



Република България
ИКОНОМИЧЕСКИ
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

СТ А Н О В И Щ Е

на тема:

ЕФЕКТИ ОТ ПРИЛАГАНЕ НА РАБОТАТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ В БЪЛГАРИЯ

(разработено по собствена инициатива)

София, май, 2021 г.

Планът за дейността на Икономическия и социален съвет за 2021 г. включва изготвянето на становище по собствена инициатива на тема „Ефекти от прилагане на работата от разстояние в България“.

Председателят на ИСС разпредели разработването на становището на Комисия по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения.

За докладчици бяха определени I група - Милена Ангелова, II група от КТ „Подкрепа“ - доц. Валери Апостолов и III група - Лидия Шулева.

На заседание от 20.05.2021 г. Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения прие проекта на становището.

На своята пета пленарна сесия, проведена на 28.05.2021 г. Икономическият и социален съвет одобри настоящото становище.

1. Заключение и препоръки

- 1.1 ИСС констатира, че в условията на пандемията от COVID-19 работата от разстояние допринесе за това българската икономика да продължи да функционира, заетостта да бъде запазена, а загубите - ограничени. За този период делът на работещите от разстояние в рамките на ЕС се увеличи от 5 до около 40%¹. Проучване на Съвета на жените в бизнеса в България, направено в периода от 01.03-08.03.2021 показва, че 25% от работещите ще продължат в дистанционен режим на работа 2-3 дни/седмично, което е 7 пъти повече от преди COVID-19. Очевидно е, че от пандемията трябва да се извлекат много поуки, на основа на които да се увеличат възможностите и да се премахнат рисковете, свързани с работата от разстояние, като се отчита прехода на икономиката към цифровизация и към по-устойчиво развитие. Това би било гаранция за успешно адаптиране на пазара на труда към новите предизвикателства и осигуряване на дигитална гъвкавост.
- 1.2 ИСС подчертава, че преминаването към работа от разстояние е доброволно и обратимо, като се организира по начин, който най-добре отговаря на общите цели и потребности на търговските субекти и на юридическите лица с нестопанска цел, като се взимат предвид както нуждите на работодателите, така и на работниците и като се зачитат правото на ЕС и на национално равнище², както и постиженията на социалния диалог, а всички практически договорености са включени като част от трудовите и колективните трудови договори. Предвид голямото разнообразие от работни места, най-добрите резултати могат да бъдат постигнати чрез въвеждането на специални мерки в предприятията и на работното място.
- 1.3 Основните предпоставки за ефективна работа от разстояние включват достъпността на необходимите технологии, съоръжения, умения и организационни модели. ИСС подчертава необходимостта от инвестиране в дигитална инфраструктура и връзки за всички, включително в местни общи пространства, които улесняват работа извън дома, както и за подобряване на дигиталните умения, за да се избегне всякаква форма на дигитално разделение³.
- 1.4 За да бъдат работодателите насърчени да въвеждат иновации и да инвестират в нови методи, както и да създават нови работни места с оглед на приобщаващата заетост, е

¹ Eurofound report "Living, working and COVID-19". Compared to 2018, when less than 5% of employees worked remotely regularly and less than 10% occasionally, as reported by the EC 2020.

² Рамково споразумение на ЕСП относно дигитализацията от 2020 г. и относно работата от разстояние от 2002 г., и докладът на ЕК относно прилагането на Рамковото споразумение за работата от разстояние на социалните партньори от ЕС, COM (2008) 412 final — <http://erc-online.eu/european-social-dialogue/database-european-social-dialogue-texts/>.

³ [ОВ С 237, 6.7.2018 г., стр. 8.](#)

от съществено значение осигуряването на благоприятни условия за предприемачество и за насърчаване на дигитализацията, по-специално на микропредприятията и МСП. Необходимо е също така тясно и безпроблемно сътрудничество между публичния и частния сектор на практическо равнище в областта на дигиталната инфраструктура, образованието и обучението, здравеопазването, социалните услуги, научните изследвания и иновациите.

1.5 Въпросът за полагането на труд от разстояние е уреден в българското законодателство и присъства в практиката на колективното трудово договаряне. С оглед на осъвременяването на нормативната уредба в светлината на извличането на поуки от натрупания опит в последната година, ИСС предлага на Министерството на труда и социалната политика, в координация с НСТС, на основата на анализ и доклад, изготвен от специално формирана междуведомствена работна група с участието на социалните партньори, ГИТ и други заинтересовани страни да разгледа въпросите свързани с регламентиране на работата от разстояние в Кодекса на труда. Предлагаме обсъждане, допълнение и изменение на разпоредбите, касаещи работното място, техническото оборудване и поддържане на работното място, организацията на работа от разстояние и ЗБУТ, правата и задълженията на страните по правоотношението.

2. Концептуални аспекти и контекст на работа от разстояние

2.1 Настоящото становище отговаря на въпросите и анализира предизвикателствата, свързани с работа от разстояние, по отношение на организацията на работното време, равновесието между професионалния и личния живот и други.

2.2 ИСС приема, че „работа от разстояние“ се извършва в случаите, когато работниците извършват професионална дейност от разстояние, извън структурите на предприятието и си служат с ИКТ. Мястото, от което се извършва работата, и използването на ИКТ са два от основните аспекта на работата от разстояние.

2.3 ЕС разполага с действащи директиви или правила относно работата от разстояние инструменти, като например Директива 2003/88/ЕО относно организацията на работното време⁴, Директиви относно здравословните и безопасни условия на труд⁵, Директива (ЕО) 2019/1152 относно прозрачните и предвидими условия на труд в ЕС⁶ и Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния

⁴ Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време, Официален вестник, № L 299 от 18 ноември 2003 г.

⁵ <https://zbut.eu/direktivi/>.

⁶ Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз, Официален вестник, № L 186/105 от 11 юли 2019 г.

живот⁷. Европейските социални партньори също обръщат внимание на тази област. Рамковият договор относно работата от разстояние (автономно споразумение)⁸ беше подписан от социалните партньори през 2002 г. и е прилаган в държавите членки по различни начини, като в много от тях – включително България – то е транспонирано в трудовото законодателство. През юни 2020 г. европейските социални партньори сключиха рамково споразумение от същото естество (автономно споразумение) относно цифровизацията⁹, което обхваща 4 области: цифрови умения и сигурност на работното място, начините за свързване и откъсване от работната среда, технологиите в областта на изкуствения интелект и гарантиране на принципа на човешки контрол, зачитането на човешкото достойнство и надзор. ИСС счита, че споразуменията от 2002 г. и 2020 г. включват ключовите принципи, които могат да мобилизират положителните ефекти и да сведат до минимум отрицателните последици от работата от разстояние.

- 2.4 В България, извършването на работа от разстояние е уредено подробно в Кодекса на труда (Раздел VIII "б". Допълнителни условия за извършване на работа от разстояние, чл. 107з -107п) през 2011 г. в резултат на Национално споразумение за организацията и прилагането на работа от разстояние в Република България, подписано между национално представителните организации на социалните партньори на 24 ноември 2010 година. Някои конкретни аспекти и възможности за осъвременяване на КТ са разгледани подробно в раздел 5.
- 2.5 Работата от разстояние е била и ще продължи да бъде предмет на колективно договаряне и споразумения, установени на национално (в някои случаи тристранно), секторно или дружествено равнище. Колективното договаряне често се извършва и на равнището на предприятията, но познаването на договореното съдържание е по-слабо¹⁰.
- 2.5.1 Направеният преглед на всички намиращи се в сила в момента отраслови и браншови колективни трудови договори на територията на Република България, според официалните данни на Националния институт за помирение и арбитраж¹¹, показва че конкретни договорености, свързани с работата от разстояние има единствено в Анекса от 07. 12. 2020 г., към колективния трудов договор за системата

⁷ Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот, Официален вестник, № L 188/79 от 12 юли 2019 г.

⁸ <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf>.

⁹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665>.

¹⁰ Eurofound и МОТ, «*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*», („Работа по всяко време и от всяко място: последици за сферата на труда“) 2017 г., стр. 51-54 (по-долу „Eurofound и МОТ“).

¹¹ <https://www.nipa.bg/%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%B0-%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%B8/%D0%BA%D1%82%D0%B4-%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%8A%D0%BB%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%88/%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%D1%89%D0%B8/>

на предучилищното и училищното образование Д01-197 от 17.08.2020 г.¹². Договореностите са свързани преди всичко със заплащането на работата в електронна среда (терминът „работа от разстояние“ не се използва, но е очевидно, че става дума точно за това), както и за ангажимента на работодателя (държавата) да осигури необходимите технически средства. Пълен списък на прегледаните и анализирани колективни трудови договори е даден в Приложение № 1.

- 2.5.2 Трябва да се отбележи, че забележима част от прегледаните и анализирани колективни трудови договори са сключени след обявяването на пандемията COVID – 19 и повсеместното преминаване към работа от разстояние, където това е технически възможно. Фактът, че социалните партньори не са включили клаузи за работата от разстояние в новите отраслови и браншови колективни трудови договори, не следва да се обяснява нито с отрасловата специфика, нито пък има основание да се предположи, че въпросът е бил negliжиран. Основната причина се корени в много добрата законодателна уредба на работата от разстояние в България, станала факт като следствие от първото в европейската история доброволно рамково споразумение между работодателите и работниците и служителите, което не се прилага като директива, последвано от аналогичното доброволно споразумение между социалните партньори в България и приемането на значителни по обем изменения и допълнения в Кодекса на труда, посветени на уреждането на работата от разстояние.
- 2.6 Полагането на работа от разстояние варира значително в различните сектори и професии и е особено високо в сектор информационни и комуникационни технологии, както и в секторите с интензивно използване на знания (в т.ч. информационни услуги, наука, висше образование), а също и сред висококвалифицираните специалисти. Промислената структура, разпределението на заетостта сред различните по размер и предмет на дейност предприятия, делът на самостоятелно заетите лица и цифровите умения на работниците са някои от факторите, обясняващи разликите и вариациите в честотата на работата от разстояние.
- 2.7 Въпреки, че с цел ограничаване на пандемията работата от разстояние беше направена в зависимост от спецификата и възможностите на съответната трудова дейност, когато това е възможно, не всички работници са в състояние да работят от разстояние. Работата от разстояние е по-разпространена в градовете, отколкото в селските райони, а също и сред хората с висше образование, в сравнение с хората по-ниска образователна степен. Тя варира и в зависимост от сектора, като е по-разпространена в образованието, финансовите услуги и публичната администрация и

¹² Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование Д01-197 от 17.08.2020 г. <https://www.nipa.bg/media/13566/oktd-obrazovanie-17082020.pdf>

по-слабо застъпена в здравеопазването, транспорта, селското стопанство, търговията и хотелиерството¹³. Последните изследвания предоставят данни за това кои професии могат да се упражняват дистанционно, но е необходим допълнителен анализ¹⁴. Очевидно е, че някои професии не могат да се упражняват дистанционно, а други могат само в много ограничена степен¹⁵.

3. Възможности и рискове, свързани с работата от разстояние

3.1 По отношение на предприятията работата от разстояние може да доведе до повишаване на производителността, но може да включва и някои предизвикателства за организационната култура и организацията на труда. От гледна точка на предприятията използването на работата от разстояние включва множество цели, като например¹⁶:

- организиране на работата въз основа на резултатите, с по-голяма автономност на работниците и по-голяма отговорност за резултатите;
- работа с по-висока производителност и ефективност (с по-малко прекъсвания);
- икономия на пространство в помещенията/офисите и на свързаните с това разходи;
- улесняване на достъпа до работа за определени категории работници (с отговорности за полагане на грижи или с двигателни увреждания).

3.2 За работниците работата от разстояние може да улесни съчетаването на професионалния и личния живот и да намали разходите, свързани с пътуването от и до работното място. Като цяло работата от разстояние може да даде възможност за по-голяма самостоятелност, по-голяма концентрация и производителност¹⁷. Има обаче данни от изследвания и отзиви от работници/служители за психологически, личностни затруднения свързани с отсъствието на социални контакти и нормално „живо“ общуване с колеги, които също следва да бъдат отчетени, като значими.

¹³Eurofound, 2020 г. Living, working and COVID-19 („Живот, работа и COVID-19“).

¹⁴E-Survey, група COVID, проучване на структурата на заплатите. Eurofound (2020 г.) Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? („Възможността за работа от разстояние и кризата, свързана с COVID-19: ново дигитално разделение?“)

¹⁵Като цяло се счита, че около 37 % от професиите в ЕС могат да се упражняват дистанционно (вж. данни на Eurofound).

¹⁶Eurofound и МОТ (2017 г.), стр. 51.

¹⁷Eurofound, «Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age», („Работата от разстояние и мобилната работа с използване на ИКТ: гъвкава работа с използване на ИКТ“), 2020 г., стр. 53.

- 3.3 Направените по-горе констатации се потвърждават и от направеното в края на април 2021 проучване от „Капитал – Кариери“ на тема „Година по-късно_ Какви са тенденциите при дистанционно работещите“ (Приложено отделно).
- 3.4 ИСС подчертава, че работата от разстояние е положителен елемент с оглед на устойчивото развитие, декарбонизацията на икономиката и улесняването на градската мобилност. ИСС отбелязва, че благодарение на работата от разстояние отрицателното въздействие на пандемията от COVID-19 беше намалено значително – особено в някои икономически дейности. Нейното съществено увеличаване даде възможност на множество области от икономиката да продължат да функционират.
- 3.5 ИСС отчита, че работата от разстояние може да улесни включването на в пазара на труда на някои дискриминирани групи, по-специално на хората с увреждания, бременните жени, самотните родители, чийто достъп до заетост често е възпрепятстван от структурни пречки.

4. Възможности за насърчаване на работата от разстояние

- 4.1 Един от двигателите за по-широкото използване на работата от разстояние е убеждението, че тази форма на труд дава възможност за по-висока производителност, по-голяма лоялност и по-малко текучество. За да се извлекат всички предимства от прилагането на работата от разстояние и да се сведат недостатъците до минимум, ИСС подчертава необходимостта от подходящо обучение на работниците и ръководителите относно добрите практики в управлението от разстояние и спазването на правните и договорните правила, по-специално за насърчаване на равновесието между професионалния и личния живот. Също толкова важно е да бъдат развити общодостъпни качествени социални услуги за възрастни хора и деца, които биха могли да спомогнат за осигуряване на равновесие между професионалния и живот.
- 4.2 Дигиталните умения и дигиталното обучение са друга важна предпоставка, за да се даде възможност за работа от разстояние, като според този критерий мъжете най-често са в по-добро положение от жените — само в шест държави членки жените имат по-високи резултати от мъжете по интернет умения (Финландия, Словения, Литва, Латвия, Кипър и България)¹⁸. Разделението между половете по отношение на дигиталните умения се увеличава с възрастта.

¹⁸Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work (Индекс за равенството между половете за 2020 г.: дигитализацията и бъдещето на труда), Европейски институт за равенство между половете (EIGE).

- 4.3 Освен дигитални умения, работата от разстояние изисква умения за възприемане на промените в техниките за мениджмънт и ръководене на работата, и с това създава предизвикателства както за работниците, така и за работодателите, вкл. и тези в МСП. Управлението на бизнеса и персонала от разстояние изисква специфични управленски умения, гъвкавост, устойчивост и иновативни начини за организиране на работата, както и управление, ориентирано по-скоро към резултатите, отколкото към процесите. Следва да се осигури специално обучение, за да се помогне на мениджърите/супервайзърите да управляват ефективно дистанционните работници.
- 4.4 От работниците по-голямата гъвкавост и свобода в организацията на работата изисква също голяма отговорност и ангажираност, както и умения за самоуправление и отношения на доверие между тях и техните ръководители. Няколко проучвания показват, че в някои сектори работата от разстояние може да бъде източник на повишаване на производителността, което може да се използва по-добре, ако на ръководителите и работещите се предостави специално обучение.
- 4.5 Въпреки че работата от разстояние може да увеличи търсенето на някои услуги, това може да доведе до влошаване на положението на някои МСП, в които повечето предприемачи са жени и които намират клиенти предимно сред жените по пътя им към/от работа. Това се отнася например за малки магазини за хранителни стоки и други магазини за стоки, пазари и центрове за услуги.
- 4.6 За да може частният сектор да получи възможности и да бъде насърчен да въвежда иновации и да инвестира в нови методи, както и да създава нови работни места по начин, насърчаващ предпоставките за работа от разстояние, е от съществено значение да бъдат осигурени благоприятни условия за предприемачество и осъществяване на стопанска дейност¹⁹. Успешното управление на работата от разстояние изисква също така тясно и безпрепятствено практическо сътрудничество между публичния и частния сектор. Това се отнася например за дигиталната инфраструктура, образованието и обучението, здравните и социалните услуги, научните изследвания и иновациите.
- 5. Практически проблеми при прилагането на режима на работа от разстояние в България и възможности за преодоляването им**

¹⁹ Независимо, че частната стопанска инициатива е конституционно гарантирана, в България все още съществуват редица административни тежести пред малкия и средния бизнес, за да стане тази гаранция практически осезаема. Проблеми се отчитат в липсата на достатъчно задълбочена административна реформа, незначителни данъчни облекчения, сложни регулативни режими.

5.1 *Надомна работа и работа от разстояние*

- 5.1.1 ИСС е на мнение, че в хода на подготовката на анализ и доклад насочени към изменения и допълнения в правната уредба на работата от разстояние, следва да се отдели подобаващо внимание и на надомната работа, като близка и паралелно усъвършенстваща се като практика, което налага осмисляне на изменения и допълнения и в тази правна уредба.
- 5.1.2 Съгласно разрешението, което дава българският законодател в момента, разликата между надомната работа и работата от разстояние се свежда предимно до средствата, чрез които се изпълняват трудовите задължения при двете разновидности на организация на работа - за извършване на работата от разстояние необходимо и задължително условие е използването на информационни технологии. Същевременно и в двата случая КТ изисква работникът да изпълнява работата си от обособено място в дома си или на друго място, но при всяко положение постоянно стационарно.
- 5.1.3 Не такава е логиката на законодателите в някои други държави. В Германия например, “home office” е форма на работа, извършвана от дома на работника или от друго постоянно място извън помещенията на работодателя. В противовес на това, “mobile working” е съществено различен вид форма на работа, при която (именно защото се използват информационни технологии и те позволяват това) служителят може да изпълнява трудовите си задължения от всяко място, което прецени (включително места различни от работни помещения, като кафенета, клубове или открити пространства), без да е необходимо то да е предварително определено или съгласувано с работодателя и без то да има постоянен характер. От това произтичат и различните задължения и отговорности на страните по трудовото правоотношение в единия и в другия случай, включително и по отношение на изискванията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, осигуряване на технически средства за изпълнение на работата и др.
- 5.1.4 ИСС вижда възможности да бъдат направени допустими компромиси, така че да се улесни още повече прилагането на работата от разстояние, без да се нарушат правата на заетите.
- 5.1.5 В същото време, ИСС счита, че действащата нормативна уредба се нуждае от някои изменения и допълнения и внасяне на изричност по редица положения, които на този етап не са докрай изяснени.

5.1.6 Като приема за по-вероятно първоначалното възприемане на концепцията за работа от дома („home office“) вместо работа от разстояние („remote working“), ИСС предлага създаването на междуведомствена работна група, включваща специалисти от различни области, като юристи, експерти по организация на труда, социални психолози и др. с оглед на осъвременяването на нормативната уредба в светлината на извличането на поуки от натрупания опит в последната година.

5.2 *Работно време*

5.2.1 ИСС напомня, че работата от разстояние е форма на работа, а не форма на работно време. В този смисъл необходимо е КТ ясно да определи, че при работата от разстояние служителят има задължението да простира трудова функция в рамките на установеното за него работно време. ИСС подчертава възможностите на работата от разстояние за постигане на цели като баланс между личния и професионалния живот или начин за едновременно полагане на труд и полагане на грижа за децата (каквото е често случаят понастоящем), но напомня, че дори и от разстояние полагането на труд е предимно изпълнение на договорно задължение с определени параметри. За постигането на тези цели могат да се прилагат режими на гъвкаво работно време, въвеждане на ненормиран работен ден и други форми на организация на работното време, които законодателството предвижда.

5.2.2 Същевременно, нормативната уредба следва да отразява и най-новите изисквания на ЕС относно правото на работника за откъсване от работната среда. Работникът не може да бъде задължаван от работодателя да отговаря на обаждания или на е-мейли или по какъвто и да начин да бъде служебно ангажиран извън установеното за него работно време.

5.3 *Трудова злоупотрека*

5.3.1 И при надомната работа, и при работата от разстояние много важно място според ИСС заема въпросът относно въвеждането на адекватни и приложими критерии за разграничаване на трудова злоупотрека и битов инцидент. Към момента в законодателството ни липсва каквато и да е регламентация на въпроса и приемането на такава считаме за належащо.

5.3.2 Според практиката на съдилищата в Германия, за трудова злоупотрека трябва да счита инцидент, който е настъпил при или във връзка с упражняването на трудовата функция. Така например, приема се че изкачването на стълбите в дома, за да се отиде до помещението, от което се изпълнява работата, е дейност свързана с изпълнението

на трудовите задължения и ако служителят падне по стълбите и се нарани, това ще бъде трудова злополука. Същевременно, ако настъпи инцидент докато служителят си прави кафе, това не се приема от немските съдилища за трудова злополука, защото не се свързва с изпълнението на работата.

5.3.3 Дори в дадените примери обаче, въпросът може да бъде спорен и не е никак лесен за разрешаване. В крайна сметка е възприет подходът, че в случай на съмнение, служителят следва да докаже връзката на дейността, при която е настъпила злополуката с трудовата дейност, която той изпълнява за работодателя си.

5.3.4 Наред с приемането на адекватна законова дефиниция за трудова злополука, би могло да се мисли и в посока възприемане на някакви форми на застраховане на риска от инциденти на служителите при работа от разстояние или при надомна работа, за сметка на работодателя или при споделяне на разходите за застрахователната премия. Според ИСС това би могло да бъде работещо решение на проблема.

5.4 Защита на личните данни и защита на конфиденциалната информация

5.4.1 При работата от разстояние въпросите за защита на личните данни и защитата на поверителната фирмена информация добиват особено значение. Това изисква да се създадат нормативни предпоставки за повишаване на осъзнаването от страна на служителите на сериозността на въпроса и мащабите на последствията, които могат да възникнат при нарушаване на задълженията за опазване поверителността на данните и информацията.

5.4.2 Темата е твърде деликатна, от една страна защото евентуални нарушения са трудно доказуеми, а от друга – поради трайно наложеното в съдебната практика разбиране, (което между впрочем споделяме) за недействителност на клаузи със съществени санкционни последици и клаузи, ограничаващи правото на служителите да встъпват в трудови правоотношения с конкурентни компании за определен период след прекратяване на трудовия си договор.

5.4.3 Макар и не лесно, но балансираните решения вероятно биха могли да бъдат намерени – както свързани с превенцията на такива нарушения, така и с въвеждането на неблагоприятни последици при доказано нарушение. Например – умишлената злоупотреба с фирмена информация да бъде изрично дефинирана като нарушение на трудовата дисциплина, което е основание за дисциплинарно уволнение.

5.5 Комуникация между работниците и работодателя. Без съмнение въвеждането на режим на работа от разстояние поставя редица въпроси, свързани с комуникацията и размяната на документи между работодателя и работниците. Особени практически проблеми създават подписването и подаването на молби и разрешения за отпуск, командировъчни заповеди, отчети за служебни разходи и др. подобни, които представляват част от ежедневния документооборот в компаниите. За разрешаването на тези трудности е наложително според нас да се даде законодателен тласък на възможностите за използване на електронна комуникация и електронни документи в най-широк обем.

5.6 Предизвикателства пред работата от разстояние

5.6.1 В практиката не са изолирани случаите, при които съществуващите технологии за работа от разстояние се използват включително в извънработно време (спешни повиквания, видео-конферентни разговори и други). Необходимо е ясно да се отбележи гарантираното „право на изключване“ на работещите и забраната същите да бъдат смущавани със служебни въпроси по време на техните почивки и отпуски.

5.6.2 В контекста на възможностите на съществуващите технологии, следва да се отдели внимание на недопускането на прекомерен контрол, ако влиза в противоречие с личната неприкосновеност и интегритет. Необходимо е задълбочено изследване на организационните, психологическите и дисциплинарни аспекти на мониторинга и контрола върху труда, и последиците от това върху интегритета на работещите и не на последно място – върху качеството и производителността на труда.

5.6.3 Разразилата се COVID19 криза и по-бързото от очакваното въвеждане на технологии за работа от разстояние навсякъде, където това е възможно, доведе до внезапна дигитализация, която затруднява представянето на пазара на труда за редица работници и служители с по-ниско образование или такова, което не включва дигитални компетентности. Следва да се гарантира, че такива работници и служители ще бъдат подкрепени с адекватно обучение и приобщаващи мерки от една страна; и ще бъдат обезпечени с възможност да продължат (поне за определени разумни преходни периоди) да осъществяват своите трудови и обществени функции „на хартия“.

5.6.4 Не са проучени в достатъчна степен и непознати остават редица нови и „атипични форми на заетост“. Данните за въздействието на такива форми на заетост върху трудовия пазар в България са повече от оскъдни. ИСС подчертава необходимостта този проблем да бъде предмет на бъдещи изследвания относно опазване интегритета

на засегнатите работници, гарантиране достойни условия и заплащане на труда, и обезпечаване на дължимата социална сигурност.

/П/

Зорница Русинова

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

Приложение № 1

Списък на действащите отрасли и браншови колективни трудови договори, прегледани и анализирани за наличие на клаузи, свързани с работата от разстояние

[1] Отраслов (браншов) колективен трудов договор в отрасъл „Проучване, добив и преработка на минерални суровини“ от 24. 01. 2021 г.

<https://www.nipa.bg/media/14659/oktd-prouchvane-dobiv-i-prerabotka-na-mineralni-surovini-25012021-2021-2023.pdf>

[2] Споразумение в отрасъл „Висше образование“ от 25. 11. 2020 г.

<https://www.nipa.bg/media/14091/sporazumenie-oktd-vishe-obrazovanie-25112020.pdf>

[3] Отраслов колективен трудов договор в отрасъл „Здравеопазване“ от 23.12 2020 г.

<https://www.nipa.bg/media/13976/oktd-zdraveopazvane-23122020-2020-2021.pdf>

[4] Анекс от 07. 12. 2020 г., към колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование от Д01-197 от 17.08.2020 г.

<https://www.nipa.bg/media/13944/anex-4-otrasal-obrazovanie-07122020.pdf>

[5] Допълнително споразумение към Колективния трудов договор в Министерството на отбраната от 30. 11. 2020 г.

<https://www.nipa.bg/media/13965/anex-2-otbrana-30112020.pdf>

[6] Отраслов колективен трудов договор в отрасъл „Строителство“ от 05. 11. 2020 г.

<https://www.nipa.bg/media/13898/oktd-stroitelstvo-5112020-2020-2022.pdf>

[7] Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование Д01-197 от 17.08.2020 г.

<https://www.nipa.bg/media/13566/oktd-obrazovanie-17082020.pdf>

[8] Отраслов колективен трудов договор в отрасъл „Транспорт“ от 10. 07. 2020 г.

<https://www.nipa.bg/media/13447/oktd-transport-ia-10072020.pdf>

[9] Допълнително споразумение към Колективния трудов договор в Министерството на отбраната от 18. 02. 2020 г.

<https://www.nipa.bg/media/9035/anex-1-ministerstvo-na-otbranata-1822020.pdf>

[10] Браншови колективен трудов договор в „Горско стопанство - стопанисване ” от 21.01.2021 г.

<https://www.nipa.bg/media/14075/bktd-gorsko-stopanstvo-stopanisvane-2112021-2021-2023.pdf>

[11] Браншови колективен трудов договор в областта на Библиотечното дело от 06.01.2021 г.

<https://www.nipa.bg/media/14014/bktd-bibliotechno-delo-06012021-2021-2023.pdf>

[12] Браншови колективен трудов договор в „Горско стопанство - контрол ” от 06.01.2021 г.

<https://www.nipa.bg/media/13999/bktd-gorsko-stopanstvo-kontrol-06012021-2021-2023.pdf>

[13] Браншов колективен трудов договор „Театър” от 14.12. 2020 г.

<https://www.nipa.bg/media/13984/bktd-teatar-14122020-2020-2022.pdf>

[14] Браншови колективен трудов договор „Водоснабдяване” от 14. 07. 2020 г.

<https://www.nipa.bg/media/13683/bktd-vodosnabdqvane-14072020.pdf>

[15] Браншови колективен трудов договор в пътното строителство от 17.07.2020 г.

<https://www.nipa.bg/media/13449/bktd-patno-stroitelstvo-17072020.pdf>

[16] Анекс за изменение и допълнение на колективния трудов договор в бранш „Туризъм” от 14. 07. 2020 г.

<https://www.nipa.bg/media/13448/anex-bktd-turizam-14072020.pdf>

[17] Браншов колективен трудов договор „Музикално – сценични изкуства” от 01. 07. 2020 г.

<https://www.nipa.bg/media/13565/bktd-muzikalno-scenichni-izkustva-172020.pdf>

[18] Браншов колективен трудов договор за работещите в бранш „Целулозно – хартиена промишленост” от 11. 03. 2020 г.

https://www.nipa.bg/media/8942/n_0027114-bktd-celulozno-hartiena-promishlenost-1132020.pdf

[19] Браншов колективен трудов договор в пивоварния бранш от 31. 01. 2020 г.

https://www.nipa.bg/media/8940/n_0026978-bktd-pivovaren-bransh-31012020.pdf

[20] Браншов колективен трудов договор в бранш „Енергетика” от 29. 11. 2019 г.

<https://www.nipa.bg/media/13964/bktd-energetika-29112019-2019-2021.pdf>

[21] Браншови колективен трудов договор „Музеи и художествени галерии” от 16. 07. 2019 г.

<https://www.nipa.bg/media/8236/bktd-muzei-i-hudozhestveni-galerii-1672019-2019-2021.pdf>

<https://www.nipa.bg/%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%B0-%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%B8/%D0%BA%D1%82%D0%B4-%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%8A%D0%BB%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%88/%D0%B4%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%D1%89%D0%B8/>

<https://www.nipa.bg/%D0%B1%D0%B0%D0%B7%D0%B0-%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D0%B8/%D0%BA%D1%82%D0%B4-%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%8A%D0%BB%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%88/%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B2/>

Приложение № 2

European sectoral social dialogue joint texts on telework and digitalisation²⁰

Telework

Eurocommerce and UNI, Europa, European agreement on guidelines on Telework and ICT-mobile work in commerce, 25 May 2018 (commerce)

EACB, EBF-FBE, ESBG and UNI Global Union, Declaration on Telework in the European Banking Sector, 17 November 2017 (banking)

ETNO and UNI Europa, Joint Declaration on ICT-based mobile work, 2 February 2017 (telecommunications)

ETNO and UNI Europa, Joint declaration on telework, 9 June 2016 (telecommunications)

ACME, BIPAR, CEA and UNI-Europa, Joint declaration on telework by the European social partners in the insurance sector, 10 February 2015 (insurance)

CEMR-CCRE and EPSU, CEMR-EP/EPSU joint statement on telework, 13 January 2004 (local and regional government)

Eurelectric and EPSU, EMCEF, Joint declaration on telework, 13 November 2002 (electricity)

Eurocommerce and UNI Europa, European Agreement on Guidelines on Telework in Commerce, 26 April 2001 (Commerce)

ETNO and UNI Europa, Guidelines for Telework in Europe, 7 February 2001 (telecommunications)

Joint Committee, Opinion on telework, 23 November 1998 (telecommunications)

Digitalisation

ETNO and UNI-Europa, Joint Declaration on Artificial Intelligence, 30 November 2020 (telecommunications)

CEEMET and IndustriAll, Joint opinion on the impact of digitalisation on the world of work in the met industries, 9 November 2020 (metal industry)

EFIC and EFBWW, European Social Partners joint statement on Digital Transformation in workplaces of the European Furniture Industry, 6 July 2020 (Furniture)

Federation of European Social Employers and EPSU, Joint Position Paper on Digitalisation in the Social Services Sector – Assessment of Opportunities and Challenges, 6 June 2020 (social services)

²⁰ Based on the [European Commission EU social dialogue texts database](#), the European Trade Union Institute (ETUI) EU Social Dialogue texts database (not yet publicly available) and own research.

Eurelectric and EPSU, IndustriAll, Digitalisation at the heart of social partners' commitment to keep the lights on, 9 April 2020 (electricity)

Eurelectric and EPSU, IndustriAll, A Social Partners' Framework of Actions - Challenges and opportunities of the digitalisation for the workforce in the European Electricity Sector, 9 April 2020 (electricity)

PostEurop and UNI Europa, Joint Declaration on Training in the Digital Era, 6 December 2019 (postal services)

ECEG and IndustriAll, Joint recommendations on digital transformations in the workplace for the European chemicals, pharmaceuticals, rubber and plastics sectors, 8 November 2019 (chemical industry)

EFCI/FENI and UNI Europa, Joint Statement on the Impact of Digitalization on Employment in the Cleaning and Facility Services Industry, 29 October 2019 (industrial cleaning)

INTERGRAF and UNI-Europa, Print is vital for the future of reading - INTERGRAF and UNI Europa Graphical & Packaging joint statement, 21 October 2021 (graphical industry)

FEPOR, ESPO and ETF, Joint statement "Market based and technological developments in the shipping sector and technological innovation represent major challenges for the port sector", 24 June 2019 (ports)

AMICE, BIPAR, Insurance Europe and UNI Europa, Follow-up statement on the social effects of digitalization, 15 February 2019 (insurance)

IRU and ETF, Joint statement from Social partners for better regulation and digital enforcement, 7 December 2018 (road transport)

EBF-FBE and UNI Europa, Joint Declaration on the Impact of Digitalisation on Employment, 30 November 2018 (banking)

CEPI and IndustriAll, A social partner resolution addressing the ongoing digitalisation in the European pulp and paper sector and its potential impact on industry and employment, 6 July 2018 (paper industry)

CEEMET and IndustriAll, The impact of digitalisation on the world of work in the metal, engineering and technology-based industries, 8 December 2016 (metal industry)

AMICE, BIPAR, Insurance Europe and UNI Europa, Joint declaration on the social effects of digitalisation by the European social partners in the insurance sector, 12 October 2016 (Insurance)

EPSU and CEMR, Joint Declaration on the opportunities and challenges of digitalisation in local and regional administration, 11 December 2015 (local and regional administration)