

Bruxelles, den 15. juni 2021
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	9131/21
Vedr.:	Rådets konklusioner om telearbejde

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om telearbejde der blev godkendt af Rådet (EPSCO) på samlingen den 14. juni 2021.

Rådets konklusioner om telearbejde

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,

SOM HENVISER TIL

1. artikel 151 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, hvoraf det fremgår, at Unionen og medlemsstaterne, der er opmærksomme på de grundlæggende arbejdsmarkeds-mæssige og sociale rettigheder, som bl.a. er fastlagt i den europæiske socialpagt undertegnet i Torino den 18. oktober 1961 og fællesskabspagten af 1989 om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkeds-mæssige og sociale rettigheder, har som mål at fremme beskæftigelsen, en forbedring af leve- og arbejdsvilkårene for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau, en passende social beskyttelse, dialogen på arbejdsmarkedet, en udvikling af de menneskelige ressourcer, der skal muliggøre et varigt højt beskæftigelsesniveau, og bekæmpelse af social udstødelse

2. det forhold, at Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen har bekræftet deres fælles politiske forpligtelse til at opnå resultater på grundlag af den europæiske søjle for sociale rettigheder (i det følgende benævnt "søjlen"), der omfatter principper om arbejdstagernes grundlæggende rettigheder og forbedrede leve- og arbejdsvilkår. Det at opnå resultater på grundlag af den europæiske søjle for sociale rettigheder er en fælles politisk forpligtelse og et fælles politisk ansvar. Den europæiske søjle for sociale rettigheder bør gennemføres både på EU-plan og på medlemsstatsplan inden for deres respektive kompetenceområder under passende hensyn til forskellige socioøkonomiske miljøer og de forskelligartede nationale systemer, herunder den rolle, arbejdsmarkedets parter spiller, og i overensstemmelse med nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet. I søjlens princip 2 understreges det, at ligebehandling og lige muligheder for kvinder og mænd skal sikres og fremmes på alle områder, og at kvinder og mænd har ret til lige løn for arbejde af samme værdi. I princip 3 henvises der til retten til ligebehandling for så vidt angår beskæftigelse, uanset køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. I princip 4 henvises der til aktiv beskæftigelsesstøtte. I princip 5 understreges det, at uanset ansættelsesforholdets art og varighed har arbejdstagere ret til rimelig og lige behandling for så vidt angår arbejdsvilkår, adgang til social beskyttelse og uddannelse. I princip 9 fremhæves vigtigheden af balance mellem arbejds- og privatliv for forældre og mennesker med omsorgsforpligtelser. I princip 10 henvises der til behovet for et sundt, sikkert og velegnet arbejdsmiljø, og i princip 12 understreges det, at uanset arten og varigheden af ansættelsesforholdet har arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende på sammenlignelige vilkår ret til passende social beskyttelse¹
3. handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder, hvori Kommissionen fastsætter konkrete initiativer til i en kollektiv indsats fra medlemsstaterne og EU at opnå resultater med hensyn til gennemførelsen af søjlen med tæt inddragelse af arbejdsmarkedets parter og civilsamfundet og med overordnede EU-mål, inden for beskæftigelse, færdigheder og social beskyttelse, der skal nås senest i 2030²

¹ EUT C 428 af 13.12.2017, s. 9.

² COM(2021) 102 final.

4. Europarådets reviderede europæiske socialpagt af 3. maj 1996³, og navnlig artikel 2 (vedrørende retten til rimelige arbejdsvilkår, herunder til en rimelig arbejdstid og til hvileperioder), artikel 3 (vedrørende retten til sikre og sunde arbejdsforhold), artikel 6 (vedrørende retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger), artikel 27 (vedrørende retten til lige muligheder og ligebehandling for arbejdstagere med familiemæssige forpligtelser) og artikel 20 (vedrørende retten for alle arbejdstagere til lige muligheder og ligebehandling uden forskelsbehandling på grund af køn)⁴
5. FN's verdensmål for bæredygtig udvikling, navnlig mål 8, der omfatter fremme af anstændigt arbejde til alle⁵, og ILO's 100-årserklæring fra 2019 om fremtidens arbejde⁶
6. de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om telearbejde (2002) og om digitalisering (2020) og det arbejde, der er udført i sektordialogudvalgene med hensyn til disse emner. Rammeaftalen fra juli 2002 fastlægger en generel ramme for regler om telearbejde, der er aftalt på frivillig basis mellem den pågældende arbejdstager og arbejdsgiver med det formål at fremme udviklingen af denne nye arbejdsform og samtidig sikre arbejdstagernes beskyttelse og arbejdsgivernes interesser. Det understreges deri, at telearbejdere nyder samme retsbeskyttelse som arbejdstagere, der arbejder permanent i arbejdsgiverens lokaler, og der identificeres aspekter, der er specifikke for fjernarbejde, og som kræver tilpasning eller særlig opmærksomhed, f.eks. ansættelsesvilkår, databeskyttelse, privatlivets fred, udstyr, sundhed og sikkerhed, tilrettelæggelse af arbejdet, uddannelse og kollektive rettigheder. Rammeaftalen fra juni 2020 har til formål at optimere fordelene ved digitalisering i arbejdslivet og omfatter fire områder: digitale færdigheder og ansættelsessikkerhed, de nærmere betingelser for at være online og offline, kunstig intelligens og sikring af princippet om menneskelig kontrol, respekt for den menneskelige værdighed og overvågning⁷. I de europæiske arbejdsmarkedsparters aftale om digitalisering understreges det, at ethvert lovgivningsinitiativ skal respektere arbejdsmarkedsparternes autonomi

³ Den reviderede europæiske socialpagt, hvori listen over garantier, der indgår i det oprindelige instrument, er ajourført og udvidet, er endnu ikke ratificeret af alle medlemsstater.

⁴ ETS nr. 163, der findes på:
<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>

⁵ FN's Generalforsamling, resolution vedtaget af Generalforsamlingen den 25. september 2015, A/RES/70/1, der findes på: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

⁶ ILO's 100-årserklæring fra 2019 om fremtidens arbejde, der findes på: [Den Internationale Arbejdskonference \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/eng/declaration/100years/100years_declaration_en.pdf).

⁷ Database over tekster vedrørende social dialog, der findes på
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>

7. overvågningsrapporten fra EMCO-SPC om den beskæftigelsesmæssige og sociale situation i EU i kølvandet på covid-19-pandemiens udbrud (vinter 2020/2021)⁸ og den årlige rapport for 2020 fra Udvalget for Social Beskyttelse. I rapporten fra Udvalget for Social Beskyttelse fremhæves den betydelige risiko for at øge de økonomiske og sociale forskelle mellem og inden for medlemsstaterne, og det understreges, at den europæiske søjle for sociale rettigheder fortsat bør være retningsgivende for medlemsstaternes reformbestræbelser, og at dens principper fortsat bør gennemføres systematisk⁹,

SOM MINDER OM FØLGENDE:

8. Rådets konklusioner af 26. november 2019 om velfærdsøkonomi anerkender, at velfærd og økonomisk velstand er gensidigt forstærkende¹⁰, Rådets konklusioner af 8. juni 2020 om fremme af velfærd på arbejdspladsen anerkender, at velfærd på arbejdspladsen kan medføre større produktivitet og deltagelse på arbejdsmarkedet og færre offentlige sundhedsudgifter¹¹, og Rådets konklusioner af 10. december 2019 om en ny EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen opfordrer til en ny EU-strategiramme for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen for 2021-2027¹².
9. Rådets konklusioner af 17. december 2020 om digitalisering til gavn for miljøet understreger den grønne omstillings og den digitale transformations potentiale til at skabe nye grønne og digitale job, der er nødvendige for den økonomiske genopretning efter covid-19-pandemien, og understreger, at den digitale transformation bør være retfærdig og inklusiv, og ingen bør lades i stikken¹³.

⁸ Beskæftigelsesudvalget – Udvalget for Social Beskyttelse: "Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic", Winter 2020/21 Report, der findes på: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>.

⁹ Den årlige rapport for 2020 fra Udvalget for Sociale Beskyttelse, der findes på: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=da&pubId=8349&furtherPubs=yes>.

¹⁰ EUT C 400 af 26.11.2019, s. 9.

¹¹ 8688/20 INIT.

¹² 14942/19 INIT.

¹³ 14169/20 INIT.

10. Europa-Parlamentets beslutning af 21. januar 2021 om retten til at være offline opfordrer Kommissionen til at fremlægge en lovgivningsmæssig ramme med henblik på at fastsætte minimumskrav for fjernarbejde i hele Unionen for at sikre, at telearbejde ikke påvirker arbejdsvilkårene for telearbejdere, og understreger, at en sådan ramme bør præcisere arbejdsvilkårene, herunder levering, brug af og ansvar for udstyr såsom eksisterende og nye digitale værktøjer, og bør sikre, at dette arbejde udføres på frivillig basis, og at telearbejdernes rettigheder, arbejdsbyrde og præstationsstandarder svarer til sammenlignelige arbejdstageres¹⁴.
11. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg opfordrer i sin udtalelse "Udfordringer forbundet med hjemmearbejde: tilrettelæggelse af arbejdstid, balance mellem arbejde og privatliv og retten til at være offline" til gennemførelse af de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om telearbejde (2002) og om digitalisering (2020) og mener, at der skal rettes særlig opmærksomhed mod tilrettelæggelsen af arbejdstiden, sundheds- og sikkerhedsrisiciene på arbejdspladsen, balancen mellem arbejdsliv og privatliv, retten til at være offline og arbejdstagernes udøvelse af deres rettigheder i forbindelse med telearbejde¹⁵.
12. I EØSU's udtalelse om hjemmearbejde og ligestilling mellem kønnene påpeges den risiko, som telearbejde kan udgøre for ligestillingen, hvis kvinder forventes at påtage sig en dobbelt byrde i form af såvel lønnet som ulønnet omsorgsarbejde, hvilket vil forværre de eksisterende uligheder¹⁶.
13. I meddelelsen fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget med titlen "Det digitale kompas 2030: Europas kurs i det digitale årti" fastsættes målene med henblik på at realisere EU's vision for den digitale fremtid. Det understreges, at mennesker bør nyde godt af bl.a. ikkediskriminerende adgang til onlinetjenester og balance mellem arbejdsliv og privatliv i forbindelse med fjernarbejde.

¹⁴ P9_TA-PROV (2021)0021.

¹⁵ SOC/660, "Udfordringer forbundet med hjemmearbejde: tilrettelæggelse af arbejdstid, balance mellem arbejde og privatliv og retten til at være offline", der findes på: <https://www.eesc.europa.eu/da/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>.

¹⁶ SOC/662, "Hjemmearbejde og ligestilling mellem kønnene – betingelser, der sikrer, at hjemmearbejde ikke forværrer den ulige fordeling af ubetalt omsorgsarbejde og husligt arbejde mellem mænd og kvinder og i stedet bliver en drivkraft for fremme af ligestilling mellem kønnene", der findes på: <https://www.eesc.europa.eu/da/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>.

14. Visse elementer i EU-retten på arbejdsmarkedsområdet behandler allerede europæiske arbejdstageres, herunder telearbejderes, velfærd og fastsætter beskyttelsesforanstaltninger vedrørende bl.a. arbejdsvilkår, arbejdstid og uforudsigelige tidsplaner for arbejdet. Disse retsakter omfatter bl.a. Rådets direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet¹⁷, om supplerende af foranstaltningerne til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold¹⁸, om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden¹⁹, om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union²⁰ og om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner²¹,

SOM TAGER FØLGENDE I BETRAGTNING:

15. Ved "telearbejde" forstås i disse konklusioner arbejde ved hjælp af IKT, der udføres uden for arbejdsgiverens lokaler²².

¹⁷ Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989. EUT L 183 af 29-06-1989, s. 1.

¹⁸ Rådets direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991. EUT L 206 af 29-07-1991, s. 19.

¹⁹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003. EUT L 299 af 18,11 2003, s. 9.

²⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019. EUT L 186 af 11,7 2019, s. 105.

²¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019. EUT L 188 af 12,7 2019, s. 79.

²² ILO (2020), COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, teknisk notat fra ILO (s. 6). Denne definition fra ILO omfatter ikke den særlige situation, hvor arbejdet udføres i andre af arbejdsgiverens lokaler end dem, som arbejdstageren er antaget til at arbejde i, hvilket i nogle medlemsstater betragtes som telearbejde.

16. Arbejdslivet, der er i konstant udvikling, har gennemgået en række større forandringer i de seneste par år, og den nylige stigning i udbredelsen af telearbejde indebærer muligheder, men også mange udfordringer og risici, navnlig for arbejdstagerne i både den offentlige og den private sektor, arbejdsmarkedsrelationer og arbejdsvilkår, for arbejdsgiverne og deres tilpasningsevne på markeder i hastig forandring og også for samfundet som helhed og for offentlige politikker og tjenester samt sociale beskyttelsessystemer. Siden covid-19-udbruddet er telearbejde blevet ganske særligt forstærket og fremskyndet. Ifølge en undersøgelse fra Eurofound arbejdede 34 % af de adspurgte udelukkende hjemmefra i juli 2020²³, sammenlignet med 5,4 % af de ansatte i EU-27, der arbejdede hjemmefra i 2019²⁴. I juli 2020 arbejdede 46,4 % af kvinderne udelukkende eller delvist hjemmefra, sammenlignet med 43,1 % af mændene²⁵.

²³ Eurofound (2020), "Living, working and COVID-19", covid-19-serien, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg.

²⁴ Europa-Kommissionen, "Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to", Science for Policy Briefs, 2020.

²⁵ Eurofound (2020), "Living, working and COVID-19", covid-19-serien, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg, (s. 32).

17. Denne seneste massive stigning i telearbejde fremhæver behovet for at tage hensyn til potentialet, begrænsningerne og risiciene ved telearbejde. Mens telearbejde undtagelsesvis er obligatorisk i visse medlemsstater under pandemien, forventer Eurofound, at mindst én ud af fem europæiske ansatte efter pandemien vil telearbejde regelmæssigt eller lejlighedsvis efter en hybrid model²⁶. I tråd hermed fremgår det af den fælles beskæftigelsesrapport 2021, at tilpasningen af arbejdsvilkår er kommet i centrum under pandemien og fortsat vil være afgørende, når den engang er ovre, og at det vil kræve investeringer i arbejdspladsen og reformer at forbedre adgangen til fleksible arbejdsordninger²⁷. Der er tegn på, at mange arbejdstagere vil foretrække en hybrid model med en kombination af telearbejde og arbejde i arbejdsgiverens lokaler, da 78 % af de ansatte i Eurofound's e-undersøgelse fra juli angav en præference for at arbejde hjemmefra i hvert fald lejlighedsvis, hvis der ikke var nogen covid-19-restriktioner, idet kvinder (77,6 %) og mænd (76,4 %) havde samme præferencer²⁸.
18. Da den udbredte brug af telearbejde udgør en ny og meget hurtig udvikling udløst af pandemien, er arbejdsgivernes interne regler, de kollektive overenskomster og arbejdsmarkedslovgivningen ofte ikke blevet tilpasset endnu for at tage højde for denne ændring. Det bør derfor undersøges, om der med inddragelse af arbejdsmarkedets parter, herunder på nationalt plan, skal tages skridt til at udvikle passende politikker for telearbejde for bedre at kunne løse de problemer, der er forbundet med den øgede brug af de forskellige ordninger for telearbejde, idet der tages hensyn til eksisterende forskning, erfaringer og ekspertise inden for telearbejde.

²⁶ "Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, Challenges and the Right to Disconnect", 11. marts 2021 – virtuelt møde i EMCO arrangeret af det portugisiske formandskab for Rådet for Den Europæiske Union, præsentation ved Eurofound, der findes på: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect>.

²⁷ 7144/2/21 REV 2, punkt 14.

²⁸ Eurofound (2020), "Living, working and COVID-19", covid-19-serien, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg.

19. Ifølge de seneste resultater giver telearbejde bl.a. arbejdstagerne mulighed for at forbedre balancen mellem arbejdsliv og privatliv, opnå større produktivitet og autonomi og reducere den tid, der går med pendling, samt omkostninger i forbindelse hermed²⁹. For arbejdsgiverne kan det fremme produktivitet og effektivitet, muliggøre besparelser på de direkte og forbundne omkostninger ved lokaler og kontorer og fremme en resultatorienteret tilrettelæggelse af arbejdet³⁰. Det kan også tilskynde til udvikling af IT-færdigheder, lette adgangen til beskæftigelse og styrke rummelige arbejdsmarkeder for visse kategorier af arbejdstagere (navnlig arbejdstagere med handicap eller omsorgs- og familieforpligtelser)³¹, bidrage til betydelige miljøgevinster gennem nedbringelse af CO₂-emissioner og andre miljøvirkninger³² og fremme territorial samhørighed og regional fordeling af job mellem byer og landdistrikter gennem bedre matchning af udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft, uden at arbejdstagerne behøver at flytte sig fysisk³³.
20. På den anden side indebærer telearbejde også en række risici for arbejdstagerne, herunder bl.a. udfordringer med hensyn til effektiv forvaltning af menneskelige ressourcer, overdreven kontrol gennem overvågning af brugen af virksomhedens IT-udstyr, udviskning af adskillelsen mellem arbejde og privatliv, højere arbejdsintensitet, virtuelt sygenærvær, social og faglig isolation, høje krav til selvforvaltning og selvorganisering, mangel på fysisk aktivitet, psykosociale lidelser, muskel- og skeletlidelser og andre lidelser som følge af u hensigtsmæssige arbejdsmiljøer³⁴, vanskeligheder med at sikre kollektiv repræsentation og kollektive overenskomstforhandlinger samt lavere deltagelse af ansatte i arbejdspladsens beslutningstagning³⁵.

²⁹ Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age", juli 2020.

³⁰ ILO, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, 2017; Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age", juli 2020.

³¹ Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age", juli 2020.

³² "How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world", IZT – Institute for Future Studies and Technology Assessment.

³³ Magasinet Horizon, "Teleworking is here to stay – here's what it means for the future of work", september 2020, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

³⁴ Jf. f.eks. EU-OSHA, Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace, april 2021; EU-OSHA, Working with chronic musculoskeletal disorders, marts 2021.

³⁵ Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age"; Eurofound, "Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers", arbejdsdokument, 2020.

21. Telenarbejde kan også forstærke uligheder såsom dem, der vedrører færdigheder eller den ulige fordeling af omsorgsforpligtelser. Telenarbejde har navnlig potentiale til at forstærke kønsbestemte uligheder inden for ulønnet omsorgsarbejde, da kvinder er mere tilbøjelige til at kombinere beskæftigelse med husligt arbejde³⁶. Samtidig kan telenarbejde, hvis det anvendes hensigtsmæssigt, fremme en ligelig fordeling af lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde mellem mænd og kvinder. Af den grund er det vigtigt at forhindre, at det bliver et alternativ til kontorarbejde kun for kvinder, hvilket styrker stereotyper og diskriminerende praksis. I den digitale tidsalder kan lige adgang til konnektivitet og digitale teknologier, navnlig for visse grupper af kvinder (f.eks. ældre kvinder og kvinder fra dårligt stillede socioøkonomiske grupper), bidrage til at afhjælpe manglen på digitale færdigheder³⁷.
23. Telenarbejde er ikke lige tilgængeligt for alle overalt, hvad enten det skyldes arten af det udførte arbejde, boligforhold og andre forhold såsom manglende netværksforbindelse, adgang til udstyr og/eller digitale færdigheder eller mangel på infrastruktur eller investeringer i infrastruktur. Den stadig større brug af telenarbejde kan derfor forstærke de reelle forhold, som opleves forskelligt af højtuddannede og lavtuddannede arbejdstagere, og kan øge den digitale kløft mellem og inden for regioner. Dette kan føre til nye og voksende uligheder, herunder mellem mænd og kvinder, såvel hvad angår indkomst og livskvalitet som med hensyn til mønstre for deltagelse på arbejdsmarkedet og langsigtede karrieremuligheder, og kan dermed også indirekte øge risikoen for fattigdom og social udstødelse for lavtuddannede arbejdstagere.
24. I den forbindelse er livslang læring, hensigtsmæssig forvaltning og feedback og specielt adgang til digitale færdigheder afgørende for at give arbejdstagere og arbejdsgivere mulighed for at udnytte potentialet i telenarbejde og samtidig forhindre uligheder og udstødelse på grund af manglende færdigheder og midler til at udføre telenarbejde.

³⁶ Indeks for ligestilling mellem kønnene 2020. Digitalisation and the future of work, EIGE.

³⁷ OECD, "Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate", <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>.

25. Telearbejde udgør også betydelige udfordringer for effektiv gennemførelse af arbejdsretten samt arbejdstilsynenes håndhævelse heraf, da disses instrumenter og tilsynsprocedurer eventuelt skal revideres for at tilpasse dem til disse nye arbejds mønstre, samtidig med at arbejdstageres privatliv fortsat respekteres.
26. I et dynamisk og mere forskelligartet arbejdsliv i forandring kan telearbejde også skabe udfordringer, hvad angår adgang til social beskyttelse: Omkring en fjerdedel af arbejdstagerne i telearbejdsordninger og IKT-baserede mobile arbejdsordninger, herunder mellem- og højtuddannede arbejdstagere, melder om en kombination af lave lønninger, jobusikkerhed, manglende adgang til uddannelse og begrænsede karrieremuligheder, hvilket anbringer dem i en usikker beskæftigelsessituation³⁸.
27. I betragtning af de mange forskellige forretningsmodeller, sektorer og job, for hvilke en universalløsning ikke er hensigtsmæssig, spiller arbejdsmarkedets parter en central rolle i forhandlingerne om samt anvendelsen og håndhævelsen af reglerne vedrørende telearbejde.
28. Den Europæiske Union har stillet midler til rådighed under den nye flerårige finansielle ramme og Next Generation EU til støtte for medlemsstaternes bestræbelser på at overvinde udfordringerne i forbindelse med forandringerne i arbejdslivet, herunder telearbejde. Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+) og REACT-EU-initiativet vil fortsat lette arbejdstageres og arbejdsgiveres tilpasning til forandringer og fremme et sundt arbejdsmiljø, herunder i forbindelse med kriseafhjælpning og genopretning,

³⁸ Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age":

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE TIL UNDER HENSYNTAGEN TIL NATIONALE
FORHOLD OG MED RESPEKT FOR ARBEJDSMARKEDSPARTERNES ROLLE OG
AUTONOMI AT

29. OVERVEJE at udarbejde nationale handlingsplaner eller nationale strategier, der behandler de muligheder og risici, som er forbundet med telearbejde i dets forskellige dimensioner, under hensyntagen til kønsaspektet, eller at medtage dette emne i eksisterende eller kommende strategier;
30. OVERVEJE at ændre deres politikker, der regulerer telearbejde, eller, hvis det er relevant, at udstikke retningslinjer, navnlig om sundhed og sikkerhed, tilrettelæggelse og overvågning af arbejdstid, arbejdstilsynenes effektive kontrol i fuld overensstemmelse med lovgivningen om privatlivets fred, fysisk udstyr og IT-udstyr til hjemmekontorer og andre fjernkontorer, risici i forbindelse med ligestilling mellem kvinder og mænd, lige uddannelses- og karrieremuligheder, tilskud til dækning af omkostninger ved telearbejde, hvis det er relevant, og fremme af dialog mellem arbejdsgivere og arbejdstagere;
31. ØGE deres bestræbelser på effektivt at gennemføre Rådets henstilling om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige, der blev vedtaget i 2019, og tage højde for de dynamiske ændringer i arbejdsmarkedsrelationerne i deres nationale gennemførelsesplaner;
32. OVERVEJE at anvende tilgængelig EU-finansiering, herunder ESF+ og REACT-EU, i overensstemmelse med deres specifikke mål for at overvinde udfordringerne i forbindelse med telearbejde;

33. FASTLÆGGE og FREMME bedste praksis med henblik på god og afbalanceret brug af telearbejde, navnlig hybride telearbejdsmodeller, og STØTTE arbejdsgivernes indførelse af en sådan praksis;
34. OVERVEJE at iværksætte eller styrke initiativer til styrkelse af arbejdstilsyn og sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen i betragtning af de risici, der opstår som følge af telearbejde;

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE OG EUROPA-KOMMISSIONEN TIL I
OVERENSSTEMMELSE MED DERES RESPEKTIVE KOMPETENCER OG UNDER
HENSYNTAGEN TIL NATIONALE FORHOLD OG MED RESPEKT FOR
ARBEJDSMARKEDSPARTERNES ROLLE OG AUTONOMI AT

35. ARBEJDE SAMMEN for at øge bevidstheden om de risici, muligheder og fordele, der er forbundet med telearbejde, og den centrale rolle, som social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger spiller med hensyn til dette emne;

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN TIL AT

36. FREMME yderligere forskning i og udveksling af erfaringer om telearbejdets indvirkning på genopretningen efter pandemien;
37. LETTE udvekslingen af erfaringer med og god praksis inden for nationale tilgange til telearbejde;
38. ANALYSERE konteksten for og konsekvenserne af telearbejde i EU under og efter pandemien, og i hvilket omfang den nuværende social- og arbejdsmarkedslovgivning i EU sikrer anstændige arbejdsvilkår for telearbejdere og tager højde for deres særlige situation og udfordringer, herunder hvad angår retten til at være offline;

OPFORDRER BESKÆFTIGELSESUDBALGET OG UDBALGET FOR SOCIAL
BESKYTTELSE TIL AT

39. FORTSÆTTE udvekslingen af oplevelser, bedste praksis og indhøstede erfaringer, navnlig hvad angår telearbejde i forbindelse med covid-19-pandemien og derefter;

OPFORDRER MED FULD RESPEKT FOR ARBEJDSMARKEDSPARTERNES ROLLE OG
AUTONOMI DISSE TIL AT

40. OVERVEJE AT FORTSÆTTE med at indgå i social dialog på alle niveauer om fremtidens arbejde, navnlig om digitalisering og telearbejde;
41. OVERVEJE AT BIDRAGE til beskyttelse af telearbejderes velfærd, sikkerhed og sundhed, navnlig for så vidt angår balancen mellem arbejdsliv og privatliv, retten til at være offline, hensigtsmæssige arbejdsvilkår og arbejdspladser i overensstemmelse med standarderne for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, og tilvejebringelse af faglig uddannelse, navnlig i digitale færdigheder;
42. OVERVEJE AT FREMME og øge bevidstheden om betydningen af at have passende regulering på sektor- og virksomhedsniveau og af at respektere de gældende regler om arbejdstid for telearbejdere for at give dem mulighed for reelt at være offline.