

Brusel 15. června 2021
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Delegace
Č. předchozího dokumentu:	9131/21
Předmět:	Závěry Rady o práci na dálku

Delegace naleznou v příloze závěry Rady o práci na dálku ve znění schváleném Radou pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele na jejím zasedání konaném dne 14. června 2021.

Závěry Rady o práci na dálku

RADA EVROPSKÉ UNIE,

S OHLEDEM NA

1. Článek 151 Smlouvy o fungování Evropské unie, který stanoví, že Unie a členské státy, vědomy si základních sociálních práv, jak jsou stanovena v Evropské sociální chartě podepsané v Turíně dne 18. října 1961 a v Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků z roku 1989, mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem zajištění trvale vysoké zaměstnanosti a boje proti vyloučením.

2. Skutečnost, že Evropský parlament, Rada a Komise potvrdily svůj společný politický závazek k naplňování evropského pilíře sociálních práv (dále jen „evropský pilíř“), jenž zahrnuje zásady základních práv pracovníků a lepších životních a pracovních podmínek. Naplňování evropského pilíře sociálních práv představuje sdílený politický závazek a odpovědnost. Evropský pilíř sociálních práv by měl být prováděn na úrovni Unie i na úrovni členských států v rámci jejich příslušných pravomocí, s řádným přihlédnutím k rozdílné socioekonomické situaci a různorodosti systémů v jednotlivých členských státech, včetně úlohy sociálních partnerů, a v souladu se zásadami subsidiarity a proporcionality. Zásada 2 evropského pilíře zdůrazňuje, že rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech a že ženy a muži mají právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci. Zásada 3 se týká práva na rovné zacházení, pokud jde o zaměstnání bez ohledu na gender, rasu nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci. Zásada 4 se vztahuje na aktivní podporu zaměstnanosti. Zásada 5 zdůrazňuje, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, přístup k sociální ochraně a odborné přípravě. Zásada 9 klade důraz na význam rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem rodičů a osob s pečovatelskými povinnostmi. Zásada 10 poukazuje na potřebu zdravého, bezpečného a dobře uzpůsobeného pracovního prostředí a zásada 12 zdůrazňuje, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají zaměstnanci a za srovnatelných podmínek osoby samostatně výdělečně činné právo na přiměřenou sociální ochranu¹.
3. Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv, v němž Komise ve společném úsilí členských států a EU stanoví konkrétní iniciativy s cílem dosáhnout provádění evropského pilíře za úzkého zapojení sociálních partnerů a občanské společnosti a s hlavními cíli EU v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociální ochrany, kterých má být dosaženo do roku 2030².

¹ Úř. věst. C 428, 13.12.2017.

² COM(2021) 102 final.

4. Revidovaná Evropská sociální charta Rady Evropy ze dne 3. května 1996³, a zejména článek 2 (týkající se práva na spravedlivé pracovní podmínky, včetně přiměřené pracovní doby a doby odpočinku), článek 3 (týkající se práva na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky), článek 6 (týkající se práva na kolektivní vyjednávání), článek 27 (týkající se práva pracovníků s povinnostmi k rodině na rovné příležitosti a rovné zacházení) a článek 20 (týkající se práva všech pracovníků na rovné příležitosti a rovné zacházení bez diskriminace na základě pohlaví) této charty⁴.
5. Cíle udržitelného rozvoje OSN, zejména cíl 8, který zahrnuje prosazování důstojné práce pro všechny⁵, a deklaraci o budoucnosti práce přijatou v roce 2019 u příležitosti 100. výročí založení MOP⁶.
6. Rámcové dohody evropských sociálních partnerů o práci na dálku (2002) a digitalizaci (2020) a práci dosaženou v těchto oblastech mezi výbory pro sociální dialog. Rámcová dohoda z července 2002 stanoví obecný rámec pravidel pro práci na dálku, který byl dobrovolně dohodnut mezi pracovníkem a dotčeným zaměstnavatelem a jehož cílem je podpořit rozvoj této nové formy práce a zároveň zajistit ochranu pracovníků a zájmů zaměstnavatelů. Zdůrazňuje, že osoby pracující na dálku požívají stejné právní ochrany jako zaměstnanci trvale pracující v prostorách zaměstnavatele, a určuje aspekty, které jsou pro práci na dálku specifické a které vyžadují přizpůsobení nebo zvláštní pozornost, jako jsou pracovní podmínky, ochrana údajů, soukromí, vybavení, zdraví a bezpečnost, organizace práce, odborná příprava a kolektivní práva. Rámcová dohoda z června 2020 si klade za cíl optimalizovat přínosy digitalizace ve světě práce a zahrnuje čtyři oblasti: digitální dovednosti a zajištění zaměstnanosti; způsoby připojení a odpojení, umělá inteligence a zaručení zásady lidské kontroly, úcta k lidské důstojnosti a dohled⁷. Dohoda evropských sociálních partnerů o digitalizaci zdůrazňuje, že každá legislativní iniciativa musí respektovat autonomii sociálních partnerů.

³ Revidovaná Evropská sociální charta, která aktualizovala a rozšířila seznam záruk obsažených v původním nástroji, nebyla dosud ratifikována všemi členskými státy.

⁴ ETS č. 163, k dispozici na adrese:

<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>

⁵ Valné shromáždění OSN, rezoluce přijatá Valným shromážděním dne 25. září 2015, A/RES/70/1, k dispozici na adrese: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

⁶ Deklarace o budoucnosti práce přijatá u příležitosti 100. výročí založení MOP z roku 2019, k dispozici na adrese: [Mezinárodní konference práce \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/global/conferences/100-years-of-ilo-declaration/lang-en/index.htm)

⁷ Databáze textů týkajících se sociálního dialogu, k dispozici na adrese: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

7. Monitorovací zprávu Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu o zaměstnanosti a sociální situaci v EU po vypuknutí pandemie COVID-19 (zima 2020/2021)⁸ a výroční zprávu Výboru pro sociální ochranu za rok 2020. Zpráva Výboru pro sociální ochranu zdůrazňuje značné riziko prohlubování hospodářských a sociálních rozdílů mezi členskými státy a v jejich rámci a klade důraz na to, že by se reformní úsilí členských států mělo i nadále řídit evropským pilířem sociálních práv a jeho zásady by měly být i nadále systematicky uplatňovány⁹.

PŘIPOMÍNÁJÍC, ŽE

8. V závěrech Rady ze dne 26. listopadu 2019 o ekonomice blahobytu se uznává vzájemně posilující účinek blahobytu a hospodářské prosperity¹⁰; v závěrech Rady ze dne 8. června 2020 o zlepšování pracovních podmínek se uvádí, že dobré pracovní podmínky přispívají k vyšší míře produktivity a účasti na trhu práce, jakož i ke snížení výdajů na veřejné zdravotní služby¹¹, a v závěrech Rady ze dne 10. prosince 2019 o novém strategickém rámci EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci se vyzývá k vytvoření nového strategického rámce EU pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci na období 2021–2027¹².
9. V závěrech Rady ze dne 17. prosince 2020 o digitalizaci přínosné pro životní prostředí se zdůrazňuje potenciál zelené a digitální transformace pro vytváření nových zelených a digitálních pracovních míst nezbytných pro hospodářské oživení po pandemii COVID-19 a klade se důraz na to, že by digitální transformace měla být spravedlivá a inkluzivní a nikoho by neměla opomenout¹³.

⁸ Výbor pro zaměstnanost – Výbor pro sociální ochranu: „Monitorovací zpráva o zaměstnanosti a sociální situaci v EU po vypuknutí pandemie COVID-19“, zpráva ze zimy 2020/21, k dispozici na adrese: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>

⁹ Výroční zpráva Výboru pro sociální ochranu za rok 2020, k dispozici na adrese: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=8349&furtherPubs=yes>.

¹⁰ Úř. věst. C 400, 26.11.2019, s. 9.

¹¹ Dokument 8688/20 INIT.

¹² Dokument 14942/19 INIT.

¹³ 14169/20 INIT.

10. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. ledna 2021 o právu odpojit se vyzývá Komisi, aby předložila legislativní rámec s cílem stanovit minimální požadavky pro práci na dálku v celé Unii, aby bylo zajištěno, že tento druh práce nebude mít dopad na pracovní podmínky osob pracujících na dálku, a zdůrazňuje, že by tento rámec měl vyjasnit pracovní podmínky, včetně poskytování a používání vybavení, jako jsou stávající a nové digitální nástroje, a odpovědnosti za ně, a že by měl zajistit, aby byl tento druh práce vykonáván dobrovolně a aby práva, pracovní zátěž a výkonnostní normy osob pracujících na dálku byly stejné, jako mají jiní srovnatelní pracovníci¹⁴.
11. Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV) ve svém stanovisku nazvaném „Výzvy spojené s prací z domova: organizace pracovní doby, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a právo odpojit se“ vyzývá k provádění rámcových dohod evropských sociálních partnerů o práci na dálku (2002) a digitalizaci (2020) a domnívá se, že zvláštní pozornost se musí věnovat úpravě pracovní doby, rizikům pro zdraví a bezpečnost při práci, rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, právu odpojit se a účinnosti pracovních práv¹⁵.
12. Stanovisko EHSV k práci z domova a rovnosti žen a mužů upozorňuje na riziko, které pro genderovou rovnost může představovat práce na dálku, pokud se očekává, že ženy ponесou dvojí břemeno placené a neplacené pečovatelské práce, což by stávající nerovnosti prohloubilo¹⁶.
13. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů s názvem „Digitální kompas 2030: evropské pojetí digitální dekády“ stanovuje cíle pro dosažení vize EU pro digitální budoucnost. Zdůrazňuje, že by lidé měli mít mimo jiné prospěch z nediskriminačního přístupu k on-line službám a z rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem v prostředí práce na dálku.

¹⁴ Dokument P9_TA-PROV(2021)0021.

¹⁵ SOC/660. „Výzvy spojené s prací z domova: organizace pracovní doby, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a právo odpojit se“, k dispozici na adrese: <https://www.eesc.europa.eu/cs/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>.

¹⁶ SOC/662. „Práce z domova a rovnost žen a mužů – podmínky pro to, aby práce z domova neprohlubovala nerovnoměrné rozdělení neplacené péče a práce v domácnosti mezi ženami a muži a aby byla hnací silou prosazování rovnosti žen a mužů“, k dispozici na adrese: <https://www.eesc.europa.eu/cs/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>.

14. Některé prvky *acquis* EU v oblasti práce již řeší dobré životní podmínky evropských pracovníků, včetně osob pracujících na dálku, a stanoví záruky týkající se mimo jiné pracovních podmínek, pracovní doby a pracovních plánů, u nichž rozvrh pracovní doby není pevně stanoven. Ty mimo jiné zahrnují směrnici Rady o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci¹⁷, směrnici, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru¹⁸, směrnici o některých aspektech úpravy pracovní doby¹⁹, směrnici o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii²⁰ a směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob²¹.

VZHLEDEM K TOMU, ŽE:

15. Pro účely těchto závěrů se prací na dálku rozumí práce, při které se využívá informačních a komunikačních technologií (IKT) a která je vykonávána mimo prostory zaměstnavatele²².

¹⁷ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989. Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1.

¹⁸ Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991. Úř. věst. L 206, 29.7.1991, s. 19.

¹⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003. Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9.

²⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019. Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105.

²¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019. Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79.

²² MOP (2020), COVID-19: „Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work“, (Pokyny pro sběr statistických údajů o práci: Definice a měření práce na dálku a práce z domova), technická poznámka MOP (s. 6). Tato definice MOP nezahrnuje zvláštní případ, kdy je práce vykonávána v jiných prostorách zaměstnavatele, než které byly zaměstnanci přiděleny, což je v některých členských státech považováno za práci na dálku.

16. Stále se vyvíjející svět práce prošel v posledních letech několika významnými změnami a nedávný nárůst využívání práce na dálku přináší příležitosti, ale rovněž řadu výzev a rizik, zejména pro pracovníky ve veřejném i soukromém sektoru, pracovněprávní vztahy a pracovní podmínky, pro zaměstnavatele a jejich schopnost přizpůsobit se rychle se měnícím trhům, rovněž i pro společnost jako celek a pro veřejné politiky a služby, jakož i pro systémy sociální ochrany. Práce na dálku se od rozšíření onemocnění COVID-19 obzvláště zintenzivnila a zrychlila. Podle průzkumu nadace Eurofound pracovalo v červenci 2020 pouze z domova 34 % respondentů²³ ve srovnání s 5,4 % respondentů zaměstnaných v EU-27, kteří takto pracovali v roce 2019²⁴. V červenci 2020 pracovalo výhradně nebo částečně z domova 46,4 % žen v porovnání s 43,1 % mužů²⁵.

²³ Eurofound (2020), „Living, working and COVID-19“ (Život, práce a COVID-19), série COVID-19, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

²⁴ Evropská komise, „Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to“ (Práce na dálku v EU před pandemií COVID-19 a po ní: kde jsme byli, kam míříme), stručné zprávy z oblasti vědy a politiky, 2020.

²⁵ Eurofound (2020), „Living, working and COVID-19“ (Život, práce a COVID-19), série COVID-19, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk (s.32).

17. Tento nedávný obrovský nárůst práce na dálku zdůrazňuje potřebu zvážit potenciál, omezení a rizika tohoto druhu práce. Přestože práce na dálku je během pandemie v některých členských státech výjimečně povinná, Eurofound očekává, že alespoň každý pátý evropský zaměstnanec bude po pandemii pravidelně nebo příležitostně pracovat na dálku v rámci hybridního modelu²⁶. Společná zpráva o zaměstnanosti z roku 2021 ve stejném duchu uvádí, že v průběhu pandemie mělo zásadní význam přizpůsobení pracovních podmínek, které zůstane klíčové i následně, bude vyžadovat investice na pracovišti a reformy s cílem zvýšit dostupnost pružného uspořádání práce²⁷. Preference mnoha pracovníků poukazují na hybridní model kombinující práci na dálku a práci v prostorách zaměstnavatelů vzhledem k tomu, že 78 % zaměstnanců v červencovém kole elektronického průzkumu nadace Eurofound uvedlo, že upřednostňuje práci z domova alespoň příležitostně, pokud by neexistovala žádná omezení COVID-19, přičemž podobné preference byly zaznamenány u žen (77,6 %) i u mužů (76,4 %)²⁸.
18. Vzhledem k tomu, že využívání práce na dálku je novým a velmi rychlým vývojem vyvolaným pandemií, vnitřní pravidla zaměstnavatelů, kolektivní smlouvy a pracovní právo nebyly dosud často upraveny tak, aby tuto změnu zohledňovaly. Proto by mělo být přezkoumáno, zda je třeba přijmout opatření se zapojením sociálních partnerů, a to i na vnitrostátní úrovni, s cílem vypracovat odpovídající politiky pro práci na dálku s cílem lépe řešit problémy spojené se zvýšeným využíváním různých opatření pro práci na dálku a zároveň zohlednit stávající výzkum, zkušenosti a odborné znalosti v oblasti práce na dálku.

²⁶ “Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect“, (Práce na dálku a mobilní práce s využitím informačních a komunikačních technologií: Trendy, výzvy a právo na odpojení), 11. března 2021 - virtuální zasedání Výboru pro zaměstnanost pořádané portugalským předsednictvím Rady Evropské unie, prezentace nadace Eurofound, k dispozici na adrese: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect>.

²⁷ Dokument ST 7144/2/21 REV1, bod 14.

²⁸ Eurofound (2020), „Living, working and COVID-19“ (Život, práce a COVID-19), série COVID-19, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

19. Podle nedávných zjištění zahrnují příležitosti, které nabízí práce na dálku, pro pracovníky možnost zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, dosáhnout vyšší produktivity a samostatnosti a zkrátit dobu potřebnou pro dojíždění a snížit související náklady²⁹. V případě zaměstnavatelů může podpořit produktivitu a efektivitu, umožnit úspory přímých a souvisejících nákladů na prostory a kanceláře a podpořit organizaci práce zaměřenou na výsledky³⁰. Může rovněž podpořit rozvoj dovedností v oblasti informačních technologií, usnadnit přístup k zaměstnání a posílit začlenění určitých kategorií pracovníků na trh práce (zejména osob se zdravotním postižením nebo s pečovatelskými a rodinnými povinnostmi)³¹, přispět k významnému přínosu pro životní prostředí prostřednictvím snížení emisí CO₂ a dalších dopadů na životní prostředí³², podpořit územní soudržnost a regionální rozdělení pracovních míst mezi městy a venkovskými oblastmi prostřednictvím lepšího souladu mezi poptávkou po pracovní síle a její nabídkou, aniž by se pracovníci museli fyzicky přemísťovat³³.
20. Na druhou stranu práce na dálku s sebou pro pracovníky nese i určitá rizika, mezi něž patří mimo jiné výzvy týkající se účinného výkonu řízení lidských zdrojů, nadměrné kontroly vykonávané monitorováním využívání vybavení informačních systémů podniku, stírání hranice mezi pracovním a soukromým životem, vyšší intenzity práce, virtuální přítomnosti během nemoci, sociální a profesní izolace, vysokých nároků na sebeřízení a samoorganizaci, nedostatku fyzické aktivity, psychosociálních, muskuloskeletálních a dalších poruch vyplývajících z nevhodných pracovních prostředí³⁴, problémů se zajištěním kolektivního zastoupení a vyjednávání a snížené účasti zaměstnanců při rozhodování na pracovišti³⁵.

²⁹ Eurofound, „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“ (Práce na dálku a mobilní práce s využitím informačních a komunikačních technologií: Flexibilní práce v digitálním věku), červenec 2020.

³⁰ ILO, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, 2017 (MOP, Práce kdykoli a kdekoli: dopady na svět práce). Eurofound, „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“ (Práce na dálku a mobilní práce s využitím informačních a komunikačních technologií: Flexibilní práce v digitálním věku), 2020.

³¹ Eurofound, „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“ (Práce na dálku a mobilní práce s využitím informačních a komunikačních technologií: Flexibilní práce v digitálním věku), červenec 2020.

³² „How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world“ (Jak mohou pracovní postupy využívané při pandemii COVID-19 snížit emise ve světě po pandemii), IZT – Institut pro budoucí studie a hodnocení technologií.

³³ Magazín Horizon, „Teleworking is here to stay – here’s what it means for the future of work“ (Práce na dálku s námi zůstane – co to znamená pro budoucnost práce), září 2020, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

³⁴ Viz například EU-OSHA, „Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace“ (Participační ergonomie a předcházení muskuloskeletálním poruchám na pracovišti), duben 2021. EU-OSHA, „Working with chronic musculoskeletal disorders“ (Práce s chronickými muskuloskeletálními poruchami), březen 2021.

³⁵ Eurofound, „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“ (Práce na dálku a mobilní práce s využitím informačních a komunikačních technologií: Flexibilní práce v digitálním věku). Eurofound, „Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers“ (Další zkoumání pracovních podmínek mobilních pracovníků a zaměstnanců pracujících z domova s využitím IKT), pracovní dokument, 2020.

21. Práce na dálku může rovněž posílit nerovnosti, jako jsou nerovnosti související s dovednostmi nebo nevyváženým rozdělením pečovatelských povinností. Práce na dálku má zejména potenciál posílit genderové nerovnosti v neplacené pečovatelské práci, neboť u žen je častější pravděpodobnost, že spojí zaměstnání s prací v domácnosti³⁶. Pokud by byla práce na dálku náležitě využívána, mohla by zároveň podpořit rovnoměrné rozdělení placené práce a neplacené pečovatelské práce mezi muže a ženy. Z tohoto důvodu je důležité předejít tomu, aby se stala alternativou ke kancelářské práci pouze pro ženy, čímž by se posílily stereotypy a diskriminační praktiky. V digitálním věku by rovný přístup k připojení a digitálním technologiím, zejména pro určité skupiny žen (např. starší ženy, ženy ze znevýhodněných sociálně-ekonomických skupin), mohl pomoci překlenout rozdíly v digitálních dovednostech³⁷.
23. Práce na dálku není na všech místech stejně dostupná pro všechny, ať už z důvodu povahy vykonávané práce, bydlení a dalších podmínek, jako je nedostatečné připojení k síti, přístup k vybavení nebo digitálním dovednostem nebo nedostatečná infrastruktura či investice do ní. Vyšší míra využívání práce na dálku proto může zvýraznit různé životní podmínky, s nimiž se potýkají pracovníci s vysokou i nízkou kvalifikací, a může prohloubit digitální propast mezi regiony i v rámci nich. To může vést k novým a rostoucím nerovnostem a to i mezi muži a ženami, pokud jde o příjem a kvalitu života, jakož i o vzorec účasti na trhu práce a dlouhodobé profesní vyhlídky, čímž se nepřímo zvyšuje riziko chudoby a sociálního vyloučení pracovníků s nízkou kvalifikací.
24. V této souvislosti má celoživotní učení, odpovídající řízení a zpětná vazba a zejména přístup k digitálním dovednostem zásadní význam pro to, aby pracovníci a zaměstnavatelé mohli využívat potenciálu vyplývajícího z práce na dálku a zároveň předcházet nerovnostem a vyloučení na základě nedostatečných dovedností a prostředků potřebných k výkonu práce na dálku.

³⁶ Index rovnosti žen a mužů v roce 2020: Digitalizace a budoucnost práce, EIGE.

³⁷ OECD, „Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate“ (Překonávání digitální genderové propasti: začleňovat, rozvíjet dovednosti, inovovat), <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>.

25. Práce na dálku rovněž představuje značné výzvy pro účinné provádění pracovního práva, jakož i pro jeho prosazování inspektoráty práce, jejichž nástroje a inspekční postupy bude možná třeba přezkoumat, aby se přizpůsobily těmto novým způsobům práce, a přitom i nadále respektovaly soukromí pracovníků.
26. V dynamicky se vyvíjejícím a rozmanitějším světě práce může práce na dálku rovněž přinést výzvy týkající se přístupu k sociální ochraně: přibližně jedna čtvrtina osob pracujících na dálku a vykonávajících mobilní práci s využitím informačních a komunikačních technologií, včetně středně kvalifikovaných a vysoce kvalifikovaných pracovníků, uvádí kombinaci nízkých mezd, nejistoty zaměstnání, nedostatečného přístupu k odborné přípravě a omezených kariérních vyhlídek, což je staví do nejisté situace v zaměstnání³⁸.
27. Vzhledem k rozmanitosti obchodních modelů, odvětví a pracovních míst, pro něž není vhodné univerzální řešení, hrají sociální partneři ústřední úlohu při vyjednávání, uplatňování a prosazování pravidel týkajících se práce na dálku.
28. Evropská unie uvolnila finanční prostředky v rámci nového víceletého finančního rámce a nástroje „Next Generation EU“ na podporu úsilí členských států překonat výzvy související se změnami ve světě práce, včetně práce na dálku. Evropský sociální fond plus (ESF+) a iniciativa REACT-EU budou nadále usnadňovat přizpůsobení pracovníků a zaměstnavatelů změně a zároveň podporovat zdravé pracovní prostředí, a to i v souvislosti s obnovou a oživením po krizi.

³⁸ [Eurofound, „Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age“](#) (Práce na dálku a mobilní práce s využitím informačních a komunikačních technologií: Flexibilní práce v digitálním věku).

RADA EVROPSKÉ UNIE,

VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY, ABY S PŘÍHLÉDNUTÍM K VNITROSTÁTNÍM
OKOLNOSTEM A PŘI SOUČASNÉM RESPEKTOVÁNÍ ÚLOHY A NEZÁVISLOSTI
SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ

29. ZVÁŽILY vypracování národních akčních plánů nebo národních strategií zaměřených na příležitosti a rizika související s prací na dálku v jejích různých dimenzích, a to se zohledněním genderového hlediska, nebo začlenění těchto témat do stávajících a připravovaných strategií.
30. ZVÁŽILY změnu svých politik, jež upravují práci na dálku, nebo případně vydání pokynů, zejména pokud jde o zdraví a bezpečnost, organizaci a monitorování pracovní doby, účinné kontroly ze strany inspektorátů práce v plném souladu s právními předpisy o ochraně osobních údajů, materiální vybavení a vybavení IT pro domácí kanceláře a jiné vzdálené kanceláře, rizika související s rovností žen a mužů, rovné příležitosti pro odbornou přípravu a profesní příležitosti, příspěvky na pokrytí případných nákladů práce na dálku a prosazování dialogu mezi zaměstnavateli a pracovníky.
31. ZINTENZIVNILY své úsilí účinně provádět doporučení Rady přijaté v roce 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně a zohlednily ve svých vnitrostátních prováděcích plánech dynamické změny v pracovních vztazích.
32. S cílem překonat výzvy související s prací na dálku ZVÁŽILY využívání dostupného financování z EU, včetně fondu ESF+ a pomoci REACT-EU, v souladu s jejich specifickými cíli.

33. URČILY a PROSAZOVALY osvědčené postupy pro správné a vyvážené využívání práce na dálku, zejména hybridní modely práce na dálku, a PODPOROVALY zavedení těchto postupů zaměstnavateli.
34. ZVÁŽILY zavedení nebo posílení iniciativ na zlepšení inspekce práce a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s ohledem na rizika vyplývající z práce na dálku.

VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY A EVROPSKOU KOMISI, ABY V SOULADU SE SVÝMI PŘÍSLUŠNÝMI PRAVOMOCEMI, S PŘÍHLÉDNUTÍM K VNITROSTÁTNÍM OKOLNOSTEM A PŘI SOUČASNÉM RESPEKTOVÁNÍ ÚLOHY A NEZÁVISLOSTI SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ

35. SPOLEČNĚ PRACOVALY na zvyšování povědomí o rizicích, příležitostech a přínosech souvisejících s prací na dálku a klíčové úloze sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na toto téma.

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI, ABY

36. PODPOROVALA další výzkum a výměnu zkušeností o dopadech práce na dálku na oživení po pandemii.
37. USNADŇOVALA výměnu zkušeností a osvědčených postupů ve vnitrostátních přístupech k práci na dálku.
38. ANALYZOVALA souvislosti a důsledky práce na dálku v EU během pandemie a po ní a rozsah, v jakém stávající sociální a pracovní právo v EU zajišťuje důstojné pracovní podmínky pro osoby pracující na dálku a reaguje na jejich konkrétní situaci a výzvy, včetně práva na odpojení.

VYZÝVÁ VÝBOR PRO ZAMĚSTNANOST A VÝBOR PRO SOCIÁLNÍ OCHRANU, ABY

39. POKRAČOVALY ve sdílení zkušeností, osvědčených postupů a získaných poznatků, zejména pokud jde o práci na dálku v souvislosti s pandemií COVID-19 i mimo ni.

VYZÝVÁ SOCIÁLNÍ PARTNERY, ABY PŘI PLNÉM RESPEKTOVÁNÍ SVÉ ÚLOHY
A NEZÁVISLOSTI

40. ZVÁŽILY POKRAČOVÁNÍ v zapojení se do sociálního dialogu na všech úrovních o budoucnosti práce, zejména o digitalizaci a práci na dálku.
41. ZVÁŽILY PŘÍSPĚNÍ k ochraně dobrých životních podmínek osob pracujících na dálku, jejich bezpečnosti a ochraně zdraví, zejména pokud jde o rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, právo na odpojení, vhodné pracovní podmínky a pracoviště v souladu s normami v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a poskytování odborné přípravy, zejména v oblasti digitálních dovedností.
42. ZVÁŽILY PODPORU zvyšování povědomí o významu odpovídajících právních předpisů na úrovni odvětví a podniků a dodržování platných pravidel o pracovní době pro osoby pracující na dálku, aby se mohly účinně odpojit.
-