

## Анкета показва: Едва 17% от работодателите не прилагат работа от разстояние

*Половината работодатели възнамеряват да продължат прилагането на дистанционните форми на заетост и след отпадане на извънредните противоепидемични мерки, а други 22% се колебаят.*

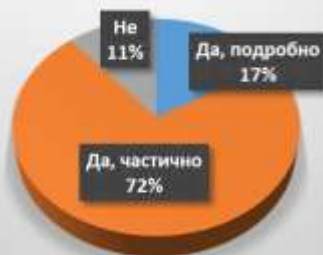
В продължение на една година мерките, предприети от правителството за ограничаване на разпространението на вируса Covid-19, наложиха работодателите рязко да променят организацията на работните процеси.

Чл. 107з от Кодекса на труда дава легална дефиниция на понятието „работа от разстояние“ станала по-разпознаваема през изтеклите месеци като „хоум офис“: „Работата от разстояние е форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето и е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя“.

Практиката показва, че в обществото съществува непознаване на материята, както и какви са правата и задълженията на работодателите и служителите при работа от разстояние. Това ни провокира да съберем и обобщим натрупалия се вече опит.

Затова, в партньорство с Българската асоциация за управление на хора (БАУХ), Българската стопанска камара (БСК) организира анкетно допитване до своите членове на тема „Covid-19 и работата от разстояние“. Проучването се проведе в периода 2 – 25 април 2021 г. и в него се включиха ръководители „Човешки ресурси“ от 180 предприятия в цялата страна и от почти всички сектори на икономиката.

Преди обявяване на извънредното положение през март 2020 г., бяхте ли запознати със законовата възможност работата да се организира като работа от разстояние?



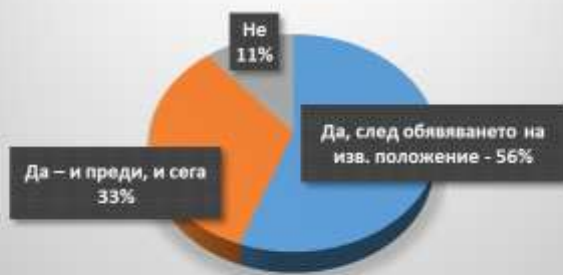
Анкетата показва, че преобладаващата част от работодателите (89%) частично или напълно е била запозната със законовата възможност за организиране на работата от разстояние. За едва 11% от анкетираните тази част от трудовото законодателство е била неизвестна.

Прилагате ли във Вашето предприятие работа от разстояние?



Въведеното през пролетта на 2020 г. извънредно положение е принудило повече от половината работодатели (55%) да започнат да прилагат дистанционната работа в своите предприятия, а 28% са прилагали тази форма на работа и преди това. 17% от работодателите не прилагат работа от разстояние.

Прилагате ли във Вашето предприятие смесени форми на работа - част от служителите работят от вкъщи, а друга част - в офиса?



Аналогично стоят нещата и по отношение на смесените форми на работа – част от служителите работят от вкъщи, а други – в офиса. Тук малко по-висок е процентът на работодателите, които прилагат тази форма на организиране на трудовия процес (и преди извънредното положение, и след това) – общо 89%, за сметка на тези, които не прилагат работа от разстояние (11%).

Прилагате ли във Вашето предприятие смесени форми на работа – в определени дни от седмицата служителите работят от вкъщи?



Половината работодатели не прилагат другия вид смесена форма на работа – в определени дни от седмицата служителите да работят от вкъщи. 50% ползват тази възможност и преди извънредното положение, и сега.

Какъв процент от заетите във Вашето предприятие работят от разстояние?



Една-трета от отговорилите, че прилагат дистанционната работа, декларират, че 50% от заетите в техните предприятия работят от разстояние.

37% от служителите работят до и над 90% дистанционно. А в 13% от случаите дистанционната заетост е за 75% от служителите.

17% от анкетираните посочват, че едва 10-25% от техните служители работят от вкъщи.

Какви категории персонал във Вашето предприятие работят от разстояние?



С оглед естеството на работата, най-често дистанционната заетост се прилага за административния персонал, ръководители, специалисти продажби и маркетинг, финансово-счетоводни специалисти, ИКТ специалисти и персонал, обслужващ клиенти. Относително редки са случаите за надомна заетост на техници, инженери и приложни специалисти, а за персонала, осигуряващ охрана и сигурност, тази форма на заетост е неприложима.

### Какви са най-сериозните трудности, които срещнахте или считате, че ще срещнете при въвеждане на работа от разстояние?



Регламентирането на изискванията и правилата за работа от разстояние в допълнителните споразумения със служителите и обезпечаването на работните места у дома с необходимата техника са трудности, с които се сблъсква всеки трети работодател (33,3%).

На следващо място (с по 28%) като проблеми се очертават: невъзможността за ефективно наблюдение и отчитане на работата; затрудненията в комуникацията и обратната връзка; нарастващият стрес и напрежение в работата; оценката на риска и осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

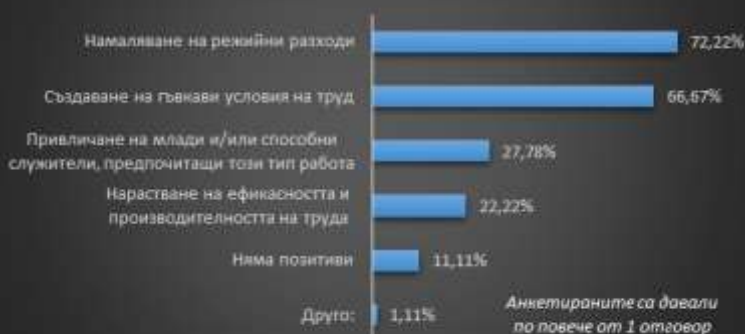
Третата група проблеми (с по 22%) са: Осигуряването на софтуер за управление и контрол; проблеми с трудовата и технологична дисциплина; проблеми с мотивацията.

В около 17% от случаите притеснение у работодателите създават осигуряването на информационна сигурност, както и изострянето на вътрешноекипните и междуекипни конфликти и противоречия.

За 11% от работодателите проблем е разпределението на работата, възлагането и делегирането на задачи, както и забавянето в сроковете за изпълнение.

11% от анкетирани не са се сблъскали със затруднения при прилагането на дистанционна работа, а едва 6% виждат проблем по отношение обучението на служителите.

### Какви позитиви виждате в работата от разстояние?



Намаляването на режийните разходи (72%) и създаването на гъвкави форми на труд (67%) са най-големите позитиви на дистанционната работа, според участниците в анкетата.

На следващо място се нареждат привличането на млади служители, предпочитайщи този тип работа (28%) и нарастването на ефикасността и производителността на труда (22%).

11% от анкетирани не виждат позитиви в този тип заетост.

### Отразява ли се работата от разстояние върху продуктивността, качеството, ефективността и екипното взаимодействие?



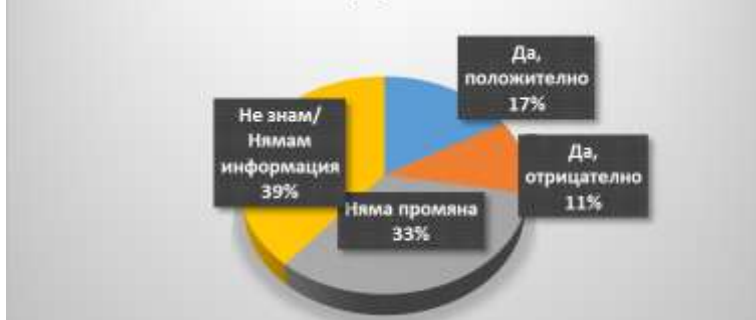
Влошеното екипно взаимодействие е най-големият недостатък на работата от разстояние – така смятат 61% от участниците в анкетата.

28% от анкетиранияте смятат, че се понижават качеството, продуктивността и ефективността в работата, но според други 50% тъкмо обратното – налице е повишаване на качеството, продуктивността и ефективността.

Според 11% от анкетиранияте, се понижават отговорността и ангажираността на служителите. На другия полюс са 28% отговорили, че се засилват отговорността и ангажираността.

Според 17% няма промяна по отношение на продуктивността, качеството, ефективността и екипното взаимодействие.

### Отрази ли се задължението за въвеждане на дистанционна работа върху финансовите показатели на фирмата?



17% от анкетиранияте отчитат подобряване на финансовите показатели на фирмата след въвеждането на дистанционни форми на заетост, а в 11% от случаите е налице влошаване на показателите. При 33% няма промяна. 39% от анкетиранияте не разполагат с необходимата информация, за да отговорят на този въпрос.

### Ще продължат ли да ползват тази форма на организация на работа след отпадане на законовото задължение, възникващо от заповедите на Министъра на здравеопазването за въвеждане на протиепидемични мерки?



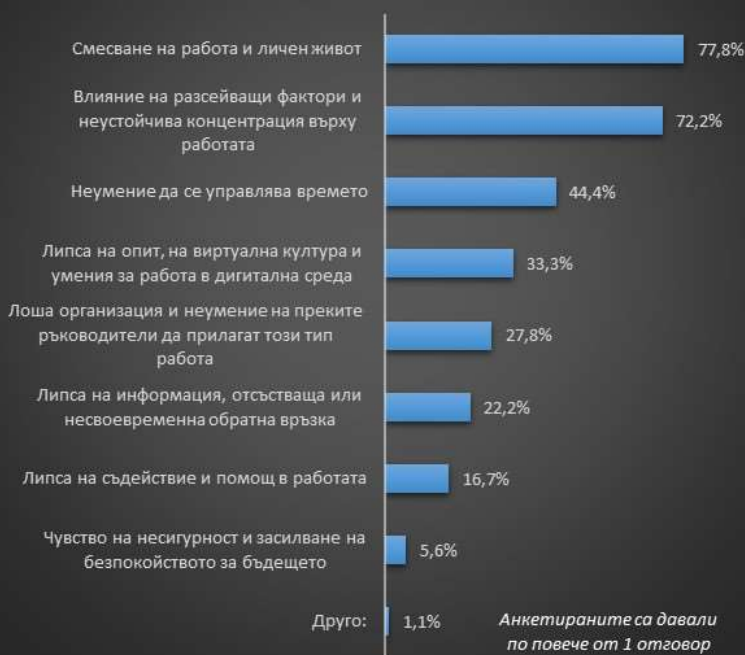
Половината работодатели възнамеряват да продължат прилагането на дистанционните форми на заетост и след отпадане на извънредните протиепидемични мерки, а други 22% се колебаят. Едва 6% от анкетиранияте са категорични, че ще се откажат от „хоум офиса“ като начин на организиране на работния процес.

### Намирате ли за вярно твърдението, че „хоум офиса“ води до увеличаване на обема на работа за служителите?



Половината анкетиранияте не смятат, че „хоум офиса“ увеличава обема на работа на служителите, а други 28% са на противоположното мнение. 22% се затрудняват да преценят.

**Кои са възможните причини за възникването на усещането в някои служители, че нараства обема на работа в условията на „хоум офис“?**



Смесването на работата и личния живот, както и влиянието на разсейващи фактори и неустойчива концентрация върху работата са най-честите причини у служителите да се създава усещане, че „хоум офисът“ увеличава обема на тяхната работа (72-78%).

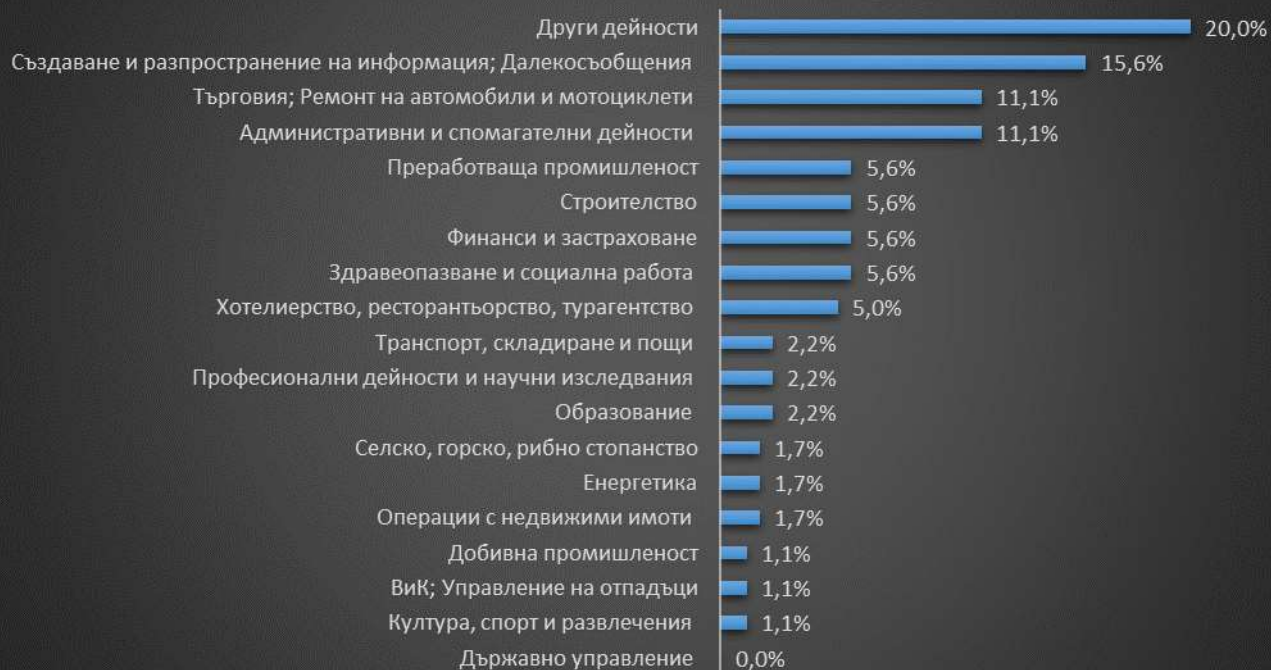
На следващо място са неумението за управление на времето (44%) и липсата на опит и култура за работа в дигитална среда (33%).

Сред причините за усещане за свръхнатовареност са още лошата организация и неумение на преките ръководители да прилагат този тип работа (28%), липсата на информация и своєвременна обратна връзка (22%) и липсата на съдействие и помощ в работата (17%).

Най-малък ефект (6%) има чувството на несигурност и засилване на безпокойството за бъдещето.

**ДЕМОГРАФИЯ НА АНКЕТИРАНИТЕ**

**Посочете икономическия сектор (бранш), в който оперира Вашето предприятие**



Посочете региона, в който оперира Вашето предприятие

