

Fjarvinna og heilsufarsáhætta í tengslum við COVID-19 heimsfaraldurinn: Vettvangsrannsóknir og stefnumörkun

Stutt samantekt



European Agency
for Safety and Health
at Work



Höfundar: Maria Caprile, Juan Arasanaz og Pablo Sanz (Notus)

Verkefnastjórn: Maurizio Curtarelli og Lorenzo Munar (EU-OSHA)

Evrópska vinnuverndarstofnunin (EU-OSHA) fól viðkomandi aðilum gerð þessa yfirlits. Efni hennar, þar á meðal álit og/eða niðurstöður eru einungis á ábyrgð höfundanna og endurspeгла ekki endilega skoðanir Evrópsku vinnuverndarstofnunarinnar.

Innihald

Inngangur.....	4
Fjarvinnumynstur	4
Sálfélagsleg áhætta.....	5
Breytingar á starfsinnihaldi.....	5
Vinnuafli	Error! Bookmark not defined.
Einangrun og mikil sýndarsamvinna	6
Átök milli vinnu og einkalífs.....	7
Stoðkerfisvandi og önnur líkamleg vandamál.....	7
Mótunarpættir	8
Sjálfstæði	8
Eftirlit og skipulagsstuðningur.....	9
Félagsleg umræða og kjarasamningar á vettvangi fyrirtækja.....	10
Reglugerðarþróun á landsvísu.....	10
Ábendingar um stefnu	11

Inngangur

Fordæmalaus aukning fjarvinnu vegna COVID-19 faraldursins hefur vakið upp spurningar um áhrif þess konar vinnuskipulags til lengri tíma lítið. Á meðan fjarvinna er líkleg til að verða meira áberandi hjá fyrirtækjum og starfsfólki, þarf að huga enn frekar að vinnuverndarþáttum. Þessi rannsókn beinist að fjarvinnu og vinnuverndarþáttum og tekur á eftirfarandi rannsóknarspurningum:

- Hver er núverandi þekkingarstaða um áhrif fjarvinnu á tíðni sálfélagslegrar áhættu og á stoðkerfisvanda? Hverjir eru helstu þættirnir sem stjórna þessu og hafa þeir orðið fyrir áhrifum af framkvæmd langvarandi fjarvinnu meðan á COVID-19 heimsfaraldri stóð?
- Hvernig hefur COVID-19 heimsfaraldurinn breytt fjarvinnumynstri og samsetningu fjarvinnufólks? Að hvað miklu leyti eru þessar breytingar tímabundnar eða varanlegar? Hver er munurinn á reynslu af fjarvinnu meðal mismunandi hópa starfsfólks?
- Hver er þróunin varðandi reglugerð og stefnumörkun sem tengist þessari framkvæmd fjarvinnu? Hvaða áhrif hafa þau á vinnuaðstæður og sérstaklega á vinnuverndarstarf?

Rannsóknin hefur sameinað skrifborðs- og vettvangsrannsóknir. Viðamikil úttekt hefur verið gerð á heimildum um fjarvinnu. Greining á reglugerð um fjarvinnu var byggð á samráði EU-OSHA við landsnet stofnunarinnar (FOP) haustið 2020 ásamt viðbótarritrýni ⁽¹⁾. Vettvangsvinnan var framkvæmd í þremur löndum (Spáni, Frakklandi og Ítalíu) frá febrúar til maí 2021 með hluta-skipuðum viðtölum (48 viðtöl við starfsfólk og 18 viðtöl við atvinnurekendur).

Fjarvinnumynstur

Tíðni fjarvinnu í 27 aðildarríkjum ESB (ESB-27) var frekar hófleg árið 2019. Fjarvinna var að mestu leiti einkennandi fyrir hóp mjög hæfra sérfræðinga og stjórnenda sem tímabundið vinnumynstur ⁽²⁾.

Þetta ástand breyttist verulega þegar COVID-19 heimsfaraldurinn braust út, en þá varð fjarvinna staðlað viðmið fyrir öll störf þar sem slíkt vinnufyrirkomulag var tæknilega framkvæmanlegt. Þegar heimsfaraldurinn stóð sem hæst (júlí 2020) var næstum helmingur starfsfólks heimavinnandi að minnsta kosti hluta vinnutíma síns, þar af hafði næstum helmingur enga fyrri reynslu af þessu vinnufyrirkomulagi ⁽³⁾.

Gögn úr vinnuafskönnun ESB árið 2020 sýna verulega aukningu á tíðni reglulegrar fjarvinnu meðal starfsfólks í ESB-27 löndum: úr 3,2 % árið 2019 í 10,8 % árið 2020. Hluti starfsfólks sem stunda vinnu heima hjá sér hefur haldist stöðugur (7,9%).

Áætlað hefur verið að um það bil þriðjungur vinnu sem stunduð er í ESB-27 löndum gæti farið fram í fjarvinnu ⁽⁴⁾. Nokkrar rannsóknir hafa verið gerðar til að kanna hvort, og með hvaða hætti hin mikla breyting sem felst í því að vinna að heiman í COVID-19 kreppunni gæti hafa haft í för með sér. Eins og sjálfbærar breytingar á starfsháttum fyrirtækja og skynjun starfsfólks, og hvort þetta verður áfram valkostur fyrir þær starfsstettir sem áður höfðu ekki aðgang að þessu vinnufyrirkomulagi:

- Sumar rannsóknir benda til þess að bæði starfsfólk og stjórnendur líti mun jákvæðara á fjarvinnu að heiman en þeir gerðu í upphafi heimsfaraldursins, sem hefur leitt til almennt jákvæðari afstöðu til blandaðrar vinnutilhögunar ⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ EU-OSHA (Evrópska vinnuverndarstofnunin) (2021), *Löggjöf á sviði fjarvinnu eftir COVID-19 í Evrópu*. Tiltæk á: <https://osha.europa.eu/en/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe/view>

⁽²⁾ Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E. & Bisello, M. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* Sameiginleg rannsóknarmiðstöð framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins, Sevilla.

⁽³⁾ Evrópustofnun um bætt lífskjör og starfsskilyrði (2020), *Living, working and COVID-19*. Miðstöð fyrir opinberar útgáfur Evrópusambandsins, Lúxemborg.

⁽⁴⁾ Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E. & Bisello, M. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide*. Sameiginleg rannsóknarmiðstöð framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins, Sevilla.

⁽⁵⁾ Microsoft vinnubrúunarvísitala (2021). The next great disruption is hybrid work — are we ready? Tiltæk á: <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index>; Barrero, J. M., Bloom, N. & Davis, S. J. (2020), *Why working from home will stick*. Becker Friedman Hagfræðistofnun vinnublað, (2020-174), Háskólinn í Chicago, Chicago, IL.

- Helstu áskoranirnar eru hvernig eigi að aðlaga eftirlit og frammistöðueftirlit fyrir störf sem hafa jafnan verið háð beinu eftirliti, þ.e. störf fyrir meðalfaglært starfsfólk ⁽⁶⁾ og hvernig á að tryggja samhæfingu og þekkingarmiðlun í störfum sem fela í sér mikil samskipti og teymisvinnu ⁽⁷⁾.
- Það á eftir að kanna hvernig fjarvinna gæti verið felld inn í störf þar sem mikil eftirspurn er eftir félagslegum samskiptum.

Í þessu sambandi má draga saman niðurstöður vettvangsvinnu sem hér segir:

- Þvinguð fjarvinna hefur veitt fjölda fyrirtækja og starfsfólks námstækifæri, sérstaklega þeim sem hafa takmarkaða eða enga fyrri reynslu af þessu vinnufyrirkomulagi: þessar aðlaganir hafa krafist talsverðrar fyrirhafnar en skilað sér í betri árangri en búist var við.
- Eftirlits- og frammistöðueftirlitsaðferðum hefur ekki verið breytt með verulegum hætti vegna þess að þær hafa reynst árangursríkar, en hins vegar hefur samhæfing teyma hefur verið sérstaklega krefjandi.
- Flest fyrirtæki eru að ræða áform um að lengja fjarvinnu og flest starfsfólk lýsir því yfir að það vilji halda áfram með reglubundna fjarvinnu í framtíðinni eða vilja að minnsta kosti fá tækifæri til að biðja um að vinna stundum að heiman.
- Þetta myndi fela í sér útvíkkun á samþættu vinnufyrirkomulagi, þ.e. meðal starfsfólks sem sinnir upplýsingavinnsluverkefnum (svo sem skrifstofufólki og öðru stjórnunar- og tæknistarfsfólki).
- „Pöntunar“-fjarvinna gæti orðið meira áberandi í störfum sem krefjast aukinnar félagslegra samskipta.

Sálfélagsleg áhætta

Nýlegar kerfisbundnar úttektir á rannsóknum á fjarvinnu og heilsutengdum árangri sýna að sálfélagsleg áhætta er algengasta heilsufarsáhættan sem tengist þessu vinnufyrirkomulagi ⁽⁸⁾.

Flestar rannsóknir á þessu sviði voru gerðar þar sem fjarvinna var aðallega tilfallandi og virkjuð fyrir takmarkaðan fjölda starfsfólks, aðallega í mjög sérhæfðum störfum. Þannig kallar reynslan af framlengdri og langvarandi fjarvinnu í tengslum við heimsfaraldurinn á endurmat á hefðbundnum forsendum um fjarvinnu, sálfélagslega áhættu og heilsu ⁽⁹⁾.

Breytingar á starfsinnihaldi

Í samræmi við aðrar rannsóknir sem gerðar voru í COVID-19 kreppunni ⁽¹⁰⁾, sýnir vettvangsvinna að lögboðin fjarvinna hefur verið sérstaklega krefjandi fyrir starfsfólk í störfum sem krefjast mikilla félagslegra samskipta og eru tilfinningalega krefjandi.

Viðmiðunardæmi eru t.d. kennarar og félagsráðgjafar, en einnig önnur störf sem fela í sér einhvers konar samskipti augliti til auglitis sem erfitt er að endurskapa án þess að tapa gæðum (til dæmis verslunarstörf).

Aðlögun að fjarvinnu hafði í för með sér verulegar breytingar á innihaldi og tilgangi þessara starfa. Í flestum tilfellum voru fyrirtæki og starfsfólk sérstaklega illa undir það búð að skipta skyndilega yfir í fjarvinnu og leiddi það oft til aukins vinnuálags og streitu, sérstaklega á fyrstu stigum heimsfaraldursins. Hins vegar greindi starfsfólk einnig frá viðvarandi gremju í tengslum við slæman árangur í starfi eða þeirri tilfinningu að það væru ekki að standa sig „eins og þau best gætu“.

Fyrir starfsfólk í störfum með slíka eiginleika er mikilvægt að hafa samskipti augliti til auglitis áfram. Hins vegar myndu flest þessa starfsfólks ekki afsala sér tækifæri til að biðja um að vinna stundum að heiman

⁽⁶⁾ Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E. & Bisello, M. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* Sameiginleg rannsóknarmiðstöð framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins, Sevilla.

⁽⁷⁾ Gibbs, M., Mengel, F. & Siemroth, C. (2021), *Work from home & productivity: Evidence from personnel & analytics data on IT professionals*. Becker Friedman Hagfræðistofnun vinnublað, (2021-56), Háskólinn í Chicago, Chicago, IL.

⁽⁸⁾ Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. & Weale, V. (2020), „A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?“ *BMC Public Health*, 20(1), 1825; Charalampous, M., Grant, C., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019), „Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach“. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.

⁽⁹⁾ Lopez-Igual, P. & Rodríguez Moroño, P. (2020), „Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe“. *Sustainability*, 12(21), 1-15.

⁽¹⁰⁾ Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., Fernández-Macías, E. & González Vázquez, I. (2020), *Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis. A qualitative study*. Sameiginleg rannsóknarmiðstöð framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins, Sevilla.

eftir að heimsfaraldurinn lýkur. Reynslan af þvingaðri fjarvinnu hefur sýnt að hægt er að framkvæma sum verkefni í fjarvinnu á þægilegri og afkastameiri hátt.

Aukið vinnuálag

Umfang fjarvinnu hefur oft verið skilgreint í rannsóknarritum sem óformleg yfirvinna eða óreglulegur vinnutími til að takast á við mikið vinnuálag eða til að stjórna væntingum um stöðugt framboð til að sinna starfsbeiðnum, sem leiðir til streitu og heilsutengdra vandamála ⁽¹¹⁾.

Vettvangsvinna sýnir að aukið vinnuálag og óreglulegt vinnutímamynstur mældist að mestu leyti á fyrstu stigum heimsfaraldursins, vegna þess að þörf var á að aðlaga vinnuskipulagshætti að nýju samhengi. Þetta var sérstaklega erfitt fyrir starfsfólk með ákveðnar stjórnunarskyldur í fyrirtækjum sem urðu fyrir alvarlegum áhrifum af kreppunni.

Niðurstöðurnar sýna hins vegar einnig að fjarvinna að heiman felur í sér greinilega áhættu af lengingu vinnutíma og auknum erfiðleikum við að hætta störfum, sem oft tengist þeirri skynjun að þurfa að vera stöðugt til staðar.

Minnkun ferðatíma milli heimilis og vinnustaðar hefur haft mismunandi áhrif á vinnutímamynstur. Það er talið vera eitt af jákvæðustu áhrifum fjarvinnu að spara ferðatíma; Hins vegar breytist tími sem áður var í ferðir oft (að öllu leyti eða að hluta) í vinnutíma. Þó að sumu starfsfólki finnist meira gefandi að eyða tíma í vinnu en að ferðast til vinnu, þá tjá aðrir sig um erfiðleika við að setja takmörk fyrir vinnuna sína þegar þeir vinna að heiman.

Vandamál sem tengjast framboði utan venjulegs vinnutíma stafa af mismunandi þáttum:

- Ágengt eftirlit getur leitt til þrýstings fyrir starfsfólk um að vera stöðugt aðgengilegt, þó að þetta hafi að mestu leyti verið takmarkað við upphafsstig heimsfaraldursins.
- Aðrar stjórnunaraðferðir (svo sem að senda tölvupóst utan vinnutíma) eru algengari og geta leitt til óbeinna væntinga um aukið aðgengi starfsfólks.
- Starfsfólk getur fundið sig knúið til að vera sýnilegri og „alltaf tengdir“, til að sýna stjórnendum og samstarfsfólki viðbrögð.
- Væntingar um aukið aðgengi geta verið meira áberandi meðal starfsfólks í störfum sem fela í sér mikil félagsleg samskipti en í öðrum atvinnugeirum, og eins eiga þeir oft í erfiðleikum með að setja mörk gagnvart viðskiptavinum (ytri eða innri) eða þjónustunotendum.

Einangrun og mikið sýndarsamvinna

Rannsóknir hafa bent á að einangrun sé ein helsta sálfélagslega hættan á mikilli fjarvinnu. Einangrunartilfinning hefur verið áberandi í tengslum við COVID-19 ⁽¹²⁾.

Beina þarf aukinni athygli að nýjum sálfélagslegum áhættum sem stafa af mikilli sýndarteymisvinnu sem flest starfsfólk er í. Það er alvarlegt mál með mismunandi afleiðingum fyrir frammistöðu og sálfélagslega áhættu og getur leitt til:

- Ofhleðslu upplýsinga sem myndast þegar stjórna á miklu magni upplýsinga frá mörgum aðilum og skörun á stafrænum verkfærum sem krefjast bæði ósamstilltra og samstilltra samskiptamáta⁽¹³⁾;
- Ofhleðslu upplýsinga sem ekki eru fest í orð: Þó að upplýsingar sem komið er til skila augliti til auglitis hjálpi við að ramma inn og skilja samhengi, veldur tap þeirra því að aukið átak þarf til að ná fram skilvirkum samskiptum ⁽¹⁴⁾;

⁽¹¹⁾ Eurofound (2020), *Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age*. Publications Office of the European Union, Luxembourg; Mauroux, A. (2018), „Quels liens entre les usages professionnels des outils numériques et les conditions de travail?“, DARES analyses, No 29. Tiltæk á: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2018-029.pdf>; Arlinghaus, A. & Nachreiner, F. (2014), „Health effects of supplemental work from home in the European Union“. *Chronobiology International*, 31(10), 1100-1107.

⁽¹²⁾ Carillo, K., Cachat-Rosset, G., Marsan, J., Saba, T. & Klarsfeld, A. (2021), „Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France“. *European Journal of Information Systems*, 30(1), 69-88; Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W. & Bendz, T. (2020), „An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19“. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442; Perry, S. J., Rubino, C. & Hunter, E. M. (2018), „Stress in remote work: two studies testing the demand-control-person model“. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577-593.

⁽¹³⁾ La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I. & Chiappetta, M. (2019), „Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review“. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(1), 13-35.

⁽¹⁴⁾ Bailenson, J. N. (2021), „Nonverbal overload: A theoretical argument for the causes of Zoom fatigue“. *Technology, Mind, and Behavior*, 2(1), 1-6.

- Lélegt samstarf og slæm frammistaða teymis ⁽¹⁵⁾, sérstaklega meðal þess starfsfólks sem er vant mjög gagnkvæmu og endurteknu vinnuferli þar sem treyst er á tíð félagsleg samskipti ⁽¹⁶⁾.

Niðurstöður vettvangsvinnu eru í samræmi við þennan þátt rannsókna:

- Samhæfing teyma er almennt talin tímafrekari og getur falið í sér aukinn fjölda sýndarfunda og ofhleðslu á upplýsingum, hægir á vinnuhraða og hugsanlega getur haft áhrif á þekkingarmiðlun innan vinnuteyma og stofnana.
- Mikil sýndarsamvinna leiðir til taps á gæðum þegar kemur að mannlegum samskiptum og kemur í veg fyrir miðlun vísbendinga sem ekki eru fest í orð, sem eru mikilvægar til að setja upplýsingar í samhengi og forðast misskilning. Enn fremur hafa sýndarfundir tilhneigingu til að vera vinnumiðaðir og gefa ekkert pláss fyrir óformleg skoðanaskipti. Helstu áhrifin eru einangrunartilfinning, þreyta (ofálag án orða) og óöryggi um að vera misskilinn.
- Einangrunartilfinning hefur verið sérstaklega áberandi meðal starfsfólks í störfum sem fela í sér mikil félagsleg samskipti og meðal nýs starfsfólks. Aftur á móti skynjaði starfsfólk í fjarvinnu í meðalfaglærðum störfum sem töldu sig einangrað fyrir heimsfaraldurinn að þau fengju aukna viðurkenningu og stuðning í tengslum við langa fjarvinnu.

Átök milli vinnu og einkalífs

Nýlegar rannsóknir hafa gert grein fyrir hættunni á því að breyting yfir í fjarvinnu geti aukið á núverandi kynjamisrétti í skiptingu umönnunar og heimilisábyrgðar, sérstaklega meðal hjóna með tvenn laun og börn ⁽¹⁷⁾.

Hæfni einstaklinga til að stýra mörkum milli atvinnu- og lífssviðs í samræmi við óskir þeirra gæti einnig hafa breyst í grundvallaratriðum með skyldubundinni fjarvinnu, sérstaklega fyrir þá sem skortir viðeigandi vinnurými heima ⁽¹⁸⁾.

Niðurstöður vettvangsrannsókna sýna að ágreiningur á milli vinnu og einkalífs var sérstaklega mikill á fyrsta stigi COVID-19 kreppunnar og var greinilega kynbundinn og hafði einkum áhrif á vinnandi mæður með börn á skólaaldri meðan á lokun skóla stóð. Í sumum tilfellum leiða átök milli vinnu og einkalífs til kvíða og streitu vegna þess að starfsfólk telur sig ekki geta staðið sig eins og venjulega. Í öðrum tilvikum leiðir það til sektarkenndar fyrir að vera of einbeittur í starfi og sinna ekki umönnunarskyldum.

Ekki er hægt að alhæfa út frá þeim sönnunargögnum sem safnað var við lokun vinnustaða og skóla á fyrstu stigum heimsfaraldursins þar sem flest starfsfólk segist hafa aðlagast nýjum aðstæðum og tíðni átaka milli vinnu og einkalífs sem var stjórnað af öðrum starfseinkennum og félagshagræðilegri stöðu.

Engu að síður sýnir vettvangsvinna að kynbundin mynstur eru viðvarandi í tengslum við fjarvinnu og jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Enn fremur eykur skortur á hentugu rými til að vinna heima greinilega hættuna á árekstrum atvinnulífs fyrir bæði konur og karla.

Stoðkerfisvandi og önnur líkamleg vandamál

Það eru vaxandi vísbendingar um að algengi stoðkerfisvanda aukist vegna langvarandi setu og kyrrstöðu sem tengist löngum vinnutíma, sem og sálrænum streitubáttum eins og miklu vinnuálagi ⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁵⁾ Van der Lippe, T. & Lippényi, Z. (2020). „Co-workers working from home and individual and team performance”. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60-79.

⁽¹⁶⁾ Gibbs, M., Mengel, F. & Siemroth, C. (2021), *Work from home & productivity: Evidence from personnel & analytics data on IT professionals*, Becker Friedman Institute for Economics Working Paper, (2021-56), University of Chicago, Chicago, IL.; Golden, T. D. & Gajendran, R. S. (2019), „Unpacking the role of a telecommuter’s job in their performance: examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support”. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55-69.

⁽¹⁷⁾ Blaskó, Z., Papadimitriou, E. & Manca, A. R. (2020), *How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe*. JRC Science for Policy Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg; Farré, L., Fawaz, Y., González, L. & Graves, J. (2020), *How the COVID-19 lockdown affected gender inequality in paid and unpaid work in Spain*, Discussion Papers Series, No 13434. IZA Vinnuálagastofnun. Tiltæk á: <http://ftp.iza.org/dp13434.pdf>

⁽¹⁸⁾ Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J. & Gray, C. E. (2021), „Boundary management and work-nonwork balance while working from home”. *Applied Psychology*, 70(1), 60-84.

⁽¹⁹⁾ Roquelaure, Y. (2018). *Musculoskeletal disorders and psychosocial factors at work*. ETUI Rannsóknar skýrsla — Skýrsla 142. Tiltæk á SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3316143> eða <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3316143>; So, B. C., Cheng, A. S. & Szeto, G. P. (2017), „Cumulative IT use is associated with psychosocial stress factors and musculoskeletal symptoms”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(12), 1541.

Hins vegar hafa rannsóknir á tíðni stoðkerfisvanda aðallega beinst að almennum mynstrum vinnutengdra mála í upplýsingatæknigeiranum frekar en heimavinnu ⁽²⁰⁾.

Þrátt fyrir takmarkaðar rannsóknir á tíðni stoðkerfisvanda meðal heimavinnandi fjarvinnufólks eru nokkrar vísbendingar sem benda til þess að þessi áhætta geti verið að aukast. Vettvangsvinna sýnir háa tíðni sjálfskýrðra stoðkerfisvanda og önnur líkamleg vandamál, sem tengjast mismunandi orsökum:

- Tíðni stoðkerfisvanda er að mestu leyti tilkynnt í tengslum við aukna kyrrsetu, lélegar vinnuvistfræðilegar aðstæður heima og reynslu af streituvaldandi vinnuaðstæðum eða lengri vinnutíma.
- Algengasta vandamálið sem finnst í tengslum við aukna kyrrsetu er almenn tilfinning um „huglæga þreytu“. Að auki getur það aukið fyrri líkamleg vandamál og stuðlað að nýjum, svo sem þyngdaraukningu, bak- og hálsverkjum og sjónþreytu eða álagi á augu.
- Plássleysi sem margt starfsfólk stendur frammi fyrir kemur í veg fyrir að þeir geti sett upp heimavinnustöð sem uppfyllir lágmarks vinnuvistfræðilegar kröfur. Þessar skorður eru sérstaklega alvarlegar fyrir starfsfólk sem þarf að deila vinnuherbergi sínu með öðrum fjölskyldumeðlimum, þ.e. maka sem vinna einnig að heiman og börn á skólaaldri. Starfsfólk sem býr í stórum borgum verður fyrir mestum áhrifum af ófullnægjandi plássi fyrir fjarvinnu.

Mótunarþættir

Rannsóknir benda til þess að áhrif fjarvinnu á vinnuaðstæður og líðan séu miðlaðar af mismunandi þáttum. Tíðni fjarvinnu skiptir greinilega sköpum. Á heildina litið benda rannsóknir til þess að blandað fjarvinnufyrirkomulag veiti besta jafnvægið milli sveigjanleika í fjarvinnu og augliti til auglitis við stjórnendur og vinnufélaga ⁽²¹⁾. Það kemur ekki á óvart að vettvangsvinna og aðrar nýlegar rannsóknir endurspeglar almennt val á slíku fyrirkomulagi hjá bæði fyrirtækjum og starfsfólki. Fjallað er um niðurstöður í tengslum við aðra tengda áhrifaþætti hér að neðan.

Sjálfstæði

Fjarvinna er venjulega tengd aukinni tilfinningu fyrir sjálfstæði, sem stuðlar að því að draga úr skynjun á ofálagi í vinnu og tengdri streitu ⁽²²⁾. Ýmsar rannsóknir hafa einnig bent á mikilvægi þess að viðurkenna óskir einstaklinga og getu þeirra til að takast á við kröfur starfsins og stjórna mörkum milli vinnu og einkalífs ⁽²³⁾.

Hins vegar getur fjarvinna leitt til mismunandi útkomu eftir skipulagsreglum og vinnuskipulagsvenjum, sem hafa áhrif á umfang sjálfstæðis sem fólk í fjarvinnu er veitt við skipulagningu vinnutímaáætlana og verkefna. Sérstaklega er grafið undan sjálfstæði þegar stofnanir búast við að starfsfólk sé til taks utan venjulegs vinnutíma ⁽²⁴⁾.

Í þessu samhengi benti vettvangsvinnan á þrjú meginmynstur:

1. Starfsfólk í mjög krefjandi störfum með mikið sjálfstæði hafa ekki séð vinnuaðstæður sínar í grundvallaratriðum breyttar með því að vinna heima. Þar er einkum um að ræða starfsfólk með

⁽²⁰⁾ Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M. & Weale, V. (2020), „A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?”. *BMC Almenn heilsa*, 20(1), 1825; Taib, M. F. M., Bahn, S. og Yun, M. H. (2016), „The effect of psychosocial stress on muscle activity during computer work: comparative study between desktop computer and mobile computing products“. *Vinna*, 54(3), 543-555; Eijkelhof, B. H. W., Huysmans, M. A., Garza, J. B., Blatter, B. M., Van Dieën, J. H., Dennerlein, J. T. & Van Der Beek, A. J. (2013), „The effects of workplace stressors on muscle activity in the neck-shoulder and forearm muscles during computer work: a systematic review and meta-analysis“. *European Journal of Applied Physiology*, 113(12), 2897-2912.

⁽²¹⁾ Contreras, F., Baykal, E. & Abid, G. (2020), „E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: what we know and where do we go“. *Frontiers in Psychology*, 11, 3484.

⁽²²⁾ Gajendran, R. & Harrison, D. (2007), „The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences“. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

⁽²³⁾ Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J. & Gray, C. E. (2021), „Boundary management and work-nonwork balance while working from home“. *Applied Psychology*, 70(1), 60-84; Thörel, E., Pauls, N. & Göritz, A. S. (2020), „Are the effects of work-related extended availability the same for everyone?”. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 147-156; Perry, S. J., Rubino, C. & Hunter, E. M. (2018), „Stress in remote work: two studies testing the demand-control-person model“. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577-593.

⁽²⁴⁾ Büchler, N., ter Hoeven, C. L. & Van Zoonen, W. (2020), „Understanding constant connectivity to work: how and for whom is constant connectivity related to employee well-being?”. *Information and Organization*, 30(3), 100302; Thulin, E., Vilhelmson, B. and Johansson, M. (2019), „New telework, time pressure, and time use control in everyday life“. *Sustainability*, 11(11), 3067; Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoëije, J. & De Cooman, R. (2018) „All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: the role of integration preference, integration norms and work demands“. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86-99.

stjórnunarábyrgð sem voru þegar vanir að takast á við mikið álag og starfshlutverk þeirra er að vera til taks til að sinna starfsbeiðnum utan venjulegs vinnutíma. Þetta er í samræmi við „sjálfræðisþversögnina“ sem vísað er til í heimildum ⁽²⁵⁾. Starfsfólk með mikið sjálfstæði í starfi myndu innræta kröfur um að takast á við aukið vinnuálag og vera stöðugt til taks vegna ástæðna sem tengjast faglegri sjálfsmýnd og viðurkenningu.

2. Starfsfólk sem hefur ákveðið sjálfræði yfir vinnutíma sinn og skipulag verkefna er það sem segir oftast frá auknu sjálfræði þegar það vinnur að heiman. Samhliða þeim tíma sem sparast að þurfa ekki að ferðast til vinnu hefur þetta þýtt aukinn sveigjanleiki við að skipuleggja vinnutíma eftir óskum þeirra, þar með talið að vinna óreglulegan vinnutíma. Í flestum tilfellum leiðir fjarvinna til jákvæðra áhrifa hvað varðar sjálfsupplifaðan árangur, starfsánægju og jafnvægi milli vinnu og einkalífs. Þessar niðurstöður eru í samræmi við fyrri rannsóknir ⁽²⁶⁾, þar sem fram kemur að vinna utan venjulegs vinnutíma tengist ekki átökum í atvinnulífi og streitu, svo framarlega sem það sé gert af óskum starfsfólksins.
3. Starfsfólk sem vinna að mjög stöðluðum vinnuferlum, með mjög takmarkað sjálfræði yfir vinnuáætlun sinni og vinnuhraða, hefur ekki upplifað miklar breytingar þegar það vinnur að heiman.

Eftirlit og stuðningur skipulagsheildar

Flestar rannsóknir á fjarvinnu benda á nauðsyn þess að aðlaga stjórnun og vinnuskipulagsaðferðir fyrir farsæla innleiðingu fjarvinnufyrirkomulags ⁽²⁷⁾.

Í samræmi við aðrar rannsóknir sem nefndar eru hér að ofan sýnir vettvangsvinna að reynslan af fjarvinnu í COVID-19 kreppunni hefur haft veruleg áhrif til að vinna bug á vantrausti stjórnenda og tregðu til að taka upp fjarvinnu. Þetta er almennt viðurkennt af bæði atvinnurekendum og launþegum. Athyglisvert er að báðir hópar segja frá því að eftirlit- og eftirlitskerfi hafi ekki breyst verulega:

- Að mati atvinnurekanda er aðalástæðan á bak við þessa skilvirkni núverandi eftirlitsaðgerða (stjórnun eftir markmiðum fyrir störf með mikla sjálfræði og eftirlitskerfi fyrir venjubundnari störf). Þetta bendir til þess að það hafi reynst minna krefjandi að útvíkka fjarvinnu til meðalfaglærðra starfa en sumar rannsóknir gerðu ráð fyrir ⁽²⁸⁾.
- Þrátt fyrir áhyggjur af uppþrengjandi, beinum eftirlitsaðferðum í heimildum ⁽²⁹⁾, segir starfsfólk að slíkt hafi verið frekar óvenjulegt og hafi aðallega átt sér stað í upphafi COVID-19 heimsfaraldursins, og þróast smám saman í átt að jákvæðari, traustari vinnuháttum.

Vettvangsvinna meðal atvinnurekanda varpar einnig ljósi á nokkra þætti fjarvinnu sem hafa fengið minni athygli rannsókna. Hjá flestum fyrirtækjum leiddi hin miklu umskipti yfir í fjarvinnu til nokkurrar umræðu um áhættur á vinnuvernd og forvörnum. Þrátt fyrir að atvinnurekendur séu sammála um að aðaláhættan fyrir starfsfólk vegna fjarvinnu sé einangrun og skortur á viðunandi vinnuáðstæðum heima fyrir, þá er reynsla fyrirtækjanna mjög ólík á tveimur mikilvægum þáttum:

1. Stuðningur við innleiðingu á fjarvinnu meðan á heimsfaraldri stendur hefur að mestu beinst að því að útvega fartölvur og hugbúnað sem gerir fólki kleift að stunda fjarvinnu, þó starfsfólk hafi í sumum tilfellum þurft að nota eigin búnað. Útvegum vinnuvistfræðilegs búnaðar, og sérstaklega bætur fyrir aukakostnað sem tengist fjarvinnu, hefur verið takmarkaður. Enn fremur er rétt að leggja áherslu á að áhættumat á heimavinnustöðvum var algjörlega vanrækt meðan á heimsfaraldri stóð.
2. Varðandi sálfélagslega áhættu hafa aðeins örfá fyrirtæki þróað yfirgripsmikla forvarnarstefnu, nefnilega þau sem hafa töluverða reynslu af fjarvinnu áður en faraldurinn braust út og þau sem nú þegar ætla að auka fjarvinnu verulega. Meðal annarra þátta fela þau í sér að setja takmörk fyrir framboð, safna kerfisbundnum upplýsingum um líðan starfsfólks og þjálfun fyrir línustjórnendur til

⁽²⁵⁾ Mazmanian, M., Orliowski, W. & Yates, J. (2016), „The autonomy paradox: the implications of mobile email devices for knowledge professionals“. *Organization Science*, 24(5), 1337-1357.

⁽²⁶⁾ Jostell, D. & Hemlin, S. (2018), „After hours teleworking and boundary management: effects on work-family conflict“. *Work*, 60(3), 475-483; Duxbury, L. & Halinski, M. (2014), „When more is less: an examination of the relationship between hours in telework and role overload“. *Work*, 48(1), 91-103.

⁽²⁷⁾ Beauregard, T. A., Basile, K. A. & Canónico, E. (2019), „Telework: outcomes and facilitators for employees“, í Landers, R. N. (Ritstj.), *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behaviour*, Cambridge University Press, Cambridge, Bretlandi, 511-543.

⁽²⁸⁾ Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernández-Macías, E. & Bisello, M. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? Sameiginleg rannsóknarmiðstöð framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins*, Sevilla.

⁽²⁹⁾ Dolce, V., Vayre, E., Molino, M. & Ghislieri, C. (2020), „Far away, so close? The role of destructive leadership in the job demands–resources and recovery model in emergency telework“. *Social Sciences*, 9(11), 19; Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M. L., Manuti, A. & Ghislieri, C. (2020), „Workaholism and technostress during the COVID-19 emergency: the crucial role of the leaders on remote working“. *Frontiers in Psychology*, 11, 620310.

að aðlaga stjórnunar- og vinnuskipulagshætti, þar með talið að þróa dýpri skilning á sálfélagslegum áhættum. Í þessu sambandi virðist mikilvægt að setja skýrar takmarkanir á notkun upplýsinga- og samskiptatækni í vinnu. Réttur til að aftengjast var formlega viðurkenndur í aðeins einu stóru fyrirtæki, en sumar mannauðsstjórnunaraðferðir voru í notkun hjá öðrum fyrirtækjum. Hins vegar eru mál sem tengjast væntingum um framboð umfram venjulega vinnuáætlanir langt frá því að vera leyst.

Samfélagsleg umræða og kjarasamningar á vettvangi fyrirtækja

Þrátt fyrir óvenjulegar aðstæður COVID-19 kreppunnar bendir vettvangsvinna til þess að samfélagsleg umræða og kjarasamningar hafi gegnt mikilvægu hlutverki í reglugerð um fjarvinnu þegar verkalýðsfélög og fulltrúar launafólks eiga í hlut:

- Kjarasamningar hafa átt stóran þátt í að auðvelda umskipti yfir í langa fjarvinnu og setja reglur um nokkra lykilþætti, svo sem þau störf sem teljast „fjarvinnuhæf“, hversu mikil fjarvinnan er, reglur um skipti á milli heimavinnu og vinnu á staðnum og veiting á fjárstuðningi.
- Lítil fyrirtæki gefa einnig nokkur dæmi um samráð við fulltrúa launafólks eða beinar þátttökuaðferðir.

Rannsóknir á þessu efni eru af skornum skammti, en fyrirliggjandi vísbendingar benda til þess að mannauðsstjórnunarstefnur, aðallega hannaðar til að auka þátttöku starfsfólks og bæta árangur fyrirtækja, virðist ekki vera áhrifaríkasta leiðin til að koma í veg fyrir sálfélagslega áhættu og neikvætt heilsufar. Félagssleg umræða og kjarasamningar virðast veita betri vinnuskilyrði og gagnsærra regluverk⁽³⁰⁾. Þetta á sérstaklega við í samhengi eftir heimsfaraldur, með tilliti til þess að fjarvinna mun verða valkostur í boði fyrir stærri fjölda starfsfólks - marga í meðalfaglærðum störfum - en fyrir heimsfaraldurinn.

Reglugerðarþróun á landsvísu

Rammasamningur ESB um fjarvinnu (2002) er aðalviðmiðunin fyrir landslög og kjarasamninga um fjarvinnu í flestum aðildarríkjum ESB. Þetta felur í sér skilgreiningu á fjarvinnu og reglugerð um kjarnaþætti hennar: sjálfboðavinnu fyrir bæði starfsfólk og atvinnurekendur; afturkræfni; jöfn atvinna, þjálfun og sameiginleg réttindi; gagnavernd; virðing fyrir friðhelgi einkalífsins; og ábyrgð atvinnurekenda á vinnuverndarmálum.

Aðildarríki ESB setja reglur um fjarvinnu annaðhvort með lögum eða með félagslegum viðræðum og kjarasamningum. Í flestum löndum eru báðar tegundir reglugerða notaðar og þær bæta hvor aðra upp. Hlutverk ríkisins eða aðila vinnumarkaðarins er ólíkt og er að hluta til háð innlendum vinnuvejum.

Áður en COVID-19 braust út höfðu flest lönd lögbundnar skilgreiningar og sértæka löggjöf um fjarvinnu uppsettar í vinnureglum sínum eða tengdri löggjöf. Í öðrum löndum (Danmörku, Írlandi, Kýpur, Lettlandi, Austurríki, Finnlandi, Svíþjóð) var engin lögbundin skilgreining á fjarvinnu og fjallað var um málefni tengd fjarvinnu í mismunandi lögum sem tengjast gagnavernd, öryggi og heilsu eða vinnutíma.

Með því að taka rammasamning ESB til viðmiðunar má draga saman helstu nýsköpunarþætti sem reglurnar gilda um á eftirfarandi hátt:

- Venjuleg og tilfallandi fjarvinna: Rammasamningur ESB náði aðeins til venjulegrar fjarvinnu (að minnsta kosti 1 dag í viku). Hins vegar hefur einstaka fjarvinna komið fram sem ríkjandi form fjarvinnu (sem þýðir minna en 20 % af vinnutíma og/eða þar sem ekki er farið eftir ákveðnu mynstri). Leiðir landa eru mismunandi. Sum lönd hafa breytt lögbundinni skilgreiningu á fjarvinnu þannig að hún nái yfir alla tengda þætti fjarvinnu á meðan önnur lönd hafa sett mismunandi skilgreiningar og reglur um reglubundna og tilfallandi fjarvinnu.
- Réttur til að aftengjast: Rammasamningur ESB kvað á um að fjarvinnustarfsfólk ættu að stjórna skipulagi vinnutíma síns samkvæmt mörkum landslöggjafar og kjarasamninga. Væntingar stjórnenda eða viðskiptavina um stöðugt aðgengi hafa orðið til þess að sum lönd hafa sett reglur um réttinn til að aftengjast, sem felur í sér samkomulag um skiptingu vinnutíma, hlé og takmarkanir á framboði.

⁽³⁰⁾ Sanz de Miguel, P. (2020). *Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work*. DEEP VIEW Lokaskýrsla. VP/2017/004/0050. Tiltæk á: https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJ0-u_hptKIXK/view

- Réttur til fjarvinnu: Jafnvel þótt frjálsræðisreglu sé viðhaldið, hafa sum lönd sett reglur um rétt til að biðja um fjarvinnu (starfsfólk á rétt á að fá skriflegar skýringar ef um synjun fyrirtækis er að ræða) eða veita sérstaka meðferð fyrir suma hópa með tilliti til þess að styðja við jafnvægi milli vinnu og einkalífs.
- Sérstakt vinnuverndarákvæði: Í sumum löndum er skylda atvinnurekenda að framkvæma áhættumat og upplýsa starfsfólk um hugsanlega áhættu sérstaklega í löggjöfni. Hins vegar eru verklagsreglur við áhættumat ólíkar og í sumum löndum takmarka réttur til friðhelgi einkalífs mjög atvinnurekendur (í slíkum tilfellum er áhættumatið byggt á upplýsingum frá fólki í fjarvinnunni). Umfang vinnuverndaráhættu sem fjallað er um er einnig mismunandi. Sum lönd hafa þróað reglugerðir til að meta og koma í veg fyrir sérstakar sálfélagsslegar áhættur (þ.e. einangrun, átök í atvinnulífi og streitu). Að lokum er ábyrgð atvinnurekenda vegna vinnuslysa viðkvæmt svið og landsreglur þar að lútandi mjög mismunandi.

Frá því að COVID-19 braust út hafa mörg lönd reynt að auka vitund um vinnuverndarmál í tengslum við fjarvinnu. Sérstakar leiðbeiningar og úrræði hafa verið þróuð með það í huga að mörg fyrirtæki og fólk í fjarvinnu höfðu ekki fyrri reynslu af þessu vinnufyrirkomulagi.

Í flestum löndum hefur reynslan af viðtækri og langvarandi fjarvinnu ýtt undir breytingar á löggjöf og umræðum sem miða að því að aðlagð regluverk fjarvinnu betur að heimsfaraldri. Í mars 2021 höfðu fimm lönd innleitt lagabreytingar: Spánn, Ítalía Lettland, Lúxemborg og Slóvakía, en löggjöf var í endurskoðun í mörgum öðrum löndum (Belgíu, Þýskalandi, Írlandi, Króatíu, Kýpur, Ungverjalandi, Möltu, Hollandi, Austurríki, Póllandi, Portúgal, Slóveníu). Lagabreytingar og stefnumótandi umræður um fjarvinnu ná til fjögurra meginþátta: (1) lögbundin skilgreining á fjarvinnu (þar á meðal greinarmun á reglulegri og tilfallandi fjarvinnu), (2) réttur til að aftengjast, (3) réttur til fjarvinnu og (4) ákvæði um vinnuvernd. Fylgt er eftir þróun sem var þegar til staðar fyrir heimsfaraldurinn. Mál sem tengjast búnaði og bótum fyrir aukakostnað vegna fjarvinnu eru einnig að verða mikilvæg.

Aftur á móti hefur reynslan af fjarvinnu í heimsfaraldrinum ekki leitt til lagabreytinga á Norðurlöndum. Framkvæmd tilfallandi fjarvinnu með einstaklingsbundnum og óformlegum samningum hefur jafnan byggst á sjálfstjórn án sérstakra stjórnunarlegra takmarkana; þess í stað byggir hún á trausti milli atvinnurekenda og starfsfólks (svokallaðri „frelsi með ábyrgð“ nálgun). Þessi aðferð virðist hafa skilað árangri meðan á heimsfaraldrinum stóð.

Ábendingar um stefnu

Í mörgum ESB löndum er þörf á breytingum á löggjöf, kjarasamningum og umræðum um aukna meðvitund og hugsanlega áhættu í fjarvinnu fyrir vellíðan og heilsu starfsfólks. Reglugerð um réttinn til að aftengjast, forvarnir gegn sálfélagsslegri áhættu og að framfylgni á vinnuverndarstöðlum eru viðeigandi þættir. Samt er mikill munur á milli landa og engar vísbendingar eru um sameiginlega nálgun í átt að öruggri og heilbrigðri fjarvinnu. Endurskoðun aðila vinnumarkaðarins á rammisamningi ESB um fjarvinnu frá 2002 væri mikilvægt framfaraskref.

Árangursrík upptaka fjarvinnufyrirkomulags af fyrirtækjum krefst aukinnar viðleitni til að laga stjórnun og vinnuskipulag og bæta vinnuverndarstefnu:

- Fjarvinnufyrirkomulag á vettvangi fyrirtækja ætti að veita skýrar og gagnsæjar reglur um störf og verkefni sem hægt er að stunda í fjarvinnu; verklagsreglur til að biðja um fjarvinnu; búnað og kostnað; styrkleika og mynstur fjarvinnunnar; sambandsrof og takmarkanir á framboði utan venjulegs vinnutíma.
- Línustjórar gegna lykilhlutverki í mótun starfsskilyrða fjarvinnustarfsfólks. Stjórnendur ættu að efla traustari tengsl milli línustjórnenda og starfsfólks, byggt á sjálfræði og stuðningseftirliti með frammistöðu.
- Þjálfun fyrir línustjórnendur gæti þurft til að aðlagð vinnuskipulagshætti og efla dýpri skilning á sálfélagsslegri áhættu og tengdum neikvæðum heilsufarslegum afleiðingum.
- Vinnutímastjórnun er lykilatriði. Línustjórar ættu að gegna stóru hlutverki í því að framfylgja réttinum til aftengingar, með því að setja skýrar reglur um lausa tíma og samskiptahætti eða starfsbeiðnir utan venjulegs vinnutíma.
- Aðlögun vinnuskipulags ætti að fela í sér skýran greinarmun á verkefnum eða verkferlum sem hægt er að vinna á ósamstilltum grunni frá þeim sem krefjast samstilltar samhæfingar eða auglit til auglits. Þessi nálgun eykur sjálfstæði starfsfólks yfir vinnutíma þeirra.

- Stjórnun sýndarsamskipta er einnig mikilvæg til að draga úr ofálagi og streitu sem oft tengist mikilli skörun í stafrænum ferlum. Það felur einnig í sér að sátt verði um heppilega tíðni og tímalengd sýndarfunda og að ákveðinn tími sé gefinn fyrir óformleg orðaskipti og hlé á milli funda.
- Áhrifaríkasta aðferðin til að koma í veg fyrir einangrun er að takmarka magn fjarvinnunnar (t.d. við 50 % á viku). Hnökralaus sýndarsamskipti við línustjóra og samstarfsfólk dregur úr einangrun.
- Aukið algengi stoðkerfisvanda og annarra líkamlegra vandamála (svo sem álag á augu) undirstrikar mikilvægi vinnuvistfræði og heilbrigðrar hegðunar (t.d. hlé og hreyfingu) þegar unnið er að heiman.
- Vinnuverndarstefnur ættu að byrja með áhættumati á heimavinnustöðinni í samvinnu við starfsfólk og leiðbeiningar um að farið sé að vinnuvistfræðilegum stöðlum. Útvegur vinnuvistfræðibúnaðar (skrifstofuhúsgögn og stafræn tæki) er viðeigandi þáttur.
- Alhliða vinnuverndarstefna ætti að hjálpa starfsfólki að greina og koma í veg fyrir sálfélagslega og líkamlega áhættu. Þetta felur í sér þjálfun, kennir aðferðir til að leyfa starfsfólki að tjá áhyggjur sínar og að safna kerfisbundnum upplýsingum um andlega og líkamlega líðan starfsfólks.

Að lokum er rétt að leggja áherslu á að félagsleg umræða og kjarasamningar á vettvangi fyrirtækja ættu að gegna mikilvægara hlutverki við að setja reglur um fjarvinnu. Þau veita gagnsæi og þátttökuríkari ramma til að stjórna fjarvinnufyrirkomulagi, stuðla að fyrirbyggjandi forvörnum gegn sálfélagslegum áhættum og framfylgja vinnuverndarstöðlum.

Evrópska vinnuverndarstofnunin (EU-OSHA)

leggur sitt af mörkunum við að gera Evrópu að öruggari, heilbrigðari og afkastameiri stað til að vinna á. Stofnunin rannsakar, þróar og dreifir áreiðanlegum, yfirveguðum og óhlutdrægum upplýsingum um öryggis- og heilbrigðismál og skipuleggur vitundarherferðir um alla Evrópu. Stofnunin, sem var sett á fót af Evrópusambandinu árið 1994 og er með höfuðstöðvar í Bilbaó á Spáni, færir saman fulltrúa framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins, fulltrúa frá stjórnarsýslu aðildarríkjanna, aðila frá samtökum atvinnurekenda og launþega ásamt leiðandi sérfræðingum frá hverju af hinum aðildarríkjum ESB sem og annars staðar frá.

Evrópska vinnuverndarstofnunin

Santiago de Compostela 12, 5. hæð

48003 Bilbao, Spáni

Sími +34 944358400

Fax +34 944358401

Tölvupóstfang:

information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>