



Известия списание на Икономически университет 4 (2020)

ИЗВЕСТИЯ

списание на Икономически университет – Варна

<http://journal.ue-varna.bg>

ПРОФЕСИОНАЛНИ РИСКОВЕ ЗА ЗАЕТИТЕ В НОВИТЕ УСЛОВИЯ НА ТРУД

Катя АНТОНОВА¹

¹ Катедра „Икономика и управление на строителството”, Икономически университет, Варна, България. E-mail: katia_antonova@ue-varna.bg

JEL M12, M14, M15

Резюме

Ключови думи:

безопасност и здраве при работа, нов характер на труда, професионални рискове

В съвременната икономика тенденциите и предизвикателствата, които глобализацията, технологичното развитие и демографската ситуация налагат, променяха характера на труда както на общоевропейско, така и на национално равнище и дават основание да се говори за нововъзникващи или изменящи се професионални рискове. Съвременното мислене приема хората като основен ресурс и носители на конкурентно предимство за предприятията, поради което осигуряването и управлението на безопасността и здравето при работа са от изключително значение.

© 2020 Икономически университет – Варна

Цитиране: АНТОНОВА, К. (2020) Професионални рискове за заетите в новите условия на труд. *Известия. Списание на Икономически университет – Варна*. 64 (4). с. 366 – 380.

Съвременната бизнес среда е изключително динамична и под нейното влияние темата за безопасността и здравето при работа (БЗР) придобива особена важност и широка приложимост във всички сфери на икономическия живот. Интегрирането на дейността за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд като елемент на цялостната политика на предприятието представлява основен подход за успешно прилагане на стандартите за осигуряване на устойчиво и ефективно развитие.

Новите условия на труд, свързани с демографската ситуация и с развитието на технологиите, са предпоставка за възникването на нови рискове в работната

среда. Инвестирането в превенция на тези рискове и насърчаването на създаване на по-добри условия на труд предполагат намаляване на трудовите злоупотреби, сигурност на работното място и удовлетворение от работата.

Целта на автора в настоящата статия е да разгледа някои от предизвикателствата, свързани с новия характер на труда и възникващите нови професионални рискове, и на тази основа да предложи мерки за подобряване на условията за безопасност и здраве при работа в организациите.

Условията на труд са характеристика, която пряко влияе върху общото представяне на организациите в реалната икономика. В научната литература и в нормативната материя се срещат редица понятия за определяне на понятието „условия на труд“, които са или синоними или се припокриват като съдържание и обхват, като например: „условия на трудовата дейност“, „трудова среда“, „условия на производствената среда“, „благоприятни условия на труд“, „безопасност и здраве при работа“ и т.н. (Донев, Г., К. Петкова, И. Кокалов 2009, с. 30). Условията на труд се конкретизират като съвкупност от фактори, които обкръжават работещия и определят възможностите за производително прилагане на неговите сили (Калчев Р. 2009, с.254).

Донев и колектив дефинират условията на труд като „свкупност от технически, организационни, икономически, санитарно-хигиенни и психосоциални фактори на производствената среда и трудовия процес, които оказват влияние върху функционалното състояние на човека, производителността и ефективността на неговата дейност“ (Донев, Г., К. Петкова, И. Кокалов 2009, с. 30-31).

Според Р. Калчев (Калчев, Р, К. Антонова 2014, с. 210) безопасните и здравословни условия на труд (БЗУТ) са материални условия, които отстраняват или ограничават неблагоприятното въздействие на трудовия процес върху работната сила.

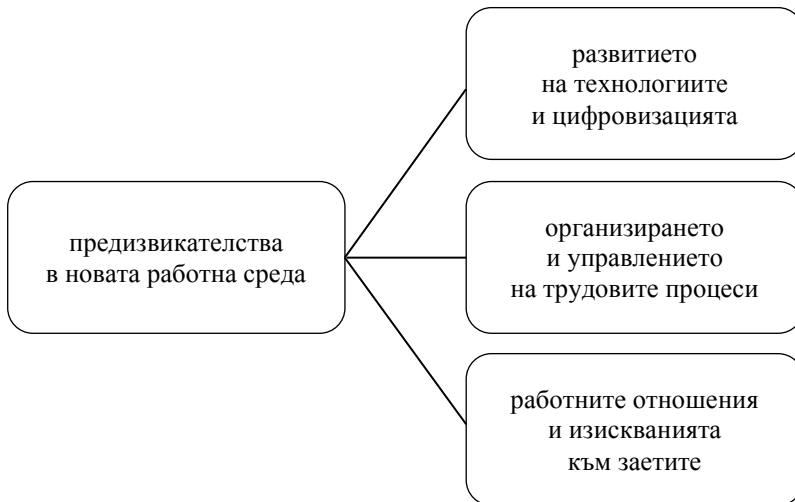
Един от най-важните аспекти в политиката на Европейския съюз (ЕС), касаеща заетостта и социалните дейности, е именно осигуряването на безопасност и здраве на заетите, като съвременният подход е насочен към отчитане на промените в условията и характера на труда и появата на нови професии и в тази връзка – появата и на нови професионални рискове.

Работата в новата среда предполага появата на нови тенденции на работните места. Промените включват задълбочаване на процеса на автоматизация и комплексност на трудовите дейности, взаимно свързани и автономни работни процеси, които се характеризират със самоорганизиране, самообучение и самоподдържане. Във връзка с бързото развитие на новите технологии се променят и организацията, и управлението на работните места. Появяват се нови професии

като софтуерен инженер, специалист по дигитален маркетинг, блогър, влогър, професионален геймър, стриймър, инфлуенсър, специалист по виртуална реалност, инженер на изкуствен интелект и др. в области като информационните и комуникационните технологии, роботиката – 3D и 4D печатът и „биопечатът“, автономните превозни средства (включително дронове), роботиката (включително използването на колаборативни роботи или коботи), алгоритмите, изкуственият интелект, виртуалната реалност и разширената реалност ще се използват все по-широко във връзка с трудовите дейности, а иновациите, свързани с тези технологии, ще продължат да се развиват (EU-OSHA 2018).

Пейчева (2020) е на мнение, че в новата реалност настъпват промени и в начина на взаимодействие между потенциалните и настоящите служители и HR-рите. Появява се необходимост от дигитален HR и иновации в привличането и подбора, оценката на трудовото представяне, администрирането, обучението и развитието на служителите.

Някои от предизвикателствата в новата работна среда са свързани именно с развитието на технологиите и цифровизацията, организирането и управлението на трудовите процеси, работните отношения и изискванията към заетите (вж. фиг. 1.).



Фиг. 1. Някои предизвикателства пред безопасността и здравето при работа

Източник: съставена от автора.

Цифровизацията и дигитализацията в съвременния свят на труда водят до възможността за изцяло нова организация на работните процеси. В този смисъл, някои от ползите са:

- осигуряване на възможност за хората да работят по всяко време и отвсякъде;

- осигуряване на непрекъснат процес на работа в условия на непредвидени обстоятелства, чрез използване на онлайн платформи;

- достъп до работа за хора, които иначе биха били изключени;

- създаване на нови възможности за гъвкави начини за съчетаване на професионалния и личния живот;

- създаване на възможност за преосмисляне на някои законодателни разпоредби, касаещи режима на труд и почивка, в частност организацията на работното време в седмичен аспект.

Във връзка с използването на информационните и комуникационни технологии организацията и управлението на трудовите процеси стават различни. Иванова (2020) е на мнение, че ако работата извън офиса е популярна практика за компаниите от ИТ сектора и за университетите, предлагащи дистанционно обучение, за голяма част от бизнеса и за училищата се оказва нова възможност за изход от ситуацията, създадена вследствие на обявеното извънредно положение по време на пандемията Covid-19.

Според Черкезова (2020) от една страна, автоматизацията и дигитализацията носят позитиви, защото с по-малко вложен труд (и брой заети) ще се постигнат поне същите или дори по-добри резултати за икономиката, но от друга страна, са необходими промени в концепциите по отношение на образованието и подготовката на работната сила, за да се избегнат евентуалните негативни социални последици.

Използването на новите технологии предоставя възможност на хората да работят съвместно със свои колеги, които обитават различни часови пояси, както и възможност за изнасяне на работата от традиционния офис, т.н. „дистанционна работа“ или „хоум офис“, при която преместването може да е в дома на работника или на друго място, както и да бъде изместена в международен план (офшорен аутсорсинг). С възможността хората да изпълняват своите задължения по всяко време и навсякъде се заличава границата между личния и професионалния живот. Оставането на разположение 24 часа в денонощието, 7 дни седмично (24/7) обаче може да се отрази върху здравето, като се появява риск от пристрастяване към употребата на мобилни устройства, т.н. „цифрово пристрастяване“ или „номофобия“, макар че някои работници разглеждат способ-

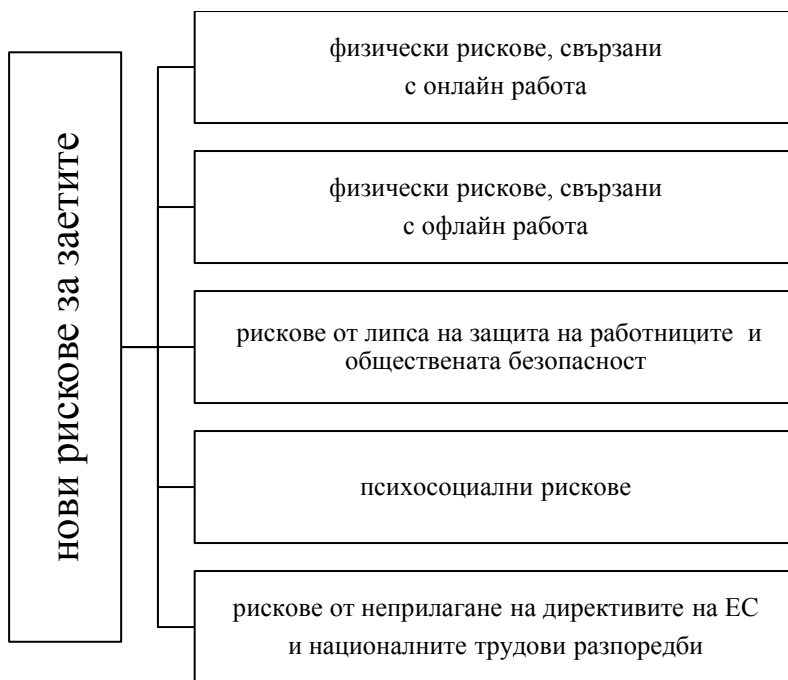
ността си да бъдат на разположение 24/7 като свидетелство за своя професионален успех. В много случаи в резултат от това се появяват здравни проблеми, стрес и/или професионално прегаряне.

В съвременните условия на труд дейностите в голяма степен се координират и контролират от компютърни алгоритми и изкуствен интелект чрез използване на алгоритмично разпределение на трудовите задачи, използване на приложения за анализиране на хората, проследяване на производителността, оценки на трудовото изпълнение и др. В резултат на това работниците могат да изгубят контрол върху съдържанието, темпа и планирането на труда, както и върху начина, по който те изпълняват трудовите си задължения (Moore 2018). Това се свързва със стрес в процеса на работа, влошено здраве и благосъстояние, намалена производителност и увеличаване на отсъствията от работа поради болест (HSE 2017). На пазара на труда се появява тенденция за наличие на повече работници с временна заетост, работа на непълно работно време, както и неформална заетост (ILO, 2018).

В условията на дигитална работа пазарът на труда не е регулиран, съществуват незащитени трудови правоотношения, не е гарантирано справедливо заплащане на труда, има висок риск от дискриминация и от неспазване на правилата за безопасност и здраве при работа. Според Стефано (De Stefano 2016) това предполага повече рискове за заетите поради липса на защита от колективното трудово договаряне и от законодателството, свързано с безопасните и здравословни условия на труд.

Потенциалното въздействие на информационните и комуникационните технологии, включително на изкуствения интелект и роботиката, върху безопасността и здравето при работа са обект на изследване на Европейската агенция. Разработват се множество възможни и реалистични сценарии за това, как биха изглеждали работните места в бъдеще, като акцентът е въздействието върху естеството и мястото на извършваната работа и нововъзникващите проблеми, касаещи здравето на хората (EU-OSHA 2018).

Тези проблеми могат да бъдат систематизирани в няколко групи (виж. фиг. 2):



Фиг. 2 Рискове за заетите при новите условия на труд

Източник: съставена от автора.

- физически рискове, свързани с онлайн работа – липса на обособено според изискванията работно място и в тази връзка възникване на физически смущения като зрителна умора или мускулно-скелетни проблеми и др.;

- физически рискове, свързани с офлайн работа – тежки условия на труд, атака и тормоз от страна на клиентите, насилие или тормоз от страна на работодателите и др.;

- рискове от липса на защита на работниците и обществената безопасност – въпросите, свързани с безопасни и здравословни работни практики както на обществени места, така и в частните жилища;

- психосоциални рискове – интензивност на поставяните задачи, кратки срокове за изпълнение на работата, стрес от чувството за изоставане, липса на комуникация face to face, размиване на границите между професионалния и личния живот на хората, липса на участие при вземането на решения, които засягат работника, психологически и социален тормоз, липсата на сигурен и постоянен статут на работника и др.;

- рискове от неприлагане на директивите на ЕС и националните трудови разпоредби, в т.ч. работа на непълнен работен ден, временна или недеklarирана работа, несправедливо заплащане и липса на прозрачност във възнагражденията, полагане на извънреден труд без допълнително заплащане (Пейчева 2020, с. 219) и др.;

- рискове от невъзможност за акредитиране на квалификациите и професионална отговорност – онлайн платформи рекламират услугите на работници с определени умения и личностни качества, които не могат да бъдат проверени.

Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) има за задача да идентифицира, събира и анализира данни, свързани с нововъзникващите рискове, които оказват въздействие върху работните места и безопасността и здравето на заетите. Необходимо е повишаването на осведомеността за това как технологичните промени могат да засегнат безопасността и здравето на заетите, необходимо е и управление на предотвратяването на бъдещи проблеми, свързани със здравето на заетите.

Консолидирането на националните стратегии за безопасни и здравословни условия на труд чрез координация на политиките, предоставянето на подкрепа за микро- и малките предприятия с цел подпомагане спазването в по-голяма степен на правилата за безопасност и здраве, опростяване на съществуващото законодателство с цел премахване на ненужната административна тежест и подобряване на превенцията на професионалните заболявания, с цел преодоляване на съществуващите и новите рискове, свързани с появата на нови трудови направления и нови професии са част от целите, които са маркирани в Стратегическата рамка за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2014-2020 г. (EU 2014).

Основните приоритети, набелязани в новата Стратегическа рамка за периода 2021-2027 г., които все още подлежат на обсъждане, се отнасят до :

- дигитализацията и новите форми на заетост;
- превенцията на раковите заболявания, свързани с работното място;
- управление на психосоциалните рискове на работното място;
- превенция на мускулно-скелетните увреждания, свързани с работата и др. (ИСС 2020).

Работата в условията на дигитализация излага работниците на риск от повишен стрес и преумора, което води до загуби на работно време и на работни места. Това става в контекста на необходимостта от вземане на решения, основани на данни и използване на комуникационни технологии. Управлението на човешките ресурси в новите условия на труд включва нови техники за обследване и мониторинг на ефективността, които се извършват от софтуер. Новите

дигитализирани методи на управление водят до потенциално рисково поведение на заетите, които изпитват чувства на несигурност, психосоциално насилие и натиск от преумора, поради поставяни трудни задачи и кратки срокове.

Според ИСС (2020) раковите заболявания продължават да бъдат на първо място сред причините за смъртните случаи, свързани с работата. Произтичащите от това годишни разходи в целия ЕС за здравеопазване и загубите на производителност се оценяват между 4 и 7 милиарда евро. Предизвикателства пред управлението на опасните вещества като токсичните вещества и наноматериалите също се превръщат в евентуален проблем на работните места (ESENER-2, EU-OSHA 2016).

Законодателството на ЕС относно управлението на безопасността и здравето при работа понякога съдържа противоречиви изисквания, което поражда риск от объркване, административна тежест и правна несигурност. Медицинското наблюдение на работниците, изложени на въздействието на опасни вещества, не е системно и достатъчно често и почти винаги липсва, когато работниците са престанали да бъдат изложени на въздействието на такива вещества, т.е. когато са сменили работата си или са се пенсионирали.

Психосоциалните рискове и стресът на работното място са сред най-сериозните рискове за безопасността и здравето при работа. Почти 50% от всички работници в ЕС считат, че свързаният с работата стрес е общо предизвикателство на работното им място, а над 25% от всички работници съобщават, че са подложени на стрес, свързан с работата, през цялото или по-голямата част от работното си време. Най-често посочваните причини за стреса на работното място са несигурността, продължителното или нередовно работно време, прекомерната работна натовареност, както и тормозът и насилието на работното място (ESENER-2, EU-OSHA 2016).

Близо 80 % от работниците в ЕС установяват наличието на най-малко един психосоциален рисков фактор в рамките на своята организация, като за 76 % от работните места в ЕС се извършва оценка на риска. Едва две трети от тях съобщават, че включват психосоциалните рискове в рамките на тези оценки, отчасти поради липса на информация или на подходящи инструменти, с които да се справят ефективно с тези рискове (ESENER-2, EU-OSHA 2016) .

Размиването на границата между личния и професионалния живот, оставането на разположение 24/7, пристрастяването към използването на мобилни устройства, тревожността от несправяне със задълженията в срок могат да се отразят върху здравето, като възниква риск от появата на тревожност, стрес и професионално прегряване и, в този смисъл, използване на допингови средства за справяне с психологичните състояния на заетите.

Употребата на допингови средства поради причини, несвързани с медицината, а като подобрители на когнитивните способности, се превръща в нещо нормално сред определени групи работници и служители. С все по-засилващата се конкуренция в работната среда, употребата на тези лекарства (допингови средства) се очаква да расте и в бъдеще. Лекарствата за подобряване на производителността на труда и повишаване на ефективността са фармацевтични вещества, които се използват от заетите за подобряване на уменията, за справяне със стреса и безпокойството, свързани с изпълнението на определени задачи или за насърчаване на чувството за принадлежност и доверие. Проблемът при използването им е, че в повечето случаи те не са лицензирани от държавните медицински органи, за да бъдат предписвани като когнитивни подобрители. На този етап е доказано как тези средства действат при пациенти с определено заболяване, но все още няма изследвания как те действат при здрави потребители и какви биха били последствията от тях. Риск съществува и по отношение на това, че много често заетите се сдобиват с тези лекарства по интернет или други нерегламентирани източници (ESENER 2019).

Сред най-използваните допингови средства са амфетамин, модафинил, метилфенидат и др. Все още липсва информация за количествата на използваните лекарства с цел повишаване на производителността и ефективността на работното място, но има данни за професии, които използват и понякога злоупотребяват с тези лекарства. Някои от тези професии са: военнослужещи, транспортни работници, пътуващи на дълги разстояния, медицинските работници в спешна помощ, медицински работници, полагащи здравни грижи, спортисти и др.

Всеки ефект на лекарствата за повишаване на ефективността оказва влияние върху настроението, емоциите или мотивацията и има потенциала да повлияе на представянето на работното място, включително и на взаимоотношенията с другите, и работата в екип. Разминаването между нарастващата концентрация и намаляването на общата способност би било полезно, ако хората работят самостоятелно по дадена задача, но могат да бъдат проблемни в контекста на работата в екип. Нежеланите странични ефекти от използването им могат да представляват риск както за организацията на работата, така и за здравето на засегнатите служители. Те се изразяват в повишен риск от сърдечни проблеми, високо кръвно налягане и инсулт, пристрастяване, проблеми с психичното здраве, кожни реакции и др.

Използването на тези лекарства може да създаде и други проблеми по отношение на безопасността и здравето на работното място. Някои от тях са:

- използването на лекарства за повишаване на ефективността може да даде на някои служители несправедливо предимство пред останалите и може да създаде риск от дискриминация от страна на работодателите;

- трудовото представяне на служителите, използвали лекарства, може да се разглежда като норма и има възможност да се създадат очаквания за „медикаментозна нормалност“ и липсата на толерантност към различия (включително увреждания и възраст) на работното място;

- лекарствата за повишаване на ефективността могат да се разглеждат като „решение“ на организационни или управленски проблеми, като алтернатива на превантивните мерки и адекватно управление на договореностите, свързани с работата, например при съставянето на графици, определянето на почивки и др.

Физическите увреждания, предизвикани от излагането на повтарящи се движения, уморителните и болезнени пози на тялото, както и носенето или преместването на тежки товари все още са често срещани фактори на физическия риск на работното място (EWCS 2015). Мускулно-скелетните увреждания са най-често срещаният здравословен проблем, свързан с работата (EULFS 2013). 60% от работниците в ЕС, които съобщават за свързан с работата здравословен проблем, посочват точно мускулно-скелетните увреждания като най-сериозното си предизвикателство.

Много от рисковете, свързани с безопасността и здравето при работа за жените, се различават от тези за мъжете. Това, заедно с факта, че задачите, изпълнявани от жените, често се различават от тези на мъжете, дори когато работят в един и същ сектор или професия, води до различия във физическите и психосоциалните рискови фактори за мъжете и жените. Наред с това много жени се сблъскват със сексуален тормоз на работното място. Между 45% и 55% от жените в ЕС-28 са преживели сексуален тормоз след навършване на 15-годишна възраст, като 32% от тези жени посочват, че извършителят е бил на работното място (EU 2018).

Психологическите рискове са свързани с появата на емоционално (психологическо) насилие при изпълнение на трудовите задължения. Според Форастери (Forastieri 2016) психологическото насилие се асоциира с вербално и невербално насилие, психологически и сексуален тормоз и заплахи, изолиране на хора, манипулиране на репутация, задържане и прикриване на информация, възлагане на задачи, които не отговарят на възможностите, и определяне на невъзможни цели и срокове.

Работниците често са поставяни под натиск от страна на работодателите за повишаване на трудовото изпълнение чрез обявяване на „награди“ за възнаграждаване на бързината на работа и когато е налице несигурност относно това кога ще бъде възложена следващата работна задача или когато отказът на дадена работна задача се санкционира, в резултат на което работниците приемат нови задачи, въпреки че вече са ангажирани с изпълнението на други задачи.

Причините за появата на тези рискове се свързват с това, че работата в дигитална среда „пренебрегва“ спазването на правата на работното място, води до липса на достатъчно възможности за качествена заетост, неадекватна социална политика и липса на социален диалог.

В този смисъл едно от основните задължения на работодателите на всяка организация е да правят оценка на риска, като е необходимо методите и правилата за оценяване да са изцяло съобразени с новия характер на труда. Оценката на риска на работното място е изследователски процес, с помощта на който могат да се вземат решения относно усъвършенстване на разпоредбите, свързани с безопасността и здравето, отчитане на някои фактори, които оказват влияние, като технически постижения, състояние на околната среда, психологически, икономически и социални аспекти. Според Евгениев (2018) оценката на професионалните рискове се изразява в:

- разкриване на източниците, опасностите и пораженията от професионални рискове с цел да се предприемат необходимите мерки за безопасност;
- оценка на ефективността от прилаганите мерки и необходимостта от тяхното актуализиране или определяне на нови мерки;
- набиране на информация за системата за управление на човешките ресурси с оглед осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд.

Въз основа на направената оценка на риска работодателите могат да определят и да прилагат подходящи мерки за превенция, предотвратяване, ограничаване и отстраняване на рисковете на работното място. Заинтересовани от качествено извършване на тази оценка са и самите работници и служители. При оценяването на професионалния риск е необходимо да се изследват всички страни на трудовата дейност, така че да бъде установена всяка възможност от опасности и рискове за заетите.

Новите условия на труд, свързани с дигитализацията и цифровизацията, са предпоставка за възникването на нови рискове в работната среда. Инвестирането в превенция на тези рискове и насърчаването на създаване на по-добри условия на труд предполагат намаляване на трудовите злоупотреби, сигурност на работното място и удовлетворение от работата. Необходимо е управлението на дейността по безопасност и здраве при работа да кореспондира с нови стандарти за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд.

В този смисъл е необходимо предприемането на някои мерки, като:

- да се обследват и анализират нововъзникващите професионални рискове, свързани с нетипичните форми на заетост;

- да се анализират продължителността на смените, изискванията за срокове към изпълнението на задачите, натискът за повишаване на производителността;
- да се анализира съотношението между работно и свободно време;
- да се разработят инструменти за управление на риска, съобразени със специфичните условия в различните организации;
- да се задълбочава сътрудничеството между експертите в областта на безопасността и здравето, заетостта и здравеопазването, за да се вземат предвид рисковете на работното място и възможностите за минимизиране на влиянието им върху заетите;
- да се подобрят насърчаването на здравето и превенцията на заболяванията, свързани с работата, като част от задължителната оценка на риска, извършвана на работните места;
- да се обследва стресът на работното място;
- да се предприеме индивидуален подход към работниците, употребяващи допингови средства;
- да се предприемат мерки за премахване на насилието и тормоза на работното място;
- да се насърчи зачитането на принципите за равенство между половете и др.

Литература

1. Второ европейско изследване на предприятията по отношение на новите и нововъзникващите рискове (ESENTER-2) EU-OSHA, 2016 г.

Vtore evropeysko izsledvane na predpriyatiyata po odnoshenie na novite i novovaznikvashtite riskove, (ESENTER-2) EU-OSHA, 2016 г.

2. Доклад за 2018 г. относно равенството между жените и мъжете в ЕС. Правосъдие и потребители. Европейска комисия (2018).

Doklad za 2018 g. odnosno ravenstvoto mezhdu zhenite i mazhete v ES. Pravosadie i potrebiteli. Evropeyska komisiya (2018).

3. Донеv, Г., К. Петкова, И. Кокалов. (2009) Наръчник по безопасност и здраве при работа в предприятието. София: ИК „Труд и право”.

Donev, G., K. Petkova, I. Kokalov. (2009) Narachnik po bezopasnost i zdrave pri rabota v predpriyatieto. Sofiya: IK „Trud i pravo”.

4. Калчев, Р.(2009) Управление на персонала. Варна: Изд. „Наука и икономика”, Варна.

Kalchev, R.(2009) Upravlenie na personala. Varna: Izd. „Nauka i ikonomika”, Varna.

5. Калчев, Р, К. Антонова (2014) Управление на човешките ресурси, изд. „Наука и икономика“, Варна.

Kalchev, R, K. Antonova (2014) Upravlenie na choveshkite resursi, izd. „Nauka i inonomika“, Varna.

6. Заключение на Съвета, 2015 г. „Нова програма за здраве и безопасност на работното място за насърчаване на по-добри условия на труд“.

Zaklyucheniya na Saveta, 2015 g. „Nova programa za zdrave i bezopasnost na rabotното място за nasarchavane na po-dobri usloviya na trud“.

7. Заключение на Съвета (2019). „Променящият се свят на труда: размисъл относно новите форми на труд и последиците за безопасността и здравето на работниците“.

Zaklyucheniya na Saveta (2019). „Promenyashtiyat se svyat na truda: razmisl ot nosno novite formi na trud i posleditsite za bezopasnostta i zdraveto na rabotnitsite“.

8. Заключение на Съвета (2019) относно икономиката на благосъстоянието, ОВ С 400, 26.11.2019 г.

Zaklyucheniya na Saveta (2019) ot nosno ikonomikata na blagosastoyaniето, OV C 400, 26.11.2019 g.

9. Здравословни и безопасни условия на труд: Стратегическа рамка за определяне целите на ЕС за периода 2014-2020г., Европейска комисия, Брюксел, (2014), http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-641_bg.htm.

Zdravoslovni i bezopasni usloviya na trud: Strategicheska ramka za opredelyane tselite na ES za perioda 2014-2020g., Evropeyska komisiya, Bryuksel, (2014), http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-641_bg.htm.

10. Европейското проучване относно новите и възникващите рискове (ESENER) на информационната агенция на Европейския съюз за здравословни и безопасни условия на труд, (2019), <https://osha.europa.eu/en>.

Evropeyskoto prouchvane ot nosno novite i vaznikvashtite riskove (ESENER) na informatsionnata agentsiya na Evropeyskiya sayuz za zdravoslovni i bezopasni usloviya na trud, (2019), <https://osha.europa.eu/en>.

11. Иванова, П. (2020) Трудовите отношения в новата реалност. Сборник с доклади от международна научно - практическа конференция „Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства“, изд. „Наука и икономика“, Варна, <http://conference.ue-varna.bg/hrm/archive-bg/>.

Ivanova, P. (2020) Trudovite otnosheniya v novata realnost. Sbornik s dokladi ot mezhdunarodna nauchno - prakticheska konferentsiya „Upravlenie na choveshkite resursi v erata na digitalnite predizvikatelstva“, izd. „Nauka i ikonomika“, Varna., <http://conference.ue-varna.bg/hrm/archive-bg/>.

12. Пейчева, М. (2020) Дигитална дистанционна работа – предпоставка за иновации в дейността на човешките ресурси. Сборник с доклади от международна научно - практическа конференция „Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства“, изд. „Наука и икономика“, Варна, <http://conference.ue-varna.bg/hrm/archive-bg/>.

Peucheva, M. (2020) Digitalna distantsionna rabota – predpostavka za inovatsii v deynostta na choveshkrite resursi. Sbornik s dokladi ot mezhdunarodna nauchno - prakticheska konferentsiya „Upravlenie na choveshkrite resursi v erata na digitalnite predizvikelstva“, izd. „Nauka i ikonomika“, Varna. <http://conference.ue-varna.bg/hrm/archive-bg/>.

13. Становище на тема: Основни приоритети в проекта на стратегическа рамка на ЕС за безопасност и здраве при работа 2021-2027г.(2020) Икономически социален съвет, София.

Stanovishte na tema: Osnovni prioriteti v proekta na strategicheska ramka na ES za bezopasnost i zdrave pri rabota 2021-2027g.(2020) Ikonomicheski sotsialen savet, Sofiya.

14. Черкезова, С. (2020) Остаряване на населението, дигитализация и автоматизация и бъдещето на пазара на труда в България. Сборник с доклади от международна научно - практическа конференция „Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства“, изд. „Наука и икономика“, Варна, <http://conference.ue-varna.bg/hrm/archive-bg/>.

Cherkezova, S. (2020) Ostaryavane na naselenieto, digitalizatsiya i avtomatizatsiya i badeshteto na pazara na truda v Balgariya. Sbornik s dokladi ot mezhdunarodna nauchno - prakticheska konferentsiya „Upravlenie na choveshkrite resursi v erata na digitalnite predizvikelstva“, izd. „Nauka i ikonomika“, Varna, <http://conference.ue-varna.bg/hrm/archive-bg/>.

15. European Working Conditions Surveys (Европейски проучвания на условията на труд) (EWCS). Eurofound, 2015 г.

16. De Stefano, Valerio. 2016. “The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy”, in Comparative Labor Law and Policy Journal, Vol. 37, No. 3, pp. 471–504.

17. ILO (International Labour Organization). 2018. Non-standard forms of employment (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/lang--en/index.htm> [accessed 3 Nov. 2017].

18. Moore, P. V. (2018). The threat of physical and psychosocial violence and harassment in digitalized work, МОТ. Публикацията може да се намери на следния адрес: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf.

19. HSE (Агенция за безопасност и здраве на Обединеното кралство), (2017), Tackling work-related stress using the Management Standards approach, A step-by-step workbook. Публикацията може да се намери на уебсайта на <http://www.hse.gov.uk/pubns/wbk01.htm>.
20. Forastieri, V., (2016) Psychosocial risks, stress and violence in the world of work, International journal of labour research, Volume 8 / ISSUE 1–2.
21. The European Union Labour Force Survey (Проучване на работната сила в Европейския съюз) (EU-LFS), 2013 г.

OCCUPATIONAL RISKS FOR EMPLOYEES IN THE NEW WORKING CONDITIONS

Katya ANTONOVA

Abstract

In today's economy, the trends and challenges that globalization, technological development and the demographic situation require changes in the nature of work, both at European and national level and give rise to talk about emerging or changing occupational risks. Modern thinking accepts people as the main resource and bearers of competitive advantage for enterprises, which is why ensuring and managing safety and health at work is extremely important.

Key words: *safety and health at work, new nature of work, occupational risks.*