

MPRA

Munich Personal RePEc Archive

The European voluntary framework intersectoral agreement on telework of 2002

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2008

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/113533/>
MPRA Paper No. 113533, posted 29 Jun 2022 04:52 UTC

ЕВРОПЕЙСКОТО ДОБРОВОЛНО РАМКОВО МЕЖДУСЕКТОРНО СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА РАБОТАТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ ОТ 2002 Г.

*доктор по право, главен асистент Ивайло Иванов Стайков
Нов български университет*

I. 1. Работата от разстояние (известна с английския термин „telework”) има все по-нарастващо значение в съвременната национална и глобална икономика¹. Възможностите, които новите комуникационни технологии (преди всичко интернет) предлагат, са в състояние да променят не само характера на общуването между социалните групи и между отделните индивиди, но и създават условия за сериозни изменения на пазара на труда практически във всички сфери на социалното пространство². „Една технологична революция, основана на информационните технологии, променя с ускорени темпове материална база на обществото.”³ Достатъчно е да споменем развитието в световен мащаб на електронната търговия и интернет-банкирането, които все повече стават част и от българската икономика. Много компютърни специалисти, маркетинголози, рекламни дизайнери, брокери, счетоводители, управленски кадри на различни нива и представители на други професии, извършват своята трудова дейност от дома си⁴. В голяма част от случаите това не са лица, упражняващи свободни професии (които от векове са имали възможността да упражняват професията си в домовете си), а работници или служители по трудово правоотношение. Тяхното работно място (дори мястото на работа, разбираемо в традиционния смисъл) не е в предприятието на работодателя, а на друго място – най-често в техния дом⁵. В контекста на това работата от разстояние е от голямо значение за фирменото управление и порационалното използване на човешките ресурси.

2. На 16 юли 2002 г. между Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите (UNICE), Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средни предприятия (UEAPME) и Европейският център на предприятията с обществено участие и

¹ Тази нова ситуация в световното развитие на трудовите отношения доведе и до обогатяване на езика с неологизми, които имат характера на термини – на английски език работата от разстояние се нарича telework, на немски език Telearbeit, на френски език Télétravail.

² Вж. така **Дойблер, В.** Интернет и трудовото право. – Юридически свят, 2001, бр. 1, с. 75-96.

³ **Кастелс, М.** Възходът на мрежовото общество. ЛИК, С., 2004, с. 418.

⁴ За социалните и личностните измерения на съвременните комуникационни технологии и за историческото развитие на проблема „работа у дома – работа навън” вж. **Игнатовски, Вл.** Кой живее в електронната къща? изд. Валентин Траянов, С., 2005, с. 41-75.

⁵ Уместно е да посочим ироничната забележка на Алвин Тофлър: „Добрият стар Карл Маркс би се намръщил. Той вярваше, че работенето в къщи е реакционна форма на производство, тъй като „събирането на работниците в един цех” е „необходимо условие за разделението на труда в обществото”. Вж. **Тофлър, А.** Третата вълна. П. К. Яворов, С., 1991, с. 255. Разбира се, трябва да се отчита обстоятелството, че тази позиция на Маркс е свързана с условията, характерни за първата фаза на индустриалната епоха. Социално-икономическите условия по времето на Тофлър и още повече тези сега са коренно различни.

предприятията с основен икономически интерес (СЕЕР) се подписва доброволно рамково междусекторно споразумение за работата от разстояние⁶.

Това споразумение има историческо значение, защото е първото, което се приложи по доброволен път, предвиден в чл. 139 от Договора за създаване на Европейската общност (ДСЕО). То стана прецедент в областта на общностната социална политика и по конкретно в процедурите за секторно и междусекторно тристранно концентриране и за социален диалог на секторно и междусекторно равнище между представителните социални партньори в Европейския съюз (ЕС). Подписването на това споразумение отвори нови възможности пред европейското тристранно сътрудничество и създаде надеждна основа за провеждане на преговори в тази насока и на национално ниво. Историята на сключването му е показателна за осмисляне на механизмите за преговаряне на ниво ЕС, за ролята на междусекторните и секторните представителни социални партньори и за тенденциите в развитието на трипартизма на европейско ниво.

II. 1. Съгласно чл. 138 (предишен чл. 118 А), ал. 1 ДСЕО Европейската комисия има за задача да стимулира и развива допитването до социалните партньори на ниво Общността (признатите за представителни на това ниво сдружения на работници и служители и работодателски организации) и да взема всички необходими мерки за улесняване на диалога между тях, като съблюдава да има равновесие в подкрепата ѝ към страните. В изпълнение на правомощията си, Комисията, преди да представи предложения в областта на социалната политика, се допитва до социалните партньори за определяне на възможната насока на действията на Общността (чл. 138, ал. 2). Това е нормативното основание, въз основа на което се поставя началото и се провеждат две предварителни консултации на социалните партньори и Комисията по въпроса за работата от разстояние.

2. Първата консултация започва на 26 юни 2000 г. и има за основен предмет на разисквания модернизацията на организацията на труда. В тази връзка социалните партньори са приканени да изразят своите възгледи за работата от разстояние и за т.нар. „economically-dependent workers” – работници, които не са наети на работа в традиционния смисъл на това понятие, но независимо от това разчитат само на един източник на заетост и съответно на доход, както и за възможните действия на Комисията в тази област. В края на консултациите Комисията прави преценката, че съответни действия относно работата от разстояние на ниво ЕС са препоръчителни и на основание чл. 138, ал. 3 ДСЕО предлага втори етап в консултациите, свързан със съдържанието на всички направени предложения⁷.

3. След няколко месечно проучване Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите (UNICE) поема инициативата и отправя на 8 март 2001 г. писмо до Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) с предложение за започване на преговори за постигане на доброволно споразумение за работата от разстояние. В писмото-предложение, подписано от президентът на UNICE Джордж Якобс, се посочва, че идеята на работодателите е това

⁶ Пълният оригинален текст на доброволното рамково междусекторно споразумение за работата от разстояние от 2002 г. вж. на страницата на Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) на интернет адрес: www.etuc.org/en/press/releases/colbargain/teleworkagr2.cfm

⁷ Вж. **Broughton, A.** Social partners begin teleworking talks. – Industrial Relation Services, European Industrial Relation Observatory on-line, Id: EU0111102N, 07.11.2001 на интернет адрес: www.eiro.eurofound.ie

споразумение да не се превърща в директива по процедурата в чл. 139, ал. 2 ДСЕО, но да обвързва страните в достатъчна степен. Аргументите на представителите на бизнеса в подкрепа на тази позиция се свеждат до разбирането, че работата от разстояние е начин на работа, а не законов статус. Според тях този въпрос не може да бъде предмет на регулация на ниво ЕС, но доброволните преговори и постигнато на тяхна основа споразумение може да помогне за развитието на работата от разстояние в Европа. UNICE заявява, че вместо да чака втория етап на консултациите на Комисията относно модернизацията на организацията на труда желае да започне преговори с профсъюзите веднага по въпросите на работата от разстояние.

В отговор на предложението на работодателските организации, генералният секретар на ETUC Емилио Габаглио изразява учудването си, че работодателите са направили своето предложение точно в този момент, без да изчакат втория етап от консултациите на Комисията със социалните партньори. Той заявява също, че профсъюзната конфедерация е шокирана от това, че UNICE разглежда работата от разстояние като начин на работа, а не като законов статус. Синдикатите са на мнение, че едно споразумение по този въпрос, доколкото в крайна сметка ще урежда и регулира наемането на работа, то трябва да има законов статус. Те също така заявяват, че искат да получат достатъчно гаранции, че евентуално доброволно споразумение ще бъде ефективно приложено на национално ниво. Работодателските организации в своето писмо-предложение изрично заявяват, че споразумението следва да съдържа твърди ангажименти за подписаните го страни, че те ще осигурят неговото приложение на национално ниво в съответствие с националните традиции. Профсъюзите се опасяват, че някои членове на UNICE, позовавайки се именно на националната традиция и в съответствие с нея ще откажат да прилагат подобно европейско рамково споразумение. В заключение на отговора си профсъюзите предлагат секретариатите на UNICE и ETUC да проведат съвместно съвещание, на което да изчистят позициите си и да търсят взаимоприемливо решение по въпроса⁸.

На този първи етап на консултациите ясно се открояват двете противоположни тези – на работодателските организации и на профсъюзите. Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите (UNICE) заявява, че би предпочел „нерегулаторен подход”, т.е. подписването на доброволно междусекторно споразумение на европейско ниво. Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) изказва предпочитания да се възприеме „регулаторен подход”, т.е. да се приеме по съответния ред европейска директива. Видно е разминаване между предложенията и очакванията на представителите на бизнеса и представителите на синдикатите.

4. Междувременно Комисията насрочва началото на втория етап от консултациите по въпроса за работата от разстояние. Те започват на 19 март 2001 г. и са посветени изключително на въпроса за работата от разстояние⁹. Комисията

⁸ Вж. подробно **Broughton, A.** UNICE offers negotiations on telework. – Industrial Relation Services, European Industrial Relation Observatory on-line, Id: EU0103203F, 28.03.2001 на адрес: www.eiro.eurofound.ie

⁹ По думите на тогавашния европейски комисар по социалните въпроси и заетостта Ана Диамандопуло, това е проблемът, по който социалните партньори са проявили „най-дълбок непосредствен интерес”.

предлага списък на „основните принципи, които трябва да послужат като рамка за практическо приложение”¹⁰.

По време на втория етап от консултациите представителите на бизнеса и на труда са поканени или да представят мнение и/или препоръки по съдържанието на предложението на Комисията в тази област (чл. 138, ал. 3 ДСЕО), или да обявят пред Комисията, че са взели решение и желаят да започнат преговори за постигане на споразумение на ниво ЕС по обсъждания въпрос (чл. 138, ал. 4 и чл. 139 ДСЕО).

Съгласно чл. 139 (предишен чл. 118 В), ал. 1 ДСЕО преговорите между социалните партньори на ниво Общността може да доведе до конвенционални отношения, в това число и споразумения. За да се приложи в действие споразумение, сключено на европейско ниво, социалните партньори могат да постъпят по един от двата начина (чл. 139, ал. 2):

- да поискат Европейската комисия да изпрати тяхното споразумение в Съвета на ЕС, който да го превърне в европейска директива;

- със съгласието на своите членове да го прилагат в съответствие с процедурите и практиките, специфични за социалното партньорство в страните-членки на ЕС, т.е. това споразумение да има доброволен характер¹¹.

5. Представителните социални партньори на междусекторно ниво оповестяват на 20 септември 2001 г., че започват преговори за постигане на доброволно споразумение по въпросите на работата от разстояние. Началото на преговорите е на 12 октомври 2001 г. с участието на представителните социални партньори на ниво ЕС - Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите (UNICE), Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средните предприятия (UEAPME) и Европейският център на предприятията с обществено участие и предприятията с основен икономически интерес (СЕЕР). В началото на преговорите все още не е ясно дали социалните партньори ще постигнат споразумение, което да оформи основите на европейска директива или ще бъде съдържание на решение за

¹⁰ Това са следните принципи:

- работата от разстояние се извършва доброволно, като работникът има право да се върне на работа в предприятието;
- гарантиране на статуса на заетост на работещия от разстояние;
- еднакво третиране на работещия от разстояние, в сравнение с колегите му, работещи в предприятието;
- регламентиране на въпросите, свързани с информацията, с която ще боравят работещите от разстояние;
- да се даде гаранция, че разходите свързани с работата от разстояние ще бъдат за сметка на работодателя;
- да се гарантира подходящо професионално обучение и повишаване на квалификацията;
- осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд;
- фиксиране на работното време;
- защита на личния живот, „личното (интимно) пространство” (privacy) и на личните данни на работещите от разстояние;
- осигуряване на връзка с компанията – работодател;
- зачитане на колективните права на работещите от разстояние;
- регламентиране на достъпа до работа от разстояние.

Вж. подробно **Broughton, A.** Second stage of social partner consultations on teleworking. – Industrial Relation Services, European Industrial Relation Observatory on-line, Id: EU0104205N, 28.04.2001 на интернет адрес: www.eiro.eurofound.ie

¹¹ Продължителността на процедурата по чл. 139 ДСЕО не може да надхвърли девет месеца, освен ако решението за продължаване е постигнато по взаимно съгласие на социалните партньори и Комисията (чл. 138, ал. 4, изр. II).

доброволно съглашение в съответствие с чл. 139, ал. 2 ДСЕО. Причината за тази неяснота се основава на предложението на UNICE до ETUC от м. март 2001 г. До започване на преговорите по същество профсъюзната конфедерация продължава да настоява, че е необходима поне минимална нормативна регламентация на ниво ЕС по въпроса за работата от разстояние. Профсъюзните лидери не дават надежди, че лесно ще се съгласят с предложението и предпочитанията на работодателските организации.

Социалните партньори преговорят малко повече от осем месеца и на 23 май 2002 г. споразумението придобива завършен вид. Формалното му подписване става на 16 юли 2002 г. Срокът за въвеждане в действие на доброволното рамково споразумение в държавите-членки на ЕС е определен на три години след подписването му, т.е. до 16 юли 2005 г. В споразумението е предвидена клауза за неговото преразглеждане по искане на някоя от подписалите го страни¹².

III. 1. В доброволното рамково споразумение на ниво ЕС, подписано от междусекторните организации на социалните партньори работата от разстояние се дефинира като: „форма на организиране и/или извършване на работа, с използване на информационни технологии, в рамките на трудово правоотношение, при която работата, която може да бъде извършвана и в помещенията на работодателя, се изнася извън тях като правило”. Споразумението поставя ударение на това, че ЕС и нейните институции трябва да насърчават развитието на работата от разстояние по такъв начин, че гъвкавостта на организацията на работните места и социалната сигурност да вървят ръка за ръка, при високо качество и на работните места, и на извършваната работа. Това се разглежда в контекста на целта Европа да бъде лидер в развитието на информационното общество, както и като важна предпоставка за постигане на устойчив икономически растеж, защита на околната среда и социално развитие в европейски и световен мащаб. В споразумението работата от разстояние се определя като форма (начин) на организиране на работата (изпълнение на трудовата функция), който може да отговаря на нуждите и на работодателите, и на работниците. Това означава, че е надделяло становището на работодателските организации относно основната характеристика на работата от разстояние, изразено още в писмото-предложение на UNICE до ETUC от март 2001 г. Важна клауза на споразумението е въвеждането на принципът, че работещите от разстояние (teleworkers) се ползват от същата защита и трудови права, както и работещите в помещения, осигурени им от работодателя. Общото признание на социалните партньори на този антидискриминационен принцип е в съответствие с цялата история на социалните отношения в ЕС и е конкретно доразвитие на правото на ЕС в областта на социалната политика по този въпрос.

Основната цел на доброволното споразумение за работата от разстояние е да се установи обща рамка на ниво ЕС, която да се прилага в страните-членки от членовете на договорилите се страни „в съответствие с типичните национални процедури и практики”. Така формулирана целта е в съответствие с изискванията на чл. 139, ал. 2 ДСЕО, като в същото време е видно, че идеите на работодателските организации отново са надделели над тези на синдикатите и опасенията на последните за отказ на някои национални работодателски организации да прилагат

¹² Broughton, A. Social partners sign teleworking accord. – Industrial Relation Services, European Industrial Relation Observatory on-line, Id: EU0207204F, 23.07.2002 на интернет адрес: www.eiro.eurofound.ie

в бъдеще споразумението остават основателни¹³. В споразумението изрично е записано, че при прилагането му не трябва да се създават предпоставки за понижаване на нивото на защита на труда, дадено вече на работниците, извършващи работа от разстояние.

2. Основните правни характеристики и принципи на работата от разстояние, които следват от доброволното рамково междусекторно споразумение, са следните:

- Доброволност – когато работата от разстояние не е част от длъжностната характеристика на работника и работодателят направи предложение за преминаване към нея, работникът има право или да приеме, или за отхвърли това предложение. Обратната хипотеза също е уредена – при искане на работника за преминаване към работата от разстояние, работодателят също има право на избор дали да приеме предложението или не. Следва се основния принцип на трудовото право за забрана за едностранно изменение на трудовото правоотношение, предприето от една от страните по него, както и възможността винаги някой елемент от съдържанието на това правоотношение да бъде изменен по общо взаимно съгласие на двете страни по него. Уредено е и принципното положение, че преминаването към работата от разстояние може да бъде предмет на индивидуално или колективно договаряне, без значение чия е инициатива за това. Въвеждането на работа от разстояние трябва да бъде подходящо за работника, който ще я извършва, за самата извършвана работа и за работната среда. Решението за преминаване към работата от разстояние е обратимо, т.е. всяка от страните може да поиска възстановяване на предишното положение – работникът да работи в помещение, осигурено от работодателя.

- Статус на заетост – поради това че преминаването към работа от разстояние само променя начина на работа, това не влияе върху статуса на заетост на работника. Работещите от разстояние трябва да бъдат включени в звено от структурата на предприятието (обособена длъжностна позиция в щатното разписание), с оглед на което да им бъде гарантиран статуса на наети лица от работодателя, като условията по трудовия договор да не се влияят от преминаването към работа от разстояние.

При условие, че работното място на работещия от разстояние се намира в дома му и ако по някаква причина то стане недостъпно за извършване на възложената работа, работодателят трябва да положи всички възможни усилия, за да намери алтернативно работно място или алтернативна трудова функция на този работник.

- Условия на наемане и на труд – работещите от разстояние се ползват от същите права, гарантирани от законодателството и от колективните трудови договори, както и работниците от помещенията на работодателя. Това е принципът за равно третиране и забрана за дискриминация по отношение на всички трудови права на работещите от разстояние спрямо тези работници, които нормално работят на работно място, осигурено от работодателя. В рамковото споразумение се подчертава, че при необходимост, с оглед характера на работата от разстояние,

¹³ Представителните работодателски и синдикални организации на европейско ниво приканват членовете си в страните-кандидати за членство в ЕС (към момента на подписването на споразумението присъединяването на новите десет страни, станали равноправни членове през май 2004 г., както и на България и Румъния, е все още предстоящо) да се присъединят към прилагането на споразумението на национално равнище.

могат да бъдат необходими и да се подпишат и допълнителни колективни и/или индивидуални споразумения по този въпрос.

- Задължение за работодателя да предоставя писмена информация – работодателят трябва да предоставя на работещия от разстояние писмена информация в съответствие с Директивата за задължението на работодателя да информира работниците за условията на тяхното трудово правоотношение (1991/533/ЕС)¹⁴. Така отново се признава правото на информация на работника като съществено негово трудово право в рамките на трудовото правоотношение. Специално се подчертава, че това право включва подробно описание на работата, която трябва да се извършва (трудова функция), както и информация за сключените и действащи колективни трудови договори. Естеството на работата от разстояние предполага, че ще е нормално работодателите да предоставят на работниците допълнителна писмена информация по въпроси като примерно за отдела, към който работещият от разстояние е прикрепен.

- Наблюдение (мониторинг) и контрол от страна на работодателя – това се свързва с правото на „интимно (лично) пространство” и защитата на личния живот и на личните данни на работещите от разстояние, които трябва да бъдат зачитани и гарантирани от работодателя. Ако на работното място бъде монтирана система за наблюдение, тя трябва да съответства, както на целта за която е поставена от работодателя и да не я надхвърля неоправдано, така и да отговаря на изискванията на Директива 1990/270/ЕС за устройствата с визуални дисплеи. Ако работодателят желае да монтира устройство за наблюдение, работникът трябва да бъде информиран за това. Доколкото е възможно наблюдението трябва да контролира извършваната работа, а не поведението на работника. Наблюдението също така трябва да съответства на системите за мониторинг, които се прилагат за работещите в помещения на работодателя. Посещения на представители на работодателя с цел контрол в дома на работещия от разстояние са допустими само след предварително уведомление и със съгласието на работника. Работещият от разстояние в този случай не може да отказва посещение в дома си без наличието на основателни причини.

- Защита на данните и на фирмената информация – работодателят има задължението да вземе всички необходими мерки, за да осигури защитата на данните (в т.ч. лични данни на трети лица и/или класифицирана информация), които работещите от разстояние използват по време на работа. Работодаателят трябва да информира работника за законодателството, както и за вътрешните в предприятието правила за достъп, събиране, обработка и съхранение на лични данни, служебна или класифицирана информация. Това се отнася и за ограниченията за използване на определен вид информационно технологично оборудване и до използването на интернет, както и за санкциите в случай на несъобразяване с установените правила. Работещият от разстояние е длъжен да спазва всички правила и нарежданията на работодателя по отношение опазване на работното оборудване и неговата експлоатация, работата с информация (особено в електронен вид) и нейната конфиденциалност и безопасност, съобразно

¹⁴ Към момента на подписване на рамковото споразумение все още не е приета по-новата Директива 2002/14/ЕС за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците в ЕС.

установената вътрешна политика от работодателя за сигурност и защита на информацията.

- Работно оборудване и надеждност при работа от разстояние – всички въпроси, свързани с осигуряването на работното оборудване, надеждността му и разходите за осигуряването му, трябва да бъдат изяснени преди сключването на договора за работа от разстояние или преминаването към този начин на работа чрез изменение на трудовия договор. По правило, всички разходи свързани с работата от разстояние (за доставяне, окомплектоване, инсталиране и поддържане на необходимата работна екипировка за редовна работа) са за сметка на работодателя, освен ако няма изрична уговорка, че работникът ще използва свое собствено работно оборудване. Когато работното оборудване е осигурено от работодателя, то е негова собственост и след прекратяване на трудовото правоотношение трябва да му бъде върнато от работника. Работодателят е длъжен да заплаща и всички текущи и допълнителни разходи, пряко свързани с редовната работа (които работата от разстояние сама по себе си може да породи), и особено тези, които се отнасят за самата връзка между работника и седалището на работодателя. В съответствие с националното законодателство и клаузите на колективния трудов договор, работодателят е длъжен да покрива разходите в случай на изгубване, кражба или повреда не по вина на работника на работното оборудване и/или данните, използвани от работника. От своя страна работникът трябва да се грижи добре за предоставеното му работно оборудване и не трябва да събира или да разпространява незаконосъобразно информация по интернет.

- Безопасност на труда и защита на здравето на работниците от разстояние – работодателят е длъжен да осигури и отговаря за спазването на здравословните и безопасни условия на труд в съответствие с Директива 1989/391/ЕС за безопасност и здраве на работещите, както и съответните други директиви на ЕС, националното законодателство и колективните трудови договори. Работодателят е длъжен да информира работника за политиката на предприятието в областта на здравословните и безопасни условия на труд, вътрешните правила в тази насока, и особено тези, които се отнасят до работата с видео-дисплеи. Всички нормативни правила относно здравословните и безопасни условия на труд са приложими и спрямо работното място при работа от разстояние, включително и когато работното място е в дома на работещия от разстояние. Работникът от своя страна е длъжен стриктно да спазва и прилага всички установени правила и норми относно безопасността и охраната на труда, както и нарежданията на работодателя. Работодателят, представители на работниците и органи на властта имат право на достъп до мястото на работа от разстояние, да правят проверки и да осъществяват контрол дали правилата за здравословни и безопасни условия на труд са осигурени и се спазват. Ако работното място е в дома на работника, за извършване на проверка е необходимо предварително да се съобщи за това на работника и да се получи неговото съгласие за посещение. Работникът не може без основателни причини да отказва посещение в дома си за проверка.

- Организация на труда и работно време – работещите от разстояние трябва да организират работното си време в рамките на съответните разпоредби на националното законодателство, колективните трудови договори и правилата за вътрешния трудов ред на работодателя. Това означава, че работникът от

разстояние, подобно на този, който работи в помещение на работодателя, има ясно регламентирано и определено работно време. Натоварването (дневно, седмично и месечно) и стандартите за производителност на работещите от разстояние трябва да бъдат еквивалентни на тези за работещите в работните помещения на работодателя.

- Осигуряване на връзка с предприятието на работодателя – изолираността може да бъде сериозен проблем за работещите от разстояние и с течение на времето те да бъдат изключени от трудовия колектив в предприятието. Работодателят трябва да създаде надеждни гаранции срещу изолирането на работещите от разстояние, като това трябва да включва и възможността, работещият от разстояние да се среща с останалите си колеги редовно, както и да има достъп до информацията от предприятието. Това изискване цели запазване и развитие на отношенията работещ от разстояние – компания-работодател и отчита основната характеристика на съвременната организация на обществения труд – неговата кооперативност (съвместност), както и психологическия климат, който се създава в един трудов колектив.

- Обучение и професионална квалификация – работещите от разстояние трябва да имат същия достъп до професионално обучение (първоначално и продължаващо) и да бъдат обект на същата политика на работодателя за повишаване на квалификацията и/или преквалификация, както и работещите с работно място в помещения на работодателя. Те трябва да бъдат включени във всички политики за оценяване на извършваната работа, възприети от работодателя, както и да имат възможност за израстване в кариерата и развитие в професията. Всеки работещ от разстояние трябва предварително да бъде обучен по съответния ред и начин за използване на предоставеното му работно и техническо оборудване. Съответно обучение и квалификация трябва да бъдат осигурени и на лицата, които ще контролират работещия от разстояние, както и на всеки работник, който ще бъде в пряка връзка с работещия от разстояние и се нуждае от такова обучение.

- Гаранции за спазване на колективните трудови права – работещите от разстояние трябва да имат същите колективни трудови права, както и работещите в помещенията, осигурени от работодателя. Не трябва да има никакви пречки и обстоятелства, които биха затруднили или препятствали връзката на работещите от разстояние с работническите представители и синдикалните структури. Ако има такива пречки или в бъдеще възникнат те следва да бъдат отстранени от работодателя. На работещите от разстояние се гарантира правото на стачка и други допустими протестни действия в рамките на националното законодателство. Тези работници трябва да имат пълната възможност да участват по съответния ред във вътрешнофирменото работническо управление и в избирането на различни органи за работническо представителство и/или профсъюзни структури при работодателя, както и работниците в помещения на работодателя.

IV. До 2002 година Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите (UNICE) и Европейският център на предприятията с общественото участие и предприятията с основен икономически интерес (СЕЕР) бяха сключили три рамкови споразумения, отнасящи се съответно до отпуските на работниците при раждане на дете, почасовата работа и работата на непълнен работен ден и за срочните трудови договори. И трите рамкови споразумения са приложени в националните

законодателства и в практиката като европейски директиви. Споразумението за работа от разстояние е първото споразумение на ниво ЕС, което се приложи по доброволен път, предвиден в чл. 139 ДСЕО. От гледна точка на развитието на индустриалните отношения в Европа, това рамково споразумение може да се окаже като изключително важен прецедент с историческо значение. За България то не е без значение, въпреки че формално погледнато то не е част от т.нар. „достигания на законодателството и най-добрите практики на ЕС” („*aquis communautaire*”).

Значението на анализирания доброволно споразумение има и един друг много съществен аспект в рамките на общоевропейския социален диалог. То се изразява в активното участие на Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средни предприятия (UEAPME) в преговорите, в сравнение със споменатите предишни рамкови споразумения. Това положение може да бъде обяснено от една страна с големия брой работещи от разстояние, чиито работодатели са микро-, малки и средни предприятия, а от друга страна - с големия брой самонаети лица в областта на информационните технологии¹⁵. Във връзка с преговорите и подписването на споразумението следва да се открие и голямата роля, която изигра Европейската комисия, която насърчава участието на UEAPME в социалното партньорство на ниво ЕС. Това става независимо от факта, че исторически погледнато Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC) и Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите (UNICE) са значително повлиятелни и организирани като представителни организации в рамките на тристранното сътрудничество на европейско ниво.

V. В заключение следва да се отбележи, че работата от разстояние поставя на изпитание както отделния български работодател, така и работодателските организации. След като България е член на ЕС от началото на 2007 г. все по-голяма ще бъде и ролята на българските синдикати, особено на тези, които са признати за представителни на национално ниво. Българските профсъюзни и работодателски организации трябва да се запознаят с опита на европейските синдикати и работодателски организации в областта на секторното и междусекторното социално партньорство, и особено с успешните практики по проблема на работата от разстояние. Тези български синдикати и организации на работодателите, които членуват в съответните европейски структури неминуемо ще трябва да въведат в своята политика и постигнатите секторни и междусекторни доброволни споразумения за работата от разстояние. Българските работодателски организации и синдикатите, както и българската държава, ще трябва да приемат обстоятелството и перспективата, че индустриалните отношения на секторно, междусекторно и на национално ниво в страната ще се регулират не само от държавни нормативни актове и актове на правото на ЕС, а и от рамкови доброволни споразумения, сключени между социалните партньори на европейско ниво.

¹⁵ По данни на социалните партньори, подписали споразумението, към 2000 година в страните от ЕС (т.е. преди голямото разширяване от май 2004 г.) около 4 500 000 души работят от разстояние постоянно. Някои оценки предвиждат към 2010 година в ЕС работещите от разстояние (*teleworking*) да бъдат 17 000 000 души. Предвид на тези очаквания, според договорилите се страни, рамковото споразумение допринася съществено за постигане на целта поставена в Лисабонската стратегия – Европа да има икономика, базирана на познанието (т.нар. в чуждестранната литература *knowledge-based economy*) и да бъде най-конкурентноспособната в целия свят.