es>

© Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség, 2021

A kiadvány sokszorosítása a forrás megjelölésével engedélyezett.

Tartalomjegyzék

Ábrák és táblázatok jegyzéke	4
1 Bevezetés	5
2 Távmunka: meghatározás, hajtóerők és elterjedtség.....	5
2.1 A távmunka meghatározása	5
2.2 A távmunka hajtóerői	6
2.3 A távmunka elterjedtsége	8
3 Munkahelyi egészségvédelem és biztonság	10
3.1 Áttekintés	10
3.2 A távmunka és a munkavédelem	12
3.3 COVID19: A távmunka és a munkavédelem	13
4 Szabályozási típusok és szintek.....	15
4.1 A lecsatlakozáshoz való jog.....	16
5 Példák a munkavédelemre, valamint a távmunkával kapcsolatos vállalati gyakorlatokra	17
5.1 Távmunkára vonatkozó megállapodás az Orange vállalatnál (Franciaország)	21
5.2 Távmunka és jóllét a Netgurunál (Lengyelország).....	22
5.3 A távmunka rendszere Gozo szigetén (Málta)	22
5.4 Távmunka a bankszektorban (Spanyolország)	22
5.5 Távmunka a világjárvány idején a Credito Cooperativo Banknál (Olaszország)	23
5.6 Távmunka az Acciai Speciali Terni (Olaszország) vállalatnál	23
5.7 Pénzügyi támogatás a távmunkát végző munkavállalók számára (Románia).....	24
5.8 A termelékenység és a jóllét növelése a Merck Serono vállalatnál (Olaszország)	24
5.9 A távmunka pénzügyi támogatási rendszere (Málta)	25
5.10 Átállás a távmunkára a közszolgáltatásban (Portugália).....	25
5.11 Megállapodás a távmunkáról a Sueznél (Franciaország)	26
6 A távmunkát végző munkavállalók munkavédelmének előmozdítása	27
6.1 Ami működik	27
6.2 További fontos kihívások	29
6.3 Jövő a járvány után.....	30
7 Appendix: Sources and further reading	32
7.1.1 Literature on teleworking	32
7.1.2 Literature on MSDs	32
7.1.3 Literature on psychosocial risks.....	33
7.1.4 Literature on psychosocial risks and MSDs.....	33
7.1.5 Literature on the right to disconnect	33
7.1.6 Teleworking and COVID-19 literature.....	34
7.1.7 Literature on work-life balance.....	34
7.1.8 General studies, based on scientific papers and reports	34

Ábrák és táblázatok jegyzéke

Figure 1: The factors contributing to telework	8
Figure 2: Establishments with home-based teleworking in place, by country, 2019.....	9
1. táblázat: A munkával kapcsolatos stressz és a munkahelyi pszichoszociális tényezők.....	11
2. táblázat: A munkavédelemmel, valamint a távmunkával kapcsolatos vállalati megállapodások részletei	19

1 Bevezetés

A távmunka már több évtizede a munka világának részét képezi, mivel az információs technológia fejlődése egyre inkább lehetővé tette a munkáltató székhelyétől történő távoli munkavégzést. Ugyanakkor a távmunka iránti igény a szervezetek és az egyéni munkavállalók részéről egyre nő, mivel a távmunka mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára előnyösnek tűnik. Ezek az előnyök nagyrészt a rugalmasság és a költségmegtakarítás kategóriáiba tartoznak. A távmunka azonban a termelékenységre gyakorolt lehetséges negatív hatások, a távmunka fenntarthatóságával kapcsolatos kérdések, valamint a munkavállalók fizikai és mentális egészségére és jóllétére gyakorolt esetleges hatások szempontjából a szervezetek és a munkavállalók számára potenciális kockázatokat is hordoz.

A koronavírus-betegség 2019 (COVID19) okozta járvány, valamint a pandémia kezelésére adott válaszként 2020 márciusa óta bevezetett közegészségügyi intézkedések a távmunka fő mozgatórugóját képezik Európában és azon kívül is. A távmunkát végzők száma szinte egyik napról a másikra jelentősen megemelkedett, miután a nemzeti kormányok a vírus terjedésének megakadályozása érdekében azt tanácsolták, hogy az emberek, ahol csak lehetséges, dolgozzanak otthonról. Ennek következtében az Európai Unióban (EU) dolgozó irodai alkalmazottak nagy része már több mint egy éve távmunkát végez otthonából. Ez kihívást jelentett a szervezetek számára, különösen ott, ahol a szervezetnek viszonylag rövid idő alatt és példátlan mértékben kellett biztosítaniuk, hogy a munkavállalók hozzáférjenek a tartós távmunkát lehetővé tevő technológiai infrastruktúrához. Emellett a szervezeteknek biztosítaniuk kell, hogy testi egészségük megóvása érdekében az alkalmazottak számára erőforrások, köztük ergonomikus berendezések váljanak elérhetővé, és a kapcsolatok, a motiváltság és a termelékenység fenntartása érdekében legyen hozzáférésük a szervezeti folyamatokhoz is. Ez még nagyobb próbatételt hozott, mivel a világjárvány alatt a távmunka súlyosbodó elszigeteltséggel és a kiegészítő fokozódó kockázatával jár, hiszen az emberek a lezárások és a kijárási tilalom miatt gyakran kis sem léphettek az otthonukról.

Ugyanakkor a COVID19 világjárvány után majd előnyt jelentenek azok a tapasztalatok, amelyeket a szervezetek a távmunka hosszúra nyúlt időszaka alatt a munkavédelmi kihívások kezelése terén szereztek. Bár a világjárvány az elkövetkező hónapokban várhatóan lecsendesül, e kiadvány írásának időpontjában azonban egyértelmű, hogy a távmunkára való tartós átállás, valamint a rugalmasabb munkaszervezet és munkahely a tartós hatásai közé fog tartozni.

Ez a cikk a távmunka meghatározásával kapcsolatos főbb kérdéseket vázolja fel, majd áttekinti a távmunka fő mozgatórugóit, és megvizsgálja a távmunka elterjedtségét az EU-ban. Ezután áttekinti a munkahelyi biztonság és egészségvédelem kérdéseit, majd ezek közül azokat vizsgálja meg, amelyek kifejezetten a távmunkához kapcsolódnak. Áttekintést ad arról is, hogyan befolyásolja a COVID19-világjárvány a távmunkát végző munkavállalók egészségét és biztonságát.

A cikk ezt követően megvizsgálja a távmunka szempontjából releváns különböző típusú és szintű szabályozásokat. Külön figyelmet szentel a lecsatlakozáshoz való jog szabályozásának is. Ezután áttekint néhány példát arról, milyen szerződések szabályozzák a munkavédelmet, valamint a távmunkát szerte az EU-ban. Végül, számos következtetést fogalmaz meg a távmunkát végző munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának előmozdítása és megóvása terén működő megoldásokról, a fő fennmaradó kihívásokról és a világjárvány utáni jövőről.

A függelék releváns forrásokat és további olvasmányokat tartalmaz.

2 Táv munka: meghatározás, hajtóerők és elterjedtség

2.1 A távmunka meghatározása

A munkavédelem távmunkát érintő kérdéseinek megismerése érdekében fontos meghatározni, mit is jelent a távmunka. Bár a távmunkának nincs általános definíciója, az európai szociális partnerek távmunkáról szóló 2002-es ágazatközi keretmegállapodása a távmunkát a következőképpen határozza meg: „a munka szervezésének és/vagy elvégzésének olyan információs technológiát igénybe vevő formája, ahol a munkaszerződés/munkaviszony keretében rendszeresen a telephelyen kívül végzik azt

a munkát, amelyet a munkáltató telephelyén is el lehetne végezni” (Európai Szakszervezetek Szövetsége, 2002). A megállapodás azt is rögzíti, hogy az aláíró felek a távmunkát olyan módszernek tekintik, amellyel a munkáltató korszerűsítheti a munkaszervezést, a munkavállaló pedig javíthatja a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, illetve a munkahelyén nagyobb fokú autonómiát érhet el.

A távmunka természetesen jelentős fejlődésen ment keresztül a megállapodás megkötése óta eltelt két évtizedben. Ez a fejlődés összhangban van a technológiai fejlődéssel, amely a távmunkát a munkavégzés új módozataiba és újabban a digitális gazdaságba illesztette. Ez a távoli együttműködés sokféle formáját tette lehetővé. Ennek következtében az Európai Bizottság a szociális partnerek 2002. évi megállapodásának végrehajtásáról szóló 2008. évi jelentésében (Európai Bizottság, 2008) megjegyezte, hogy a távmunka tágabb értelemben vett meghatározására van lehetőség.

Nemrégiben az Eurofound és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) is hozzászólt a definíciókról szóló vitához, amikor 2017-es közös kutatási jelentésükben (Eurofound és a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal, 2017) megjegyezték, hogy a távmunka gyakorlatán belül a munkavégzés számos formája létezik:

- rendszeres otthoni távmunkát végzők;
- alkalmi távmunkások, akik a munkáltató telephelyén kívül dolgoznak;
- nagy mobilitású távmunkát végző személyek, akik különböző helyeken dolgoznak, beleértve az otthoni munkavégzést is.

A távmunkát végző munkavállalók egészségvédelmi és biztonsági igényeinek mérlegelésekor hasznos szem előtt tartani ezeket a meghatározásokat és távmunkavégzési gyakorlatokat. Az is hasznos, ha számítunk arra, hogy a távmunka meghatározása a jövőben a technológiai fejlődéssel párhuzamosan tovább fejlődhet.

2.2 A távmunka hajtóerői

A távmunkával foglalkozó szakirodalom nagy része a távmunkát az otthonról történő munkavégzéshez kapcsolódóan írja le, noha a távmunka valójában csak a munkáltató telephelyén kívüli, információs és kommunikációs technológia (IKT) segítségével történő munkavégzést jelenti (Chung, 2018; Belzunegui-Eraso és Erro-Garcés, 2020). Összességében két fő hajtóerő van. Először is, a távmunka az egyik legfontosabb mozgatórugója, az IKT fejlődésével párhuzamosan egyre formálódik. A személyi számítógépek segítségével az egyén képes a munkát máshonnan, és nem a munkáltató telephelyén elvégezni, és a kollégáival szükség szerint rendszeresen kommunikálni. A távmunka különösen az elmúlt néhány évben kezdett el gyorsan terjedni, mivel a virtuális magánhálózatok (VPN) és az egyre kifinomultabb kommunikációs mechanizmusok, köztük a kifejezetten távoli és közös irodai munkavégzésre tervezett szoftvercsomagok egyre elterjedtebbé váltak. Erre példa a videokonferencia közelmúltbeli fejlődése és széles körű alkalmazása, amely lehetővé teszi az egyének számára, hogy az információk és dokumentumok megosztása érdekében gyorsan, egyszerűen és hatékonyan kapcsolatba lépjenek egymással. Másodsor, a világjárvány és az arra válaszul bevezetett közegészségügyi intézkedések jelentős hatást gyakoroltak a távmunka gyakoriságára, rendszerességére és helyére, így az otthoni munkavégzés központi elemmé vált.

Az IKT és a COVID19-világjárvány mellett fontos hajtóerő az is, hogy az egyének és a szervezetek egyre jobban igénylik a távmunkát, mert érzékelik annak előnyeit. A távmunkát lehetővé tevő legfontosabb feltételeket számos tanulmány vizsgálta, köztük legalaposabban a Baruch és Nicholson (1997) által készített tanulmány, amely a távmunkát megalapozó tényezők közül négyet is meghatároz. Először is megállapítja, hogy a távmunka a munkakör típusától és attól függ, hogy az a természeténél fogva alkalmas-e távmunkára. Nem alkalmasak távmunkára például a személyes ügyfélkapcsolatot vagy más típusú fizikai jelenlétet igénylő munkakörök. Erre építve Belzunegui-Eraso és Erro-Garcés (2020) megjegyzi továbbá, hogy a szellemi munkavégzést igénylő munkaköröket könnyebben lehet távmunkára alkalmassá tenni. Azt is meg kell jegyezni azonban, hogy a COVID19-világjárvány a távmunkára alkalmas munkakörtípusok felülvizsgálatát és növekedését vonta maga után (Sostero et al., 2020).

A távmunka iránti munkavállalói keresletet ösztönző tényezők középpontjában a munka helyének és a munkaidő-szervezésnek a rugalmasabbá tétele áll, ami hozzájárul a munka és a magánélet egyensúlyának javításához minden egyén számára. Ez különösen fontos azok esetében, akik gondozási feladatot látnak el. A távmunkát végző munkavállalóknak nagyobb mozgástere van munkaidő-beosztásuk tényleges megszervezését illetően is, ami a munkanap során nagyobb rugalmasságot biztosít a számukra, például lehetővé teszi, hogy elintézzenek dolgokat. Az ingázással töltött idő csökkenésével a munkavállalók hetente több órát takaríthatnak meg, és ez a csökkenés pozitív egészségi hatással járhat, hiszen az ingázás stresszes és fárasztó lehet. A kevesebb ingázás a COVID19-világjárvány idején a további előnnyel is jár, hogy csökken a vírus vagy más fertőző betegségek elkapásának valószínűsége.

Baruch és Nicholson (1997) megállapítja, hogy a távmunka iránti munkavállalói igényt befolyásoló tényezők között a második helyen az egyén személyisége és sajátos helyzete áll. Az, hogy az egyén milyen mértékben vállalja a távmunkát, attól függ, hogy mennyire érzi úgy, hogy ez a pillanatnyi helyzetét tekintve előnyt jelent. Vannak, akik szívesebben dolgoznak a többi kollégával együtt, míg másoknak a távmunka a kellemes, és azt részesíthetik előnyben.

Baruch és Nicholson (1997) szerint a harmadik tényező az egyén sajátos személyes, otthoni és családi helyzete. Ebbe a körbe tartozhat például az, hogy az otthoni környezet alkalmas-e a távmunkára, van-e otthon külön erre a célra kialakított hely, és van-e mód a zavaró tényezők korlátozására. Összefügg az egyéb kötelezettségek, például a gondozási feladatok párhuzamos végzésével is. A nagyobb rugalmasság különösen előnyös lehet a nők számára azokban az országokban, ahol a házimunka tekintetében inkább nemi normák érvényesülnek, és emiatt a nőkre aránytalanul nagy terhet ró az informális gondozási feladatok otthoni eloszlása (Messenger 2019, Eurofound 2018). A távmunka elősegítheti a fogyatékkal élők munkaerőpiaci részvételét is, hiszen a részvétel számos akadályát segít lebontani azzal például, hogy nem kell bejárni az irodába (Eurofound, 2020b).

Ha a munka és a magánélet egyensúlya javul a munkát végzők körében, az a munkáltató szempontjából azt jelenti, hogy a munkavállalók elkötelezettebbek és lojálisabbak lesznek, és ezáltal csökken a munkaerő-fluktuáció, illetve fokozódik a termelékenység és az innováció. Ez közvetlen hatással van a költségekre, mivel csökken a munkaerő-felvétel szintje, a vezetésnek kevesebb időt kell a toborzásra fordítania, és kevesebb idő vész kárba az új munkavállalók betanítása tekintetében. Továbbá a tanulmányok¹ már régóta igazolják, hogy a munkavállalók saját bevétele és a felettesek értékelése alapján a távmunkát végzők gyakran jobban teljesítenek, mint irodában dolgozó munkatársaik. Ez azt jelenti, hogy a termelékenység növekedése a távmunkához köthető. A távmunka azt is lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy mindenféle típusú ember tehetségét kamatoztassa, függetlenül attól, hogy az illetőn gondozási feladatra kötelezett vagy fogyatékkal élő, ahogyan azt fentebb említettük.

A negyedik helyen álló szervezeti tényezők, például a stratégia és a kultúra, szintén fontosak. Baruch és Nicholson (1997) szerint a felső vezetés hozzáállása nagymértékben befolyásolhatja a távmunka szervezeten belüli elfogadottságát, és döntő fontosságú a közvetlen vezetők hozzáállása, akiknek gyakran jogában áll a távmunkához való hozzáférést az egyes alkalmazottak vagy csoportok számára engedélyezni vagy elutasítani. A vezetőség egésze azonban gyakran távmunkaellenes, még azokban a szervezetekben is, amelyeknél már szabályozzák a távmunkát. Továbbá a közvetlen vezetőknek gondot okozhat bízni abban, hogy a kollégák akkor is el fogják végezni a munkájukat, ha kikerülnek az irodai felügyelet alól, és úgy érezhetik, hogy a kollégák feletti vezetői ellenőrzés kicsúszik a kezükből, bár ez a teljesítményalapú munkavégzés esetében kevésbé jelent problémát.

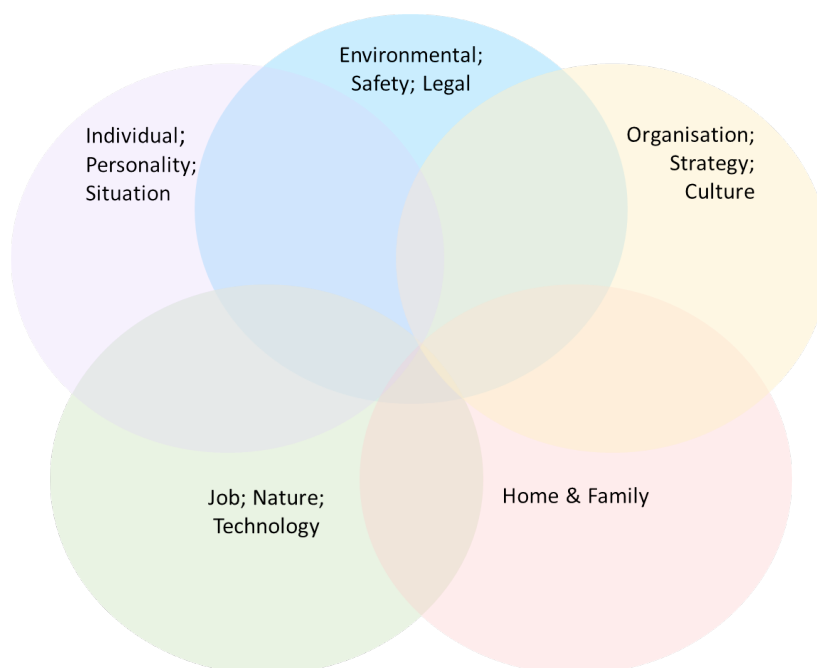
A vállalati kultúra megváltoztatására irányuló vállalati szintű intézkedések és a közvetlen vezetőkkel való együttműködés a bizalomépítés hatékony módja lehet. Lényeges továbbá a közvetlen vezetők képzése a távmunkával kapcsolatos kérdések hatékony kezelése érdekében. Amikor a távmunka a COVID19-világjárvány idején jelentős mértékben tért nyert, bebizonyosodott, hogy a munkavállalók tudnak otthonról produktívan és hatékonyan dolgozni. Ma már a munkáltatók is belátják ezt, és lehet, hogy a járvány utáni világban más, a távmunkát szokásos elemként tartalmazó munkaszervezési keretrendszer mellett fognak dönteni (Európai Bizottság Közös Kutatóközpont (JRC), 2020). Ezzel

¹ Például Baruch, Y. (2020) „Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers” (Táv munka: a szakemberek és a vezetők által érzékelt előnyök és buktatók), *New Technology, Work and Employment*, 15, 34-49. o.

jelentősen megnyirbálhatnák költségeiket, az irodaterület csökkentésével, vagy akár esetleg az irodákról való teljes lemondással. A munkáltatók a világjárvány utáni világban dönthetnek majd akár úgy is, hogy az utazási költségek csökkentése érdekében legyen kevesebb a személyes részvétellel folyó megbeszélés. A technológia kiterjedése és képességei a szervezetben hajtóerőként szintén fontos szerepet játszik.

Belzunegui-Eraso és Erro-Garcés (2020) a közelmúltban egy ötödik tényezővel egészítette ki a Baruch és Nicholson (1997) által kidolgozott keretet. Ez a tényező egyrészt azzal a környezeti hatással függ össze, amelyet a távmunka az ingázás alacsonyabb szintjével okoz, másrészt pedig az olyan biztonsági szempontokkal, amelyek a terrortámadások, a természeti katasztrófák vagy egészségügyi riasztások miatt merülnek fel, hiszen a távmunka a munkavállaló számára ekkor is biztosítja a munka folytatásának lehetőségét. Az alábbi 1. ábra a távmunkát elősegítő tényezőket mutatja be.

1. ábra: A távmunkát elősegítő tényezők



Enviromental; Safety; Legal	Környezet; Biztonság; Jog
Organisation; Strategy; Culture	Szervezet; Stratégia; Kultúra
Home & Family	Otthon és család
Job; Nature; Technology	Munkahely; Természet; Technológia
Individual; Personalty; Situation	Egyén; Személyiség; Helyzet

Forrás: Belzunegui-Eraso és Erro-Garcés (2020), CC BY 4.0 licenccel védve (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Az eredeti ábra Baruch és Nicholson (1997) alapján készült.

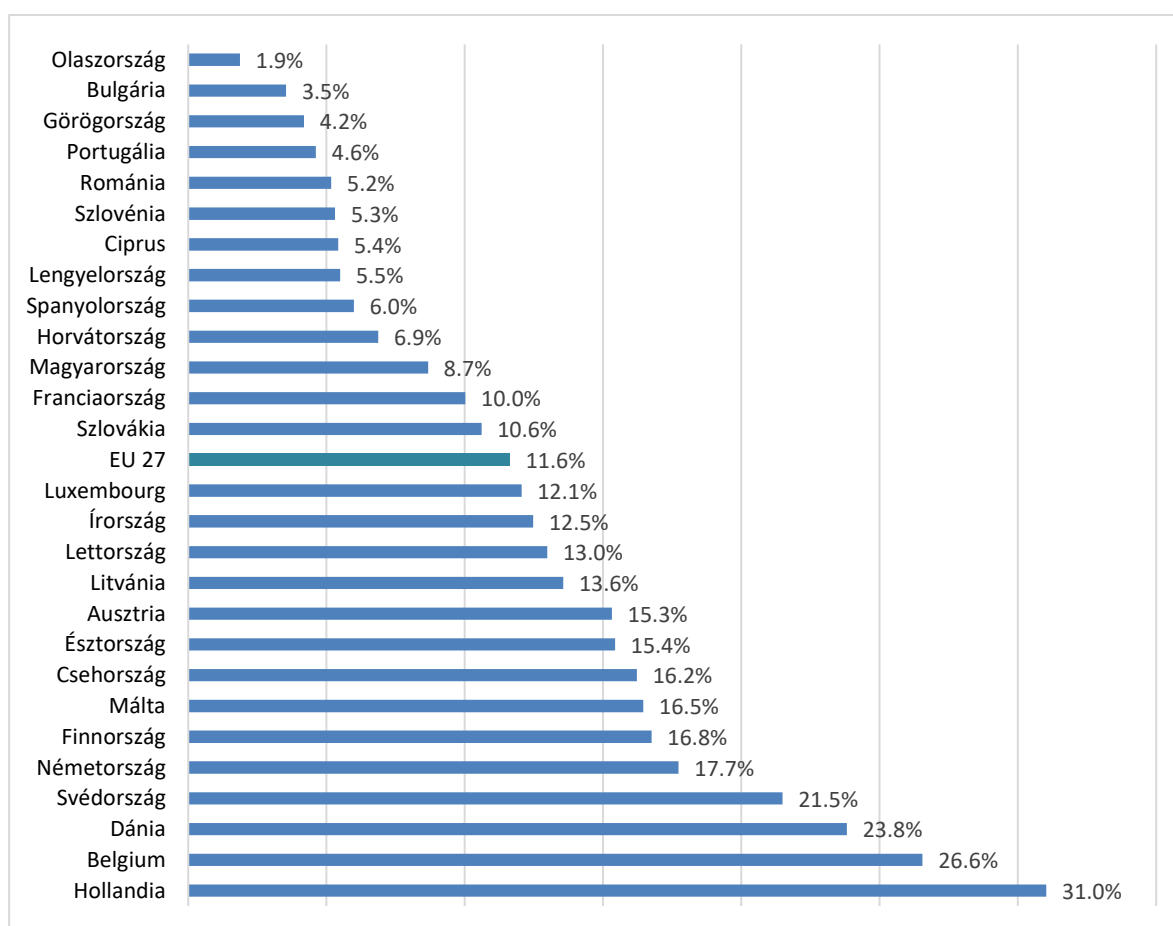
2.3 A távmunka elterjedtsége

A távmunka az 1970-as években, az új információs technológiák megjelenésével alakult ki, majd a következő öt évtizedben folyamatosan elterjedt (Messenger, 2019). A távmunka előfordulása országonként változó, de néhány EU-tagállamban, különösen a skandináv országokban és Hollandiában, valamint Japánban és az USA-ban jelentős (Messenger, 2019). Az európai munkaerő-

felmérés adatai szerint az egész EU-t alapul véve 2019-ben a 15-64 év közötti munkavállalók 3,1%-a dolgozott rendszerint otthonról.

Az alábbi 2. ábra részletesen mutatja be, milyen százalékos arányban alkalmaztak otthonról végzett távmunkát az egyes EU-tagállamokban működő létesítmények. Az ábra az EU-OSHA új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló európai vállalati felméréséből (ESENER) származó adatokon alapul, és azt mutatja be, milyen intézkedések voltak érvényben 2019-ben, még a világjárvány kitörése előtt. Az ábrán jól látható, hogy az otthoni távmunka elterjedtsége igen széles skálán mozog: a hollandiai 31%-tól kezdve, a belgiumi 26,6%-on és a dániai 23,8%-on át az olasz 1,9%, a bolgár 3,5% és a görög 4,2%-ig. Az uniós átlag 11,6% volt. Érdeemes megjegyezni, hogy az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökségnél (EU-OSHA) az európai távmunka helyzetének feltérképezése érdekében az ESENER-adatok elemzésére épülő kutatás van folyamatban (EU-OSHA, 2021).

2. ábra: Otthoni távmunkát alkalmazó létesítmények, országonként, 2019 (%)



Forrás: Az új és újonnan felmerülő kockázatokról szóló európai vállalati felmérés (ESENER), 2019.

Mindent egybevetve a távmunka előfordulásának mértéke több tényező együttes hatásától függ. Ezek között szerepel az, hogy az adott országban léteznek-e bizonyos technológiák, mennyire és milyen minőségben elérhető a technológiai infrastruktúra, a munkavégzés helye illetve a munkaidő tekintetében az egyes munkavállalók milyen mértékű rugalmasságot igényelnek annak érdekében, hogy a munkahelyi követelményeket össze tudják egyeztetni a családban vállalt és más személyes kötelezettségeikkel, mennyire különböznek az egyes országok ipari és foglalkoztatási struktúrái, valamint a munkaszervezés, annak szabályozása és a szervezetek vezetésének kultúrája. Az Eurostat európai munkaerő-felmérésének adatai szerint azonban nincs jelentős különbség férfi és nő

munkavállalók között abból a szempontból, hogy milyen arányban dolgoznak rendszerint vagy néha otthonról (az arány 2019-ben férfiak esetében 10,5%, nők esetében pedig 11,6% volt).

Érdemes megjegyezni, hogy a távmunka csak bizonyos ágazatokban és foglalkozásokban lehetséges, ezért nem minden munkavállaló számára jelent előnyös megoldást. Az EU-ban a távmunka tekintetében mindig is a szolgáltatási ágazat dominált, különösen az információs és kommunikációs, a pénzügyi és biztosítási, a szakmai, tudományos és műszaki tevékenységekhez kapcsolódó foglalkozásokban, valamint a közigazgatásban (Európai Bizottság Közös Kutatóközpont (JRC), 2020). A becslések szerint a távmunkában foglalkoztatottak aránya öt tagállam kivételével az EU összes tagállamában 33-44% között mozog.

Az Európában 2020 márciusában kezdődött COVID19-világjárványra válaszul a mozgás és a társadalmi érintkezés terén bevezetett korlátozások a távmunka jelentős térnyerését eredményezték. Ez valószínűleg a távmunkára képes és nem képes munkavállalók közötti szakadékot is növelte, mivel a távmunka térnyerése 2020-ban minden szinten a szellemi munkát végzőkre volt erősebb mértékben jellemző. Ami a jövőt illeti, Európában a COVID19 a távmunkára nézve valószínűleg nem múlik el nyomtalanul, bár ennek minden hatását még nem lehet látni. A világjárványnak a távmunka előfordulására gyakorolt konkrét hatásairól csak most kezdenek megjelenni a kutatások. Az Európai Bizottság Közös Kutatóközpontjának (JRC) becslései szerint 2020-ban az EU egészében a távmunkára alkalmas ágazatokban a foglalkoztatottak mintegy 25%-a dolgozott távmunka rendszerben. A JRC megjegyzi, hogy ez jelentős szakpolitikai kihívást jelent majd: „Figyelembe véve, hogy a járvány kitörése előtt az EU-ban a foglalkoztatottak mindössze 15%-a dolgozott távmunkában, minden valószínűség szerint sok munkavállaló és munkáltató szembesül kihívásokkal a távmunkára való hirtelen átállás kezelése közben. E nehézségek mértéke azonban valószínűleg jelentősen eltérhet, többek között a távmunkával kapcsolatos korábbi tapasztalatok szintjétől függően” (Európai Bizottság Közös Kutatóközpont (JRC), 2020).

Az Eurofound egy 2020 nyarán végzett elektronikus felmérésen alapuló korai becslései (Eurofound, 2020c) szerint 2020 júliusában a COVID19-világjárvány idején a „munkavállalónak” minősülő válaszadók közel fele (48%) töltötte a munkaidejének legalább bizonyos részét otthonról végzett munkával. E munkavállalók több mint egyharmada (34%) saját bevallása szerint kizárólag otthonról végzett munkát. Mindent egybevetve e tanulmány becslése szerint a gazdaságilag függő munkavégzők kifizetett munkájuk 39,6%-át végezték otthonról a világjárvány alatt.

3 Munkahelyi egészségvédelem és biztonság

3.1 Áttekintés

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság megfelelő irányítása egyértelműen jelentős mértékben hozzájárulhat a munkavállalók jóllétéhez, és a távmunkát végzők esetében is ezen alapul. Az ebben a szakaszban tárgyalt kérdések különösen fontosak a távmunkát végző munkavállalók számára, mivel az irodai dolgozók helyzetével ellentétben a távmunkát végzők egészségét és biztonságát nem lehet napi szinten felügyelni. Általában véve egyre többen gondolják azt, hogy a testi és a mentális egészség, valamint a jóllét komplex viszonyban áll egymással, és a meghúzott határok mesterségesek lehetnek. Például a fájdalom és a rossz fizikum károsan hathat a mentális egészségre. Az ízületi gyulladás, amely csak egy a mozgásszerveket érintő 150 váz- és izomrendszeri megbetegedés közül, messze nemcsak fizikai tüneteket produkálva hat az egyén életére, hanem a mentális egészséget is negatívan befolyásolhatja. De ennek a fordítottja is igaz, a mentális egészség romlása negatívan hathat a fizikai egészségi állapotra. A rövid és hosszú távú stresszreakciókhoz kapcsolódó kémiai és biológiai folyamatok például a hát-, nyak- és vállfájdalom esetében elősegíthetik vagy súlyosbíthatják a fizikai nyomást (Roquelaure, 2018). Mindezek alapján egyre inkább terjed az a nézet, hogy összefüggés van a váz- és izomrendszeri megbetegedések, valamint a munkahely szervezeti és pszichoszociális tényezői között. Például fizikai nehézséget okozhat, ha a rossz munkaszervezés következtében intenzívebbé válik a munkavégzés, ami váz- és izomrendszeri megbetegedések és pszichoszociális kockázatokkal járó lelki stressz kialakulásához vezethet. Ennek megfelelően a kockázatmegelőzésre

irányuló kezdeményezéseknek a holisztikus és integrált beavatkozások kidolgozásához a pszichoszociális és a biomechanikai szempontokat egyaránt tekintetbe kell venniük (Roquelaure, 2018).

Mivel a fizikai és a mentális egészség összefügg és átfedi egymást, a jóllét a kettő közötti összekötő kapocsként működhet: az egészséget és a hosszú életet elősegítheti közvetlenül, de (a következményes magatartásformák tekintetében) akár közvetve is, ami a betegségmegelőzés és az egészségfejlesztés szerves részévé teszi. Például a magas jólléti szinten élő emberek nagyobb valószínűséggel táplálkoznak helyesen, és végeznek testmozgást, ami mind fizikai, mind mentális értelemben egészségesebbé teszi őket. Ezzel szemben az étellel való elégedettség csökkenése megküzdési mechanizmusként egészségtelen szokásokra ösztönözhet.

Bár a munkát általában az egészség szempontjából pozitív tényezőnek tekintik, ez valójában nem feltétlenül van mindig így, mivel a váz- és izomrendszeri megbetegedések és a mentális egészség a rokkantság vezető okai közé tartoznak Európában. A népesség előregedése és az egyre gyorsabb tempót követelő munkahelyek azzal a kockázattal járnak, hogy az élet során ezek a tényezők még gyakoribbá és súlyosabbá válnak. A váz- és izomrendszeri megbetegedésekhez vezető kockázati tényezők, például az ergonómiai problémák, a nehéz terhek emelése és az ismétlődő mozgások, ismert egészségi és biztonsági kockázatot jelentenek, és az EU-ban a betegszabadságok magas arányáért felelősek. Az Eurostat által 2013-ban lefolytatott európai munkaerő-felmérés ad-hoc moduljának adatai szerint a munkával kapcsolatos egészségi problémák közel 60%-a mögött ezek a rendellenességek húzódnak meg, tehát ezek az EU-ban a leggyakoribb foglalkozási megbetegedések.

Az EU-OSHA nemrégiben végzett kutatása (EU-OSHA, 2020b) megvizsgálta a váz- és izomrendszeri megbetegedésekkel kapcsolatos tendenciákat, és megállapította, hogy a kockázatértékelés terén még sok a tennivaló. Összességében azt állapította meg, hogy a nagyobb szervezetek nagyobb valószínűséggel végeznek kockázatértékelést, bár még mindig van hová fejlődni. A kis- és középvállalkozások (kkv-k) esetében kevésbé valószínű, hogy írásos kockázatértékelés készül. A kutatás megállapította továbbá, hogy a kockázatértékelés gyakran utólag készül, azaz amikor valami rosszra fordul, nem pedig a munkafolyamat tervezési szakaszában. Azt is megállapította, hogy a kockázatértékelések általában kevés figyelmet fordítanak a sokféleségre (például a nemek vagy az életkor tekintetében).

A mentális egészséget befolyásoló fő kockázati tényezők a munkával kapcsolatos stressz, a nagy mentális terhelés, a döntési autonómia hiánya, a közvetlen felettesek támogatásának és a kollégák támogatásának, valamint az elvégzett munka elismerésének hiánya. A legfrissebb tanulmányok, köztük az európai pszichoszociális kockázatokról szóló jelentés (Eurofound és EU-OSHA, 2014) szerint a munkavállalók körülbelül egynegyede a munkahelyen töltött idő alatt végig vagy többnyire stressznek van kitéve, és a munkavállalók hasonló arányban állítják azt, hogy munkájuk negatív hatást gyakorol az egészségükre. Az 1. táblázat a munkahelyi pszichoszociális kockázatok fő tényezőiről ad áttekintést.

1. táblázat: A munkával kapcsolatos stressz és a munkahelyi pszichoszociális tényezők

Munkával kapcsolatos probléma	Kockázati tényezők
Környezet és berendezések	A berendezések és felszerelések nem megfelelő megbízhatósága, rendelkezésre állása, alkalmassága, karbantartása vagy javítása.
A munkakör tartalma	A változatosság vagy a rövid munkaciklusok hiánya, elaprózott vagy értelmetlen munkafeladatok, kizsákmányolás
Munkaterhelés és munkatempó	Túlterhelés vagy alulterhelés, gépi munkatempó, folyamatosan szoros határidők
Gazdálkodás a munkaidővel	Gazdálkodás a munkaidővel

A szervezet kultúrája és célja	Gyenge kommunikáció, a problémamegoldás és a fejlődés támogatásának hiánya
A szervezeten belül betöltött szerep	Szerepek kétértelműsége, konfliktusa és felelősség az emberekért
Karrierépítés	A karrier stagnálása és bizonytalansága, nem megfelelő vagy eltúlzott előléptetés, rossz fizetés
Döntési autonómia/ellenőrzés	Alacsony részvétel a döntéshozatalban, a munka ellenőrzésének hiánya (a kontroll a kontextus és a szervezet szempontjából is problémát jelent, különösen bevonás formájában)
Interperszonális kapcsolatok a munkahelyen	Társadalmi vagy fizikai elszigeteltség, rossz kapcsolat a felettesekkel, interperszonális konfliktusok, szociális támogatás hiánya
Az otthon és a munkahely kapcsolódási pontjai	Ellentmondás a munka és a magánélet követelményei között, az otthoni támogatás hiánya, kettős karrierproblémák

Forrás: Roquelaure (2018).

Azt is meg kell jegyezni, hogy több tanulmány megállapítása szerint mind a váz- és izomrendszeri megbetegedések, mind a mentális egészséggel kapcsolatos problémák esetében erős a hajlandóság a bejelentés elmulasztására, ami a tájékozatlanságra, a bejelentési eljárással kapcsolatos bonyolult adminisztratív eljárások nehézkes kezelésére, valamint a problémák bejelentése esetén a megbélyegzéstől és a munkahely elvesztésétől való félelemre vezethető vissza (Riviere et al. 2014). A váz- és izomrendszeri megbetegedések esetében az európai munkakörülmény-felmérés (2015)² azt mutatja, hogy ezek nagyságrendje jóval nagyobb a hivatalosan bejelentett szintnél, hiszen a felmérésben szereplő minden második munkavállaló nyaki, vállizületi vagy deréktáji fájdalomról számolt be.

Erre építve a következő szakasz a munkavédelem azon kérdéseit vizsgálja, amelyek kifejezetten a távmunkát végző munkavállalók esetében relevánsak.

3.2 A távmunka és a munkavédelem

A munkavédelem területén vannak a távmunkához kapcsolódó konkrét kockázati tényezők. Ebbe a körbe olyan általános problémák tartoznak, mint a hőmérséklet, a világítás, a zaj, a zavartalan munkavégzés hiánya, valamint az elektromos vezetékek és kábelek miatti csúszás, botlás és esés veszélye. A munkavédelmi kockázatok közé tartoznak továbbá az ergonómiai problémák, például képernyő előtt végzett munka esetén a szem megerőltetése a képernyő tükröződése, a képek vibrálása vagy a képernyő és a környező terület közötti nem megfelelő kontraszt miatt. Ennél konkrétabb egyéb probléma például az ismétlődő terhelés okozta sérülés (RSI) előjeleként nyaktájon, valamint a csuklóban és ujjakban jelentkező fájdalom, amely a képernyőt, a billentyűzetet, az íróasztalt és a széket is magában foglaló munkaállomás nem megfelelő beállításából ered.

Ezeket a problémákat súlyosbíthatja a huzamos ülés és a nem megfelelő berendezések használata. Az irodai környezetet ergonómiai szempontból rendszerint ellenőrizni szokták, így ott az ilyen típusú kockázatok minimálisra csökkenthetők. A munkáltatónak az otthoni munkahelyet nehezebb ellenőrizni és rendszeresen megvizsgálni, pedig az ott használt asztal, szék, képernyő és világítás nem mindig megfelelő. Előfordulhat, hogy a munkavállalónak otthon nincs megfelelő helye vagy eszköze. A

² Eurofound (2017) Hatodik európai munkakörülmény-felmérés – áttekintő jelentés (2017-es frissítés). Letöltés innen: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

konyhaasztalnál, konyhai széken ülve hosszú időn át végzett munka növelheti a váz- és izomrendszeri megbetegedés és az RSI kockázatát.

Az EU-OSHA távmunkára vonatkozó kockázatértékelési útmutatója (EU-OSHA, 2008) megjegyzi, hogy a munkahelyi kockázatértékelés elvégzéséért a felelősség akkor is a munkáltatót terheli, ha a munkavállaló otthonról dolgozik. Ugyanakkor azt is elismeri, hogy a munkáltató számára nehézséget jelenthet az otthoni munkavégzés körülményeinek értékelése, és ennél is nehezebb feladat a munkavédelmet ellenőrző szervek számára a munkavállaló saját lakásában a munkavállaló beleegyezése nélkül helyszíni szemlét tartani. A szociális partnerek távmunkáról szóló 2002. évi uniós szintű keretmegállapodása megpróbálja tisztázni ezt a szempontot, és megállapítja, hogy a távmunkát végzőkre a munkavállalóknak nyújtott általános védelem teljes mértékben kiterjed, és hogy a munkáltatónak, a munkavállalók képviselőinek és/vagy az illetékes hatóságoknak be kellene jutniuk a távmunkavégzés helyszínére, hogy ellenőrizhessék, hogy a munkavédelmi rendelkezéseket a nemzeti jogszabályok és kollektív szerződések korlátain belül az otthoni környezetben megfelelően alkalmazzák-e. Továbbá a távmunkát végzőnek joga van ahhoz, hogy a munkavédelmet ellenőrző szervektől szemlét kérjen.

Ami a pszichoszociális kockázatokat illeti, a meglévő bizonyítékok szerint fennáll az elszigetelődés veszélye, ha az egyén a csapatától távol dolgozik. Nyilvánvaló, hogy a távolról dolgozó munkavállaló nem vesz részt hivatalos kommunikációban, például a személyes megbeszéléseken (bár a videokonferencia fejlődése erre működőképes alternatívát kínál). Továbbá, bár a technológia lehetővé teszi a rendszeres kommunikációt a kollégákkal, nem helyettesíti azokat a hidegvíz-automata mellett vagy a konyhában folytatott informálisabb beszélgetéseket, amelyek a munkahelyen az alkalmi társas érintkezések alapját képezik, és amelyek révén az egyén úgy érzi, hogy kötődik a munkahelyéhez és a kollégáihoz. Tény, hogy a videokonferencia fejlődése bizonyos informális kapcsolatokat lehetővé tett, bár ezek vitathatatlanul kevésbé spontán módon alakulnak ki annál, amikor a munkavállalók valóban jelen vannak az irodában, és „összefuthatnak” egymással.

A munka és a magánélet közötti határok elmosódása is problémát jelenthet a rendszeresen otthonról távmunkát végzők esetében, amit a gyermekek vagy más családtagok gondozásával kapcsolatos kötelezettségek még tovább súlyosbíthatnak. Ugyanez vonatkozhat a munkavégzés helyére is, mivel előfordulhat, hogy az egyénnek otthon nem áll rendelkezésére olyan szeparált tér, ahol dolgozhat, így aztán behatol a magánéletébe a munkája, amelyet az otthona kellős közepén (például a konyhában vagy a nappaliban) végez. Ez a munkaidőre nézve is igaz lehet, mert az otthoni környezetben könnyebb a munkát késő estig vagy hétvégén folytatni (Messenger, 2019). Ezeknek a térbeli határoknak az elmosódása miatt konfliktus alakulhat ki a munka és a család között abból adódóan, hogy a munka nagyobb hangsúllyal van jelen odahaza. Stresszhez és konfliktusokhoz vezethet a családon belül az is, ha a többi családtagnak nincs igénye a távmunka-konstrukció.

Kockázatot jelenthet és végső soron erős stresszt okozhat a távmunkát végzőknek a munkaintenzitás fokozódása is (Eurofound és a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal, 2017). Könnyebb kevesebb szünetet tartva intenzívebben dolgozni ott, ahol kevesebb a zavaró tényező, és nincs térbeli szeparáció. Nagyobb az esély arra is, hogy a távmunkát végző munkavállaló akkor is folytatja a munkát, ha rosszul érzi magát, mert nem kell kilépnie otthonról, és bemennie az irodába.

3.3 COVID19: A távmunka és a munkavédelem

A COVID19-világjárvány miatt a munkavállalók Európa-szerte hónapok óta kénytelenek otthonról dolgozni. Bár sok munkavállaló hozzászólt ahhoz, hogy időnként otthonról dolgozik, a folyamatos távmunkához azonban a többség nincs hozzászokva. A teljes munkaidőben végzett távmunka számos kockázatot hordoz azok számára, akik nem tervezték ilyen módon megszervezni az életük munkával töltött részét. Ezek mind a távmunka ismert veszélyeivel, tehát a váz- és izomrendszeri megbetegedésekkel és a pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatosak a fentebb felsoroltak szerint, de közülük több súlyosbodott a világjárvány alatt.

Ilyen kockázat lehet például a hosszan tartó ülés: a munkavállaló már nem kénytelen ingázni az otthona és az iroda között, így könnyen előfordulhat, hogy az egész napot otthon, az íróasztal mellett tölti. Ez általában kevesebb testmozgással jár, különösen a hidegebb és sötétebb téli hónapokban, amikor

kevesebb dolog csábít arra, hogy az ember kimenjen a szabadba, ha ezt a kijárási szabályok egyáltalán lehetővé teszik.

Fentebb már említettük, hogy az elszigetelődés a távmunkához kötődő szokásos kockázat, de a világjárványból eredő magas szintű otthoni munkavégzés, valamint a bezárások és a társadalmi tevékenységek korlátozása folytán jelentősen nőhet az elszigetelődés szintje, különösen az egyedül élők és azok esetében, akik nem családtagokkal vagy barátokkal élnek közös lakásban.

Az otthoni és a munkahelyi élet közötti határokat a COVID19-világjárvány még inkább elmoshatja: mivel a társas kapcsolatokra vagy az otthonon kívüli szórakozásra kevesebb lehetőség nyílik, a munkával töltött idő kiterjed, hogy kitöltse a vákuumot. Ezenkívül a gondozással, különösen a gyermekek ellátásával kapcsolatos feladatok az otthoni oktatás iránti igény miatt sokkal nagyobb terhet jelentenek a világjárvány idején. Bizonyított tény, hogy ez a teher aránytalanul nagy mértékben hárult a nőkre.³

A világjárvány idején a szorongás szintje általában valószínűleg magasabb lesz, ami a válság szélesebb körű egészségügyi, társadalmi és gazdasági következményeivel függ össze. A szorongást fokozhatja, ha a távmunkát végzők irányítása gyenge, azaz nem látják világosan a szerepüket és a felelősségi körüket, a céljaikat és a munkaterhelésüket. Ez a kiszámíthatatlanság és a tervezhetőség hiánya miatt emelheti a stressz szintjét. A szorongás még erősebbé válhat azok esetében, akiknek önként vagy kötelező jelleggel karanténba kell vonulniuk. A *The Lancet* orvosi folyóiratban megjelent szakirodalmi áttekintés szerint (Brooks et al., 2020) a világjárvány idején karanténra kötelezettek az elszigeteltség vagy az elkülönítés miatt depresszióról, stresszről, rossz hangulatról, ingerlékenységről, álmatlanságról, a poszttraumás stressz tüneteiről, haragról és érzelmi kimerültségről számoltak be. A rossz hangulat és az ingerlékenység különösen gyakori volt. Nagyobb fokú stresszt és szorongást válthat ki a lassú vagy meg-megszakadó szélessávú kapcsolat (ami fokozhatja a bosszúságot és az ingerlékenységet), akárcsak azok a technikai problémák, amelyeket informatikai támogatással nem lehet azonnal megoldani, ami nagyobb valószínűséggel fordul elő ahhoz képest, amikor a munkavállalók az irodában dolgoznak.

Néhány nemrégiben közzétett tanulmány a távmunka szempontjából foglalkozik a COVID19 munkavédelmi kockázatokra gyakorolt hatásaival. Belzunegui-Eraso és Erro-Garcés (2020) nemrégiben megjelent tanulmánya szerint például a legtöbb uniós tagállam kormánya 2020 elejétől kezdve ajánlásokat fogalmazott meg arról, hogy a vállalatok a munkavállalók egészségének védelme érdekében tegyék könnyebben elérhetővé a távmunkát, hogy ne kelljen sok munkavállalónak ugyanazon a helyen együtt lennie. Ennek hatására nagyon sok munkavállaló teljes munkaidőben és hosszabb ideig otthon dolgozott. A cikk írásakor ez még mindig így van, és a helyzet várhatóan 2021-ben hosszú ideig fennmarad.

Emellett 2020 nyarán az Eurofound (2020c) is lefolytatott egy munkavállalói felmérést, és arra kérdezett rá, hogy a világjárvánnyal összefüggésben a munkavállalóknak a munkavédelemmel kapcsolatosan milyen félelmei vannak. Az eredmények egy sor erősödő pszichoszociális kockázatra mutattak rá, például arra, hogy az otthonokban gyakran nem különül el fizikailag a munkavégzés helye az életvitelt szolgáló helyektől, így még inkább elmosódnak a határok a munkahelyi és az otthoni élet között, pedig amikor valaki eljár dolgozni, éppen ennek az ellenkezője a jellemző. Felmerülhetnek problémák a munka intenzitásának növekedésével kapcsolatosan is, ugyanis az Eurofound felmérés válaszadói szerint sokkal valószínűbb, hogy valaki a szabadidejét rendszeresen (naponta vagy minden második nap) munkával tölti (a távmunkát végzők 24%-a számolt be arról, hogy dolgozik a szabadidejében, míg ez az arány 6% azok esetében, akik kizárólag a munkáltató telephelyén vagy az otthonukon kívül végeznek munkát).

³ Lásd például: Eurydice (2020): „A világjárvány idején súlyosbítja a nemek közötti egyenlőtlenségeket az otthoni oktatás?”. Letöltés innen: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/focus-home-schooling-during-pandemic-exacerbating-gender-inequalities_en

4 Szabályozási típusok és szintek

Európában a szabályozás számos szintje foglalkozik a távmunka kapcsolt területeivel. Ezek tárgya többek között a munkavégzés helye, a munkaidő, a munka és a magánélet egyensúlya, a távmunkával kapcsolatos munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kockázatok megelőzése, valamint a lecsatlakozáshoz való jog. Ezek a szintek az uniós irányelvektől és az uniós ágazatközi szociális partneri megállapodásoktól kezdve a gyakran uniós irányelveket átültető nemzeti jogszabályokon, valamint a nemzeti és ágazati kollektív szerződéseken át az egyes szervezetek szintjén kötött megállapodásokig terjednek.

A munkavállalók általános munkavédelmét a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló, 1989-ben elfogadott európai keretirányelv (89/391/EGK irányelv) biztosítja, amely Európában mindenütt garantálja a minimális egészségvédelmi és biztonsági követelményeket. Ez az irányelv egyúttal keretet biztosít több olyan irányelv számára is, amelyek konkrét kérdésekre, például a munkaeszközökre, az egyéni védőeszközökre, a kézi anyagmozgatásra és a képernyő előtti munkavégzésre vonatkoznak. Az Európai Bizottság 2017-ben jelentést készített ezeknek az irányelveknek a gyakorlati végrehajtásáról, amelyben megállapította, hogy az e területre vonatkozó uniós jogszabályok az egész EU-ban hozzájárultak a megelőzés kultúrájának kialakításához, valamint a nemzeti jogrendszerek ésszerűsítéséhez és egyszerűsítéséhez, és rámutatott a jogalkalmazás számos olyan hiányosságára, amelyek hátráltatják a jogszabályokban rejlő lehetőségek maradéktalan kihasználását (Európai Bizottság, 2017).

Emellett az EU-ban a munkavállalók munkahelyi egészségvédelmére és biztonságára az alábbi irányelvek is kiterjednek: A munkahelyi követelményekről szóló 89/654/EGK irányelv (felülvizsgálat alatt), a képernyő előtt végzett munkáról szóló 90/270/EGK irányelv (szintén felülvizsgálat alatt) és a munkaidőről szóló 2003/88/EK irányelv.

A munkavédelemre, valamint a távmunkára vonatkozó uniós szintű szabályozás legfontosabb eleme a szociális partnerek távmunkáról szóló, 2002-ben kötött keretmegállapodása. Ezt a megállapodást az uniós szintű, ágazatközi szociális partnerek tárgyalták meg és hajtották végre: Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ), az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége (UNICE, ma BusinessEurope), a Kézművesek és Kis- és Középvállalkozások Európai Uniója (UEAPME, ma SMEunited) és az Állami és Közzolgáltatási Vállalatok Európai Központja (CEEP). A megállapodás definiálja a távmunkát, és európai szintű általános keretet határoz meg a távmunkások munkakörülményeire vonatkozóan. Elismeri azt az általános elvet, hogy a távmunkát végzőknek a munkáltató telephelyén dolgozóknak nyújtott általános védelem jár, és kiemeli azokat a kulcsterületeket, ahol figyelembe kell venni a távmunka sajátosságait. A megállapodást nemzeti szinten az aláíró szociális partnerek nemzeti tagszervezetei hajtják végre.

Az uniós tagállamok nemzeti jogszabályai az egyes országok távmunka-szabályozási megközelítésének típusától függően eltérőek. Az Eurofound (2020d) áttekintést nyújt az Európa-szerte alkalmazott különféle megközelítésekről, valamint arról, hogy a távmunka szabályozása, illetve a munka és a magánélet egyensúlyának előmozdítása során milyen mértékben támaszkodnak jogszabályokra vagy kollektív szerződésekre például olyan tényezőkre tekintettel, mint a nemzeti hagyományok és a preferált megközelítés. Az Eurofound megjegyzi, hogy a megközelítések széles skálája létezik: egyes országok, például Belgium, Spanyolország, Franciaország, Olaszország, Lengyelország és Portugália a jogszabályok és a kollektív szerződések keverékére támaszkodnak, míg a skandináv országokban, valamint Ausztriában, Csehországban, Németországban, Görögországban, Hollandiában és az északi országokban a megközelítés a különböző szintű megállapodásokon alapul. A csak vállalati szintű megállapodásokat használó országok közé az Egyesült Királyság, Bulgária, Horvátország, Észtország, Írország, Lettország, Románia, Szlovénia és az Egyesült Királyság tartozik (Eurofound, 2020d).

A nemzeti jogszabályok alapjául szolgáló filozófia is befolyásolja a távmunka szabályozásának nemzeti megközelítéseit. Egyes országok, például Belgium és Franciaország, a távmunka előmozdítása és a távmunkát végzők védelme szempontjából kiegyensúlyozott megközelítést fogadtak el. Más országok, így Németország, Litvánia, Lengyelország, Portugália és Románia elsősorban a távmunka előmozdítására összpontosítanak. Ezzel szemben a skandináv országok általában olyan szabályozási megközelítést alkalmaznak, amely nem teremt kapcsolatot a távmunka előmozdítása és a távmunkát végzők védelme között.

A következő szakaszban kifejezetten a lecsatlakozáshoz való joggal foglalkozunk, mivel a kérdésről folyó vita a világjárvány idején kiélesedett. Ennek eredményeképpen a közelmúltban jelentős mennyiségű jogszabály született ebben a témában, amelyeket egyes országokban a munkáltatók és a munkavállalók képviselői közötti megállapodásokon keresztül kell majd végrehajtani. Ezért a lecsatlakozáshoz való joggal számos vállalati megállapodás és gyakorlat foglalkozik. Ezeket ennek a szakasznak az 5. fejezete tárgyalja részletesen.

4.1 A lecsatlakozáshoz való jog

Mivel a gazdaság a digitális technológia segítségével folyamatosan „bekapcsolt” állapotban van, a munkavállalókat okostelefonon, üzenetküldő alkalmazáson vagy az azonnali kapcsolattartás más eszközeivel elméletileg a nap minden pillanatában elérhető lehet. Ez a gyakorlat 2020-ban még elterjedtebbé vált, mivel a COVID19-világjárvány következtében nagyszámú munkavállaló állt át a teljes munkaidős távmunkára. Az Eurofoundnak a lecsatlakozáshoz való jogról készített legutóbbi kutatása (Eurofound, 2019) szerint ugyan formális meghatározás még nem létezik, de a fogalom úgy írható körül, mint „a munkavállalónak az a joga, hogy munka után a technológiai eszközeit kikapcsolja, és nem vonható felelősségre, ha az e-mailekre, telefonhívásokra vagy szöveges üzenetekre nem válaszol, ezt jogkövetkezmények nélkül megteheti”.

Európai szinten az Európai Parlament 2021 januárjában állásfoglalást fogadott el a lecsatlakozáshoz való jogról (Európai Parlament, 2021). Tagállami szinten egyes országok, így Belgium, Spanyolország, Franciaország és Olaszország, jogszabályokat fogadtak el az egyén lecsatlakozáshoz való jogáról a kiegészítés elkerülése, valamint a munka és a magánélet egyensúlyának előmozdítása érdekében. Ezek a jogszabályi rendelkezések jellemzően kimondják, hogy a szociális partnereknek ágazati vagy vállalati szinten kell megállapodniuk arról, hogy hogyan érvényesítik a lecsatlakozáshoz való jogot. Olaszország külön utat választott, mert a jogalkotó az ilyen megállapodások megkötésének felelősségét az egyes munkáltatókra és munkavállalókra ruházta, így ebben az esetben a felek között eltérő erőviszonyok állnak fenn. Franciaországban az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalatoknál a lecsatlakozáshoz való jognak a munkáltató és a szakszervezetek közötti megállapodásban kell érvényt szerezni. Spanyolországban a jogszabályok szintén a kollektív szerződést ágazati vagy vállalati szinten tárgyaló felekre bízják a lecsatlakozáshoz való jog végrehajtását. 2019 közepén (hat hónappal a törvény elfogadása után) a lecsatlakozáshoz való jogot kizárólag a feldolgozóipar ágazati kollektív szerződésai, valamint néhány vállalati szintű kollektív szerződés rögzítette (néhány példát lásd alább).

A lecsatlakozáshoz való jog néhány más uniós tagállamban, például Írországból is vita tárgya, ahol a kormány jelezte, hogy a kérdésről törvényt kíván alkotni. A skandináv országokban a vita kevésbé hangsúlyos, mivel inkább a munka és a magánélet egyensúlyáról szóló ágazati szintű kollektív tárgyalások részét képezi.

Természetesen a nap minden órájában történő munkavégzés (technológia által lehetővé tett) gyakorlatának háttérében strukturális kérdések állnak, amelyek olyan szervezeti tényezőkhöz kapcsolódnak, mint a munkaterhelés. Az a munkavállaló, aki a munkáját nem tudja a rendes munkaidőn belül befejezni, gyakran kénytelen a munkaterhelése kezelése érdekében esténként, hétvégén és ünnepnapokon is dolgozni. Ha ez rendszeresen előfordul, a munkáltató feladata biztosítani, hogy a munkaterhelés kezelhető legyen, és a munka általában a szerződéses munkaidőn belül elvégezhető legyen. További strukturális kérdést vet fel az a helyzet, amikor a vezető erőlteti a digitális jelenlétet. A távmunkáról szóló útmutatóban a globális szakszervezetként működő UNI megjegyzi, hogy „a lecsatlakozáshoz való jog nyilván nem fogja megoldani az összes szervezeti problémát, annak viszont valószínűleg csak csekély pozitív hatása lesz, ha lesz egyáltalán hatása, ha ezt a jogot a kontextus figyelembevétele nélküli vezeték be” (UNI Global Union Professionals and Managers, 2019). A COVID19 aktuális helyzetében ez rendkívül fontos, mivel a teljes munkaidőben történő otthoni munkavégzésre való hirtelen átállás azzal a kockázattal jár, hogy a szervezetekben meglévő problémák súlyosbodnak. Ha például már korábban is probléma volt azzal, hogy az adott vállalati kultúrában a munkavállalótól digitális jelenlétet vagy túlórázást lehet követelni, akkor ez valószínűleg még jelentősebb problémává válik ott, ahol munkavállalók sokasága dolgozik teljes munkaidőben otthonról. Emiatt aztán erősödhet a stressz, a kiegészítés és más mentális egészségi problémák kockázata.

Számos kiemelten jelentős vállalati szintű megállapodás van már érvényben a lecsatlakozáshoz való joggal kapcsolatban. Ugyan ez minden munkavállaló szempontjából fontos, a túlórázás és az esetleges kiegészítés megelőzésében az ilyen megállapodások még jelentősebbek a COVID19 idején, amikor a munkavállalók többsége távmunkában dolgozik, és eközben a munka és a magánélet határainak elmosódása nehézségeket jelent számukra. A BMW-nél⁴ például megállapodás rögzíti, hogy a munkavállalók megállapodhatnak a vezetőjükkel, hogy milyen rögzített munkaidőben állnak rendelkezésre, és a mobil eszközökön a rendes munkaidőn kívül végzett munkát a munkaidő-kimutatásukon jóváírják számukra. Ugyanakkor a munkavállalóknak joguk van arra, hogy ünnepnapokon, hétvégéken és munka után ne legyenek elérhetők.

Az 1. szövegdozban olvasható szöveg részletesen ismerteti a német Volkswagen autógyártó által a lecsatlakozáshoz való jogról az elsők között kötött megállapodást. A megállapodás a vállalat vezetősége és a vállalat üzemi tanácsának munkavállalói képviselői között jött létre.

1. szövegdoz: Vállalati szintű megállapodás a lecsatlakozáshoz való jogról a Volkswagen németországi vállalatánál

A VW Németországban elsőként kötött olyan vállalati megállapodást, amely a lecsatlakozáshoz való jogról rendelkezik. A megállapodás létrejöttét az ösztönözte, hogy mind otthon, mind a munkahelyen jelentős mértékben elterjedt az okos eszközök használata. A munkavállalók képviselőinek álláspontja szerint ugyan mind a munkáltatók, mind a munkavállalók számára előnyök azok az új kommunikációs lehetőségek, amelyeket ezek az eszközök kínálnak, az állandó elérhetőség és a munkaidő meghosszabbodása miatt ezek kockázatokkal is járnak. Ezért 2011-ben megállapodás született a VW-nél az ilyen eszközök használatáról. A megállapodás nem utal külön a távmunkára, de minden munkavállalóra kiterjed, így a távmunkát végzőkre is érvényes, különösen a jelenlegi helyzetben, amikor mindenki, aki képes otthonról dolgozni, erre a munkavégzési módra áll át.

A megállapodás szerint a vezetők és a vezető műszaki szakemberek bármikor használhatják az okostelefont, de a többi munkavállaló esetében a szerver és az okostelefon közötti kapcsolat 18:15 és 07:00 óra között le van tiltva. A munkavállalók a hívásfunkciót használhatják, de e-mailt, szöveges üzenetet vagy videohívást nem kaphatnak. Egy-egy projekt esetében kivételt lehet tenni, de ehhez az üzemi tanács előzetes hozzájárulása szükséges. Ez vonatkozhat például az olyan transznacionális projektekben részt vevő munkavállalókra, amelyekben különböző időzónákban dolgozó kollégák vesznek részt.

A vezetői és magas szintű szakértői személyi állomány, illetve a többi munkavállaló egymáshoz viszonyított aránya alapján a VW-nél a lecsatlakozáshoz való jog a munkavállalók mintegy 80%-ára vonatkozik.

Az értékelések szerint a munkavállalók többségének tetszik a szabályozás, de a munkaidejüket néhányan rugalmasabban, inkább a saját belátásuk szerint szeretnék kontrollálni. Az üzemi tanács azonban inkább a szigorú „lekapcsolást” részesítette előnyben, nehogy a munkavállalóknak aggódni kelljen amiatt, hogy nem fogják „ambiciózusnak” tartani őket, ha a lecsatlakozáshoz való jog érvényesítését kérik. A felmérések szerint a kollektív szerződés hatálya alá tartozók körében magas az elégedettség, és alacsony a stressz szintje. A munkaidőn kívüli telefonhívásokkal töltött idő nem számít automatikusan munkaidőnek. Van egy bizalmon alapuló munkaidő-kezelő rendszer, amelyben a munkavállaló köteles a vezetőséget a túlórákról értesíteni. A megállapodás megkötését a kifizetetlen

5 Példák a munkavédelemmel, valamint a távmunkával kapcsolatos vállalati gyakorlatokra

Számos példa van arra, hogy a vállalatok foglalkoznak a munkavédelem gyakorlati vonatkozásaival mind a váz- és izomrendszeri megbetegedések, mind a pszichoszociális kockázatok tekintetében. Ezek

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

közül sok kifejezetten a lecsatlakozáshoz való jogra koncentrált, amely célja szerint minden munkavállaló, köztük a távmunkások esetében is a jóllétet hivatott előmozdítani, valamint a stressz és a kiégés kockázatát kívánja csökkenteni. Ezek a megállapodások meghatározzák, kikre terjed ki a megállapodás hatálya, felsorolják a munkaidőre vonatkozó szabályokat és korlátokat, részletezik, hogy a távmunkahelyeken a megfelelő ergonómiai feltételek biztosításához milyen típusú berendezésekre van szükség, és rendelkezéseket tartalmaznak a munkaállomások értékelésére vonatkozóan. Az itt bemutatott példák Németországból, Spanyolországból, Franciaországból, Olaszországból, Máltáról, Portugáliából, Lengyelországból és Romániából származnak. Bár kettő közülük már a COVID19-világjárvány előtt is hatályban volt, a legtöbbet a világjárvány kitörése óta vezették be arra reagálva, hogy a munkavállalók közül, aki csak tehetett, hirtelen teljes munkaidőben és hosszú távon távmunkára állt át. E vállalati gyakorlatok kidolgozása és végrehajtása több esetben a szociális partnerek bevonásával történt, különösen Spanyolországban és Franciaországban, ahol jogszabály rendelkezik arról, hogy a szociális partnereket be kell vonni a lecsatlakozáshoz való jogról szóló szabályok bevezetéséről szóló megállapodásokba. Másutt, például Máltán eltérő gyakorlatot alkalmaztak, és a vezetés állt a kezdeményezés élére. Ugyan Portugáliában a szakszervezeteket eredetileg nem vonták be a távmunka-konstrukciók bevezetésébe, mert a kezdeményezést gyorsan kellett életbe léptetni, a veszélyhelyzet feloldását követően a konzultációban ők is részt vettek.

A 2. táblázat az e cikkben vizsgált vállalati megállapodásokról ad áttekintést.

2. táblázat: A munkavédelemmel, valamint a távmunkával kapcsolatos vállalati megállapodások részletei

Vállalat	Ország	Ágazat	Szint	Szociális párbeszéd ⁵	Dátum	Tartalom
A COVID19 előtti megállapodások						
France Télécom (Orange)	Franciaország	Távközlés	Vállalati szint	Igen	2009, 2016	A munka és a magánélet közötti egyensúly; berendezések és ergonómia; szemle (táv munkát végző munkavállaló kérésére) Szervezeti kultúra; a munka és a magánélet közötti egyensúly; lecsatlakozáshoz való jog
Volkswagen ⁶	Németország	Járműipar	Vállalati szint	Igen	2011	A lecsatlakozáshoz való jog
A COVID19-világjárvány alatt létrejött megállapodások						
Netguru	Lengyelország	Informatika	Vállalati szint	Nem volt, vezetés által irányított	2020. március	Berendezések és ergonómia; egészség és jóllét
Máltai kormány és Gozo minisztériuma	Málta	Ágazatközi	Kormány által irányított	Nincs adat	2020. június	Munkaszervezés; munka és a magánélet közötti egyensúly; pénzügyi támogatás
Spanyol bank	Spanyolország	Finanszírozás	Ágazati szint	Igen	2020. szeptember	A munka és a magánélet közötti egyensúly; lecsatlakozáshoz való jog; berendezések és ergonómia; nem; pénzügyi támogatás

⁵ Szociális párbeszéd a megállapodás kialakítása vagy végrehajtása során.

⁶ Lásd: 1. szövegdoboz

Táv munka a Covid19-világjárvány idején: kockázatok és megelőzési stratégiák

Vállalat	Ország	Ágazat	Szint	Szociális párbeszéd ⁵	Dátum	Tartalom
Credito Cooperativo Bank	Olaszország	Pénzügy	Vállalati szint	Igen	2020. szeptember	A munka és a magánélet közötti egyensúly; lecsatlakozáshoz való jog; berendezések és ergonómia; pénzügyi támogatás
Acciai Speciali Terni	Olaszország	Acélgégyártás	Vállalati szint	Igen	2020. szeptember	A munka és a magánélet közötti egyensúly; lecsatlakozáshoz való jog; berendezések és ergonómia
Románia összes munkavállalójára kiterjed	Románia	Ágazatközi	Kormány által irányított	Nincs adat	2021. január	Pénzügyi támogatás
Merck Serono	Olaszország	Gyógyszeripar	Vállalati szint	Igen	2021. január	Munkaszervezés; a munka és a magánélet közötti egyensúly; lecsatlakozáshoz való jog; berendezések és ergonómia
Malta Enterprise	Málta	Ágazatközi	Kormány által irányított	Nincs adat	2020. március	A vállalatoknak nyújtott pénzügyi támogatás a távmunkát szolgáló berendezések beszerzéséhez
Igazgatási és Állami Foglalkoztatási Főigazgatóság	Portugália	Közszolgáltatások	Kormány által irányított	Kezdetben nem, de később, a veszélyhelyzet feloldása után igen	2020. március	Táv munkával kapcsolatos munkaszervezés, és elsősorban a távmunka kapcsán felmerülő főbb, munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos kérdések
Suez	Franciaország	Újrahasznosítás és hulladékgazdálkodás	Vállalati szint	Igen	2020. november	Átlagosan heti 2 nap önkéntes távmunka; berendezések biztosítása távmunkához; havi fizetés és étkezési utalványok

5.1 Távmunkára vonatkozó megállapodás az Orange vállalatnál (Franciaország)

A távmunkáról szóló 2002-es iparágközi uniós szintű keretrendszer, a 2005-ös francia nemzeti ágazatközi megállapodás (accord national interprofessionnel, ANI) és a 2006-os távközlési ágazati megállapodás folytatásaként a France Télécom (Orange) csoport 2009-ben távmunka-megállapodást írt alá. Ezt a vállalati szintű fejlesztést négy szakszervezet támogatta: a Francia Demokratikus Szakszervezeti Szövetség (CFDT), a Francia Menedzserek Általános Szövetsége (CFE-CGC), a Keresztény Dolgozók Francia Szövetsége (CFTC) és a Munka és a Munkaerő Általános Szövetsége (FO). A megállapodás az elszigeteltséggel, a munka és a magánélet közötti egyensúlytalansággal, a munkaszervezéssel és az ergonómiával kapcsolatos intézkedéseket tartalmazott. Rögzítette, hogy a munkavállalónak hetente legalább 2 napot jelen kell lennie a munkahelyén, hogy rendszeresen találkozhatson a kollégákkal és a felettesével. Azt is leszögezte, hogy a távmunka nem lehet akadály a értékeketeken való részvételnek. Rendelkezett arról is, hogy a munkavállalóval a nap során mely órákban lehet kapcsolatba lépni, és neki a távmunkával kapcsolatos képzést és tájékoztatást nyújtani a munkaszervezésről és a biztosított eszközökről.

Az ergonómiai szempontok nagy hangsúlyt kaptak, és a vállalat elismerte, hogy az otthoni munkaállomás, így a laptop biztosítása és a berendezés esetleges meghibásodásának kezelése, valamint az biztosítási fedezet kiegészítése vállalati feladat. A Télécom Orange 150 eurós összeget fizetett ki a munkavállalóknak a munkaállomás további költségeinek fedezésére. A kifizetett összeg adóköteles volt, és társadalombiztosítási járulékot is kellett utána fizetni. Emellett a munkavédelmi bizottság (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, CHSCT) jogosultságot kapott arra, hogy a távmunkát végző kérésére szemlét tartson.

2016-ban az Orange csoport új távmunka-megállapodást kötött három szakszervezettel: a CFDT-vel, a CGT-vel és az FO-val⁷. A cél a vállalat digitális átalakulásának támogatása volt, és ez volt az első alkalom, hogy egy párizsi tőzsdén bejegyzett vállalat ilyen megállapodást írt alá. A megállapodás két központi eleme a szociális párbeszéd, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly volt, (a nemzeti szinten a Munka Törvénykönyve L.2242-17 cikkében szabályozott) lecsatlakozáshoz való jog garantálásával. Az előbbi a távmunka-megállapodás különböző eredményeinek ellenőrzésére vonatkozott. Ez elsősorban a központi üzemi tanácsban és a kifejezetten a munkáltatók és a szakszervezetek közötti párbeszédet szolgáló új fórumon, a Digitális Átalakulások Nemzeti Tanácsában folyó munkát jelentette.

Az utóbbi esetben a hangsúly a munkaszervezés megváltoztatására helyeződött, hogy az alkalmazott megközelítés kevésbé legyen felülről lefelé irányuló, és inkább az együttműködésre és a bizalomra épüljön, amelyet munkavállalói és vezetői képzések támogatnak. A háttérben az húzódtott meg, hogy a vélemények szerint az Orange-nál elkövetett több öngyilkosságért a vállalatnál alkalmazott vezetési stílus nyomán kialakult erős munkahelyi stresszt lehetett okolni, így a vállalat számára a munkahelyi stressz problematikája különösen érzékennyé vált. A célok közé tartozott a munka és a magánélet közötti egyensúly javítása is, és ennek érdekében védte a munkavállalókat a munkaidőn kívüli toladó kommunikációtól (e-mailek, üzenetek stb.), és olyan automatikus mechanizmusokat hozott létre, mint a szerverek leállítását, a munkavállalókat a munka és a magánélet közötti egyensúlyra emlékeztető felugró ablakok létrehozása, valamint a munkavállalók képzése az egymás iránt kinyilvánított tisztelet témájában. A megállapodásban szerepelt továbbá, hogy a digitális túlfogyasztás kockázatainak, például az összpontosítás nehézségeinek azonosítása érdekében a digitális fogyasztás monitorozása során gyűjtött adatokat át kell adni a munkavállalóknak, valamint az egészségvédelmi és biztonsági személyzetnek.

⁷ Eurofound (2017) „Az Orange-nál aláírt első vállalati szintű megállapodás a digitális átalakulásról”. Letöltés innen: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/france-first-company-level-agreement-on-digital-transformation-signed-at-orange>

5.2 Táv munka és jóllét a Netgurunál (Lengyelország)

A Netguru egy szoftverfejlesztési tanácsadó vállalat Lengyelországban. A 2008-ban alapított vállalatnak ma már kilenc irodája és több mint 650 alkalmazottja van⁸. A világjárvány kezdetén a vállalat alkalmazottainak mintegy 40%-a kezdett teljes munkaidőben otthonról dolgozni, 60% pedig otthoni munkavégzéssel kombinálta az irodai munkát.

A vállalat a vezetőség irányításával és a munkavállalók innovatív ötletei és meglátásai alapján a világjárvány által teremtett új körülményekhez igazította távmunkára vonatkozó szabályzatát. Ennek során berendezéseket bocsátott az otthonról dolgozók rendelkezésére, a személyügyet bevonta a szakmai és nem szakmai online képzésekkel kapcsolatos tájékoztatásba, valamint a fizikai és mentális egészséget, illetve a jóllétet támogató tevékenységeket hozott létre.

A jóllét támogatását célzó intézkedések közé tartoznak a Netguru munkaidő után tartott csevegései, amelyek számos, nem munkával kapcsolatos témát érintenek, a virtuális kávézás, amely egy alkalmazáson keresztül olyan kollégákat hoz össze, akik korábban nem álltak kapcsolatban egymással, valamint a naponta délelőtt a munkavállalók vezetésével tartott edzések (jóga, nyújtás) és a kevésbé rendszeres délutáni, szakemberek által vezetett foglalkozások.

5.3 A távmunka rendszere Gozo szigetén (Málta)

A COVID19-hez kapcsolódó környezeti tényezők miatt a tömegközlekedés használata egészségi kockázatot jelenthet. A „Gozo Táv munka Programot” a máltai kormány és a Gozóért felelős minisztérium indította azért, hogy anélkül csökkenjen az ingázás Gozo és Málta között, hogy annak a gozói foglalkoztatási szintre káros hatása lenne. A program további célja a munka és a magánélet közötti egyensúly javítása.

A program azzal nyújt pénzügyi támogatást a munkavállalóknak, hogy a technológiai berendezéseik költségeinek 75%-át – legfeljebb 850 EUR értékben – megtéríti, valamint a munkavállalóknak járó, de a munkáltatókon keresztül elosztott, legfeljebb 10 000 EUR összegű bérviszatérítést is biztosít. A program 3 évig érvényes, és a bérviszatérítés három részletben történik: Az első és második évben 3000 EUR, a harmadik és utolsó évben pedig 4000 EUR.

A programban olyan, Máltán bejegyzett szervezetek vehetnek részt, amelyeknek Gozón vannak alkalmazottaik. Különböző ágazatokban működő vállalatok pályázhatnak, de egyes ágazatok, például az egyéb jogcímen már támogatásban részesülők (pld. a halászati és akvakultúra-ágazatban működő vállalatok) nem vehetnek részt a programban.

A Gozói Üzleti Kamara egyik stratégiai célkitűzése a munka digitális átalakítása, ezért a kamara pozitívan értékeltte ezt a kezdeményezést.

5.4 Táv munka a bankszektorban (Spanyolország)

2020 szeptemberében a spanyol kormány és a szociális partnerek jóváhagyták a távmunka szabályozásáról szóló 28/2020-as királyi rendeletet. A szakszervezetek ezután a bankszektorban folyó ágazati tárgyalások során építettek a jogszabály rendelkezéseire⁹. Ezt az ágazati megállapodást a Spanyol Takarékbankok Szövetsége (CECA), az UNI Europa spanyol tagszervezetei, a Comisiones Obreras (CCOO) és az Unión de Trabajadores (UGT), valamint a Federación Fuerza Independencia Empleo (FINE) szakszervezet kötötte. A megállapodás 2023 végéig lesz érvényben.

A királyi rendelet hatálya alá tartozó valamennyi témakör szerepel a megállapodásban, amely kiterjed a munkáltató részéről a berendezések biztosítására és a költségek megtérítésére. A vállalat vállalja,

⁸ Eurofound (2020) „Netguru: Táv munka és jóllét egy informatikai vállalatnál”. Letöltés innen:

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->

⁹ Elplural.com (2020) ‘Los sindicatos firman el primer acuerdo social que regula el teletrabajo con las Cajas de Ahorros’.

Letöltés innen: 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’.

Letöltés innen: <https://www.ugt.es/ugt-emplaza-negociar-en-las-empresas-ya-la-aplicacion-de-la-ley-de-teletrabajo>

hogy számítógépet, mobiltelefont és ergonomikus széket biztosít azok számára, akik a teljes munkaidejük több mint 30%-át távmunkában töltik. Emellett a munkavállalók 130 eurót kapnak a vállalat által nem biztosított eszközök megvásárlására és 55 eurót a rezsi költségek fedezésére.

A munka és a magánélet közötti egyensúlyt illetően a megállapodás szabályozza, hogy a munkavállalóknak jogukban áll a munkaidő végén kijelentkezni digitális eszközeikről, és 19.00 és 08.00 óra között kötelezővé teszi a lecsatlakozást. Az UNI pénzügyi vezetője, Angelo Di Cristo kijelentette, hogy a munka és a magánélet közötti határoknak a COVID19-világjárvány idején történő elmosódása, valamint a távmunka tömeges bevezetése és az ehhez kapcsolódó berendezések és költségek kezelése szempontjából a megállapodás jelentős előnyökkel járt.

5.5 Táv munka a világjárvány idején a Credito Cooperativo Banknál (Olaszország)

A világjárvány kezdete óta az olaszországi Credito Cooperativo Bank (CCB) alkalmazottainak nem kevesebb, mint 90%-a dolgozik távmunkában. A CCB 2020 szeptemberében vállalati megállapodást kötött a távmunkáról^{10, 11, 12}, amely a mintegy 11 000 főt foglalkoztató CCB-csoport 77 fiókjára terjed ki.

A megállapodás elismeri mind a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, mind a lecsatlakozáshoz való jogot, illetve az ergonomiai kérdéseknek a fontosságát is, és önkéntes alapon kiterjed a különböző típusú szerződések alapján foglalkoztatott összes munkavállalóra. A vezetőségnek az ilyen igények és a munkaszervezés közötti összhang érdekében jogában áll a távmunkára vonatkozó kéréseket visszautasítani, bár a végső cél mégis csak az, hogy a munkavállalók mindössze 10%-a dolgozzon a telephelyen.

A megállapodás kötelezi a vállalatot arra, hogy a munkavállalókat a távmunkához szükséges összes eszközzel támogassa. Emellett garantálja a biztonsági és magatartási kockázatokra vonatkozó képzést, valamint a munkahelyi egészségre és biztonságra, különösen a munkahelyi balesetekre biztosítási fedezetet nyújt. A költségeket a vállalat fedezi, beleértve a berendezések meghibásodásának és karbantartásának, valamint kárának vagy eltulajdonításának költségeit.

A megállapodást a holding és a bankszektorban kötött nemzeti kollektív szerződés aláírói, nevezetesen a FABI (az Olasz Bankárok Autonóm Szövetsége) szakszervezetei, a három fő olasz szakszervezeti szövetséghez tartozó bankszövetségek, a FIRST-CISL, a FISAC-CGIL, a SINCRU UGL és az UILCA, az olasz biztosítási dolgozók és adószedők szakszervezete írták alá. A vállalati szintű megállapodás 2021 márciusáig érvényes, és meghosszabbítására/megújítására is van lehetőség. Alberto Giordano, a CISL képviselője szerint a megállapodás még a távoli munkahelyekre nézve is segít a munkahelyi méltóság és egészség alapvető szabályait kidolgozni, miközben garantálja a hatékonyságot és a termelékenységet¹³.

5.6 Táv munka az Acciai Speciali Terni (Olaszország) vállalatnál

A távmunkáról szóló vállalati szintű megállapodást az Acciai Speciali Terni acélgyártó vállalat és a munkavállalók képviselői 2020. szeptember 14-én írták alá.¹⁴ A megállapodás 2021. március 14-ig volt érvényben, és csak a vállalat acélgyárának helyi munkavállalóira terjedt ki. A vállalat jegyzéket készített

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

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

¹² ADAPT Bulletin (2020) „Storie di azione e contrattazione collettiva – Accordo in materia di lavoro agile siglato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca-Credito Cooperativo Italiano”. Letöltés innen: <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/>

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

¹⁴ Eurofound (2020) „Az Acciai Speciali Terni vállalati megállapodása az intelligens munkavégzésről”. Letöltés innen: 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

ADAPT bulletin (2020) ‘Storie di azione e contrattazione collettiva — Acciai Speciali Terni’. Letöltés innen: <http://www.bollettinoadapt.it/storie-di-azione-e-contrattazione-collettiva-acciai-speciali-terni-siglato-laccordo-di-sperimentazione-del-lavoro-agile-in-azienda/>

a távmunkában végezhető feladatokról és munkakörökről, és az e tevékenységekben érintett munkavállalók jelentkezhettek távmunkára, függetlenül attól, hogy határozatlan vagy határozott idejű, teljes vagy részmunkaidőre szóló szerződés alapján foglalkoztatták őket.

A megállapodás kifejezetten említést tesz a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a lecsatlakozáshoz való jogról. A távmunkaidő a meghatározás szerint 08:00 és 20:00 óra közé esik 12:30–14:00 óra közötti ebédszünettel. A munkavállalóknak azonban csak a 09:00 és 12:30, valamint a 14:00 és 16:30 közötti főmunkaidőben kell online lenniük, ami lehetővé teszi az egyéni körülményekhez igazodó rugalmas munkarend kialakítását.

A megállapodás azt is kimondja, hogy a vállalat működőképes és biztonságos eszközöket biztosít, amelyeket a munkavállalóknak megfelelően, a nemzeti és vállalati egészségvédelmi és biztonsági törvényeket és előírásokat betartva tanácsos használniuk. A vállalat köteles adott esetben tájékoztatást és képzést nyújtani munkavállalóinak. A munkavállalók eszközhasználatára vonatkozó szabályok kitérnek a vállalat igényeihez kapcsolódó elemekre is, mint például a szellemi tulajdonra, az adatvédelemre és az információs technológia (IT) biztonságára. Ez azt jelenti, hogy a vállalat és a munkavállalók igényei közötti egyensúly érdekében a munkavállalók a munkát kizárólag saját tulajdonú helyen végezhetik, amelynek nyugodtnak és biztonságosnak kell lennie.

5.7 Pénzügyi támogatás a távmunkát végző munkavállalók számára (Románia)

2020-ban a román parlament elfogadta a 296/2020 számú törvényt, amely alapján a vállalatok a munkavállalók számára megtéríthetik az otthoni munkavégzéssel járó közüzemi többletköltségeket, például a fűtés és az áram költségét¹⁵. A törvény 2021 januárjában lépett hatályba, és lehetővé teszi, hogy a vállalatok az otthonról dolgozó munkavállalóknak legfeljebb 80 EUR (400 RON) összegig megtérítsék a fűtésre, villanyáramra, internetszolgáltatásra, bútorra és műszaki berendezésekre költött összegeket.

Az Eurofound szerint Romániában a COVID19-világjárvány miatt jelenleg a munkavállalók 8%-a dolgozik otthonról. Érdeemes megjegyezni, hogy az intézkedés opcionális: a vállalatok nem kötelesek ezeket a kifizetéseket teljesíteni, így azt sem lehet megbecsülni, hány otthonról dolgozó munkavállaló részesül az intézkedés előnyeiből.

5.8 A termelékenység és a jóllét növelése a Merck Serono vállalatnál (Olaszország)

A Merck Serono 900 munkavállalót foglalkoztató gyógyszeripari vállalat Olaszországban. A COVID19-világjárvány alatt a távmunka területén alkalmazott gyakorlatokat a termelékenység és a jóllét szempontjából sikeresnek ítélték. Ezért a Merck Serono 2020 októberében vállalati szintű megállapodást kötött, amely szerint a távmunka normális munkavégzési konstrukciónak minősül, és kiterjed a munkavállalói állomány minden olyan tagjára, aki képes a munkáját távolról is elvégezni¹⁶. A távmunka önkéntes alapon végezhető az egyes egységek vezetőivel megtárgyalt konkrét konstrukcióban.

A vállalat vállalja, hogy a távmunkához szükséges eszközöket, például laptopokat és IKT-eszközöket biztosítja. A munkaidő és a rugalmas órák meghatározása az egyes létesítmények szintjén folytatott kollektív tárgyalások feladata.

A tárgyalásokat a Merck Serono vezetése az ágazati munkáltatói szervezetek, az Unindustria és a Farindustria, valamint a szakszervezeti konföderációk, az Olasz Általános Munkaügyi Konföderáció (CGIL), az Olasz Munkavállalói Szakszervezetek Konföderációja (CISL) és az Olasz Munkaügyi Szakszervezet (UIL), valamint ezek vállalati szintű képviselői segítségével folytatta le. Ezek a szervezetek a vállalati megállapodások aláírására azon az alapon voltak jogosultak, hogy aláíró félként

¹⁵ Eurofound (2020) „Pénzügyi támogatás a távmunkát végző munkavállalók számára”. Letöltés innen: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/RO-2021-1_1700.html

¹⁶ Eurofound (2020) „A Merck Serono vállalati megállapodása az intelligens munkavégzésről”. Letöltés innen: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/IT-2021-6_1447.html

szerepelnek a Merck Seronóra is kiterjedő, vegyipari és gyógyszeripari ágazati nemzeti kollektív szerződésben.

A megállapodás tervezési szakaszában részt vevő szociális partnerek most a végrehajtási szakaszban vesznek részt. Teljes mértékben támogatták a megállapodást, mivel véleményük szerint az a termelékenység és a jóllét szempontjából előnyökkel jár.

5.9 A távmunka pénzbeli támogatási rendszere (Málta)

Máltán a kormány gazdaságfejlesztési ügynöksége, a Malta Enterprise a világjárvány kezdetén, 2020 márciusában hozta létre a távmunka pénzbeli támogatási rendszerét¹⁷ ¹⁸. Az indoklás szerint az otthoni munkavégzés ösztönzése, a különböző háztartások közötti interakciók korlátozása és a munkahelyi értekezletek megszüntetése a COVID19 terjedésének megfékezését szolgáló fontos óvintézkedések. A máltai kormány számításai szerint a távmunka ösztönzése és elfogadása ebben az időszakban a vállalatoknak a távmunkához való viszonyában is pozitív változást idézhet elő. A kormány azt is remélte, hogy a munkáltatók szélesebb köre fog pozitívabban hozzáállást tanúsítani a távmunkával szemben, ha a kormány azt ebben az időszakban¹⁹ támogatja, ami később a nők munkaerőpiaci részvételének arányát is emelheti. Általában véve Máltán a távmunkában dolgozó munkavállalók aránya a 2019-es 12%-ról 2020 március végére átlagosan 33%-ra emelkedett.

2020 márciusában a Malta Enterprise útmutatót és pályázati űrlapot adott ki annak érdekében, hogy a munkáltatók segítsék elő a munkavállalók otthoni munkavégzését. Ez a program távmunka-szerződésenként legfeljebb 500 EUR összegű, vállalkozásonként pedig 4 000 EUR összegű támogatást biztosított a 2020. február 15. és május 8. között felmerülő támogatható költségek legfeljebb 45%-ának fedezésére. A pénzügyi támogatás a távmunkához szükséges technológiai beruházásokat és a távmunka költségeinek egy részét fedezte. Magában foglalta a hordozható számítógépes hardver eszközök (és a hozzájuk tartozó operációs rendszerek) vásárlását és/vagy lízingelését, a csatlakozáshoz szükséges szoftverek, valamint a felhasználók számára a munkahellyel való összeköttetést biztosító kommunikációs hardverek és szoftverek, például VPN telepítését és beállítását.

Erre a támogatásra 1001 pályázat érkezett, amelyekből 845 minősült támogathatónak. A program méretre és ágazatra való tekintet nélkül minden vállalkozás számára nyitva állt, és távmunka-szerződésenként 500 EUR, vállalkozásonként pedig 4 000 EUR összegre korlátozódott. Egy-egy támogatási kérelem jellemzően 4–10 távmunka-szerződésre vonatkozott. Ezen túlmenően egyszemélyes vállalkozások is pályázhattak. Összességében mintegy 3740 távmunka-szerződés részesült a pénzügyi támogatásból, amelynek keretében a kérelmezőknek mintegy 1,2 millió EUR-t folyósítottak.

A fő kihívást a program keretében benyújtott kérelmek mennyiségének rövid időn belüli kezelése és a források hatékony elosztása jelentette. A program adminisztratív követelményeinek kezelése szintén kihívást jelentett, különösen a kisebb vállalatok esetében.

Máltán az állami és a magánszektorban mind a mai napig ösztönzik a munkavállalókat a távmunkára.

5.10 Átállás a távmunkára a közszolgáltatásban (Portugália)

A világjárványra reagálva Portugália 2020 márciusában vezette be a közalkalmazottak kötelező munkavégzési módjaként a távmunkát a köztársasági elnök 14-A/2020 rendeletének 6. cikkével összhangban²⁰. Ez az átmeneti intézkedés minden olyan esetre kiterjedt, ahol a távmunka megfelelt a munkakör jellegének és a munkavállalók által végzett feladatoknak. A távmunkát végzők szokásos bére és étkezési pótléka változatlanul megmaradt.

2020 májusától kezdve a Közigazgatási és Közfoglalkoztatási Főigazgatóság (DGAEP) alkalmazottainak közel 90%-a teljes munkaidőben otthonról dolgozik. Azok a munkavállalók, akik nem

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

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

¹⁹ Eurofound (2020) „A távmunkát végző munkavállalók pénzügyi támogatása”. Letöltés innen: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/RO-2021-1_1700.html

²⁰ Eurofound (2020) „Táv munka - A távmunkát végző közigazgatási dolgozók számának növelése”. Letöltés innen: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/PT-2020-28_964.html

tudtak otthonról távmunkát végezni, bizonyos védőintézkedéseket vehettek igénybe, többek között a szociális távolságtartást, a rotációs munkarendben történő munkavégzést, hogy az irodában párhuzamosan kevesebb munkavállaló tartózkodjon, valamint a csúcsidőben történő utazás elkerülése érdekében a munkavégzés csúcsidőn kívülre ütemezését.

A DGAEP elvégezte az IKT-infrastruktúra iránti igény előzetes felmérését. Kiderült, hogy a kulcsfeladat egy olyan hatékony technológiai keretrendszer létrehozása, amely a közalkalmazottak távmunkavégzését nagyon rövid idő alatt lehetővé teszi. Ennek oka az volt, hogy bár a lehetőség fennállt, a világjárvány előtt kevés alkalmazott dolgozott távmunkában.

A vezetésnek gyorsan kellett reagálnia a munkaszervezés e jelentős változásaira. Konkrétan a munkavállalók termelékenysége, egészsége és jólléte között kellett egyensúlyt teremteni. A termelékenység szempontjából hasznosnak bizonyult az a tény, hogy a portugál közigazgatási szolgálatok által közel 20 éve követett vezetési modellben a termelékenységet a célok elérésével mérik. Ugyanakkor, csak kevés olyan vezető és közvetlen felettes akadt, ha akadt egyáltalán, aki a távmunka ilyen átfogó mértékű és ennyire hosszú időn át működő rendszeréhez hozzá volt szokva. A távmunkát végző munkavállalók megfelelő irányítása és a távmunkával kapcsolatos munkavédelmi kockázatok elkerülése szempontjából a vezetői pozíciókat betöltők készségei nagyon fontosak. Ráadásul a távmunkával kapcsolatos készségek minden munkavállalónál fejlesztésre szorultak. Ösztönzőképpen a portugál közigazgatás képzésért felelős ága az információkat és a készségfejlesztő eszközöket, így a webináriumokat is széles körben elérhetővé tette. A képzés a vezetői, és az általános munkavállalói készségekre egyaránt hangsúlyt helyezett.

A munkavállalók egészsége és jólléte szempontjából a távmunka hosszúra nyúló időszakában egyre nagyobb problémát jelentett az elszigeteltség, a motivátlanság és a kollégáktól való elszakíthatóság érzése. Nemcsak a vezetői készségek kaptak megfelelő figyelmet, sikeres kísérletek folytak a társadalmi elszigeteltség csökkentése érdekében is: csoportok, köztük WhatsApp-csoportok alakultak a közösségi hálózatokon, és a munkacsoportok rendszeres virtuális találkozókat tartottak.

A világjárvány miatt a szakszervezetek konzultációkba való bevonási jogát felfüggesztették, mivel a cél az volt, hogy minél gyorsabban döntsenek az intézkedésekről. Ma már, a veszélyhelyzet meghosszabbítása miatt a szakszervezeti konzultációk korlátozottan ugyan, de engedélyezettek.

Általában véve a COVID19 a távmunka számára lehetőségeket nyitott Portugáliában. Teresa Ganhão, a DGAEP együttműködési, irányítási és kommunikációs osztályának igazgatója szerint a kormányzati támogatás a kulcsa annak, hogy a jövőben a távmunka az "új normává" váljon. Ezzel összhangban a Minisztertanács 2020. júniusi (41/2020. sz.) határozatával intézkedéseket vezetett be a távmunka előmozdítására, hogy 2023-ra a közigazgatás legalább egynegyede távmunkában dolgozzon. A távmunkát egyre pozitívabban értékeli²¹, ami előrelépést jelent a világjárvány előtti bizonytalan munkakörülményekről kialakult véleményhez képest²².

5.11 Megállapodás a távmunkáról a Sueznél (Franciaország)

A Suez vezetősége és a munkavállalók képviselői 2020 novemberében csoportszintű megállapodást írtak alá a távmunkáról²³. A megállapodás rögzíti, hogy önkéntes alapon minden munkavállalónak lehetőséget kell adni a távmunkára, ha a munkaköre ezt lehetővé teszi. Ha a munkavállaló a távmunkát választja, akkor ez átlagosan heti 2 napot jelent, bár nem feltétlenül meghatározott napokon. A távmunkanapokra vonatkozó terveket a munkavállalóknak meg kell osztaniuk a vezetőikkel, hogy a

²¹ Eurofound (2020) „Táv munka – A távmunkát végző közigazgatási dolgozók számának növelése”. Letöltés innen: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/PT-2020-28_964.html

²² de Miguel, P.S., Navrbjerg, S.E., Papouschek, U., Haidinger, B., Saupe, B., Masso, M., Kadarik, I., Nuiamäe, M., Boavida, N., Moniz, A. és de Lisboa, N. (2020) *Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work*, (Hogyan járul hozzá a szociális párbeszéd és a kollektív szerződések tárgyalása a tisztességes és produktív virtuális munka előmozdításához), 17. o. Zárójelentés, DEEP VIEW – (DEcEnt and Productive Virtual Work): Hogyan járul hozzá a szociális párbeszéd és a kollektív szerződések tárgyalása a tisztességes és produktív virtuális munka előmozdításához. DOI: 10.13140/RG.2.2.33492.14721

²³ Suez (2020) „SUEZ et les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC, et FO signent un accord relatif au télétravail”. Letöltés innen: <https://www.suez.fr/fr-fr/actualites/communiqués-de-presse/suez-e-tes-syndicats-cfdt-cfe-cgc-cftc-et-fo-signent-un-accord-relatif-teletravail>. Eurofound (2020) „A Suez távmunkáról szóló megállapodása”. Letöltés innen: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/FR-2020-46_1466.html

csapatok zökkenőmentesen folytathassák a munkát. A munkavállalókat szükség esetén behívhatják a vállalat telephelyére.

A vállalat a távmunkát végző munkavállalóknak havi 20 EUR-t juttat, valamint a távmunkában töltött napokra étkezési utalványt biztosít. Az összeget se társadalombiztosítás, se adó nem terheli. A vállalat a távmunkát végző munkavállalók számára laptopot és szükség esetén biztonságos távoli VPN-hozzáférést is biztosít, a beosztása alapján arra jogosult munkavállaló mobiltelefont is kap.

A megállapodásról a Suez-csoporton belüli reprezentatív szakszervezetekkel (CFDT, CFE-CGC, CFTC és FO) folytak a tárgyalások – a CGT elutasította a megállapodás aláírását. Az aláíró szakszervezetek támogatták a megállapodást, megjegyezve, hogy az nemcsak a távmunkát végzők jövedelmét védi, hanem a társadalmi elszigetelődéstől is megóvjá a munkavállalókat, hiszen lehetővé teszi számukra, hogy a munkaidejüket maguk szervezzék meg.

6 A távmunkát végző munkavállalók munkavédelmének előmozdítása

A cikkben felvetett kérdések és az azonosított vállalati gyakorlatok alapján számos következtetést vonhatunk le, egyrészt arról, ami működik, másrészt pedig a fennmaradó kihívásokról és azok megoldásáról.

6.1 Ami működik

A munkavédelem irányításában minden munkáltató elsőként kockázatértékelést végez. Ez nemcsak törvényes kötelezettsége, hanem olyan bevált gyakorlat is, amelynek segítségével, adott esetben a munkavállalók képviselőivel együttműködve, azonosítani tudja a releváns kockázatokat és a megfelelő megelőző intézkedéseket.

A kockázatértékelés után számos gyakorlati intézkedés hozható annak biztosítására, hogy a távmunkával kapcsolatos munkavédelmi kockázatok megelőzhetőek vagy minimalizálhatóak legyenek. Ezek többnyire annak biztosítására irányulnak, hogy a távmunkát végző munkavállalók munkavégzésének helye és munkaeszközei megfeleljenek a célnak, és lehetőleg ne okozzanak váz- és izomrendszeri megbetegedést vagy egyéb fizikai nehézségeket, illetve állapotromlást. Ez otthoni környezetben nagyobb gondot jelenthet, mint a munkáltató telephelyén, de a kezdeti ellenőrzésre tanácsos módot keríteni. Az EU-OSHA iránymutatásként számos információt és forrást gyűjtött össze arról, hogy a távmunkát végzők megfelelő egészségvédelme és biztonságuk előmozdítása érdekében milyen típusú intézkedéseket és beavatkozásokat lehet bevezetni²⁴.

A munkavállalók számára biztosítani lehet, hogy a világjárvány idejére a távmunkához irodai eszközöket, például képernyőt, széket és asztalt kölcsönözthessenek. Így biztos a megfelelő eszközöket használnák, de ezek felállítása továbbra is felügyeletet igényel. Olyan rendszert is ki lehet alakítani, amelyben a munkavállalók ergonómiai eszközök beszerzéséhez finanszírozást kapnak.

A munkavállalókkal és képviselőikkel való kapcsolattartás és kommunikáció szintén alapvető annak biztosítása érdekében, hogy a munkaállomások és a munkaeszközök megfelelőek, a távmunkát végző munkavállalók pedig folyamatosan elégedettek legyenek a munkahelyükkel. E célból érdemes kommunikációs csatornákat létrehozni. Ez a jelenleg létező gyors és hatékony digitális kommunikációs csatornákra tekintettel nyilván viszonylag egyszerű lesz.

A felügyelet és az ellenőrzés szintén alapvető fontosságú annak biztosítása érdekében, hogy a távmunkát végző munkavállalóknak átadott berendezés megfelelő maradjon, és ne legyen elhasználódott vagy megrongálódott. Tanácsos olyan folyamatokat bevezetni, amelyekkel biztosítható a munkaállomások helyszíni ellenőrzése és a munkavállalók bejelenthetik, ha egy-egy eszköz sérült vagy elhasználódott.

²⁴ A részleteket lásd: https://healthy-workplaces.eu/en/tools-and-publications/practical-tools?f%5B0%5D=field_hazards%3A3739

Figyelni kell azokra a távmunkát végző munkavállalókra, akinek ismert váz- és izomrendszeri megbetegedése van, és a munkaállomásukat ennek megfelelően kell átalakítani annak érdekében, hogy a távmunka ne okozzon állapotromlást.

Ha a távmunkát végzőnél váz- és izomrendszeri megbetegedéssel kapcsolatos problémák lépnek fel, léteznie kell olyan egyértelmű csatornáknak, amelyeken keresztül ezeket a szervezetnek be lehet jelenteni, és a probléma kezelésére alkalmas folyamatnak is. Ebben részt vehetnek a vállalat munkavédelmi és személyügyi (HR) szakemberei, valamint az érintett vezetők.

Ez a cikk is tanúsítja, hogy a távmunkát végzők szempontjából az esetleges elszigeteltség, a kollégák és a vezetők támogatásának hiánya, az otthoni és a munkahelyi élet közötti határok elmosódása, a munka intenzitásának növekedése és a folyamatos elérhetőség fokozott pszichoszociális kockázatot jelent. Bizonyos lépésekkel azonban csökkenteni lehet ezeket a kockázatokat. A munkáltató által megtehető formális lépések közé tartozik a kollégák közötti rendszeres csapat- vagy egyéb megbeszélések szervezése a csapatösszetartás erősítése érdekében, továbbá azért, hogy a távmunkát végzők érezzék a kollégáikhoz fűződő kapcsolatot. Amennyiben lehetséges, a rendszeres irodai értekezletekkel szintén minimalizálható az elszigeteltség. A kevésbé formális lépések közé tartozhat a távoli csevegőcsoportok létrehozása, amelyeket a fent bemutatott néhány vállalati példa szerint akár maguk a munkavállalók is felállíthatnak, ezek ugyanis segíthetnek a munkavállalóknak a kapcsolatot egymással fenntartani. Ugyan ezeket az informálisabb lépéseket a munkáltató kevésbé képes befolyásolni, a vállalat ösztönözheti őket, mert az elszigetelődés elleni küzdelemben fontosak.

Nagy bosszúságot és ingerlékenységet válthatnak ki az állandó otthoni munkavégzésre kényszerülő munkavállalókból az infrastrukturális problémák, például a szélessávú kapcsolat lassúsága vagy szakadozása. Ezért fontos a távmunkát végzőket megfelelően működő eszközökkel ellátni. A munkáltatónak ezért fontos feladata, hogy az eszközökkel kapcsolatosan tanácsot adjon, illetve a megfelelő eszközöket biztosítsa, azokat eredményes informatikai támogatást biztosítva karbantartsa, és a munkavállalók számára a hibás eszközök és berendezések bejelentésére kommunikációs csatornákat működtessen.

A vezetők és különösen a közvetlen felettesek fontos szerepet játszanak az általuk irányított személyek pszichológiai jóllétének biztosításában. Rendszeres ellenőrzéssel és a távmunkát végző munkavállalók esetleges kérdéseinek és problémáinak megválaszolásával jelentős támogatást nyújthatnak. Fontos szerepet tölthetnek be azzal is, ha készségesen meghallgatják a távmunkát végző munkavállalók problémáit, és megvitatják velük azok kezelésének módját. Mivel a virtuális munkavégzés már egy éve a dolgok menetének szokásos módja, az is fontos, hogy a vezetők és a közvetlen felettesek a virtuális csapatok irányításában jártasak és kompetensek legyenek.

A magánélet és a munka összemosódásával kapcsolatos problémák kezelésében fontos szerepet játszik a munkaidőre vonatkozó egyértelmű iránymutatás és a munkaterhelés kezelése. A cikkben szereplő vállalati példákból is kiténik, hogy a munka és magánélet közötti határ elmosódásának kezeléséhez szükség lehet a lecsatlakozáshoz való jog érvényesítésével kapcsolatos intézkedésekre is, így az e-mail üzenetek munkaidőn kívüli küldésének tilalmára, valamint külön időkeret biztosítására ahhoz, hogy a munkát felvevő munkavállaló az e-mailjeivel foglalkozhasson.

A munkaterheléssel kapcsolatos nyomás kezelése kihívást jelenthet, mivel annak számos oka lehet, beleértve a strukturális kérdéseket, de a szervezeti kultúrához kapcsolódó tényezőket is. Fontos meghallgatni a távmunkát végzőket és a munka intenzitásával kapcsolatos egyéni aggályait, és ezekre közös igyekezettel megoldásokat találni, adott esetben akár a munkavállalói képviselők bevonásával.

Általában véve nagyon fontos biztosítani, hogy a munkavállalói képviselők, köztük a szakszervezeti, valamint a munkavédelmi képviselők is minden tekintetben be legyenek vonva a távmunka pszichoszociális kockázatainak csökkentését célzó intézkedések kidolgozásába. Ezek a képviselők fontos érdekelt felek, mert összegyűjtik azokat a visszajelzéseket, amelyeket a munkavállalóktól az őket érintő kérdésekről kapnak, és segítenek abban, hogy a munkavállalók a sajátjuknak tekintsék a kidolgozott intézkedéseket.

Fontos továbbá, hogy olyan struktúrákat és rendszereket vezessenek be, amelyek a stresszt, annak okaitól függetlenül képesek megelőzni és minimalizálni. A megelőző intézkedések közé tartozhat a

bizalmi alapon támogatást nyújtó munkahelyi mentálhigiénés bajnokok kinevezése, illetve olyan külső mentálhigiénés támogató szolgáltatások biztosítása, amelyeket a munkavállalók anonim jellegük miatt esetleg előnyben részesítenek. Szintén hasznos lehet a pszichológiai támogatás segélyvonalhoz való hozzáférés vagy terápiás ülésekhez való pénzügyi hozzájárulás formájában. Érdekes segítő és támogató rendszereket kialakítani olyan esetekre, amikor valamelyik távmunkát végző munkavállaló stressztüneteket tapasztal.

Vannak gondok az olyan szervezeti kultúra kialakításával is, amelyben a stressz beismerése nemcsak a távmunkát végző munkavállalók esetében, hanem a munkavállalókra nézve általában sem minősül gyengéségnek. Ezt nehéz elérni és huzamosan fenntartani, de a felső vezetés támogatása az ilyen kultúra felé való elmozdulásban létfontosságú.

6.2 További fontos kihívások

A távmunkát végző munkavállalók munkavédelmi kockázatainak kezelése jelentős kihívást jelent, ami a járvány utáni jövőben a teljes munkaidős távmunka tartósan magas szintje miatt valószínűleg sürgős megoldást igényel majd. Az előző fejezet a bevált gyakorlati módszereket felsorolva azt mutatta be, ami a távmunkával kapcsolatos munkavédelmi kérdések kezelésében már működik. Számos kihívás azonban továbbra is fennáll.

Először is, minden szervezetnél belső versenyfutás folyik a politikák és projektek finanszírozásához szükséges pénzügyi forrásokért. Ezért valószínűleg kihívást jelent majd pénzügyi forrást biztosítani olyan politikák végrehajtásához, mint például az otthoni munkaállomások rendszeres és strukturált kockázatértékelésének végzése, vagy a pszichoszociális kockázatok kezelésére szolgáló új eljárások és rendszerek bevezetése. Bár nem könnyű feladat, üzleti szempontból mégis fontos lesz megállapítani, mekkora pénzügyi kárt okoz a váz- és izomrendszeri megbetegedések vagy a stressz miatt bekövetkező munkaerő-kiesés, illetve a fizikai vagy pszichoszociális megterhelésnek kitett munkavállalók csökkent termelékenysége vagy magasabb fluktuációja. Ezeknek a károknak a fényében a változások bevezetéséhez szükséges pénzügyi források kedvezőbbnek tűnhetnek. A távmunka bevezetése mellett szól egyebek mellett az is, hogy a munka és a magánélet egyensúlyát a távmunka révén könnyebben fenntartani képes és ezért boldogabb és termelékenyebb munkaerőnek köszönhetően költségmegtakarítások keletkeznek.

A távmunka elterjedésének növelésében, valamint a munkavállalók egészségének és biztonságának megóvásában főszerepet játszhat a munkáltatóknak a távmunka támogatására irányuló infrastruktúrába való befektetésre ösztönzése például azzal, ha az ergonómiai berendezések beszerzésére, különösen a kisebb vállalatok számára pénzeszközök válnak elérhetővé.

A szervezeti kultúrát nehéz rövid idő alatt megváltoztatni, ezért közép- és hosszú távú jövőképre van szükség. Ezt felső vezetésének kell a szervezet elé állítania, mert a felső vezetés szokta meghatározni az irányt, ami aztán a szervezeten lefelé haladva terjed. A felső vezetés elkötelezettsége alapvető a jövőkép egyes aspektusainak megvalósításához szükséges pénzügyi források felszabadítása szempontjából is. A jelenlétszindrómából, illetve a testi vagy mentális betegségek gyengeségként való felfogásától a támogató és befogadó kultúrába való átmenet időbe telik, sőt együttműködést és kommunikációt is igényel a vállalat különböző szereplői között, beleértve a vezetőség minden szintjét, a munkavállalói képviselőket és magukat a munkavállalókat is. Ezért rendkívül fontos olyan bizalmi kultúrát kialakítani, amelyben kivirágozhat az ilyen együttműködés és kommunikáció. Ennek minden olyan szervezetben elsőbbséget kellene adni, amely a munkavédelmi kockázatokat az összes munkavállaló, köztük a távmunkát végzők esetében is komolyan csökkenteni kívánja. A szervezet akkor fog a távmunka felé nyitni, ha a felső vezetés meg tudja győzni a középvezetői réteget, és különösen a közvetlen feletteseket a munkavégzés e módjának előnyeiről. A képzések és a tájékoztatás szintén segíthet meggyőzni a központi szereplőket a távmunka hasznáról.

Konkrétan a pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos megbélyegzés kérdésében kritikus, hogy olyan támogató kultúra alakuljon ki – ahogy fentebb is írtuk –, amelybe a stresszel és a pszichoszociális kockázatokkal kapcsolatos nyitottabb párbeszéd és workshopok is beleférnek. Amikor az embereket arra biztatjuk, hogy álljanak elő a problémáikkal, és kérjenek segítséget, még egy viszonylag nyitott és befogadó környezetben is rendkívül fontos a titoktartás. Ezért a külső tanácsadás és támogatás, mint szolgáltatás nagyon hatékony lehet. Ugyan ez a megoldás a kisvállalkozások számára költséges lehet,

az ilyen típusú szolgáltatás potenciális előnyei a stressz megelőzésében és enyhítésében jelentősek lesznek.

A kockázatértékelés a távmunkával összefüggő munkavédelmi kockázatok megelőzésére és mérséklésére irányuló stratégia központi eleme. Fentebb is említettük, hogy a távmunkát végzők kockázatértékelése sajátos kihívásokat vet fel, mert az otthoni munkahelyeket több ok miatt is nehéz értékelni, és az is tény, hogy a szokásos munkahelyüktől távol dolgozókat nem egykönnyen lehet bevonni számos olyan intézkedésbe, amely a csapatépítést és a kollégák közötti jó munkakapcsolatok előmozdítását hivatott szolgálni. Ezért aztán külön figyelmet igényelnek ezek a sajátos kockázatértékelési kihívások és leküzdésük módjai is. Az utóbbiak közé tartozhat a konkrét és célzott kockázatértékelési rendszerek kidolgozása, valamennyi főbb érdekelt fél bevonásával, beleértve a munkavállalói képviselőket is²⁵.

Egy lépéssel közelebb kerülünk a távmunkával kapcsolatos folyamatos munkavédelmi kihívások kezeléséhez, ha olyan átfogó politikát tartunk érvényben, amely világosan meghatározza az összes érintett fél, így maguk a távmunkát végzők, a vállalat, a vezetők – különösen a közvetlen felettesek – és a munkavállalói képviselők jogait és feladatait. A közvetlen feletteseket arra is ösztönözni kell, hogy a munkavállalók elé állítsanak követendő példát, és tanúsítsanak olyan viselkedést, amely mérsékli a pszichoszociális és egyéb munkavédelmi kockázatokat.

Szintén fontos, hogy a munkavállalók és a vezetők egyre többet tudjanak a távmunkával kapcsolatos munkavédelmi kockázatok elkerülésének módjairól. A módszerek között a rendszeres pihenőszünet, a testmozgás és az egészséges táplálkozás említhető.

6.3 Jövő a járvány után

Végezetül, a jövőre nézve fontos megvizsgálni azokat a kihívásokat, amelyekkel a vállalatok a pandémia után kialakuló környezetben fognak szembesülni, amikor a távmunka részaránya valószínűleg tartósan növekedni fog. Nyilvánvaló, hogy a világjárvány elmúltával valószínűleg sokkal több munkavállaló választja majd teljes munkaidőben és állandó jelleggel a távmunkát, és lesznek olyanok is, akik a munkahét egy-egy részét fogják rendszeresen otthonról végzett munkával tölteni. Ez azt fogja jelenteni, hogy a vállalatoknak az újfajta munkavégzési mód befogadásához át kell majd alakítaniuk az irodahelyiségeiket. Lehet, hogy a rendszertelenebb bejárás kiszolgálása érdekében több lesz a közös íróasztal, vagy az irodában több helyet foglalnak majd el a tárgyalók, mint az egyéni munkahelyek. A helyiségek ilyen átalakítását ergonómiai szempontból kell megtervezni és ellenőrizni annak érdekében, hogy a váz- és izomrendszeri megbetegedésekkel kapcsolatos munkavédelmi kockázatok a lehető legkisebbre csökkenjenek.

Az Európai Bizottság Közös Kutatóközpontja (JRC) 2020-as jelentésében²⁶ megállapítja, hogy a bizonyítékok szerint „normál körülmények között az otthonról dolgozó ember ugyanolyan, sőt nagyobb termelékenységre is képes, miközben a munka és a magánélet jobb egyensúlyát élvezheti. A jelenlegi rendkívüli körülmények között azonban sok munkavállalónál romolhat a termelékenység, a munkakörülmények vagy mindkettő, többek között a gyermekgondozás hiánya, a munkának nem megfelelő hely és az IKT-eszközök hiánya miatt”. A munkáltatóknak ezért alaposan meg kell fontolniuk, hogyan tudják elérni, hogy a távmunkát végzők munkájának minősége összességében, és különösen a munkavédelem ne sérüljön.

Amint a világjárvány véget ér, és az általános távmunka már nem jelent többé válságreakciót, a vállalatoknak stratégiai döntéseket kell majd hozniuk a munkaszervezés módjáról számos tényezőt figyelembe véve, egyebek mellett a munkavállalók preferenciáit, sőt azt is, hogy a távmunka milyen hatást gyakorol a termelékenységre, a munka minőségére, a munka és a magánélet egyensúlyára és a pszichoszociális kockázatokra.

Bár a COVID19-világjárvány jelentős károkat okozott az EU gazdaságának és polgárainak, a munkaszervezés járvány utáni rekonstrukciója lehetőséget kínál majd arra, hogy életünk munkával

²⁵ Az EU-OSHA kockázatértékelési eszköze itt található: <https://osha.europa.eu/en/publications/risk-assessment-tool/view>

²⁶ Európai Bizottság Közös Kutatóközpontja (JRC) (2020) *Táv munka az EU-ban a COVID19 előtt és után: Hol voltunk, merre megyünk*. Letöltés innen: https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf

Távmunka a Covid19-világjárvány idején: kockázatok és megelőzési stratégiák

töltött részét úgy szervezzük át, hogy a kiterjedtebb körben alkalmazott távmunka előnyeit megtartsuk, de a munkavégzés e formájával járó munkavédelmi kockázatokat enyhítsük.

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
- 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

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_MSDs_prevalence_costs_and_demographics_in_the_EU_report.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/occupational-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/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
- 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
- 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.

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (EU-OSHA)

hozzájárul ahhoz, hogy Európa a munkavégzés szempontjából biztonságosabb, egészségesebb és eredményesebb hely legyen. Az Ügynökség megbízható, kiegyensúlyozott és elfogulatlan biztonsági és egészségvédelmi információk kutatásával, kidolgozásával és terjesztésével, továbbá páneurópai figyelemfelhívó kampányok szervezésével foglalkozik. Az Európai Unió által 1994-ben alapított, bilbaói (Spanyolország) székhelyű ügynökség az Európai Bizottság, a tagállamok kormányai, a munkáltatói és munkavállalói szervezetek képviselői, valamint az Unió tagállamaiból és azokon kívülről érkező vezető szakértők számára biztosít közös fórumot.

Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség

Santiago de Compostela 12, 5. emelet

48003 Bilbao, Spanyolország

Tel.: +34 944794360

Fax: +34 944794383

E-mail-cím: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>