



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 15 юни 2021 г.
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

РЕЗУЛТАТИ ОТ РАБОТАТА

От: Генералния секретариат на Съвета

До: Делегациите

№ предх. док.: 9131/21

Относно: Заключение на Съвета относно работата от разстояние

Приложено се изпращат на делегациите заключенията на Съвета относно работата от разстояние, одобрени от Съвета (EPSCO) на заседанието му от 14 юни 2021 г.

Заклучения на Съвета относно работата от разстояние

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

КАТО ВЗЕ ПРЕДВИД

1. Член 151 от Договора за функционирането на Европейския съюз, който постановява, че Съюзът и държавите членки, като осъзнават основните социални права, като онези, залегнали в Европейската социална харта, подписана в Торино на 18 октомври 1961 г., и в Хартата на Общността за основните социални права на работниците от 1989 г., си поставят за цел насърчаване на заетостта, подобряване на условията на живот и труд, така че да се постигне тяхното хармонизиране, докато се осъществява подобряването, осигуряване на подходяща социална закрила, социален диалог, развитие на човешките ресурси с оглед да се гарантира високо и устойчиво равнище на заетост и борба с изключването от социалния живот.

2. Факта, че Европейският парламент, Съветът и Комисията потвърдиха своя общ политически ангажимент да постигат резултати по Европейския стълб на социалните права (наричан по-нататък „Стълбът“), което включва принципите по отношение на основните права на работниците и подобряването на условията на живот и труд. Изпълнението на Европейския стълб на социалните права е общ политически ангажимент и отговорност. Европейският стълб на социалните права следва да се прилага както на равнището на Съюза, така и на равнището на държавите членки, в рамките на съответните им компетенции, като се отчитат надлежно различната социално-икономическа среда и многообразието на националните системи, включително ролята на социалните партньори, и в съответствие с принципите на субсидиарност и пропорционалност. В принцип 2 от стълба се подчертава, че равното третиране и равните възможности между жените и мъжете трябва да бъдат гарантирани и насърчавани във всички области и че жените и мъжете имат право на равно заплащане за равностоен труд. Принцип 3 се отнася до правото на равно третиране в областта на заетостта независимо от пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация. Принцип 4 се отнася до активната подкрепа за заетостта. В принцип 5 се набляга, че независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение, работниците имат право на справедливо и равно третиране по отношение на условията на труд и достъпа до социална закрила и обучение. Принцип 9 набляга на значението на баланса между работа и личен живот за родителите и лицата с отговорности за полагане на грижи. Принцип 10 се отнася до необходимостта от здравословна, безопасна и добре приспособена работна среда, а в принцип 12 се набляга, че независимо от вида и продължителността на трудовото им правоотношение, работниците и, при съпоставими условия, самостоятелно заетите лица, имат право на подходяща социална закрила¹.
3. Плана за действие по Европейския стълб на социалните права, в който Комисията определя конкретни инициативи за постигане на резултати по стълба чрез съвместни усилия на държавите членки и ЕС, с активното участие на социалните партньори и гражданското общество и с водещи цели на ЕС в областта на заетостта, уменията и социалната закрила, които трябва да бъдат постигнати до 2030 г.²

¹ ОВ С 428, 13.12.2017 г.

² COM(2021) 102 final.

4. Ревизираната Европейска социална харта на Съвета на Европа от 3 май 1996 г.³, и по-специално член 2 (относно правото на справедливи условия на труд, включително на разумна продължителност на работния ден и на почивка), член 3 (относно правото на безопасни и здравословни условия на труд), член 6 (относно правото на сключване на колективни трудови договори), член 27 (относно правото на работниците със семейни задължения да имат равни възможности и да бъдат обект на равностойно отношение) и член 20 (относно правото на равни шансове и еднакво отношение в областта на заетостта и професията без дискриминация на основата на пола) от нея⁴.
5. Целите на ООН за устойчиво развитие, и по-специално цел 8, която включва насърчаването на достойни условия на труд за всички⁵, и Декларацията на МОТ от 2019 г. относно бъдещето на труда по случай стогодишнината на МОТ⁶.
6. Рамковите споразумения на европейските социални партньори относно работата от разстояние (2002 г.) и цифровизацията (2020 г.) и извършената по тези въпроси работа от секторните комитети за социален диалог. С Рамковото споразумение от юли 2002 г. се установява обща рамка от правила за работата от разстояние, договорени на доброволна основа между съответния работник и работодател, с цел да се насърчи развитието на тази нова форма на работа, като същевременно се гарантират защитата на работниците и интересите на работодателите. В споразумението се подчертава, че работещите от разстояние се ползват със същата правна закрила като работниците, които работят постоянно в помещенията на работодателя, и се набелязват аспектите, които са специфични за дистанционната работа и които изискват адаптиране или специално внимание, като например условията за наемане на работа, защитата на данните, неприкосновеността на личния живот, оборудването, здравето и безопасността, организацията на работа, обучението и колективните права. Рамковото споразумение от юни 2020 г. цели да оптимизира ползите от цифровизацията в сферата на труда и обхваща четири области: цифровите умения и осигуряването на заетост; условията за свързване и за откъсване от работната среда; изкуствения интелект (ИИ) и гарантирането на принципа на „човешкия контрол“; зачитането на човешкото достойнство и наблюдението⁷. В споразумението на европейските социални партньори относно цифровизацията се подчертава, че всяка законодателна инициатива трябва да зачита автономността на социалните партньори.

³ Ревизираната Европейска социална харта, с която бе актуализиран и разширен списъкът на гаранциите, включени в първоначалния инструмент, все още не е ратифицирана от всички държави членки.

⁴ ETS № 163:
<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>

⁵ Общо събрание на ООН, Резолюция, приета от Общото събрание на 25 септември 2015 г., A/RES/70/1:
https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

⁶ Декларация на МОТ от 2019 г. относно бъдещето на труда по случай стогодишнината на МОТ: [Международна конференция на труда \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/global/conferences/2019/declaration-on-the-future-of-work/lang-en/index.htm)

⁷ База данни с текстове в областта на социалния диалог:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

7. Мониторинговия доклад на Комитета по заетостта и Комитета за социална закрила относно заетостта и социалното положение в ЕС след избухването на пандемията от COVID-19 (зима 2020/2021 г.)⁸ и годишния доклад на Комитета за социална закрила за 2020 г. В доклада на Комитета за социална закрила се подчертава значителният риск от задълбочаване на икономическите и социалните различия между и в рамките на държавите членки и се изтъква, че Европейският стълб на социалните права следва да продължи да направлява усилията на държавите членки за реформи, а принципите му — да продължат да се прилагат систематично⁹.

КАТО ПРИПОМНЯ, ЧЕ

8. В заключенията на Съвета от 26 ноември 2019 г. относно икономиката на благосъстоянието се признава ефектът на взаимно подсилване между благосъстоянието и икономическия просперитет¹⁰; В заключенията на Съвета от 8 юни 2020 г. относно повишаване на благосъстоянието на работното място се потвърждава, че благосъстоянието на работното място може да доведе до повишаване на производителността и до по-активно участие на пазара на труда, както и до намаляване на разходите за услуги в областта на общественото здравеопазване¹¹; а в заключенията на Съвета от 10 декември 2019 г. относно нова стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд се призовава за нова стратегическа рамка на ЕС за здравословни и безопасни условия на труд за периода 2021—2027 г.¹²
9. В заключенията на Съвета от 17 декември 2020 г. относно цифровизацията в полза на околната среда се подчертава потенциалът на екологичния преход и цифровата трансформация за създаване на нови зелени и цифрови работни места, необходими за икономическото възстановяване след пандемията от COVID-19, и се изтъква, че цифровата трансформация следва да бъде справедлива и приобщаваща и да не пренебрегва никого¹³.

⁸ Комитета по заетостта — Комитета за социална закрила: „Мониторингов доклад относно заетостта и социалното положение в ЕС след избухването на пандемията от COVID-19“ (зима 2020/2021 г.): <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>

⁹ Годишен доклад на Комитета за социална закрила за 2020 г.:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8349&furtherPubs=yes>

¹⁰ ОВ С 400, 26.11.2019, стр. 9.

¹¹ 8688/20 INIT.

¹² 14942/19 INIT.

¹³ 14169/20 INIT.

10. В резолюцията на Европейския парламент от 21 януари 2021 г. относно правото на откъсване от работната среда се отправя призив към Комисията да представи законодателна рамка с оглед на установяване на минимални изисквания за дистанционна работа в рамките на целия Съюз, която да гарантира, че дистанционната работа не засяга условията на труд на лицата, работещи от разстояние, и се подчертава, че тази рамка следва да изясни условията на труд, включително предоставянето, използването и отговорността за обезпеченото оборудване, например съществуващи и нови цифрови инструменти, и следва да гарантира, че тази работа се извършва на доброволна основа и че правата, работното натоварване и стандартите за работа на дистанционните работници са еквивалентни на тези, валидни за работниците в сходно положение¹⁴.
11. В становището на Европейския икономически и социален комитет „Предизвикателствата, свързани с дистанционната работа: организация на работното време, равновесие между професионалния и личния живот и право на откъсване от работната среда“ се призовава за прилагането на рамковите споразумения на европейските социални партньори относно работата от разстояние (2002 г.) и цифровизацията (2020 г.) и се посочва, че трябва да се обърне особено внимание на организацията на работното време, рисковете за здравето и безопасността на работното място, равновесието между професионалния и личния живот, правото на откъсване от работната среда и ефективното прилагане на трудовото законодателство при дистанционната работа¹⁵.
12. В становището на ЕИСК относно дистанционната работа и равенството между половете се обръща внимание на риска, който работата от разстояние може да създаде за равенството между половете, ако се очаква жените да поемат двойната тежест на платения и неплатения труд за полагане на грижи, което би задълбочило съществуващите неравенства¹⁶.
13. В съобщението на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите, озаглавено „Цифров компас за 2030 г.: Европейският път към цифровото десетилетие“ се определят цели за осъществяването на визията на ЕС за цифровото бъдеще. В съобщението се подчертава, че при дистанционна работна среда хората следва да се ползват, наред с другото, от недискриминационен достъп до онлайн услуги и равновесие между професионалния и личния живот.

¹⁴ P9_TA-PROV (2021)0021.

¹⁵ SOC/660, „Предизвикателствата, свързани с дистанционната работа: организация на работното време, равновесие между професионалния и личния живот и право на откъсване от работната среда“: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>

¹⁶ SOC/662, „Дистанционната работа и равенството между половете — условия за това дистанционната работа да не задълбочава неравномерното разпределение на неплатените грижи и домакински труд между жените и мъжете и да бъде двигател за насърчаване на равенството между половете“: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>

14. Някои елементи от достиженията на трудовото право на ЕС вече са насочени към благосъстоянието на европейските работници, включително работещите от разстояние, и установяват гаранции по отношение, наред с другото, на условията на труд, работното време и непредвидимите работни графици. Сред тези елементи, наред с други правни инструменти, са директивите на Съвета за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място¹⁷, за допълнение на мерките за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работното място на работниците на срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение¹⁸, за някои аспекти на организацията на работното време¹⁹, за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз²⁰ и за равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи²¹.

КАТО ИМА ПРЕДВИД, ЧЕ:

15. За целите на настоящите заключения работата от разстояние се разбира като работа чрез използването на ИКТ, извършвана извън помещенията на работодателя²².

¹⁷ Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. ОВ L 183, 29.6.1989 г., стр. 1.

¹⁸ Директива 91/383/ЕИО на Съвета от 25 юни 1991 г. ОВ L 206, 29.7.1991 г., стр. 19.

¹⁹ Директива 2003/88/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. ОВ L 299, 18.11.2003 г., стр. 9.

²⁰ Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105.

²¹ Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79.

²² МОТ (2020), COVID-19: Насоки за събиране на статистически данни за трудовата заетост: Определяне и измерване на дистанционната работа, работата от разстояние, работата у дома и надомната работа, техническа бележка на МОТ (стр. 6). Това определение на МОТ не включва специфичния случай, когато работата се извършва в помещения на работодателя, различни от тези, в които е зачислен служителът, което в някои държави членки се счита за работа от разстояние.

16. През последните няколко години непрестанно променяният се свят на труда претърпя някои мащабни промени, а засиленото напоследък прибягване до работа от разстояние създава възможности, но и много предизвикателства и рискове, особено за работниците, както в публичния, така и в частния сектор, за трудовите правоотношения и условията на труд, за работодателите и тяхната адаптивност на бързо променящите се пазари, а също и за обществото като цяло и за публичните политики и услуги, както и за системите за социална закрила. Избухването на епидемията от COVID-19 доведе до особено акцентиране и ускоряване на работата от разстояние. Според проучване на Европейската фондация за подобряване на условията на живот (Eurofound), през юли 2020 г. 34% от респондентите са работили само от дома²³ в сравнение с 5,4% от работещите в ЕС-27, които са работили от дома през 2019 г.²⁴ През юли 2020 г. 46,4% от жените са работили изключително или частично от дома в сравнение с 43,1% от мъжете²⁵.

²³ Eurofound (2020 г.), Living, working and COVID-19 („Живот, работа и COVID-19“), поредица относно COVID-19, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

²⁴ Европейска комисия, ‘Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to’ („Работата от разстояние в ЕС преди и след COVID-19: къде бяхме, накъде отиваме“, Science for Policy Briefs, 2020 г.

²⁵ Eurofound (2020 г.), Living, working and COVID-19 („Живот, работа и COVID-19“), поредица относно COVID-19, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург (стр. 32).

17. Това неотдавнашно масово нарастване на работата от разстояние извежда на преден план необходимостта да се вземат предвид потенциалът, ограниченията и рисковете на този вид работа. Въпреки че по време на пандемията работата от разстояние е по изключение задължителна в някои държави членки, Eurofound очаква, че след пандемията поне един от всеки петима европейски служители ще работи от разстояние редовно или от време на време по хибриден модел²⁶. В същия дух, в съвместния доклад за заетостта за 2021 г. се посочва, че адаптирането на условията на труд придоби централно значение по време на пандемията и ще остане ключово и след това, за което са необходими инвестиции на работното място и реформи с цел подобряване на наличността на гъвкави схеми на работа²⁷. Предпочитанията на много работници сочат хибриден модел с комбинация от работа от разстояние и работа в помещенията на работодателите, като се има предвид, че 78% от служителите, участвали в електронното проучване на Eurofound през юли, са посочили предпочитание към работа от дома поне от време на време, ако няма ограничения във връзка с COVID-19, със сходни предпочитания при жените (77,6 %) и мъжете (76,4 %) ²⁸.
18. Тъй като масовото навлизане на работата от разстояние е ново и много бързо развитие, предизвикано от пандемията, вътрешните правила на работодателите, колективните трудови договори и трудовото законодателство често все още не са адаптирани, за да се вземе предвид тази промяна. Поради това следва да се разгледа евентуалната необходимост от стъпки с участието на социалните партньори, включително на национално равнище, за разработването на подходящи политики за работата от разстояние с цел по-добро справяне с проблемите, свързани с увеличеното използване на различните договорености за работата от разстояние, като същевременно се вземат предвид съществуващите научни изследвания, опит и експертни познания в областта на работата от разстояние.

²⁶ 'Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect' („Работа от разстояние, основана на ИКТ мобилна работа в Европа: тенденции, предизвикателства и право на откъсване от работната среда“), 11 март 2021 г. — виртуално заседание на Комитета по заетостта с домакин португалското председателство на Съвета на Европейския съюз, представяне от Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect>

²⁷ ST 7144/2/21 REV1, т. 14.

²⁸ Eurofound (2020 г.), Living, working and COVID-19 („Живот, работа и COVID-19“), поредица относно COVID-19, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург.

19. Скорошни констатации сочат, че за работниците работата от разстояние предлага, наред с другото, възможности за подобряване на равновесието между професионалния и личния живот, за постигане на по-голяма производителност и самостоятелност и намаляване на времето за пътуване до работното място, както и свързаните с това разходи²⁹. За работодателите работата от разстояние може да стимулира производителността и ефективността, да позволи икономии от преките и свързаните с тях разходи за помещения и офиси и да насърчи организация на работата, насочена към постигането на резултати³⁰. Освен това тя може да стимулира развитието на ИТ умения, да улесни достъпа до заетост и да укрепи приобщаващия характер на пазарите на труда за някои категории работници (по-специално тези с увреждания или с отговорности за полагане на грижи и със семейни отговорности)³¹, да донесе значителни ползи за околната среда чрез намаляване на емисиите на CO₂ и други екологични въздействия³² и да насърчи териториалното сближаване и регионалното разпределение на работни места между градовете и селските райони чрез по-добро съответствие между търсенето и предлагането на работна ръка, без да е необходимо физическо придвижване на работниците³³.
20. От друга страна, работата от разстояние носи и някои рискове за работниците, включително, наред с другото, предизвикателства, свързани с ефективното управление на човешките ресурси, прекомерен контрол, упражняван чрез наблюдение на използването на корпоративно ИТ оборудване, размиване на границата между професионален и личен живот, по-високи нива на интензивност на труда, непълноценно виртуално присъствие, социална и професионална изолация, силна необходимост от самоуправление и самоорганизация, липса на физическа активност, психосоциални, мускулно-скелетни и други смущения вследствие на неподходяща работна среда³⁴, трудности при гарантирането на колективно представителство и договаряне и по-малко участие на служителите във вземането на решения на работното място³⁵.

²⁹ Eurofound, „Дистанционна и основана на ИКТ мобилна работа: гъвкаво работно време в ерата на цифровите технологии“, юли 2020 г.

³⁰ MOT, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work („Работа по всяко време, на всяко място и последиците от нея за сферата на труда“), 2017 г.; Eurofound, „Дистанционна и основана на ИКТ мобилна работа: гъвкаво работно време в ерата на цифровите технологии“, 2020 г.

³¹ Eurofound, „Дистанционна и основана на ИКТ мобилна работа: гъвкаво работно време в ерата на цифровите технологии“, юли 2020 г.

³² ‘How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world’ („Как работните практики във връзка с COVID-19 могат да спестят емисии в света след COVID-19“), IZT – Институт за изследване на бъдещето и оценка на технологиите

³³ Списание *Horizon*, ‘Teleworking is here to stay – here’s what it means for the future of work’ („Работата от разстояние е реалност – какво означава това за бъдещето на труда“), септември 2020 г.: <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>

³⁴ Вж. например EU-OSHA, Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace (Ергономия на участието и предотвратяване на мускулно-скелетни смущения на работното място), април 2021 г.; EU-OSHA, Working with chronic musculoskeletal disorders (Работа с хронични мускулно-скелетни смущения), март 2021 г.

³⁵ Eurofound, „Дистанционна и основана на ИКТ мобилна работа: гъвкаво работно време в ерата на цифровите технологии“; Eurofound, ‘Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers’ („По-нататъшно проучване на условията на труд на основаните на ИКТ мобилни работници и работещите от разстояние в домашна среда“), работен документ, 2020 г.

21. Работата от разстояние може също да засили неравенствата, свързани с уменията или с небалансираното разпределение на отговорностите за полагане на грижи. По-специално работата от разстояние има потенциала да засили неравенството между половете по отношение на неплатения труд за полагане на грижи, тъй като е по-вероятно жените да съчетават заетостта с домакинската работа³⁶. Същевременно, ако се използва правилно, работата от разстояние би могла да насърчи равното разпределение на платения труд и на неплатения труд за полагане на грижи между мъжете и жените. Поради това е важно да се предотврати превръщането ѝ в алтернатива на работата в офис само за жените, което засилва стереотипите и дискриминационните практики. В цифровата ера равният достъп до свързаност и цифрови технологии, по-специално за определени групи жени (напр. по-възрастни жени, жени от социално-икономически групи в неравностойно положение), може да спомогне за преодоляване на недостига на умения в областта на цифровите технологии³⁷.
23. Дали поради естеството на извършваната работа, жилищното настаняване и други условия, като например липса на мрежова свързаност, достъп до оборудване и/или цифрови умения или липса на инфраструктура или инвестиции в инфраструктура, работата от разстояние не е еднакво достъпна за всички навсякъде. Поради това нарастващото използване на работата от разстояние може да открие различните реалности, с които се сблъскват висококвалифицираните и нискоквалифицираните работници, и да увеличи цифровото разделение между регионите и вътре в тях. Това може да доведе до нови и все по-големи неравенства, включително между мъжете и жените, по отношение на доходите и качеството на живот, както и по отношение на моделите на участие на пазара на труда и дългосрочните перспективи за професионално развитие, като по този начин косвено се увеличава рискът от бедност и социално изключване за нискоквалифицираните работници.
24. В този контекст ученето през целия живот, подходящото управление и обратна връзка, и по-специално достъпът до цифрови умения, са от решаващо значение, за да могат работниците и работодателите да се възползват от потенциала, произтичащ от работата от разстояние, като същевременно се предотвратяват неравенствата и изключването въз основа на липсата на умения и средства, необходими за работа от разстояние.

³⁶ Индекс за равенство между половете, 2020 г.: Digitalisation and the future of work (Цифровизацията и бъдещето на труда), EIGE

³⁷ ОИСР, 'Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate' („Преодоляване на цифровото разделение между половете: приобщаване, повишаване на уменията, иновации“): <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>

25. Работата от разстояние създава и значителни предизвикателства по отношение на ефективното прилагане на трудовото право, както и на прилагането му от инспекторатите по труда, чиито инструменти и процедури за инспекция може да се наложи да бъдат преразгледани, за да се адаптират към тези нови модели на работа, като същевременно се запази зачитането на неприкосновеността на личния живот на работниците.
26. В един динамичен, променящ се и по-разнообразен свят на труда работата от разстояние може да породи и предизвикателства по отношение на достъпа до социална закрила: приблизително една четвърт от работещите от разстояние и използващи основани на ИКТ мобилни схеми на работа, включително средноквалифицирани и висококвалифицирани работници, съобщават за комбинация от ниски заплати, несигурност на работното място, липса на достъп до обучение и ограничени перспективи за професионално развитие, което ги поставя в несигурно положение по отношение на заетостта³⁸.
27. Предвид разнообразието от бизнес модели, сектори и работни места, за които едно универсално решение не е подходящо, социалните партньори играят централна роля в договарянето, прилагането и изпълнението на правилата, свързани с работата от разстояние.
28. Европейският съюз предостави средства по линия на новата многогодишна финансова рамка и Next Generation EU в подкрепа на усилията на държавите членки за преодоляване на предизвикателствата, свързани с промените в сферата на труда, включително работата от разстояние. Европейският социален фонд плюс (ЕСФ+) и инициативата REACT-EU ще продължат да улесняват адаптирането на работниците и работодателите към промените, като насърчават здравословна работна среда, включително в контекста на преодоляването и възстановяването след кризата.

³⁸ [Eurofound, „Дистанционна и основана на ИКТ мобилна работа: гъвкаво работно време в ерата на цифровите технологии“](#)

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

ПРИЗОВАВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, КАТО ВЗЕМАТ ПРЕДВИД НАЦИОНАЛНИТЕ
ОБСТОЯТЕЛСТВА И ПРИ ЗАЧИТАНЕ НА РОЛЯТА И АВТОНОМНОСТТА НА
СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ:

29. ДА ОБМИСЛЯТ изготвянето на национални планове за действие или на национални стратегии по отношение на възможностите и рисковете, свързани с работата от разстояние в различните ѝ измерения, като вземат предвид аспекта, свързан с равенството между половете, или да включат този въпрос в съществуващи или предстоящи стратегии.
30. ДА ОБМИСЛЯТ промяна на своите политики, уреждащи работата от разстояние, или издаването на насоки, когато е целесъобразно, по-специално по отношение на здравето и безопасността, организацията и наблюдението на работното време, ефективните проверки от инспекторатите по труда, при пълно спазване на законодателството за неприкосновеността на личния живот, физическото и ИТ оборудване за домашни офиси и други отдалечени офиси, рисковете, свързани с равенството между жените и мъжете, равните възможности за обучение и професионално развитие, надбавките за покриване на разходите за работа от разстояние, когато е приложимо, и насърчаване на диалога между работодатели и работници.
31. ДА УВЕЛИЧАТ усилията за ефективно изпълнение на приетата през 2019 г. препоръка на Съвета относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила и да вземат предвид в националните си планове за изпълнение динамичните промени в трудовите правоотношения.
32. ДА ПОМИСЛЯТ за използване на наличното финансиране от ЕС, включително по ЕСФ+ и REACT-EU, в съответствие с конкретните си цели, с оглед на преодоляването на предизвикателствата, свързани с работата от разстояние.

33. ДА НАБЕЛЕЖАТ и НАСЪРЧАВАТ най-добри практики за добро и балансирано използване на работата от разстояние, по-специално хибридни модели на работа от разстояние, и ДА ПОДКРЕПЯТ въвеждането на такива практики от работодателите.
34. ДА ОБМИСЛЯТ създаването или укрепването на инициативи за засилване на инспекциите по труда и здравословните и безопасни условия на труд с оглед на рисковете, произтичащи от работата от разстояние.

ПРИЗОВАВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ И ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ, В
СЪОТВЕТСТВИЕ С ТЕХНИТЕ ОБЛАСТИ НА КОМПЕТЕНТНОСТ, ПРИ
ОТЧИТАНЕ НА НАЦИОНАЛНИТЕ УСЛОВИЯ И ЗАЧИТАНЕ НА РОЛЯТА И
АВТОНОМНОСТТА НА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ

35. ДА РАБОТЯТ ЗАЕДНО за повишаване на осведомеността относно рисковете, възможностите и ползите, свързани с работата от разстояние, и на ключовата роля на социалния диалог и колективното договаряне по този въпрос.

ПРИЗОВАВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ

36. ДА НАСЪРЧАВА по-нататъшните изследвания и обмен на опит относно въздействието на работата от разстояние върху възстановяването след пандемията.
37. ДА УЛЕСНЯВА обмена на опит и добри практики в националните подходи към работата от разстояние.
38. ДА АНАЛИЗИРА контекста и последиците от работата от разстояние в ЕС по време на пандемията и след нея, както и степента, в която действащото социално и трудово право в ЕС гарантира достойни условия на труд за работещите от разстояние и отговаря на тяхното особено положение и предизвикателства, включително по отношение на правото на откъсване от работната среда.

ПРИЗОВАВА КОМИТЕТА ПО ЗАЕТОСТТА И КОМИТЕТА ЗА СОЦИАЛНА ЗАКРИЛА

39. ДА ПРОДЪЛЖАТ да обменят опит, най-добри практики и извлечени поуки, по-специално по отношение на работата от разстояние в контекста на пандемията от COVID-19 и след това.

ПРИКАНВА СОЦИАЛНИТЕ ПАРТНЬОРИ, ПРИ ПЪЛНО ЗАЧИТАНЕ НА ТЯХНАТА РОЛЯ И АВТОНОМНОСТ

40. ДА ОБМИСЛЯТ ПРОДЪЛЖАВАНЕ на участието в социалния диалог на всички равнища относно бъдещето на труда, и по-специално относно цифровизацията и работата от разстояние.
41. ДА РАЗГЛЕДАТ ВЪЗМОЖНОСТТА ЗА ДОПРИНАСЯНЕ за защитата на благосъстоянието, безопасността и здравето на работещите от разстояние, по-специално по отношение на равновесието между професионалния и личния живот, правото на откъсване от работната среда, подходящите условия на труд и работните места в съответствие със стандартите за здравословни и безопасни условия на труд, както и предоставянето на професионално обучение, по-специално в областта на цифровите умения.
42. ДА РАЗГЛЕДАТ ВЪЗМОЖНОСТТА ЗА НАСЪРЧАВАНЕ и повишаване на осведомеността за значението на подходящото регулиране на равнище сектори и дружества и спазването на приложимите правила за работното време на работещите от разстояние, за да им се даде възможност за ефективно откъсване от работната среда.
-