



Βρυξέλλες, 15 Ιουνίου 2021
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Αποστολέας: Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου

Αποδέκτης: Αντιπροσωπίες

αριθ. προηγ. εγγρ.: 9131/21

Θέμα: Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την τηλεργασία

Διαβιβάζονται στο παράρτημα προς τις αντιπροσωπίες, τα συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την τηλεργασία, όπως εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο «Απασχόληση, Κοινωνική Πολιτική, Υγεία και Καταναλωτές» κατά τη σύνοδό του στις 14 Ιουνίου 2021.

Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την τηλεργασία

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

ΕΧΟΝΤΑΣ ΥΠΟΨΗ

1. Το άρθρο 151 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο προβλέπει ότι η Ένωση και τα κράτη μέλη, έχοντας υπόψη τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα όπως αυτά που ορίζονται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη που υπογράφηκε στο Τορίνο στις 18 Οκτωβρίου 1961 και στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989, οφείλουν να έχουν ως στόχο την προώθηση της απασχόλησης, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, ώστε να καταστήσουν δυνατή την εναρμόνισή τους με παράλληλη διατήρηση της προόδου, την κατάλληλη κοινωνική προστασία, τον κοινωνικό διάλογο και την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων που θα επιτρέψουν να διασφαλίζεται ένα υψηλό και διαρκές επίπεδο απασχόλησης και την καταπολέμηση του αποκλεισμού.

2. Το γεγονός ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Επιτροπή επιβεβαίωσαν την κοινή πολιτική τους δέσμευση για την υλοποίηση του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (εφεξής «ο πυλώνας»), ο οποίος συμπεριλαμβάνει αρχές σχετικά με τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων και τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας. Η επίτευξη αποτελεσμάτων όσον αφορά τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων είναι κοινή πολιτική δέσμευση και ευθύνη. Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων πρέπει να εφαρμόζεται τόσο σε επίπεδο Ένωσης όσο και σε επίπεδο κρατών μελών, εντός των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων τους, λαμβάνοντας δεόντως υπόψη τα διαφορετικά κοινωνικοοικονομικά περιβάλλοντα και την πολυμορφία των εθνικών συστημάτων, περιλαμβανομένου του ρόλου των κοινωνικών εταίρων, και σύμφωνα με τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας. Η αρχή 2 του πυλώνα τονίζει ότι η ίση μεταχείριση και οι ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες πρέπει να διασφαλίζονται και να προωθούνται σε όλους τους τομείς, και ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Η αρχή 3 αναφέρεται στο δικαίωμα ίσης μεταχείρισης όσον αφορά την απασχόληση ανεξαρτήτως φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού. Η αρχή 4 αναφέρεται στην ενεργό υποστήριξη της απασχόλησης. Η αρχή 5 προβλέπει ότι ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη και ίση μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και την κατάρτιση. Η αρχή 9 τονίζει τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τους γονείς και τα άτομα που έχουν ευθύνες παροχής φροντίδας. Η αρχή 10 αναφέρεται στην ανάγκη για ένα υγιές, ασφαλές και κατάλληλα προσαρμοσμένο περιβάλλον εργασίας και η αρχή 12 τονίζει ότι, ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι και, υπό συγκρίσιμες συνθήκες, οι αυτοαπασχολούμενοι έχουν δικαίωμα σε επαρκή κοινωνική προστασία¹.
3. Το σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, στο οποίο η Επιτροπή καθορίζει συγκεκριμένες πρωτοβουλίες προκειμένου να καταστεί δυνατή η εφαρμογή του πυλώνα με κοινές προσπάθειες των κρατών μελών και της ΕΕ, με στενή συνεργασία των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών και με τους πρωταρχικούς στόχους της ΕΕ σχετικά με την απασχόληση, τις δεξιότητες και την κοινωνική προστασία που πρέπει να επιτευχθούν μέχρι το 2030².

¹ EE C 428 της 13.12.2017

² COM(2021) 102 final

4. Τον αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης, της 3ης Μαΐου 1996³, και ιδίως το άρθρο 2 (σχετικά με το δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των λογικών ωρών εργασίας και των περιόδων ανάπαυσης), το άρθρο 3 (σχετικά με το δικαίωμα σε συνθήκες ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία), το άρθρο 6 (σχετικά με το δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων), το άρθρο 27 (σχετικά με το δικαίωμα των εργαζομένων με οικογενειακές ευθύνες σε ίσες ευκαιρίες και ισότιμη μεταχείριση) και το άρθρο 20 (σχετικά με το δικαίωμα όλων των εργαζομένων σε ίσες ευκαιρίες και ίση μεταχείριση χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου)⁴.
5. Τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, ιδίως τον Στόχο 8, ο οποίος περιλαμβάνει την προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας για όλους⁵, και τη διακήρυξη της εκατονταετηρίδας της ΔΟΕ του 2019 με θέμα το μέλλον της εργασίας⁶.
6. Τις συμφωνίες-πλαίσια των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία (2002) και την ψηφιοποίηση (2020) και το έργο που επιτελούν οι επιτροπές κλαδικού κοινωνικού διαλόγου για τα θέματα αυτά. Η συμφωνία-πλαίσιο του Ιουλίου 2002 θεσπίζει ένα γενικό πλαίσιο κανόνων τηλεργασίας, το οποίο συμφωνείται σε εθελοντική βάση μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη, με στόχο την προώθηση της ανάπτυξης αυτής της νέας μορφής εργασίας, με παράλληλη διασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων και των συμφερόντων των εργοδοτών. Τονίζει ότι οι τηλεεργαζόμενοι απολαύουν της ίδιας νομικής προστασίας με τους εργαζομένους που εργάζονται μόνιμα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη και προσδιορίζει τις πτυχές που αφορούν ειδικά την εξ αποστάσεως εργασία και οι οποίες χρήζουν προσαρμογής ή ιδιαίτερης προσοχής, όπως οι συνθήκες απασχόλησης, η προστασία των δεδομένων, η ιδιωτική ζωή, ο εξοπλισμός, η υγεία και η ασφάλεια, η οργάνωση της εργασίας, η κατάρτιση και τα συλλογικά δικαιώματα. Η συμφωνία-πλαίσιο του Ιουνίου 2020 αποσκοπεί στη βελτιστοποίηση του οφέλους από την ψηφιοποίηση στο περιβάλλον εργασίας και καλύπτει τέσσερις τομείς: ψηφιακές δεξιότητες και διασφάλιση της απασχόλησης, λεπτομέρειες σύνδεσης και αποσύνδεσης, τεχνητή νοημοσύνη (TN) και εξασφάλιση της αρχής του ανθρώπινου ελέγχου, σεβασμός της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και παρακολούθηση⁷. Η συμφωνία των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων για την ψηφιοποίηση τονίζει ότι κάθε νομοθετική πρωτοβουλία πρέπει να σέβεται την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων.

³ Ο αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, ο οποίος επικαιροποίησε και επέκτεινε τον κατάλογο των διασφαλίσεων που περιλαμβάνονταν στην αρχική πράξη, δεν έχει ακόμη επικυρωθεί από όλα τα κράτη μέλη.

⁴ Σειρά συνθηκών του Συμβουλίου της Ευρώπης, αριθ. 163, διατίθεται στη διεύθυνση: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>

⁵ Ψήφισμα που εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 25 Σεπτεμβρίου 2015, A/RES/70/1, ηλεκτρονική διεύθυνση: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

⁶ Διακήρυξη της εκατονταετηρίδας της ΔΟΕ του 2019 για το μέλλον της εργασίας, ηλεκτρονική διεύθυνση: <https://www.ilo.org/public/eng/declaration/centenary/2019/>

⁷ Βάση δεδομένων των κειμένων του κοινωνικού διαλόγου, ηλεκτρονική διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=el>

7. Την έκθεση παρακολούθησης της Επιτροπής Απασχόλησης και της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας σχετικά με την απασχόληση και την κοινωνική κατάσταση στην ΕΕ μετά την έξαρση της πανδημίας COVID-19 (χειμώνας 2020/2021)⁸ και την ετήσια έκθεση της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας για το 2020. Η έκθεση της ΕΚΠ επισημαίνει τον σημαντικό κίνδυνο διεύρυνσης των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων μεταξύ και εντός των κρατών μελών και τονίζει ότι ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων θα πρέπει να συνεχίσει να καθοδηγεί τις μεταρρυθμιστικές προσπάθειες των κρατών μελών και οι αρχές του θα πρέπει να συνεχίσουν να εφαρμόζονται συστηματικά⁹.

ΥΠΕΝΘΥΜΙΖΟΝΤΑΣ ΟΤΙ

8. στα συμπεράσματα του Συμβουλίου της 26ης Νοεμβρίου 2019 για την οικονομία της ευημερίας αναγνωρίζεται το αλληλοενισχυόμενο πλέγμα της ευημερίας και της οικονομικής ανάπτυξης¹⁰. στα συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την ενίσχυση της ευεξίας στην εργασία αναγνωρίζεται ότι η ευεξία στην εργασία μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση της παραγωγικότητας και της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, καθώς και στη μείωση των δαπανών δημόσιας υγείας¹¹. και στα συμπεράσματα του Συμβουλίου, της 10ης Δεκεμβρίου 2019, σχετικά με ένα νέο στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία γίνεται έκκληση για ένα νέο στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία για τα έτη 2021 έως 2027¹².
9. Στα συμπεράσματα του Συμβουλίου της 17ης Δεκεμβρίου 2020 σχετικά με την ψηφιοποίηση προς όφελος του περιβάλλοντος υπογραμμίζονται οι δυνατότητες της πράσινης μετάβασης και του ψηφιακού μετασχηματισμού για τη δημιουργία νέων πράσινων και ψηφιακών θέσεων εργασίας που είναι αναγκαίες για την οικονομική ανάκαμψη μετά την πανδημία COVID-19 και τονίζεται ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός θα πρέπει να είναι δίκαιος και χωρίς αποκλεισμούς και να μην αφήνει κανέναν στο περιθώριο¹³.

⁸ Επιτροπή Απασχόλησης (EMCO) - Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας (ΕΚΠ): «Έκθεση παρακολούθησης της Επιτροπής Απασχόλησης και της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας σχετικά με την απασχόληση και την κοινωνική κατάσταση στην ΕΕ μετά την έξαρση της πανδημίας COVID-19», χειμώνας 2020/21, διαθέσιμη στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>

⁹ Ετήσια έκθεση της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας για το 2020, διαθέσιμη στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8349&furtherPubs=yes>

¹⁰ ΕΕ C 400 της 26.11.2019, σ. 9.

¹¹ έγγρ. 8688/20 INIT

¹² έγγρ. 14942/19 INIT

¹³ έγγρ. 14169/20 INIT

10. Το ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 21ης Ιανουαρίου 2021 σχετικά με το δικαίωμα στην αποσύνδεση καλεί την Επιτροπή να υποβάλει νομοθετικό πλαίσιο με σκοπό τη θέσπιση ελάχιστων απαιτήσεων για την εξ αποστάσεως εργασία σε ολόκληρη την Ένωση, το οποίο θα διασφαλίζει ότι η τηλεργασία δεν επηρεάζει τις συνθήκες απασχόλησης των τηλεεργαζομένων και τονίζει ότι το πλαίσιο αυτό θα πρέπει να αποσαφηνίζει τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της παροχής και χρήσης εξοπλισμού, όπως υφιστάμενων και νέων ψηφιακών εργαλείων, και της συναφούς ευθύνης, και να διασφαλίζει ότι η εργασία αυτή εκτελείται σε εθελοντική βάση και ότι τα δικαιώματα, ο φόρτος εργασίας και τα πρότυπα επιδόσεων των τηλεεργαζομένων και των συγκρίσιμων εργαζομένων βρίσκονται σε ισοδύναμα επίπεδα¹⁴.
11. Η γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΕΟΚΕ) με θέμα «Προκλήσεις της τηλεργασίας: οργάνωση του χρόνου εργασίας, ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, δικαίωμα αποσύνδεσης» απαιτεί την εφαρμογή των συμφωνιών-πλαίσιων των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία (2002) και την ψηφιοποίηση (2020) και θεωρεί ότι πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, στους κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, στο δικαίωμα αποσύνδεσης και στην αποτελεσματική άσκηση των εργασιακών δικαιωμάτων κατά την τηλεργασία¹⁵.
12. Η γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ για την τηλεργασία και την ισότητα των φύλων εφιστά την προσοχή στον κίνδυνο που μπορεί να ενέχει η τηλεργασία για την ισότητα των φύλων, εάν οι γυναίκες κληθούν να επωμιστούν τη διπλή επιβάρυνση της αμειβόμενης και της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας, πράγμα που θα επιδείνωνε τις υφιστάμενες ανισότητες¹⁶.
13. Η ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «Ψηφιακή Πυξίδα 2030: Ο ευρωπαϊκός δρόμος για την ψηφιακή δεκαετία» θέτει στόχους για την επίτευξη του οράματος της ΕΕ για το ψηφιακό μέλλον. Υπογραμμίζει ότι οι άνθρωποι θα πρέπει να δικαιούνται, μεταξύ άλλων, άνευ διακρίσεων πρόσβαση σε επιγραμμικές υπηρεσίες και ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε περιβάλλον τηλεργασίας.

¹⁴ P9_TA-PROV (2021)0021

¹⁵ SOC/660, «Προκλήσεις της τηλεργασίας: οργάνωση του χρόνου εργασίας, ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, δικαίωμα αποσύνδεσης», διαθέσιμη στον ιστότοπο: <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, «Τηλεργασία και ισότητα των φύλων – Προϋποθέσεις ώστε η τηλεργασία να μην οξύνει την άνιση κατανομή μεταξύ ανδρών και γυναικών της μη αμειβόμενης φροντίδας και των οικιακών εργασιών, και ώστε να αναδειχθεί σε μέσο προώθησης της ισότητας των φύλων», διαθέσιμη στον ιστότοπο: <https://www.eesc.europa.eu/el/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>

14. Ορισμένα στοιχεία του εργασιακού κεκτημένου της ΕΕ αφορούν ήδη την ευημερία των ευρωπαίων εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των τηλεεργαζομένων, και θεσπίζουν διασφαλίσεις όσον αφορά μεταξύ άλλων τους όρους εργασίας, το ωράριο εργασίας και απρόβλεπτα ωράρια εργασίας. Σε αυτές περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων πράξεων, οι οδηγίες του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία¹⁷, για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προαγάγουν τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας¹⁸, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας¹⁹, για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση²⁰ και για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές²¹.

ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΥΠΟΨΗ ΟΤΙ

15. Για τους σκοπούς των παρόντων συμπερασμάτων, ως τηλεεργασία νοείται η εργασία στο πλαίσιο της οποίας χρησιμοποιούνται ΤΠΕ και η οποία εκτελείται εκτός των εγκαταστάσεων του εργοδότη²².

¹⁷ Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989. ΕΕ L 183 της 29.6.89, σ. 1.

¹⁸ Οδηγία 91/383/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 25ης Ιουνίου 1991. ΕΕ L 206 της 29/7/1991, σ. 19.

¹⁹ Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 4ης Νοεμβρίου 2003. ΕΕ L 299 της 18.11.2003, σ. 9.

²⁰ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019. ΕΕ L 186 της 11.7.2019, σ. 105.

²¹ Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019. ΕΕ L 188 της 12.7.2019, σ. 79.

²² ILO (2020), COVID-19: Guidance for labour statistics data collection (Οδηγίες για τη συλλογή στατιστικών δεδομένων για την εργασία): Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, ILO technical note (Ορισμός και μέτρηση της εξ αποστάσεως εργασίας, της τηλεεργασίας, της εργασίας απ' το σπίτι και της εργασίας με βάση το σπίτι, τεχνικό σημείωμα της ΔΟΕ (σ. 6)) Ο ορισμός αυτός της ΔΟΕ δεν περιλαμβάνει την ειδική περίπτωση κατά την οποία η εργασία εκτελείται σε εγκαταστάσεις του εργοδότη διαφορετικές από εκείνες στις οποίες έχει τοποθετηθεί ο εργαζόμενος, η οποία θεωρείται σε ορισμένα κράτη μέλη ως τηλεεργασία.

16. Ο συνεχώς εξελισσόμενος κόσμος της εργασίας έχει υποστεί ορισμένες σημαντικές αλλαγές τα τελευταία χρόνια και η πρόσφατη αύξηση στη χρήση της τηλεργασίας συνοδεύεται από ευκαιρίες, αλλά και από πολλές προκλήσεις και κινδύνους, ιδίως για τους εργαζομένους τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα, τις εργασιακές σχέσεις και τις συνθήκες εργασίας, για τους εργοδότες και την προσαρμοστικότητά τους σε ταχέως μεταβαλλόμενες αγορές, όπως και για την κοινωνία γενικότερα και για τις δημόσιες πολιτικές και υπηρεσίες, καθώς και για τα συστήματα κοινωνικής προστασίας. Μετά την έξαρση της νόσου COVID-19, η τηλεργασία έχει ιδιαίτερα ενταθεί και επιταχυνθεί. Σύμφωνα με έρευνα του Eurofound, τον Ιούλιο του 2020, το 34 % όσων ρωτήθηκαν εργάζονταν αποκλειστικά από το σπίτι²³, έναντι 5,4 % των εργαζομένων στην ΕΕ-27 που εργάζονταν από το σπίτι το 2019²⁴. Τον Ιούλιο του 2020, το 46,4 % των γυναικών εργάζονταν αποκλειστικά ή εν μέρει από το σπίτι σε σύγκριση με το 43,1 % των ανδρών²⁵.

²³ Eurofound (2020), Eurofound (2020), «Living, working and COVID-19» (Διαβίωση, εργασία και COVID-19), σειρά COVID-19, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο.

²⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «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» (Διαβίωση, εργασία και COVID-19), σειρά COVID-19, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο (σ. 32).

17. Αυτή η πρόσφατη μαζική αύξηση της τηλεργασίας υπογραμμίζει την ανάγκη να εξεταστούν οι δυνατότητες, τα όρια και οι κίνδυνοι της τηλεργασίας. Ενώ η τηλεργασία είναι κατ' εξαίρεση υποχρεωτική σε ορισμένα κράτη μέλη κατά τη διάρκεια της πανδημίας, το Eurofound αναμένει ότι τουλάχιστον ένας στους πέντε Ευρωπαίους υπαλλήλους θα τηλεργάζεται τακτικά ή περιστασιακά, βάσει υβριδικού μοντέλου, μετά την πανδημία²⁶. Κατ' ανάλογο τρόπο, η κοινή έκθεση για την απασχόληση 2021 αναφέρει ότι η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας κατέστη κεντρικό ζήτημα κατά τη διάρκεια της πανδημίας και θα εξακολουθήσει να έχει καθοριστική σημασία και μετά, απαιτώντας επενδύσεις στους χώρους εργασίας και μεταρρυθμίσεις που στοχεύουν στην ενίσχυση της διαθεσιμότητας ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων²⁷. Οι προτιμήσεις πολλών εργαζομένων αναδεικνύουν ένα υβριδικό μοντέλο με συνδυασμό τηλεργασίας και εργασίας στον χώρο του εργοδότη, δεδομένου ότι το 78 % των εργαζομένων στον γύρο της ηλεκτρονικής έρευνας του Eurofound που αφορούσε τον Ιούλιο ανέφεραν προτίμηση για εργασία από το σπίτι, τουλάχιστον περιστασιακά, εάν δεν υπήρχαν περιορισμοί λόγω της νόσου COVID-19, με παρόμοιες προτιμήσεις για τις γυναίκες (77,6 %) και τους άνδρες (76,4 %)²⁸.
18. Καθώς η ευρεία χρήση της τηλεργασίας είναι μια νέα και ταχύτατη εξέλιξη την οποία προκάλεσε η πανδημία, οι εσωτερικοί κανόνες των εργοδοτών, οι συλλογικές συμβάσεις και η εργατική νομοθεσία συχνά δεν έχουν προσαρμοστεί ακόμη ώστε να λάβουν υπόψη αυτήν την αλλαγή. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να επανεξεταστεί κατά πόσον πρέπει να ληφθούν μέτρα με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, μεταξύ άλλων σε εθνικό επίπεδο, για την ανάπτυξη κατάλληλων πολιτικών τηλεργασίας, προκειμένου να αντιμετωπιστούν καλύτερα τα προβλήματα που συνδέονται με την αυξημένη χρήση των διαφόρων ρυθμίσεων για την τηλεργασία, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη τις υπάρχουσες έρευνες, εμπειρίες και εμπειρογνωμοσύνη περί τηλεργασίας.

²⁶ «Telework, ICT-based mobile work in Europe» («Τηλεργασία, κινητή εργασία βάσει ΤΠΕ στην Ευρώπη: «Trends, challenges and the right to disconnect», («Τάσεις, προκλήσεις και το δικαίωμα αποσύνδεσης»), 11 Μαρτίου 2021 -εικονοδιάσκεψη της Επιτροπής Απασχόλησης υπό την αιγίδα της πορτογαλικής Προεδρίας του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρουσίαση από το Eurofound, διατίθεται στη διεύθυνση: <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, παράγραφος 14

²⁸ Eurofound (2020), «Living, working and COVID-19» (Διαβίωση, εργασία και COVID-19), σειρά COVID-19, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο.

19. Σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες, οι ευκαιρίες που προσφέρει η τηλεργασία περιλαμβάνουν, για τους εργαζομένους, τη δυνατότητα να βελτιώσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, να επιτύχουν μεγαλύτερη παραγωγικότητα και αυτονομία και να μειώσουν τον χρόνο που απαιτείται για τις μετακινήσεις μεταξύ κατοικίας και εργασίας, καθώς και το σχετικό κόστος²⁹. Για τους εργοδότες, η τηλεργασία μπορεί να προωθήσει την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα, να επιτρέψει την εξοικονόμηση του άμεσου και του παρεπόμενου κόστους των εγκαταστάσεων και των γραφείων και να προωθήσει μια οργάνωση της εργασίας προσανατολισμένη στο αποτέλεσμα³⁰. Μπορεί επίσης να ενθαρρύνει την ανάπτυξη δεξιοτήτων ΤΠ, να διευκολύνει την πρόσβαση στην απασχόληση και να ενισχύσει τη συμπεριληπτικότητα των αγορών εργασίας για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (ιδίως εκείνους με αναπηρία ή με ευθύνες φροντίδας και οικογένειας)³¹, να συμβάλει σε σημαντικά περιβαλλοντικά οφέλη μέσω της μείωσης των εκπομπών CO₂ και άλλων περιβαλλοντικών επιπτώσεων³² και να προωθήσει την εδαφική συνοχή και την περιφερειακή κατανομή των θέσεων εργασίας μεταξύ πόλεων και αγροτικών περιοχών μέσω καλύτερης αντιστοίχισης μεταξύ ζήτησης και προσφοράς εργασίας χωρίς να απαιτείται η φυσική μετακίνηση των εργαζομένων³³.
20. Από την άλλη, η τηλεργασία ενέχει και αρκετούς κινδύνους για τους εργαζομένους, όπως, μεταξύ άλλων, δυσκολίες ως προς την αποτελεσματική άσκηση της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, άσκηση υπερβολικού ελέγχου μέσω της παρακολούθησης της χρήσης εταιρικού εξοπλισμού πληροφορικής, δυσδιάκριτα όρια μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, υψηλότερα επίπεδα έντασης εργασίας, συστηματική εικονική παρουσία (εικονικός παρουσιασμός), κοινωνική και επαγγελματική απομόνωση, έντονη ανάγκη για αυτοδιαχείριση και αυτοοργάνωση, έλλειψη σωματικής δραστηριότητας, ψυχοκοινωνικές, μυοσκελετικές και άλλες διαταραχές που οφείλονται στο ακατάλληλο περιβάλλον εργασίας³⁴, δυσκολίες στην εξασφάλιση συλλογικής εκπροσώπησης και συλλογικών διαπραγματεύσεων και μειωμένη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων στον χώρο εργασίας³⁵.

²⁹ Eurofound, «Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age» (Τηλεργασία και κινητή εργασία βάσει ΤΠΕ: ευέλικτη εργασία στην ψηφιακή εποχή), Ιούλιος 2020

³⁰ ΔΟΕ, Εργασία οποτεδήποτε και οπουδήποτε: Επιπτώσεις στον κόσμο της εργασίας, Eurofound, «Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age» («Τηλεργασία και κινητή εργασία βάσει ΤΠΕ: ευέλικτη εργασία στην ψηφιακή εποχή»), 2020

³¹ Eurofound, «Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age» (Τηλεργασία και κινητή εργασία βάσει ΤΠΕ: ευέλικτη εργασία στην ψηφιακή εποχή), Ιούλιος 2020

³² «How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world», IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment» (Πώς οι εργασιακές ρουτίνες COVID-19 μπορούν να εξοικονομήσουν εκπομπές σε έναν κόσμο μετά τη νόσο COVID-19), Ινστιτούτο Μελλοντικών Μελετών και Τεχνολογικής Αξιολόγησης - IZT

³³ Περιοδικό Horizon, «Teleworking is here to stay – here’s what it means for the future of work» (Η τηλεργασία είναι εδώ για να μείνει - να τι σημαίνει για το μέλλον της εργασίας), Σεπτέμβριος 2020, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>

³⁴ Βλέπε, για παράδειγμα, EU-OSHA, Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace (Συμμετοχική εργονομία και πρόληψη μυοσκελετικών παθήσεων στον χώρο εργασίας), Απρίλιος 2021· EU-OSHA, Εργασία με χρόνιες μυοσκελετικές παθήσεις, Μάρτιος 2021

³⁵ Eurofound, «Τηλεργασία και κινητή εργασία βάσει ΤΠΕ: Η ευέλικτη εργασία στην ψηφιακή εποχή»· Eurofound, «Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers», έγγραφο εργασίας, 2020

21. Η τηλεργασία μπορεί επίσης να εντείνει τις ανισότητες, όπως αυτές που σχετίζονται με δεξιότητες ή με την άνιση κατανομή των ευθυνών παροχής φροντίδας. Ειδικότερα, η τηλεργασία είναι δυνατό να επιτείνει τις ανισότητες μεταξύ των φύλων στο επίπεδο της μη αμειβόμενης παροχής φροντίδας, καθώς οι γυναίκες είναι πιθανότερο να συνδυάσουν την επαγγελματική απασχόληση με οικιακές εργασίες³⁶. Ταυτόχρονα όμως, αν χρησιμοποιηθεί σωστά, η τηλεργασία θα μπορούσε να ενισχύσει την ίση κατανομή της αμειβόμενης εργασίας και της μη αμειβόμενης παροχής φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Για τον λόγο αυτό, είναι σημαντικό να αποτραπεί το ενδεχόμενο η τηλεργασία να καταστεί εναλλακτική έναντι της εργασίας με φυσική παρουσία στο γραφείο μόνο όσον αφορά τις γυναίκες, ενισχύοντας έτσι τα στερεότυπα και τις πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις. Σε μια ψηφιακή εποχή, η ισότιμη πρόσβαση στη συνδεσιμότητα και τις ψηφιακές τεχνολογίες, ιδίως για ορισμένες ομάδες γυναικών (π.χ. γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας, γυναίκες από μειονεκτούσες κοινωνικοοικονομικές ομάδες), θα μπορούσε να συμβάλει στη γεφύρωση του χάσματος των ψηφιακών δεξιοτήτων³⁷.
23. Η τηλεργασία δεν είναι εξίσου διαθέσιμη για όλους παντού, είτε λόγω της φύσης της εκτελούμενης εργασίας, των συνθηκών στέγασης και άλλων συνθηκών, όπως της αδυναμίας σύνδεσης στο διαδίκτυο, πρόσβασης σε εξοπλισμό και/ή ψηφιακές δεξιότητες είτε λόγω της έλλειψης υποδομών ή επενδύσεων σε αυτές. Ως εκ τούτου, η αυξανόμενη χρήση της τηλεργασίας ενδέχεται να επιτείνει τις διαφορές μεταξύ της πραγματικότητας που βιώνουν οι εργαζόμενοι υψηλής ειδίκευσης και οι εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης και να οξύνει το ψηφιακό χάσμα μεταξύ και εντός περιοχών. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε νέες και διογκούμενες ανισότητες, όπως μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά το εισόδημα και την ποιότητα ζωής, καθώς και τα πρότυπα συμμετοχής στην αγορά εργασίας και τις μακροπρόθεσμες επαγγελματικές προοπτικές, αυξάνοντας εμμέσως, ως εκ τούτου, τον κίνδυνο της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού για τους εργαζόμενους με χαμηλή ειδίκευση.
24. Στο πλαίσιο αυτό, η διά βίου μάθηση, η ενδεδειγμένη διαχείριση και ανατροφοδότηση και ειδικά η πρόσβαση σε ψηφιακές δεξιότητες είναι κρίσιμης σημασίας για να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να εκμεταλλευτούν τις δυνατότητες που προκύπτουν από την τηλεργασία, με παράλληλη πρόληψη των ανισοτήτων και του αποκλεισμού λόγω της έλλειψης των δεξιοτήτων και των μέσων που απαιτούνται για την τηλεργασία.

³⁶ «Δείκτης ισότητας των φύλων για το 2020: Ψηφιοποίηση και το μέλλον της εργασίας», Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE)

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

25. Η τηλεργασία δημιουργεί επίσης σημαντικές δυσκολίες όσον αφορά την εφαρμογή του εργατικού δικαίου και την επιβολή του από τις επιθεωρήσεις εργασίας, τα μέσα και οι εποπτικές διαδικασίες των οποίων ενδέχεται να χρήζουν αναθεώρησης, προκειμένου να προσαρμοστούν στα νέα αυτά μοντέλα εργασίας, με σεβασμό παράλληλα στην ιδιωτική ζωή των εργαζομένων.
26. Σε έναν δυναμικά εξελισσόμενο και πιο ανομοιογενή εργασιακό κόσμο, η τηλεργασία μπορεί επίσης να εγείρει προκλήσεις όσον αφορά την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία: το ένα τέταρτο περίπου των εργαζομένων που απασχολούνται μέσω τηλεργασίας και με ρυθμίσεις κινητής εργασίας βάσει ΤΠΕ, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων μεσαίου και υψηλού επιπέδου ειδίκευσης, αναφέρουν έναν συνδυασμό χαμηλών μισθών, εργασιακής ανασφάλειας, έλλειψης πρόσβασης σε κατάρτιση και περιορισμένων προοπτικών σταδιοδρομίας, γεγονός που τους θέτει σε κατάσταση επαγγελματικής επισφάλειας³⁸.
27. Δεδομένης της ποικιλομορφίας των επιχειρηματικών μοντέλων, των τομέων και των θέσεων εργασίας, λόγω της οποίας δεν ενδείκνυται μία ενιαία λύση, οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στη διαπραγμάτευση, την εφαρμογή και την επιβολή των κανόνων που σχετίζονται με την τηλεργασία.
28. Η Ευρωπαϊκή Ένωση διαθέτει κονδύλια στο πλαίσιο του νέου πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου και του «Next Generation EU» προς υποστήριξη των προσπαθειών των κρατών μελών να υπερβούν τις προκλήσεις που σχετίζονται με τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας. Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο + (ΕΚΤ +) και η πρωτοβουλία «REACT-EU» θα συνεχίσουν να διευκολύνουν την προσαρμογή των εργαζομένων και των εργοδοτών στην αλλαγή, προωθώντας ένα υγιές περιβάλλον εργασίας, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο της αποκατάστασης και της ανάκαμψης από την κρίση.

³⁸ Eurofound, «Τηλεργασία και κινητή εργασία βάσει ΤΠΕ: Η ευέλικτη εργασία στην ψηφιακή εποχή».

ΚΑΛΕΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ, ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΥΠΟΨΗ ΤΙΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΕΣ
ΚΑΙ ΜΕ ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΟΝ ΡΟΛΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΕΤΑΙΡΩΝ

29. ΝΑ ΕΞΕΤΑΣΟΥΝ τη θέσπιση εθνικών σχεδίων δράσης ή εθνικών στρατηγικών όσον αφορά τις ευκαιρίες και τους κινδύνους που σχετίζονται με την τηλεργασία στις διάφορες διαστάσεις της, λαμβάνοντας υπόψη τη διάσταση του φύλου, ή την ένταξη του θέματος σε υφιστάμενες ή επικείμενες στρατηγικές.
30. ΝΑ ΕΞΕΤΑΣΟΥΝ την τροποποίηση των πολιτικών τους για τη ρύθμιση της τηλεργασίας ή την έκδοση κατευθυντήριων γραμμών όπου ενδείκνυται, ιδίως όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια, την οργάνωση και παρακολούθηση του χρόνου εργασίας, τους αποτελεσματικούς ελέγχους από τα σώματα επιθεώρησης εργασίας σε πλήρη συμμόρφωση με τους νόμους για την προστασία της προσωπικής ζωής, τον υλικοτεχνικό εξοπλισμό και τον εξοπλισμό πληροφορικής για γραφεία με έδρα την κατοικία ή άλλα απομακρυσμένα γραφεία, τους κινδύνους για την κάλυψη των εξόδων που επιφέρει η τηλεργασία, κατά περίπτωση, και την προώθηση του διαλόγου μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.
31. ΝΑ ΕΝΤΕΙΝΟΥΝ τις προσπάθειές τους, ώστε αφενός να εφαρμόσουν αποτελεσματικά τη σύσταση του Συμβουλίου που υιοθετήθηκε το 2019 σχετικά με την πρόσβαση των εργαζομένων και των αυτοαπασχολούμενων σε κοινωνική προστασία και αφετέρου να λάβουν υπόψη τις δυναμικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στα εθνικά τους σχέδια προς υλοποίηση.
32. ΝΑ ΕΞΕΤΑΣΟΥΝ το ενδεχόμενο χρήσης της διαθέσιμης χρηματοδότησης της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του ΕΚΤ + και του «REACT-EU», σύμφωνα με τους ειδικούς στόχους τους, για την υπέρβαση των προκλήσεων που σχετίζονται με την τηλεργασία.

33. ΝΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΟΥΝ και ΝΑ ΠΡΟΑΓΑΓΟΥΝ βέλτιστες πρακτικές για την καλή και ισορροπημένη χρήση της τηλεργασίας, ιδίως υβριδικά μοντέλα τηλεργασίας, και ΝΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΟΥΝ την καθιέρωση τέτοιων πρακτικών από τους εργοδότες.
34. ΝΑ ΕΞΕΤΑΣΟΥΝ τη θέσπιση ή την ενίσχυση πρωτοβουλιών για την ενίσχυση της επιθεώρησης εργασίας και την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία λαμβανομένων υπόψη των κινδύνων που απορρέουν από την τηλεργασία.

ΚΑΛΕΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥΣ ΚΑΙ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΥΠΟΨΗ ΤΙΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΕΣ, ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΜΕ ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΟΝ ΡΟΛΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

35. ΝΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΤΟΥΝ με σκοπό την αφύπνιση όσον αφορά τους κινδύνους, τις ευκαιρίες και τα οφέλη που συνδέονται με την τηλεργασία και τον καίριο ρόλο του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων για το θέμα.

ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

36. ΝΑ ΠΡΟΑΓΑΓΕΙ περαιτέρω την έρευνα και την ανταλλαγή εμπειριών σχετικά με τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στην ανάκαμψη μετά την πανδημία.
37. ΝΑ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΕΙ την ανταλλαγή εμπειριών και ορθών πρακτικών στις εθνικές προσεγγίσεις της τηλεργασίας.
38. ΝΑ ΑΝΑΛΥΣΕΙ το πλαίσιο και τις επιπτώσεις της τηλεργασίας στην ΕΕ τόσο κατά τη διάρκεια όσο και μετά από την πανδημία και τον βαθμό στον οποίο η ισχύουσα κοινωνική και εργατική νομοθεσία στην ΕΕ εξασφαλίζει αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας για τους τηλεργαζόμενους και ανταποκρίνεται στην ιδιαίτερή τους κατάσταση και δυσκολίες, μεταξύ άλλων όσον αφορά το δικαίωμα αποσύνδεσης.

ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

39. ΝΑ ΕΞΑΚΟΛΟΥΘΗΣΟΥΝ να μοιράζονται εμπειρίες, βέλτιστες πρακτικές και διδάγματα, ιδιαίτερα όσον αφορά την τηλεργασία στο πλαίσιο της πανδημίας COVID-19 και πέραν αυτής.

ΚΑΛΕΙ ΤΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ, ΜΕ ΠΛΗΡΗ ΣΕΒΑΣΜΟ ΣΤΟΝ ΡΟΛΟ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΤΟΥΣ

40. ΝΑ ΕΞΕΤΑΣΟΥΝ ΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΟΥΝ να συμμετάσχουν σε κοινωνικό διάλογο σε όλα τα επίπεδα σχετικά με το μέλλον της εργασίας και ειδικότερα την ψηφιοποίηση και την τηλεργασία.
41. ΝΑ ΕΞΕΤΑΣΟΥΝ ΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΝΑ ΣΥΜΒΑΛΟΥΝ στην προστασία της ευεξίας, της ασφάλειας και της υγείας των τηλεεργαζομένων, ιδίως όσον αφορά την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, το δικαίωμα αποσύνδεσης, τις κατάλληλες συνθήκες εργασίας και τους χώρους εργασίας που συμμορφώνονται με τα πρότυπα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας και την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης, ιδίως σε επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων.
42. ΝΑ ΕΞΕΤΑΣΟΥΝ ΤΟ ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΟ ΝΑ ΠΡΟΑΓΑΓΟΥΝ τη σημασία των κατάλληλων κανονισμών σε επίπεδο κλάδων και εταιρείας και της τήρησης των ισχυόντων κανόνων αναφορικά με τον χρόνο εργασίας των τηλεεργαζομένων και να ευαισθητοποιήσουν σχετικά, έτσι ώστε να καταστεί δυνατή η ουσιαστική αποσύνδεσή τους.
-