

Бъдещето на работата от разстояние и хибридната работа

Въведение

Работата от разстояние не е нещо ново, но кой преди пандемията би предвидил, че през юли 2020 г. 48 % от служителите ще работят от дома си (електронно проучване на Eurofound „Живот, работа и COVID-19“)? Разбира се, тези обстоятелства бяха извънредни, но две години по-късно значителен дял от служителите в ЕС все още са ангажирани в хибридни форми на работа. Докато дружествата продължават да експериментират, съществува несигурност относно това как ще се развие този начин на работа и дали са необходими мерки на политиките. Като е използван подходът за прогнозиране, в настоящия доклад са представени четири сценария за стимулиране на диалога по различни ключови въпроси, например качеството на работните места, организационните практики и здравето и благосъстоянието на работниците.

Контекст на политиката

Пандемията наложи преразглеждане на разпоредбите на национално равнище с цел справяне с предизвикателствата и несигурността във връзка с работата от разстояние. Въпреки че Рамковото споразумение на социалните партньори в ЕС от 2002 г. относно дистанционната работа вече обхваща много аспекти, националните инициативи, въведени по време на пандемията от COVID-19, осигуриха повече яснота и по-добра защита за лицата, които прилагат и използват договорености за работа от разстояние. Освен това в заключенията си от 2021 г. относно работата от разстояние Съветът на Европейския съюз прикани социалните партньори да реагират по-адекватно на предизвикателствата и възможностите, свързани с нея. Социалните партньори в ЕС се споразумяха да преговарят за актуализация на Рамковото споразумение относно дистанционната работа от 2002 г.

Основни констатации

Четири сценария, представени в настоящия доклад, очертават алтернативните насоки, по които работата от разстояние и хибридната работа може да поемат при различни условия. Някои от тези условия може да са под контрола на създателите на политики и организацията, докато други, например външни събития и кризи, не са. Прогнозният анализ може да помогне на създателите на политики да се погрижат необходимите предпоставки да

бъдат въведени сега, така че тази форма на работа да се развива, за да съответства на нуждите на организацията и служителите в бъдеще.

Увеличаването на работата от разстояние и хибридната работа повдига въпроси относно начина, по който те се прилагат, и това кой има достъп до тях (някои групи служители например имат достъп до работа от разстояние, докато други — не). Осигуряването на справедливост на работното място е от съществено значение. Разделението между хората, които могат, и такива, които не могат да работят от разстояние, може да се превърне в нов източник на неравенство. Без внимателно планиране променящите се условия на работа може да нарушат динамиката на работното място и да засилят дисбаланса между половете.

Когато дадена организация въвежда или разширява хибридната работа или работата от разстояние, е необходим преглед на организационните практики, като задачите на служителите се реструктурират, ако е необходимо. Необходимо е ръководителите да преценят кои задачи могат да се изпълняват от разстояние, а екипите трябва да се споразумеят за задачите, които ще се изпълняват синхронно (като екипът работи по едно и също време) и асинхронно (като членовете на екипа работят по различно време). От съществено значение е да се гарантира, че хибридните екипи имат автономност на работа.

Успехът на прехода към работа от разстояние и хибридна работа не е гарантиран; решаваща роля играят преките ръководители. Техните умения трябва да бъдат усъвършенствани с акцент върху управлението на автономната работа и разпръснатите екипи, осигуряването на добра комуникация, гарантирането на благосъстоянието на служителите и организационното обучение, както и реагиране на кризи.

Като се има предвид разнообразието от разпоредби, съществуват опасения относно начина, по който се регулират работата от разстояние и хибридната работа. Въпросите, свързани с честотата на работата от разстояние, трансграничната дистанционна работа, наблюдението на служителите и равенството между половете, трябва да бъдат надлежно разгледани. Напоследък има напредък в националните дебати — например относно правото на искане на работа от разстояние и правото на откъсване от работната среда, — което показва необходимостта от минимални стандарти на равнището на ЕС, за да се гарантират еднакви условия на конкуренция.

Физическите и психо-социалните рискове, следенето на работното време и равновесието между професионалния и личния живот са някои от предизвикателствата пред качеството на работните места, породени от разширяването на работата от разстояние. При прилагането на договореностите ръководителите, служителите и техните представители, както и регулаторните органи, следва да са наясно с рисковете от размиване на границите между платения и неплатения труд и между професионалния и личния живот.

За дружествата е полезно да провеждат консултации със служителите при разработването на споразумения за дистанционна работа и хибридна работа. Тези условия на работа се прилагат по множество начини, например един служител работи два дни от дома си, докато друг работи всеки следобед в офиса, като привлекателността им се различава между различните групи служители. Служителите с различни социално-демографски характеристики, отговорности за полагане на грижи, видове договори, нива на старшинство и др. могат да имат различни предпочитания. Някои дружества позволяват на отделните екипи да вземат свои собствени решения относно такива договорености, докато други имат споразумения на дружествено равнище.

Насоки за политиката

- **Подпомагане на организациите да прилагат схеми за работа от разстояние и хибридна работа, които са от полза за предприятията и служителите:** Инициативите на организациите на работодателите, в сътрудничество с доставчиците на обучение, биха могли да подкрепят организационни практики, които насърчават автономността на труда, отделят внимание на многообразието и предпочитанията на работната сила, като отчитат качеството на работните места. Освен това организациите биха имали полза от преразглеждането на своите практики за оценка на риска за здравето и безопасността, включително във връзка с психо-социалните рискове. Също така те следва да се стремят да създадат култура на доверие. Следва да се обърне внимание на модерните технологии, като например холограмите, интернет на нещата и цифровите близнази, които биха могли да окажат въздействие върху управлението от разстояние на задачите в бъдеще.
- **Обучение на ресорни ръководители:** Организациите трябва да инвестират в обучение, за да гарантират, че ресорните ръководители са добре подготвени да управляват хибридната работа. Стратегиите за обучение биха могли да включват насоки по теми като комуникация, справедливост и приобщаване, както и препоръки, например за оперативна ефективност и насърчаване на ангажираността на служителите в хибридна среда.
- **Информация относно политиките и регулирането:** Създателите на политики на национално равнище биха могли да обмислят подходящи начини за определяне на минимални стандарти по отношение например на правото на откъсване от работната среда, разходите за оборудване, комуникацията, разходите за енергия, здравето и безопасността, психичното здраве и равното третиране на работещите от разстояние и лицата, които работят само в помещенията на работодателя. Тези стандарти биха могли да се изготвят с подкрепата на социалните партньори.

- **Социален диалог на национално равнище:** Предвид несигурността относно начина, по който ще се развие ситуацията, социалните партньори на национално равнище може да предпочетат да регулират някои аспекти чрез колективни трудови договори. Такива са здравословните и безопасни условия на труд, работното време, правото на откъсване от работната среда, наблюдението и процедурите за разрешаване на спорове. Трябва да има достатъчно възможности за определяне на стандарти на секторно равнище и на норми за поведение на равнището на дружеството.
- **Социален диалог на равнището на ЕС:** За социалните партньори би било добре да насърчават общи стандарти за третирането на работещите от разстояние в цяла Европа. Те биха могли да обмислят създаването на база от фактологични данни, например чрез доклади от наблюдение относно загриженост за благосъстоянието и събиране на данни, групирани по полов признак. Това може да се постигне чрез наблюдение на развитието и опита в областта на работата от разстояние и хибридната работа в Европа. Социалните партньори на равнището на ЕС биха могли съвместно да анализират факторите, които оказват влияние върху ситуацията, като например организацията на труда, обучението на ръководителите и усвояването на технологиите, и да предприемат последващи действия. Най-новата инициатива на социалните партньори за актуализиране на Рамковото споразумение за дистанционна работа от 2002 г. би могла да насърчи по-нататъшните действия.
- **Наблюдение на равнището на ЕС:** Въпросът за трансграничната работа от разстояние и хибридната работа, включително последиците за данъчното облагане и социалната сигурност, е важен, тъй като може да доведе до нарушения на пазара на труда. Освен това разпространението на тази форма на работа следва да се вземе под внимание в съответните инициативи на равнището на ЕС, например по отношение на цифровизацията и повишаването на квалификацията. И накрая, бъдещето на градските и крайградските работни пространства би могло допълнително да се проучи чрез инициативата „Нов европейски Баухаус“.
- **Осигуряване на подкрепа за малките и средните предприятия (МСП):** МСП може да имат ограничена способност да въведат организационни промени и да оценят как най-добре да преминат към цифрова работна среда. Сдруженията на МСП биха могли да подпомагат дружествата по въпроси като обучение по киберсигурност, развитие на умения (комуникация, управление на времето и др.), определяне на цели и наблюдение на изпълнението при зачитане на автономията на работниците.

Допълнителна информация

Докладът *Бъдещето на работата от разстояние и хибридната работа* е на разположение на <https://eurofound.link/ef22028>

Ръководител изследвания: Stavroula Demetriades

information@eurofound.europa.eu